

## **Stellungnahme des Landesarbeitsamtes Nord zu: Quick-Vermittlung**

Gesetzliche Grundlage:

Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.02, dadurch Ergänzung des SGB III, Einfügung der §§ 37b und 140 (tritt am 01.07.03 in Kraft)

### **Gesetzliche Vorgaben**

Arbeitnehmer sind bei drohender Arbeitslosigkeit unabhängig von laufenden arbeitsgerichtlichen Verfahren zukünftig verpflichtet, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes beim Arbeitsamt arbeitsuchend zu melden.

Wird diese Meldung unterlassen, so wird der Anspruch auf Arbeitslosengeld gestaffelt gemindert. Die Minderung wird auf den Betrag begrenzt, der sich bei einer Verspätung von 30 Tagen errechnet. Die Staffelung gliedert sich hierbei wie folgt auf:

Höhe des Bemessungsentgeltes	täglicher Minderungsbetrag	Höchstbetrag
unter 400,-€	7,-€	210,-€
400,- bis 700,-€	35,-€	1050,-€
über 700,-€	50,-€	1500,-€

Der Minderungsbetrag wird in der Folge auf das halbe Arbeitslosengeld angerechnet.

### **Bewertung:**

Da die Zeit zwischen Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Einführung der frühzeitigen Meldepflicht künftig für Vermittlungen und ggf. Qualifizierungen genutzt werden kann, wird der Eintritt der Arbeitslosigkeit oftmals verhindert werden können. Eine Reduzierung der durchschnittlichen Zeit der Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen Mitteleinsparungen kann hierdurch erreicht werden.



## **Stellungnahme des Landesarbeitsamtes Nord zu: Personal Service Agenturen**

### **Gesetzliche Grundlage:**

Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.02, dadurch Ergänzung des SGB III, Einfügung der §§ 37c „PSA“ und 434g Abs. 5

### **Gesetzliche Vorgaben:**

In Jedem Arbeitsamt ist – mindestens - eine PSA einzurichten, die eine Vermittlung der zugewiesenen Arbeitnehmer in den ersten Arbeitsmarkt zur Aufgabe hat. Die verleihfreien Zeiten sollen hierbei für Qualifizierungen und Weiterbildungen genutzt werden.

Im Regelfall sollen die Agenturen erlaubt tätige private Verleiher betrieben werden. Nur im Ausnahmefall ist die Beteiligung eines Arbeitsamtes an dem Unternehmen oder die Gründung einer PSA durch ein Arbeitsamt vorgesehen. Die Gewinnung der PSA-Unternehmen erfolgt in einem Ausschreibungsverfahren.

### **Durchführung:**

Das Arbeitsamt schließt auf der Grundlage des Vergaberechts einen Vertrag mit Verleiher: Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitsbedingungen inkl. des Arbeitsentgelts für die PSA-AN sich bis Ende 2003 nach einem Tarifvertrag für AN-Überlassung zu richten haben. Das Arbeitsamt vereinbart mit dem Betreiber ein Honorar, das ggf. auch pauschaliert gezahlt werden kann. Die Agentur soll eine organisatorisch selbständige Einheit sein und ausschließlich Arbeitskräfte verleihen, die vom Arbeitsamt zugewiesen wurden. Diese werden weiterhin als arbeitssuchend beim Arbeitsamt geführt und in Vermittlungsaktivitäten einbezogen.

Zwischen dem Betreiber und dem Arbeitslosen wird ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründet, wobei sich Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelt nach einem Tarifvertrag für AN-Überlassung richten. Dieser Arbeitsvertrag wird für die Dauer von mind. 9, i.d.R. für höchstens 12 Monate geschlossen.

Die Dauer der verleihfreien Zeiten ist möglichst gering zu halten. Dort wo sie nicht zu vermeiden sind, sollen die Zeiten für Integrationsbemühungen, Aktivitäten zur Vermittlung zu anderen Arbeitgebern und arbeitsplatznahe Kurzqualifizierungen (z.B. Bewerbungstraining, Coaching, assistierte Vermittlung) genutzt werden.

Der weitergehende Qualifizierungsbedarf wird außerhalb der PSA durch Förderungsmaßnahmen abgedeckt

## Vorgaben der BA:

### Ziele:

Die flächendeckende Einrichtung von PSA ist bis Mitte 2003 angestrebt. Bundesweit sollen ca. 50.000 Beschäftigte in den Agenturen tätig sein. Die Bundesanstalt strebt eine Quote von einem PSA-Beschäftigten pro 100 Arbeitslosen an. Im Einzelfall ist dies jedoch stark von der Aufnahmefähigkeit des regionalen Zeitarbeitsmarktes abhängig.

### Umsetzung:

Die PSA hat Einrichtung und Betrieb der Agentur zu regeln und zu organisieren. Dies ist in dem Vertrag zwischen Arbeitsamt und Verleiher festzuhalten. In Schleswig-Holstein werden unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Zahl der Arbeitslosen Agenturen in nachfolgender Größe angestrebt:

- AA Bad Oldesloe: 140 Arbeitnehmer
- AA Elmshorn: 210 Arbeitnehmer
- AA Flensburg: 180 Arbeitnehmer
- AA Heide: 70 Arbeitnehmer
- AA Kiel: 220 Arbeitnehmer
- AA Lübeck: 220 Arbeitnehmer
- AA Neumünster: 180 Arbeitnehmer

Die Größe einer PSA soll sich an 30 – 50 Beschäftigten orientieren. Hieraus ergibt sich, dass pro Arbeitsamtsbezirk durchaus mehr als eine PSA denkbar ist. Hierin sieht die Bundesanstalt wegen der damit verbundenen größeren Vielfalt und wegen des erhöhten Wettbewerbes Vorteile und Chancen.

### Honorar/ Einnahmen der PSA:

Grundsätzlich ist zu beachten, dass das vom Arbeitsamt gezahlte Honorar an die PSA nur ein *Beitrag* zu deren Betriebskosten ist. Hierbei wird nach zwei Honorarbestandteilen differenziert. Zum Einen wird dem Betreiber eine monatliche Fallpauschale gezahlt. Diese ist auf die Dauer von neun Monaten begrenzt und ist wie folgt gestaffelt:

- 1. – 3. Monat: 100 % des Grundbetrages
- 4. – 6. Monat: 75 % des Grundbetrages
- 7. – 9. Monat: 50 % des Grundbetrages

Der Grundbetrag wird als Ergebnis auf der Grundlage des Angebotspreises i.R. des Vergabeverfahrens unter Berücksichtigung der berufsfachlichen Ausrichtung, individuellen Vermittlungshemmnisse und regionalen Gegebenheiten ermittelt.

Zum Anderen erhält der Betreiber im Falle einer Vermittlung in Dauerbeschäftigung eine einmalige und einzelfallbezogene Integrations-/ Vermittlungsprämie, die wie folgt gestaffelt ist:

Vermittlung im 1.- 3 Monat:	200 % des Grundbetrages
Vermittlung im 4.- 6 Monat	150 % des Grundbetrages

Vermittlung ab dem 7. Monat                      100 % des Grundbetrages

Darüber hinaus erfolgt keine Gewährung weiterer Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

**Zielgruppen der PSA:**

Den Agenturen sollen kurzfristig vom AA nicht vermittelbare, aber beschäftigungsfähige Personen, die i.R. ihres Qualifikationsspektrums für AN-Überlassung in Frage kommen, zugewiesen werden. Eine Beeinträchtigung der Zusammenarbeit mit gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassern soll dabei vermieden werden.

**Bewertung:**

Die Heranführung der o.a. Zielgruppe an den Arbeitsmarkt und die Schaffung der Möglichkeit für den Arbeitgeber, Belastungsspitzen nicht mit Überstunden, sondern mit Zusatzpersonal abzufangen, wird von der Bundesanstalt ausdrücklich befürwortet. Zudem erhofft sich die Bundesanstalt wegen des "Klebe-Effektes" zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten.



## **Stellungnahme des Landesarbeitsamtes Nord zu: Änderungen im Bereich der Förderinstrumente**

Gesetzliche Grundlage:

Erstes und zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.02, dadurch Ergänzung des SGB III, Änderung der §§ 45,50,53,61,67,68,77,84ff sowie 421i SGB III (gültig ab 01.01.2003)

Zum 1.1.2003 treten mit dem Ersten und dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt folgende Änderungen im Bereich der Förderinstrumente in Kraft:

### **Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit Überbrückungsgeld**

Bei der Gewährung des Überbrückungsgeldes gem. § 57 SGB III wurde festgelegt, dass sich die Dauer der Förderung mit dem Überbrückungsgeld entsprechend verkürzt, wenn die Voraussetzungen für ein Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs bei einer Sperrzeit oder einer Säumniszeit vorliegen.

### **Existenzgründungszuschuss**

Darüber hinaus ist der **Existenzgründungszuschuss** für die sog. **Ich-AG/Familien-AG** in § 421 I eingefügt worden. Danach kann bis zu drei Jahren ein pauschalierter Zuschuss gewährt werden, wenn das voraussichtliche Arbeitseinkommen des Existenzgründers den Betrag von 25.000 € nicht überschreitet. Der Zuschuss wird für die Dauer eines Jahres bewilligt. Danach werden die Voraussetzungen erneut überprüft. Er beträgt im 1. Jahr 600 € pro Monat, im 2. Jahr 360 € im Monat und im dritten Jahr 240 € monatlich. Überschreitet das Arbeitseinkommen den Betrag von 25.000,00 €, kann nach Ablauf des bewilligten Zeitraums der Zuschuss nicht mehr erbracht werden. Abgesehen von Familienmitgliedern dürfen keine weiteren Arbeitnehmer eingestellt werden. Die Gewährung von Überbrückungsgeld neben der Zahlung des Existenzgründungszuschusses ist nicht möglich.

### **Förderung der beruflichen Weiterbildung (im Überblick)**

Von besonderer Bedeutung ist die Einführung von **Bildungsgutscheinen** für die Arbeitnehmer, die ab dem 1.1.2003 in den Arbeitsämtern beraten werden gem. § 77 Abs. 3 SGB III. Mit den Bildungsgutscheinen wird bescheinigt, dass die Voraussetzungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung für den Arbeitnehmer vorliegen. Es werden Bildungsziel und Bildungsschwerpunkte e-

benso festgelegt wie die maximale Weiterbildungsdauer. Der Arbeitnehmer sucht sich selbst den Bildungsträger, bei dem er die Weiterbildungsmaßnahme durchführen will.

Allerdings können die Bildungsgutscheine nur bei den Bildungsträgern "eingelöst" werden, die mit ihren Maßnahmen von einer fachkundigen Stelle **zertifiziert** wurden (§§ 84 ff. SGB III). Bislang sind die fachkundigen Stellen noch nicht eingerichtet. Bis zur Einrichtung der Stellen erfolgt die Zertifizierung durch das zuständige Arbeitsamt.

Vor Beginn der Maßnahme hat der vom Arbeitnehmer ausgewählte Träger den Bildungsgutschein bei dem Arbeitsamt vorzulegen.

Mit diesem Vorgehen wird die bisherige Vorgehensweise im Weiterbildungsbereich vollständig reformiert.

Weitere Informationen zu den Bildungsgutscheinen sind unter [www.arbeitsamt.de](http://www.arbeitsamt.de) zu finden.

Nach Beendigung der Maßnahme wird kein Anschlußunterhaltsgeld mehr vom Arbeitsamt gezahlt.

### **Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen**

Neu eingerichtet wurde der § 421 i SGB III. Danach kann das Arbeitsamt Bildungsträger nach einem wettbewerbsrechtlichen Vergabeverfahren mit der Durchführung von Maßnahmen beauftragen, wenn die angebotene Maßnahme geeignet ist, die Eingliederung von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Auch für Auszubildende können solche Maßnahmen eingerichtet werden.

### **Förderung der Berufsausbildung**

Im Bereich der Förderung der Berufsausbildung wurde neu geregelt, dass der Anteil der betrieblichen Ausbildungsphasen in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen die Hälfte der vorgesehenen Maßnahmedauer nicht überschreiten darf (§ 61 Abs. 3 SGB III). Die Fahrkosten, die der Auszubildende gem. § 67 SGB III vom Arbeitsamt ersetzt bekommt, werden bei einer Fahrpreiserhöhung angepasst, wenn die Maßnahme, an der er teilnimmt, noch mindestens zwei Monate andauert. Die Kinderbetreuungskosten bei Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme wurden pauschal auf 130 € pro Monat je Kind festgesetzt (§ 68 SGB III).

### **Unterstützung der Beratung und Vermittlung**

Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende sowie Ausbildungssuchende können zur Beratung und Vermittlung unterstützende Leistungen erhalten. Bewerbungskosten, Reisekosten und Mobilitätshilfen wurden bislang nur gezahlt, wenn der Arbeitssuchende die Mittel nicht selbst aufbringen konnte. Nun entfällt die Prüfung der Eigenleistungsfähigkeit (§§ 45, 53 SGB III).

Die Übergangsbeihilfe gem. § 54 SGB III wurde auf ein zinsloses Darlehen in Höhe von bis zu 1.000 € pauschaliert. Die Rückzahlung hat zwei Monate nach Auszahlung in 10 gleich hohen Raten zu erfolgen. Die Umzugskostenbeihilfe wird als Zuschuss gewährt, wenn eine Beschäftigung außerhalb des Tagespendelbereiches aufgenommen wurde.

### **Verbesserung der Eingliederungsaussichten**

Die Kinderbetreuungskosten wurden gem. § 50 SGB III bei der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen pauschal auf einen monatlichen Betrag von 130 € pro Kind festgelegt.

### **Bewertung:**

Neben der Schaffung von verbesserten Rahmenbedingungen für Existenzgründer ist die Tatsache hervorzuheben, dass mit der Einführung des Bildungsgutscheines der Konkurrenzgedanke bei den Bildungsträgern verstärkt wird. Zudem übernimmt der Arbeitslose mit der Eigensuche nach einem für ihn geeigneten Bildungsangebot mehr Eigenverantwortung.



## **Stellungnahme des Referates Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu:**

### **Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Senkung der Sozialversicherungsbeiträge für niedrige Einkommen**

Als **Ziele** ihres Antrages bringt die Fraktion BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN vier Aspekte ein:

1. Bekämpfung der Schwarzarbeit
2. Senkung der Lohnnebenkosten für Geringverdienende
3. Schaffung zusätzlicher einfacher Arbeitsplätze für Arbeitskräfte mit geringer Qualifikation
4. Steuerfinanzierte Grundversorgung mit Sozialversicherungsleistungen (wie in Dänemark)

Aus Sicht des Referates Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bedeutet dieser Antrag:

1. Fortführung der Regulierung des Arbeitsmarktes
2. Beitragsausfälle in den Sozialversicherungen
3. Die notwendige Anhebung des Mehrwertsteuersatzes führt nicht zu einer steuerlichen Entlastung, nicht zu mehr Konsum und Nachfrage
4. Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, auch der Teilzeitbeschäftigung
5. Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zugunsten prekärer Beschäftigungsformen
6. Schwarzarbeit erfolgt häufig neben einer bestehenden Beschäftigung oder neben dem Bezug von Sozialleistungen. Damit sind diese Personen keine „Geringverdiener“. Daher erscheint dieser Antrag nicht geeignet, Schwarzarbeit wirksam zu bekämpfen
7. Dies ist der Einstieg in „amerikanische“ Verhältnisse, wo für die Lebensunterhaltssicherung von Geringverdienern mehrere Beschäftigungsverhältnisse notwendig sind.
8. Einstieg in eine steuerfinanzierte Grundversorgung der Sozialversicherung, deren Auswirkungen nicht genügend durchdacht sind. Als Gegenmodell sollte Frankreich dienen, wo Arbeit ab der ersten Stunde als Arbeit definiert ist und entsprechend belastet wird.



## **Stellungnahme des Referates Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu:**

### **Antrag der Fraktion der FDP: Neuorientierung des Arbeitsmarktes Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung**

die FDP-Fraktion verfolgt das **Ziel**,

1. zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt für gering qualifizierte Frauen und Männer zu schaffen.

Dieses soll durch folgende **Maßnahmen** erreicht werden:

1. geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sollen weder steuer- noch sozialversicherungspflichtig sein,
2. obligatorische Abführung eines noch festzusetzenden Prozentsatzes vom Entgelt aus geringfügiger Beschäftigung in eine privatwirtschaftlich organisierte, kapitalgedeckte Altersvorsorge.

### **Betroffenheit für Frauen**

Geringfügige Beschäftigung ist eine Domäne der Frauen (vgl. beifügte Tabelle)

- der Frauenanteil liegt bundesweit bei 70,3 %.
- 51 % der geringfügig Beschäftigten entfallen auf die Altersgruppen der Jüngeren unter 25 Jahren und der Älteren über 55 Jahren.
- Im März 2002 befanden sich 15,1% der Beschäftigten in geringfügigen ‚Mini-Jobs‘.
- Geringfügige Beschäftigung findet sich in wenigen Branchen: Private Haushalte, Hotel- und Gaststättengewerbe, Reinigungsgewerbe

### **Grundsätzliche Anmerkungen**

1. Hieraus spricht eine einseitige Nutzenorientierung für Arbeitgeber verbunden mit der Gefahr, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in geringfügige Beschäftigung aufgeteilt wird. Dadurch ergeben sich für Betriebe sowohl steuerliche Vorteile als auch eine Verringerung der Lohnnebenkostenbelastung durch den betrieblichen Sozialversicherungsanteil. Dadurch können sich Betriebe von der Sozialversicherungsverpflichtung entlasten.
2. ArbeitnehmerInnen sind dagegen nur scheinbare Nutzer. Das alleinige Betrachten des zur Verfügung stehenden Nettoentgeltes hat in der Vergangenheit viele Menschen in die geringfügige Beschäftigung gebracht. Im Hinblick auf die Absicherung von Arbeit, auf die Absicherung im Alter ist sie kontraproduktiv. Geringfügig Beschäftigte erhalten auch jetzt nur eine unzureichende sozialversicherungsrechtliche Absicherung. Der vorliegende Vorschlag verlagert die Zuständigkeit für die sozialversicherungspflichtige Absicherung allein auf ArbeitnehmerInnen; diese sollen einen noch zu bestimmenden Prozentsatz ihres Entgeltes für die Altersvorsorge aufwenden. Hier werden Geringverdiener zu einer Altersvorsorgeleistung gezwungen, die für die Absicherung im Alter nicht ausreichen kann.
3. Durch die Steuerfreiheit ergeben sich keine positiven steuerlichen Effekte für die Gemeinden und Kommunen sowie für den Staatshaushalt.
4. Durch die Befreiung von der Sozialversicherungspflicht erfolgt keine Absicherung der Sozialversicherungssysteme durch mehr BeitragszahlerInnen.
5. Die Bevorteilung geringfügiger Beschäftigung behindert die Ausbreitung von Teilzeitarbeit und damit die Verteilung von Arbeit auf mehr Köpfe.
6. Es entsteht eine Gerechtigkeitslücke zu Teilzeitstellen, die nur unwesentlich über den Bedingungen der geringfügigen Beschäftigung liegen.
7. Für Ehefrauen, die über den Ehepartner mitversichert sind, sind und waren geringfügige Jobs schon immer lukrativ. Wer auf eine soziale Absicherung angewiesen ist, für den ist geringfügige Beschäftigung uninteressant. Dies trifft insbesondere Alleinstehende, Alleinerziehende, deren Zahl jährlich zunimmt.

Es steht außer Frage, dass die Beschäftigungspolitik Deutschlands zu reformieren ist. Damit ist jedoch eine Beschäftigungspolitik gemeint,

- die positive Effekte auf den Staatshaushalt, den Haushalt der Kommunen hat
- die aufgrund breiter Einnahmen eine Senkung der steuerlichen Belastung erreichen kann
- die die Einnahmen der Sozialversicherungen stärkt.
- die nicht zur Erosion von „Normalbeschäftigung“ führt.

Die bisherigen Tendenzen, geringfügige Beschäftigung (und andere sog. prekäre Beschäftigungsformen) der regulären Beschäftigung anzupassen, gehen aus Sicht des Referates Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in die richtige Richtung.

**Am Rande:**

Es wird ein neues Verständnis für Arbeit notwendig sein, dessen Besteuerung und sozialversicherungsrechtliche Absicherung allein von der Höhe des Entgeltes abhängig ist. Eine Differenzierung von Arbeit in geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Zeitarbeit, Teilzeitarbeit etc. mit unterschiedlich ausgestalteten Bedingungen führt zu einer an steuerlichen Geldflüssen orientierten Beschäftigung und zu notwendigen Nachregulierungen im Bereich der Steuer- und Sozial(versicherungs-)politik.

Vision:

Arbeit ist Arbeit von der ersten Stunde an. Arbeit ist mit Steuern belastet von der ersten Stunde an. Arbeit kostet Sozialversicherungsbeiträge von der ersten Stunde an und führt zu entsprechenden selbst geleisteten - nicht abgeleiteten - Sozialversicherungsansprüchen.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigte in der Bundesrepublik Deutschland

Merkmal	März. 2002 <sup>1)</sup>	März 2001 <sup>2)</sup>	Dez. 2001 <sup>1)</sup>	Veränderung gegenüber			
				März 2001 <sup>2)</sup>		Dez. 2001 <sup>1)</sup>	
				absolut	in %	absolut	in %
	1	2	3	4	5	6	7
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>4.147.453</b>	<b>4.086.531</b>	<b>4.201.802</b>	<b>60.922</b>	<b>1,5</b>	<b>-54.349</b>	<b>-1,3</b>
davon 29,7% Männer	1.232.336	1.201.214	1.232.310	31.122	2,6	26	0,0
70,3% Frauen	2.915.117	2.885.317	2.969.492	29.800	1,0	-54.375	-1,8
56,6% Arbeiter	2.348.271	2.304.263	2.387.687	44.008	1,9	-39.416	-1,7
43,4% Angestellte	1.799.182	1.782.245	1.814.115	16.937	1,0	-14.933	-0,8
dar. 20,3% Jüngere unter 25 Jahren	842.620	857.204	847.158	-14.584	-1,7	x	x
dar. 63,8 Jugendl. unter % 20 Jahren	537.966	563.490	541.469	-25.524	-4,5	x	x
30,7% 55 Jahre und älter	1.273.552	1.245.285	1.298.728	28.267	2,3	-25.176	-1,9
92,5% Deutsche	3.834.921	3.778.076	3.888.804	56.845	1,5	-53.883	-1,4
davon 29,8 Männer %	1.141.953	1.111.888	1.142.596	30.065	2,7	-643	-0,1
70,2 Frauen %	2.692.968	2.666.188	2.746.208	26.780	1,0	-53.240	-1,9
7,5% Ausländer	312.532	308.455	312.998	4.077	1,3	-466	-0,1
davon 28,9 Männer %	90.383	89.326	89.714	1.057	1,2	669	0,7
71,1 Frauen %	222.149	219.129	223.284	3.020	1,4	-1.135	-0,5
dar. 21,4 Europäische % Union	66.883	68.523	67.430	-1.640	-2,4	-547	-0,8

1) vorläufig

2) berichtigt (Dateistand: Mai 2002)

x) Vorquartalsvergleich nicht aussagefähig, da Abgang aus der Altersgruppe kontinuierlich erfolgt.

(Parsch-Haertel)

## **Stellungnahme des Landesarbeitsamtes Nord zu: Job-Center**

Gesetzliche Grundlage:

Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.02,  
dadurch Ergänzung des SGB III, Einfügung der §§ 402 Abs. 1 Nr. 12 SGBIII

### **Gesetzliche Vorgaben**

Die o.a. Vorschrift ermöglicht die Einrichtung von Job-Centern, gemeinsamen Anlaufstellen von Arbeitsämtern und Trägern der Sozialhilfe. Diese sollen der alleinige und umfassende Ansprechpartner für alle Arbeitsuchenden und Arbeitgeber werden. Soweit Arbeitsämter und Sozialämter bereits Kooperationsvereinbarungen zum Betrieb einer gemeinsamen Anlaufstelle abgeschlossen haben, dürfen die Arbeitsämter nunmehr die für die Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Sozialdaten erheben, verarbeiten und nutzen.

### **Sachstand**

Zwischen den 7 Arbeitsämtern und 22 Sozialhilfeträgern in Schleswig-Holstein sind zum jetzigen Zeitpunkt 21 Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen. Eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitsamt Flensburg und dem Kreis Rendsburg-Eckernförde konnte noch nicht abgeschlossen werden.

Die Modellprojekte Zusammenarbeit Zwischen Arbeitsämtern und Trägern der Sozialhilfe in Kiel (Tandem), Neumünster (MoZArT) und Kaltenkirchen (ZIEL), die als Vorläufer zukünftiger Job-Center fungieren, zeigen deutlich auf, dass die umfassende Betreuung der Arbeitsuchenden Reibungsverluste minimiert und auch die Integration von schwer vermittelbaren Personengruppen forciert.

### **Bewertung:**

Durch die Einführung von Job-Centern und der damit verbundenen umfassenden Betreuung von Arbeitsuchenden wird gewährleistet, dass es "Verschiebebahnhöfe" zwischen Arbeitsamt und Sozialamt nicht mehr geben wird. Eine Etablierung der Job-Center als ganzheitlicher Kundenservice, in dem zielgenau und bedarfsgerecht gefördert und gefordert wird, ist abschließend jedoch erst ab 2004 mit der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe möglich.



**Stellungnahme des Referates Chancengleichheit am Arbeitsmarkt  
zu:  
Bericht zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt**

Der vorliegende Bericht der Landesregierung Schleswig-Holstein entspricht in weiten Teilen dem Bericht des Landesarbeitsamtes Nord zur Situation der Frauen am Arbeitsmarkt aus dem Jahr 2001. Dieser Bericht wurde zwischenzeitlich aktualisiert.

Zu einzelnen Passagen soll hier keine Stellungnahme erfolgen, aber eine grundsätzliche Anmerkung:

Der Begriff ‚Arbeitsmarkt‘ unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten funktioniert dort, wo Arbeitskräftenachfrage und –angebot sich ausgleichen können. Dies ist nicht die derzeitige ‚Marktrealität‘, die vor allem durch einen Mangel an Arbeitsplätzen gekennzeichnet ist. Entsprechend dem bisherigen Verständnis von der sozialen Marktwirtschaft sind die Arbeitslosenversicherung und die öffentliche Arbeitsvermittlung eingerichtet worden, um Defizite des Arbeitsmarktes auszugleichen.

Frauenerwerbslosigkeit konzentriert sich an bestimmten Stellen des Arbeitsmarktes. Anzahl und Qualität von Arbeitsplatzangeboten für Frauen sowie die Rahmenbedingungen unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind nicht ausreichend vorhanden bzw. ausgeprägt. Frauen könnten deshalb – wenn keine geeigneten Gegenmaßnahmen eingeleitet werden – der verschärften Konkurrenz unterliegen und Lösungen zu ihren Lasten umgesetzt werden. Sie haben einen entsprechend hohen Bedarf an die Schutzfunktion der Arbeitslosenversicherung oder Klärung, wer und auf welche Weise dieser Schutzfunktion nachgekommen wird.

(Parsch-Haertel)



## **Stellungnahme des Referates Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu: Bericht der Landesregierung zu den Vorschlägen der Hartz-Kommission**

Die Landesregierung Schleswig-Holstein sieht sich als Vorreiter von Hartz und bezieht sich dabei auf die existierenden regionalen Bündnisse und ASH 2000. Sie sieht aber auch die Notwendigkeit, die Ergebnisse der Hartz-Kommission unter regionalem Aspekt weiter zu entwickeln.

Aus Sicht des Referates Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ergeben hier sich Ansätze, gemeinsam Optimierungen und regionale Lösungen zu finden:

1. im Bereich der Angebots- und Nachfrageseite
  - Wie die jüngsten Arbeitsmarktentwicklungen zeigen, ist es notwendig, qualifizierte Arbeitsplätze im Land zu erhalten. Gleichzeitig sind die Wünsche der Angebots- und Nachfrageseite (Arbeitszeitgestaltung) abzugleichen.
  - Auf der Angebotsseite der Arbeitssuchenden müssen Qualifikationen erhalten bzw. vorgehalten werden, die der Nachfrage durch Arbeitgeber entsprechen. Insbesondere nach dem Wegfall der ORFEUS-Kurse (Kurse für Berufsrückkehrerinnen, gefördert durch ESF und Wirtschaftsministerium) müssen Alternativen für den Wiedereinstieg motivierter Berufsrückkehrerinnen gefunden werden.
  - Die Nachfrageseite ist im Hinblick auf die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung zu sensibilisieren. (Modellprojekt NEUZEIT in Flensburg)
2. Das Gender Mainstreaming sollte auch in der Bundesanstalt für Arbeit eingeführt werden. Die formalen gesetzlichen Grundlagen sind gegeben. Es fehlt derzeit an einem breiten Implementationsprozess. (Vgl. Schreiben an den Vorstand vom 06.12.02). Nur so ist abzusichern, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Module des Hartz-Konzeptes mit einem geschlechterdifferenzierten Blick umsetzen können.
3. Eine adäquate quantitative und qualitative Beteiligung von Frauen durch Job-Center und Personal-Service-Agenturen an den Vermittlungsstrategien muss sichergestellt werden.
4. Gender Mainstreaming als präventive Maßnahme schließt keine kurativen Maßnahmen im Sinne bisheriger Frauenförderung aus; dieses sind zwei parallele Strategien: Daher sollten Frauen weiterhin als Zielgruppe des Arbeitsmarktes

definiert werden. Die teilweise rollenkonservativen Aspekte des Hartz-Konzeptes müssen weiterentwickelt werden. In diesem Bereich könnte die Zusammenarbeit mit dem Landesarbeitsamt Nord noch vertieft werden.

5. Die Module des Hartz-Konzeptes wären zu prüfen, inwieweit sie den Aussagen aus der Präambel tatsächlich gerecht werden.
6. Der Begriff ‚Arbeitsmarkt‘ unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten funktioniert dort, wo Arbeitskräftenachfrage und –angebot sich ausgleichen können. Dies ist nicht die derzeitige ‚Marktrealität‘, die vor allem durch einen Mangel an Arbeitsplätzen gekennzeichnet ist. Entsprechend dem bisherigen Verständnis von der sozialen Marktwirtschaft sind die Arbeitslosenversicherung und die öffentliche Arbeitsvermittlung eingerichtet worden, um Defizite des Arbeitsmarktes auszugleichen. Mit dem Auftrag der ‚Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes‘ hat diese Sichtweise weiterhin Bestand.
7. Die Polarisierung zwischen Personen mit Kindern oder Pflegebedürftigen und unabhängigen Alleinstehenden legt nahe, andere Lebensentwürfe oder konkrete Situationen (z.B. die Wiedereinsteigerin nach der Familienphase) auszublenden und ihnen noch geringere Priorität in der Vermittlung zukommen zu lassen.
8. Männer dürfen nicht deshalb bevorzugt vermittelt werden, nur weil sie Väter sind, sich aber nicht selbst um die Kinderbetreuung kümmern. Auch Junge und Ledige haben soziale Bindungen und Verpflichtungen, die zu respektieren sind und mit geeigneten Maßnahmen begleitet werden müssen.
9. Die neue Verantwortlichkeit des Jobcenters für die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist als innovativer Beitrag zu werten. Er bietet neue Möglichkeiten für Frauen und macht gleichzeitig deutlich, dass Kinderbetreuung nur scheinbar ein individuelles Arbeitsmarkthemmnis ist sondern eine gesellschaftliche Aufgabe, die auch mit gesellschaftlicher Unterstützung zu lösen ist.
10. Die Vermittlungsleistung muss daher dazu beitragen, dass für Frauen andere als nur die traditionellen Frauenarbeitsplätze in den Unternehmen eröffnet werden. Die Kompetenzcenter auf Landesebene müssen im Rahmen regionaler Wirtschaftsförderung dafür sorgen, dass Wirtschaftsförderung insbesondere dort verbessert wird, wo Frauen neue Arbeitsplätze finden.
11. Die Beschäftigungsbilanzen müssen ausreichende und differenzierte Kennzahlen enthalten, um Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming und gleichstellungspolitische Maßnahmen zu bieten.
12. Die PSA kann in bestimmten Fällen, beispielsweise für Berufsrückkehrerinnen, eine effektive Chance zum Wiedereinstieg bieten, indem Zugang eröffnet wird und Vorurteile abgebaut werden.