

**Stellungnahme des DGB Bezirk Nord zur Anhörung des
Sozialausschusses zum Thema Arbeitsmarktpolitik
in Schleswig-Holstein am 16./17.01.2003**

Januar 2003

1. Allgemeine Einschätzung
2. Bewertung des DGB zu den Umsetzungsbeschlüssen zum Hartz-Konzept
3. Handlungsbedarfe für die Arbeitsmarktpolitik in Schleswig-Holstein
 - 3.1. Leiharbeit/PSA
 - 3.2. Freistellungen zur Beschäftigungssuche
 - 3.3. Mini-Jobs
 - 3.4. Haushaltsdienstleistungen
 - 3.5. Verstetigung der Ergebnisse des Elmshorner Modells
 - 3.6. Bildungsgutscheine
 - 3.7. Arbeitslosenhilfe/Sozialhilfe
 - 3.8. Kabinettsumbildung und Ressortierung von Politikbereichen

1. Allgemeine Einschätzung

Der DGB und seine Gewerkschaften haben die Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission konstruktiv und kritisch begleitet. Ziel muss es sein, dass arbeitslose Menschen schneller wieder in Arbeit vermittelt werden und das Defizit an Arbeitsplätzen reduziert wird. Der DGB hält deswegen an seiner Forderung fest, dass die Umsetzung des Hartz-Konzeptes eingebettet sein muss in eine übergreifende beschäftigungspolitische Konzeption, die insbesondere die Maßnahmen der Wirtschafts-, Finanz-, Bildungs-, Forschungs- und Strukturpolitik besondere Bedeutung zumisst. Dies gilt auch für die Investitionspolitik.

**schnelle
Vermittlung**

Eine wirkungsvolle Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist allein mit einer beschleunigten Vermittlungstätigkeit der Bundesanstalt für Arbeit nicht möglich. Vielmehr müssen neue Arbeitsplätze geschaffen und die vorhandene Arbeit auf mehr ArbeitnehmerInnen verteilt werden. Eine innovative Arbeitsmarktpolitik braucht ein neues wirtschafts-, finanz- und geldpolitisches Konzept. Ein öffentliches Investitionsprogramm ist erforderlich. Dazu hat die Hartz-Kommission Hinweise gegeben ohne sie zu konkretisieren: Vorziehen des Solidarpakts II und Ausweitung öffentlicher Investitionen.

**öffentliche
Investitionen**

Eine erhebliche Reduzierung der Arbeitslosigkeit durch eine beschleunigte Vermittlung setzt aber auch erheblich bessere wirtschaftliche Rahmenbedingungen und eine höhere Nachfrage nach Arbeitskräften voraus. Die Arbeitgeber wurden nicht in die verbindliche Verantwortung genommen, indem z.B. die Meldepflicht frei werdender Stellen eingeführt wurde. In diesem Punkt wird von den Arbeitgebervertretern auf die beachtliche Zahl offener Stellen in Höhe von 1 bis 1,5 Mio hingewiesen.

**Arbeitgeber in die
Verantwortung**

Der Abbau von Überstunden oder die Ausweitung von Teilzeitarbeitsplätzen sind weitere Ansätze, durch die die Arbeitgeber das gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsvolumen auf mehr Köpfe verteilen könnten. Neben der Schaffung von Arbeitsplätzen haben die Arbeitgeber die Aufgabe, ausreichende Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Die Tendenz der letzten Jahre verdeutlicht, dass die Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkommen. Im November 2000 standen noch 330.000 betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung. Im November 2002 nur noch 280.000. Die Prognosen für 2003 verheißen auch in diesem Punkt nichts Gutes.

Eines ist klar: Es fehlen Arbeits- und Ausbildungsplätze! Ohne Konzepte zur Förderung von Beschäftigung ist die Halbierung der Zahl der Arbeitslosen bis 2005 nicht zu schaffen!

**fehlende
Ausbildungs- und
Arbeitsplätze**

Es ist unstrittig, dass die Gestaltung von Steuern und Abgaben erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben. Dies wird für die Steuergestaltung auch gesehen und immer wieder in der Öffentlichkeit diskutiert. Die Betrachtung der Sozialversicherung in diesem Zusammenhang ist jedoch unterbelichtet. Sozialversicherungsbeiträge belasten direkt den Faktor Arbeit, auch nach der Minijobreform der Bundesregierung sind niedrige aber existenzsichernde Einkommen besonders belastet.

**Steuer- und
Abgabengestaltung**

Ein Problem, auch im Vergleich zu unseren europäischen Nachbarländern ist, dass ein zu hoher Anteil der sozialen Leistungen und gesamtstaatlicher Aufgaben über Sozialversicherungsbeiträge finanziert wird. Der Benchmarking Bericht der Kommission des Bündnis für Arbeit stellt fest „dass in Deutschland der Anteil der Sozialversicherungsbeiträge am BIP bis 1997 recht kontinuierlich gestiegen ist und mit 15,2% (1998) zu den höchsten unter den Vergleichsländern zählte“ (Benchmarking Bericht S. 241).

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag liegt an viert höchster Stelle in Europa und unter den OECD Ländern, während Deutschland bei anderen Abgaben und Steuern einen ausgesprochen niedrigen Wert erreicht. Nach Japan hat Deutschland die niedrigste Steuerquote (gemessen am Bruttoinlandsprodukt) aller OECD Länder. Die Steigerung der Sozialversicherungsbeiträge wurde vor allem durch die Regierung Kohl verursacht.

Die Koalition aus Union und FDP hat nie die Kraft gefunden, die deutsche Einheit beschäftigungsfreundlich zu finanzieren. Einzig in der Rentenversicherung gibt es nennenswerte Steueranteile, die z.T. über die Ökosteuer finanziert werden.

Diese Finanzierung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben über die Sozialsysteme ist beschäftigungsfeindlich, weil neben der persönlichen Sozialversicherung auch gesamtstaatliche Aufgaben in hohem Maße von Einkommen bis 3.450 Euro monatlich finanziert werden. Die Finanzierung wird von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als zunehmend ungerecht empfunden.

Die „Gerechtigkeitslücke“ wird sich noch vergrößern, wenn durch die weiteren Stufen der Steuerreform höhere Einkommen steuerlich noch einmal deutlich entlastet werden. Die Belastung durch Sozialversicherungsbeiträge fällt bei steigenden Einkommen, während die Steuern progressiv wachsen. Die Steuern und Abgaben auf ein mittleres Einkommen werden dann im Ergebnis höher sein als auf Spitzeneinkommen. Die Finanzierung staatlicher Aufgaben über die Sozialversicherung ist deswegen auch unter Gerechtigkeitsaspekten problematisch.

Erschwert wird die Förderung der Beschäftigung durch die nach wie vor unbefriedigende Regelung bei den 400 Euro Jobs. Die 400 Euro Grenze ist zu hoch. Die Arbeitgeber werden dazu übergehen Arbeitsplätze noch öfter in Minijobs umzuwandeln, voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird verdrängt. Die 400 Euro Regelung geht zu Lasten der Frauen, deren Beschäftigung vielfach auf die Hinzuverdienerrolle reduziert wird.

Auch nach der Neugestaltung besteht die Gefahr, dass viele Minijobs entstehen, die weder existenzsichernd sind noch die Menschen aus Arbeitslosigkeit holen. Die Regelung ist überdies sehr kompliziert. Der Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis wird zwar durch die neu eingeführte Gleitzone erleichtert, allerdings wird dies zu weiteren Einnahmeausfällen der Sozialversicherungen führen.

gesamtgesellschaftliche Aufgaben über Sozialsysteme finanziert

Gerechtigkeitslücken

400-Euro-Jobs verdrängen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Diese Einnahmeausfälle werden nicht gegenfinanziert, die Finanzierungsbasis der Sozialversicherung wird noch schmaler, die Lasten werden noch mehr auf die unteren und mittleren Verdienergruppen konzentriert.

Gleichzeitig wird in diesem Segment der Geringfügigen Beschäftigung ein Beschäftigungsvolumen in Höhe von ca. einer Million Vollzeitarbeitsplätze gebunden, das für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit nicht zur Verfügung steht. Bekanntlich bleiben Arbeitslose, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben, weiterhin arbeitslos, weil diese Beschäftigung nicht existenzsichernd ist.

2. Bewertung des DGB zu den Umsetzungsbeschlüssen zum Hartz-Konzept

Positiv hervorzuheben ist, dass durch die grundsätzliche Gleichstellung von Leiharbeitnehmern die soziale Situation dieses Personenkreises verbessert wird und damit die Akzeptanz bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steigt.

Leiharbeit

Die gesetzliche Regelung stellt sicher, dass Stammbeschäftigte nicht verdrängt werden, bzw. dass Leiharbeit Lohndumping in den Einsatzbetrieben nicht erleichtert. Mit tarifvertraglichen Regelungen wollen wir sicherstellen, dass Arbeitslosen zusätzliche Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnet werden.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Voraussetzung für erfolgreiche Tarifverhandlungen ist, dass der Gesetzgeber Leiharbeitnehmer den Beschäftigten des Einsatzbetriebes weitgehend gleichstellt. Dies wird mit dem Gesetzesvorschlag erreicht. Es ist erfreulich, dass die Mehrheit des Vermittlungsausschusses dieses Prinzip bekräftigt hat. Erst diese Gleichstellung eröffnet die Chance für erfolgreiche Tarifverhandlungen und möglichst einheitliche Regelungen in der gesamten Branche.

Die Sondierungsgespräche für die Tarifverhandlungen haben am 17. Dezember begonnen. Ende Januar 2003 werden die ersten Tarifverhandlungen aufgenommen. Damit ergeben sich auch Chancen, die geplanten Personalserviceagenturen tarifvertraglich abzusichern. Durch einen frühzeitigen Tarifabschluss kann erreicht werden, dass die Übergangsregelung im Jahre 2003, die den Betreibern die Auswahl eines in der Leiharbeitsbranche geltenden Tarifvertrages ermöglicht, möglichst schnell beendet wird. Auch für die Personalserviceagenturen sollten einheitliche tarifliche Standards eingeführt werden.

Tarifverhandlungen

Die nochmalige Betonung im Kompromiss des Vermittlungsausschusses, dass die PSA vorrangig durch private Leiharbeitsunternehmen betrieben werden sollen, war nicht erforderlich. Zumindest muss sichergestellt sein, dass die subventionierten PSA und die übrige, durch das Unternehmen betriebene gewerbliche Leiharbeit strikt getrennt werden. Diese beiden Änderungen sind vor allem deswegen unverständlich, weil die unionsgeführten Bundesländer dem Vorschlag zur Leiharbeit ohnehin nicht zustimmen. Insofern waren auch keine weiteren Kompromissangebote sinnvoll.

Zur Zeit sind folgende Ausschreibungsmodalitäten für die PSA zu erwarten:

Ausschreibungsmodalitäten PSA

- Ziel ist die flächendeckende Einrichtung von PSA bis Mitte 2003
- Die PSA soll nur vom Arbeitsamt vermittelte Arbeitslose einstellen und beschäftigen dürfen.
- Die Möglichkeit zur Einrichtung von PSA für größere Geschäftsstellen wird ebenso eröffnet, wie mehrere PSA pro Arbeitsamt oder eine Ämter übergreifende Einrichtung.
- Zielgruppen sollen Arbeitslose mit Vermittlungsproblemen sein, wie Langzeitarbeitslose und Arbeitslose ohne Berufsabschluss.
- Vor Ort sollen weitere Personengruppen als Zielgruppen definiert werden können.
- Bestehende Verträge mit vermittlungsorientierten und gemeinnützigen Verleihern sollen möglichst auf die PSA-Bedingungen umgestellt werden.

Noch ungeklärt ist insbesondere, wie ausgeschrieben werden soll. Bei strenger Anwendung des Vergaberechtes würde der PSA-Vertrag unter die europäische Vergaberichtlinien fallen und müsste EU-weit ausgeschrieben werden. Bei einem Konzessionierungsverfahren wären Verfahrenserleichterungen möglich.

Dies hat z.B. Konsequenzen darauf,

- ob rechtliche reduzierte Anforderungen an eine Bekanntmachung gelten und
- ob der Zuschlag nach dem Kriterium des „wirtschaftlichen Angebots“ erfolgen muss, oder auch nicht wirtschaftliche Kriterien – wie möglichst zügige Vermittlung – eine wichtige Rolle spielen und gewisse Entscheidungsspielräume eröffnet werden
- ob den Mitbewerbern Einflussmöglichkeiten auf das laufende Vergabeverfahren eröffnet wird oder nicht.

Es muss aber in jedem Fall sichergestellt werden, dass

- ein Vergleich der Angebote anhand objektiver Kriterien möglich ist und das Verfahren unparteiisch durchgeführt wird,
- ein Mindestmaß an Transparenz und Mindeststandards bei der Ausschreibung eingehalten werden,
- Nachprüfungsverfahren und Beschwerden der unterlegenen Bieter möglich sind.

Je nach Ausschreibungsverfahren kann dies weitreichende Konsequenzen für eine zügige und flächendeckende Einrichtung der PSA haben. Aussagen zu der im Vergabeverfahren festzulegenden Leistungsbeschreibung, Bewertungsschema sowie der Ausgestaltung des PSA-Vertrages mit dem Arbeitsamt sind von einer weitergehenden rechtlichen Prüfung abhängig.

Vor dem Hintergrund dieser rechtlichen Probleme dürfte es nicht leicht sein, eine Beteiligung der Verwaltungsausschüsse bei der Einrichtung der PSA durchzusetzen.

Der DGB lehnt eine Aufweichung des Kündigungsschutzes ab und bezweifelt nach wie vor, dass durch die Zulassung befristeter Beschäftigung bereits ab dem 52. Lebensjahr eine messbare Beschäftigungswirkung zur Folge hat.

Ältere Arbeitnehmer

Vielmehr besteht die Gefahr, dass die Arbeitgeber sich ihren sozialen Verpflichtungen gegenüber Älteren und langjährig Beschäftigten weiter entziehen und Beschäftigungsrisiken verstärkt auf diese Gruppen abgewälzt werden. Im ursprünglichen Gesetzentwurf war deswegen ausdrücklich eine zeitlich befristete Regelung vorgesehen, um die Wirkungen dieser Regelung zu erproben. Abzulehnen ist die Verlängerung um ein Jahr; die Beschäftigungswirkungen können auch bereits in den ersten Jahren überprüft werden.

Mit diesem Gesetz werden die Arbeitnehmer verpflichtet, sich frühzeitig noch während der Beschäftigung arbeitssuchend zu melden. Diese Verpflichtung ist vom DGB begrüßt worden, weil eine frühzeitige Meldung die Chancen auf erneute Beschäftigung verbessert. Unverständlich ist jedoch, warum die vorgesehenen Freistellungen von der Arbeit, die die Arbeitssuche des Arbeitnehmers unterstützen sollte, wieder gestrichen wurden. Es ist einem Arbeitgeber durchaus zumutbar, dass er einem gekündigten Arbeitnehmer für Arbeitssuche oder Arbeitserprobung freistellt, weil hierdurch auch die Versicherungsgemeinschaft entlastet wird. Arbeitnehmer wie Arbeitgeber sollten gleichermaßen einen aktiven Beitrag leisten, um Arbeitslosigkeit frühzeitig entgegenwirken zu können. Ein Verweis auf den allgemeinen Freistellungsanspruch nach § 629 BGB ist nicht ausreichend, weil diese Freistellung schon in der Vergangenheit von den Arbeitnehmern nur selten in Anspruch genommen wurde. Ein ausdrücklicher Freistellungsanspruch hätte die Motivation des Arbeitnehmers gestärkt und Konflikte in der Kündigungsphase vermieden.

Freistellung zur Beschäftigungssuche

In Zukunft wird die Grenze für die geringfügige Beschäftigung von 325 € auf 400 € angehoben. Die Begrenzung auf 15 Stunden entfällt vollständig. Anschließend wird eine Gleitzone eingeführt, in der der Sozialversicherungsbeitrag bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze, also 800 €, kontinuierlich ansteigt. Von der Neuregelung der Mini-Jobs sind wenigstens 6 Mio. Personen betroffen. In der neu eingeführten Gleitzone zwischen 400 und 800 € sind bereits jetzt rund 2,1 Mio. Arbeitnehmer/innen beschäftigt, die in Zukunft nur noch einen verminderten Sozialversicherungsschutz haben werden.

Mini-Jobs

Die Aufhebung der 15-Stunden-Grenze hat zur Folge, dass Beschäftigte, die bisher mehr als 325 € verdient haben, aber unter 400 € liegen aus der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen werden. Dies sind rund 200.000 Personen. Arbeitslose, die in diesen Bereich vermittelt werden, gelten anschließend nicht mehr als arbeitslos.

Für die geringfügig Beschäftigten bis 400 € zahlt der Arbeitgeber eine Abgabe in Höhe von 25%, die sowohl die Sozialversicherungsbeiträge als auch die Steuerpflicht des Arbeitnehmers abdeckt. Es gibt keinen effektiven Schutz, dass der Arbeitgeber diese Pauschalbeiträge nicht auf die Beschäftigten abwälzt. Die Abgabe wird an eine zentrale Stelle abgeführt und wie folgt aufgeteilt: Rentenversicherung 12%, Krankenversicherung 11%, pauschale Steuer 2%. Dies hat zur Folge, dass geringfügige Beschäftigung auch als Nebentätigkeit eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers zugelassen wird.

Der Arbeitnehmer/in hat die Möglichkeit den Rentenversicherungsbeitrag bis zur vollen Höhe aufzustocken. Bis zu diesem Einkommen von 400 € sind wieder Nebenjobs für ansonsten Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte möglich.

Für Arbeitsentgelte, die oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze bis zum Doppelten, also zwischen 400,01 bis 800 € gilt folgende Regelung:

- Ab einem Arbeitsentgelt von 400,01 € besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.
- Ab einem Arbeitsentgelt von 400,01 € setzt der volle Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung für das gesamte Arbeitsentgelt ein (z.B.: 21 %).
- Für Arbeitsentgelte zwischen 400 € und 800 € steigt der vom Arbeitnehmer für das gesamte Arbeitsentgelt zu zahlende Anteil linear bis zum vollen Arbeitnehmeranteil an. Zur Glättung des Übergangs in die Gleitzone geht der Arbeitnehmeranteil von einem Startpunkt aus, der sich aus der Differenz der Hälfte des durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragsatzes (z.Z. rd. 21%) zum Pauschalbeitrag von 25% ergibt (Ergebnis z.Z. rd. 4%).
- Ab einem Arbeitsentgelt von 400,01 € erfolgt eine individuelle Besteuerung.

Ein Aufstockung des Beitrages ist nicht möglich. Damit mindert sich der soziale Schutz für mindestens 1,8 Mio. Personen, die bisher in dem Bereich zwischen 400 und 800 € beschäftigt sind. In der Arbeitslosenversicherung gibt es allerdings eine Ausnahmeregelung nach der die Reduzierung des Beitrags sich nicht auf die Leistung auswirkt. Die Leistung in der ALV wird also nach dem letzten Lohn berechnet.

geringer sozialer Schutz für 1,8 Mio

Aus gewerkschaftlicher Sicht problematisch ist auch der Wegfall der 15-Stunden-Grenze. Der Lohndruck auf geringfügig Beschäftigte wird weiter zunehmen, die Arbeitgeber werden versuchen, einen Teil der Sozialversicherungsbeiträge auf den Arbeitnehmer abzuwälzen.

Die vermeintliche Modernisierung des Arbeitsmarktes wird insbesondere Frauen treffen. Von den mehr als 6 Mio. Beschäftigten sind schätzungsweise zwei Drittel Frauen. Geringere Beiträge zur Sozialversicherung haben zur Konsequenz, dass geringere Ansprüche entstehen, zugleich steigt der Anteil derjenigen, die keine eigenständigen Sozialansprüche erwerben. Hier schlägt sich das Modell der „zuverdienenden Ehefrau“ nieder. Arbeitgeber in Branchen mit einem hohen Frauenanteil wie z.B. Arztpraxen, Hotel- und Gaststättengewerbe, Einzelhandel können mit Arbeitnehmerinnen jonglieren, wie sie wollen.

4 Mio Frauen sind betroffen

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen ergeben sich Gestaltungsmöglichkeiten um Steuer- und Sozialversicherungspflicht zu reduzieren. So ist z.B. bereits bei einem Einkommen gering oberhalb von 800,- € eine geringfügige Nebenbeschäftigung möglich. Hierdurch drohen Ausfälle in der Sozialversicherung, die bisher nicht gegenfinanziert sind. Es besteht die Gefahr, dass die Finanzierungsprobleme der Sozialversicherung weiter verschärft werden und damit der Druck auf Leistungskürzungen weiter zunimmt.

Bis heute gibt es zu den erwarteten Einnahmeausfällen noch keine präzisen Berechnungen. Erste Schätzungen gehen von etwa 1 Mrd. € aus, hinzu kommen die Steuerausfälle durch die Neuregelung in Privathaushalten.

Einnahmenseausfälle
1 Mrd Euro

Der DGB erwartet, dass Beitragsausfälle in der Sozialversicherung aus Steuern ausgeglichen werden und nicht ausschließlich der Beitragszahlergemeinschaft angelastet werden.

Es ist zweifelhaft, ob tatsächlich die erhofften Beschäftigungseffekte eintreten.

Vielmehr ist zu erwarten, dass in nicht unerheblichem Ausmaß bestehende sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze umgewandelt werden. Mit der Reform im Jahre 1999 konnte erreicht werden, dass die Zahl der geringfügig Nebenbeschäftigten deutlich zurückging, während die Gesamtzahl der geringfügig Beschäftigten leicht angestiegen ist. Das bedeutet, Nichterwerbspersonen bzw. Arbeitslosen wurde der Zugang in den Arbeitsmarkt eröffnet. Dieser Effekt hat sich in der Gesamtbeschäftigungsstatistik deutlich positiv niedergeschlagen. Dieser Trend könnte sich jetzt wieder umkehren.

Die Regelung zu geringfügigen Beschäftigungen – Mini-Jobs – wurde auch auf die Haushaltsdienstleistungen übertragen und die ursprünglich vorgesehene 500-€-Grenze wieder gestrichen. Mit Ausnahme der pauschalen Abgabe, diese beträgt für private Haushalte nicht 25 %, sondern 12 %. Der private Arbeitgeber kann 10 % für Aufwendungen von der Steuer abziehen, höchstens jedoch 510 €. Bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Privathaushalt beträgt der Höchstbetrag 2.400 € und bei Einkauf von Haushaltsdienstleistungen durch einen privaten Haushalt höchstens 600 €.

Haushaltsdienstleistungen

Fraglich ist, ob diese Regelung ausreicht, um die Schwarzarbeit in Privathaushalten tatsächlich spürbar zurückzudrängen. In Privathaushalten werden geringfügig Beschäftigte überwiegend nur wenige Stunden pro Woche beschäftigt. Rechnet man die Pauschalsteuer mit der Abzugsfähigkeit von Steuerschuld gegen, so macht der Privathaushalt eine Verwaltungsarbeit zu einem Nullsummenspiel. Die 1,4 Mio. Beschäftigten in den Privathaushalten bleiben auch weiterhin von Systemen der sozialen Sicherung ausgeschlossen.

Die etwas bessere steuerliche Regelung für den „Einkauf von Dienstleistungen“ durch Agenturen dürfte ohne größere Wirkung bleiben.

Das von der Hartz-Kommission vorgeschlagene Brückengeld für ältere Arbeitnehmer von über 55 Jahren wird ersatzlos gestrichen. Der DGB hatte das Brückengeld für einen Übergangszeitraum als vertretbar angesehen, weil es dem Arbeitnehmer einen „legalen“ Weg eröffnet, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden.

Brückengeld

Die Arbeitgeber sind jetzt in der Pflicht, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in höherem Alter zu verbessern und ihnen tatsächlich die Möglichkeit zu geben, im Arbeitsprozess zu bleiben. In den meisten Fällen geht die Initiative für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse älterer Arbeitnehmer von den Arbeitgebern aus.

Mit der Streichung des Brückengeldes hat der Gesetzgeber ein klares Signal gesetzt, dass er dieses Verhalten nicht tolerieren will, deswegen werden andere Maßnahmen notwendig, damit in Zukunft Arbeitnehmer nicht gegen ihren Willen entlassen werden.

Der DGB schlägt deswegen vor, die Rechtsstellung des älteren Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber zu verbessern, um den Beschäftigungsanspruch in der Praxis auch durchzusetzen.

Die Vermutungsregelung zum Vorliegen von „Scheinselbständigkeit“ in § 7 Abs. 4 SGB IV wird aufgehoben. Mit dieser Vermutungsregelung hatten die Sozialversicherungsträger die Möglichkeit, potenzielle Scheinselbstständige, die nicht mit ihnen kooperierten, bei Vorliegen der Voraussetzungen in die Sozialversicherungspflicht einzubinden. Auch wenn dieser Fall in der Praxis selten vorkam, hat die Vermutungsregelung die Kriterien für Scheinselbstständigkeit eindeutig definiert. Es besteht jetzt die Gefahr, dass in Zukunft sowohl bei Arbeitnehmern als auch bei Arbeitgebern Unklarheit besteht über das Vorhandensein von Scheinselbstständigkeit.

Vermutungsregelung zur Scheinselbstständigkeit

Zwar gilt in diesem Fall weiterhin das Amtsermittlungsverfahren, und der Selbstständige kann beantragen, dass sein Status verbindlich festgestellt wird, dennoch ist nicht auszuschließen, dass zunehmend Arbeitnehmer gedrängt werden, einen Selbstständigenstatus anzunehmen, damit das betriebliche Risiko auf Arbeitnehmer abgewälzt wird.

Die Änderungen in der Handwerksordnung wurden gestrichen, dafür hat die Arbeitsgruppe vereinbart, dass in einem separaten Gesetzentwurf neue Regelungen für Kleingewerbetreibende und Gründer sowie „Ich-AG“ vorgelegt werden. Dazu sollen wesentliche Regelungen zur Besteuerung und zu den Buchführungspflichten vereinfacht werden. Die Handwerksordnung soll überarbeitet werden, mit dem Ziel, Gründern die Existenzgründung zu erleichtern.

Handwerksordnung

Lohnersatzleistungen: Arbeitslosengeld, Unterhaltsgeld und Arbeitslosenhilfe werden nicht mehr an die Entwicklung des allgemeinen Lohnniveaus angepasst. Freibeträge bei der Arbeitslosenhilfe werden reduziert oder fallen ganz weg.

Neue Gesetze und Regelungen

Anforderungen: Spätestens nach vier Monaten müssen Arbeitslosenhilfe ohne familiäre Bindung auch einen Job annehmen, der den Umzug in eine andere Stadt erfordert. Geld dafür wird jetzt als Zuschuss und nicht mehr als Darlehen gezahlt.

Beweislast: Künftig ist es Sache der Arbeitnehmer glaubhaft zu erklären, warum sie einen zumutbaren Job oder eine Fortbildungsmaßnahme abgelehnt oder gekündigt haben. Sonst wird die Arbeitslosenunterstützung gesperrt.

Weiterbildung: Die Arbeitsämter wollen Fortbildung gezielter fördern. Dazu werden unter anderem Bildungsgutscheine ausgeteilt. Unterhaltsgeld, das währenddessen gezahlt wird, reduziert die Höhe der Arbeitslosenhilfe und vermindert den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Diese Kürzungen werden keine neuen Arbeitsplätze schaffen. Sie dienen ausschließlich dazu, den Druck auf Arbeitslose zu erhöhen und den Bundeszuschuss der Bundesregierung an die Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg auf Null zu setzen.

3. Handlungsbedarfe für die Arbeitsmarktpolitik in Schleswig-Holstein

Bereits in der Vergangenheit hat der DGB Nord aktiv die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Schleswig-Holstein begleitet und eigene Vorschläge unterbreitet. Dazu 2 Beispiele:

1. Im Rahmen der ASH-Richtlinienrevision Ende 2001 hat der DGB Nord Fragen aufgeworfen, die für die Ausrichtung und Gestaltung des Landesarbeitsmarktprogramms zentrale Bedeutung haben. An welcher Stelle kann die Landesarbeitsmarktpolitik die kommunale Arbeitsmarktpolitik (BSHG) und die Arbeitsmarktpolitik der Bundesanstalt für Arbeit sinnvoll ergänzen oder aber die zwischen diesen Akteuren bestehenden Lücken schließen? Braucht das Programm wirklich 35 Richtlinien? Sind die Richtlinien zu komplex ausgelegt, so dass sie insbesondere im präventiven Bereich keine „Abnehmer“ finden?

**ASH Richtlinien-
revision**

Grundsätzlich vertritt der DGB die Auffassung, dass neben einer kommunalen Arbeitsmarktpolitik eine präventive Arbeitsmarktpolitik gerade für gering qualifizierte unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein zweiter wichtiger Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik im Lande sein muss.

Im Ergebnis haben unsere Vorschläge nach intensiven Gesprächen mit dem MAGS dazu geführt, die präventiven Elemente im ASH nicht gänzlich zu streichen, sondern sie bei Bedarf im Rahmen von Experimentierklauseln zu fördern.

2. Im Rahmen des Bündnisses für Arbeit Schleswig-Holstein wurden im Jahr 2000 2000 Unternehmen zum Thema Überstunden angeschrieben. 510 Betriebe meldeten sich zurück (25,5 %). Rechnet man die Ergebnisse der Stichprobe auf alle 72.000 Betriebe in Schleswig-Holstein hoch, kommt man auf 85 – 90 Millionen Überstunden jährlich im Land.

Würde man diese Überstunden um 10 % reduzieren, würden in Schleswig-Holstein 5.300 neue Arbeitsplätze entstehen. Bei einer Reduzierung um 30 % entstehen 15.000 zusätzliche Arbeitsplätze.

**Abbau von
Überstunden**

Zwei Ansätze, die die aktive Rolle des DGB in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Schleswig-Holstein und die enge Kooperation und programmatische Zusammenarbeit von Politik und Sozialpartnern verdeutlichen.

Der DGB Nord empfiehlt der Landesregierung, die Arbeitsmarktpolitik strategisch wie folgt auszurichten:

Die Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpolitik stehen fest. Im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik des Landes Schleswig-Holstein (ASH 2000) ergänzt das Land die Mittel der Arbeitsverwaltung. Im Rahmen der Arbeitsmarktförderung sind 35 Richtlinien vorhanden, die für spezielle Fördertatbestände zur Verfügung stehen. Bis zum Jahr 2006 stehen zusammen mit den europäischen Mitteln 268,42 Mio EUR zur Verfügung.

**Empfehlung des
DGB zur
strategischen
Ausrichtung der
Arbeitsmarktpolitik
in Schleswig-
Holstein**

Der DGB Nord schlägt vor diesem Hintergrund vor, dass diese Mittel, ähnlich wie beim Regionalprogramm, strukturbildend eingesetzt werden müssen.

Im jetzigen Programm orientieren sich die 35 Richtlinien insbesondere auf individuelle Fördertatbestände. Da diese Förderung auf Personen bezogen bereits durch die Arbeitsverwaltungen durchgeführt werden, schlägt der DGB vor, präventive Elemente der Arbeitsmarktpolitik zu entwickeln und zu fördern, um diesen Weg Arbeitslosigkeit gar nicht erst entstehen zu lassen. Im jetzigen Programm hat die Förderung eine sehr starke Orientierung an der kommunalen Arbeitsmarktpolitik (Arbeit statt Sozialhilfe).

Wir schlagen deshalb vor, Elemente wie Job-Transfer oder Beratungseinrichtungen für Unternehmen bei der Einstellung von Arbeitslosen oder Job-Transfer-Instrumente stärker in den Vordergrund zu stellen, um Arbeitsmarktpolitik näher in und an die Betriebe heranzuführen. Die Anpassungsfähigkeit von Betrieben, Unternehmen und den Beschäftigten zu fördern muss die Devise einer präventiven, betriebsnahen Arbeitsmarktpolitik sein.

3.1. Leiharbeit/PSA

Die aktive Rolle des MAGS hat dazu geführt, über die Jahre eine effiziente und innovative Trägerstruktur in Schleswig-Holstein zu etablieren. Diese ist für die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik von entscheidender Bedeutung.

Diesen Trägern auch in Zukunft die Chance zu geben, die neuen Instrumente der Arbeitsmarktpolitik mit ihren sehr guten regionalen und kommunalen Kenntnissen zu nutzen, muss Aufgabe der Arbeitsmarktakteure in Schleswig-Holstein sein. Außerdem geht es darum, die Personalserviceagenturen zum Erfolg zu führen und als vermittlungsorientiertes Instrument der Arbeitsmarktpolitik in Schleswig-Holstein zu etablieren.

Deshalb schlägt der DGB Nord vor, eine Landesgesellschaft „Vermittlungsorientierte Zeitarbeit Schleswig-Holstein“ zu gründen. Mitglied der Gesellschaft sollten arbeitsmarktpolitische Akteure in Schleswig-Holstein sein, die die Wiedereingliederung Arbeitsloser in das Erwerbsleben zum Ziel haben (Wirtschafts- und Sozialpartner, kommunale/regionale Gebietskörperschaften und ihre Verbände, Arbeitsverwaltung, das Land Schleswig-Holstein etc.).

Landesgesellschaft
„Vermittlungsorientierte
Zeitarbeit
Schleswig-Holstein“

Folgende Aufgaben soll die Gesellschaft erfüllen:

1. Gegenstand und Ziel des Unternehmens ist die dauerhafte Wiedereingliederung Arbeitsloser in das Erwerbsleben, wobei der Anteil schwervermittelbarer Arbeitsloser überwiegen muss.
2. Zur Erreichung dieses Ziels verfolgt die Gesellschaft die nachstehenden Aufgaben:
 - Förderung von Arbeitsverhältnissen zum Zwecke der unmittelbaren Integration schwervermittelbarer Arbeitnehmer bei Dritten durch Arbeitnehmerüberlassung
 - Unterstützung von Personalserviceagenturen (im folgenden PSA genannt) durch Beratung, Begleitung, Qualitätsmanagement und deren Vertretung im Falle der Anforderung

Aufgaben der
Gesellschaft

- Unterstützung der Arbeitsämter bei der Durchführung und Begleitung von PSA
- Unterstützung von Kommunen hinsichtlich PSA sowie deren verantwortliche Einbindung in die dortige Regionalentwicklungsplanung
- die Gesellschaft beabsichtigt, einen PSA-Tarifvertrag mit den zuständigen DGB-Gewerkschaften abzuschließen
- Förderung und Entwicklung von Qualitätsstandards für vermittlungsorientierte Zeitarbeit insbesondere durch:
 - Ermöglichung von Arbeitnehmerüberlassung über Arbeitsamtsbezirke hinaus und Bildung eines Netzwerkes zwischen PSA
 - Erstellung eines Kataloges besonderer zielgruppenspezifischer Qualitäten einzelner PSA für einen verbesserten Zugang von Arbeitslosen sowie deren Vermittlung
 - Unterstützung der spezifischen Qualifizierung in verleihefreien Zeiten
 - Betreuung und Stabilisierung der Arbeitnehmer, um ihre Fähigkeit zur Integration in betriebliche Arbeitsstrukturen zu fördern
 - Initiativen zur Bildung von Arbeitskräftepools
 - Beratung von Betrieben in Fragen der Arbeitnehmerüberlassung
 - Einbindung der PSA in regionale und/oder kommunale Aktivitäten
 - Kooperation der PSA mit kommunalen Personalentwicklern, Beschäftigungsträgern etc.
 - Öffnung der PSA für spezielle Zielgruppen der Kommunen
 - Kooperation mit den Sozialpartnern sowie der Arbeitsverwaltung, Beschäftigungsprojekten

Qualitätsstandards

Weitest gehende Übereinstimmung sieht der DGB mit der Position der Landesregierung in Fragen der sozialen Zeitarbeit. Nicht erwähnt ist allerdings die Ausgestaltung der Personalserviceagenturen. Dazu will das Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz und das Landesarbeitsamt Nord ein Handlungspapier im Rahmen einer Stabsgruppe erarbeiten.

Aus Sicht des DGB können die Personalserviceagenturen als vermittlungsorientierte Integrationsfirma eine tragfähige Brücke in den ersten Arbeitsmarkt sein.

Prinzipien von PSA

- Die PSA als neue vermittlungsorientierte Agentur unterscheidet sich in wesentlichen Punkten von gewerbsmäßiger Leiharbeit. Bei der PSA steht z.B. nicht der wiederholte Verleih an unterschiedliche Betriebe im Mittelpunkt, sondern eine möglichst frühe und nachhaltige Eingliederung in die Entleihbetriebe im Vordergrund.
- In jedem Fall müssen die Arbeitsämter unmittelbaren Einfluss auf die PSA erhalten und ihr einen Rückfluss des zusätzlichen Vermittlungs-Know-hows ermöglicht werden.
- Die PSA sollte ausschließlich für Arbeitslose eingerichtet werden und weitgehend auf besonders schwervermittelbare Zielgruppen unter den Arbeitslosen konzentrieren, die bisher nur eingeschränkt zum Klientel der gewerbsmäßigen Verleiher zählen.

- Die PSA ist kein Instrument, um Arbeitslose billiger bei den Arbeitgebern anzubieten. Ziel sollte es sein, dass der Lohn des Einsatzbetriebes bzw. der jeweilige Branchenlohn greift.

Die Hartz-Kommission will demgegenüber Möglichkeiten eröffnen, neue Mitarbeiter zu suchen zu geringen Kosten auf Probe.

Der Wettbewerb sollte aber nicht über niedrige Preise für Einsatzbetriebe, sondern über qualitative Dienstleistungen gesucht werden. Es darf keinen unentgeltlichen Verleih geben.

- Die Entlohnung muss generell in tarifliche Strukturen eingebunden sein und möglichst beim Einsatz im Entleihbetrieb dessen tarifliche bzw. branchenüblichen Bedingungen angewendet werden. DGB und die Gewerkschaften haben sich auf eine Tarifgemeinschaft unter Koordinierung des DGB verständigt.

3.2. Beschleunigung der Vermittlung Agieren statt Reagieren

Zur Erhöhung der Geschwindigkeit in der Vermittlung hat das **Land gemeinsam mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern und dem Landesarbeitsamt Nord zur Quickvermittlung** einen gemeinsamen Brief verfasst, der an Arbeitgeber und Betriebsräte im Land adressiert wird.

3.3. Mini-Jobs

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht spricht die Landesregierung selbst von der „Modellregion Schleswig-Holstein“ mit dem sogenannten „Elmshorner Modell“ angeführt. Danach verfolgt das Elmshorner Modell das Ziel,

„Durch eine innovative Verknüpfung von Arbeitsplatzakquisition mit bedarfsgerechter Qualifizierung und (erforderlichenfalls) einer Zuschussung der Sozialversicherungsabgaben neue Beschäftigungsperspektiven zu schaffen.“

Expliziert wird dieses Modell als Konkurrenz zu dem ursprünglichen Mainzer-Modell eingeschätzt. Aus Sicht der Landesregierung hat das Elmshorner Modell den Nachweis erbracht, dass

Elmshorner Modell

„Die dauerhafte Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte in Unternehmen nicht in erster Linie von der Höhe der ausgelobten Zuschüsse, sondern vor allem von der Qualität der betriebs-spezifischen Beratung abhängt.“

Diese Position, die ausdrücklich durch den DGB Bezirk Nord unterstützt wird, sieht in einer gezielten Qualifizierung von Geringqualifizierten und einer intensiven Beratung von kleinen Betrieben eine gute Möglichkeit, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen.

Diese Position steht im krassen Widerspruch zum Thema Niedriglohnbereich, der im Bericht der Landesregierung an verschiedensten Stellen undifferenziert verwendet wird. Eine massive Ausdehnung des Niedriglohnbereichs über die Hartz-Vorstellungen hinaus auf alle Wirtschaftsbereiche wird gefordert. Damit sollen Arbeitskräfte mit geringer oder unzureichender Qualifikation für den ersten Arbeitsmarkt genutzt werden.

Der Vorschlag der Landesregierung, den Niedriglohnbereich durch Mini-jobbern in Form von ICH- und Familien-AG zu erschließen und auf alle Wirtschaftsbereiche auszudehnen, läuft dem Ansatz des Elmshorner Modells diametral entgegen.

Die Frage stellt sich, was die Landesregierung wirklich will:

- Qualifizierung für Geringqualifizierte und Erschließung neuer Beschäftigungsfelder insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen durch Beratung und Akquise oder
- eine Ausdehnung von nichtexistenzsichernden Erwerbsmöglichkeiten für Geringqualifizierte in allen Wirtschaftsbereichen zwischen 500 und 1000 €

Im Grundsatz lautet **die Antwort des DGB auf die Ausdehnung der Mini-Jobs:**

Die Sozialversicherung beschäftigungsfreundlich reformieren.

Die Privilegierung von gering bezahlter Beschäftigung (400 Euro Regelung) sollte aus ökonomischen und politischen Gründen aufgegeben werden. Alle Einkommen sollten gleich behandelt werden. Ziel muss allerdings sein, geringbezahlte Beschäftigung zu ermöglichen, sie aber nicht zu privilegieren.

Deswegen hat der DGB ein Modell entwickelt, mit dem die Sozialversicherungsbeiträge von jetzt rund 42 Prozent auf mindestens 40 Prozent gesenkt werden können.

Kerngedanke des Modells ist, analog zum Steuerrecht auch in der Sozialversicherung einen monatlichen Grundfreibetrag von 250 Euro einzuführen. Erst ab dem 251. Euro sollen Sozialabgaben entrichtet werden. Ein Arbeitnehmer mit einem Bruttogehalt von 1000 Euro müsste dann nicht über 20 Prozent Sozialabgaben abführen, sondern nur 15,4 Prozent. Bei einem Bruttoeinkommen von 2.500 Euro wäre die Sozialabgabenquote mit 18,5 Prozent immer noch deutlich niedriger als derzeit. von der Entlastung profitieren im Rahmen der paritätischen Finanzierung auch die Arbeitgeber.

Das Modell ist eine Alternative zu Leistungskürzungen, schafft auch den Rahmen für Hunderttausende neue Arbeitsplätze. Denn: Sozialversicherungsbeiträge belasten den Faktor Arbeit direkt – besonders die mittleren und niedrigen existenzsichernden Einkommen jenseits der 400-Euro-Grenze.

Durch die Einführung des Grundfreibetrages würden bei den Sozialversicherungen Einnahmeausfälle von rund 30 Milliarden entstehen. Dies entspricht in etwa dem Betrag der versicherungsfremden Leistung.

die
Sozialversicherung
beschäftigungs-
freundlich
reformieren

Die Finanzierung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben über die Sozialsysteme ist beschäftigungsfeindlich. Und sie ist sozial ungerecht, denn gesamtstaatliche Aufgaben werden im hohen Maße von Einkommen bis 3450 Euro finanziert.

Zur Gegenfinanzierung schlägt der DGB eine Steuer in Höhe von jeweils einem Prozent für Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf alle Bruttoeinkommen – inklusive die der Beamten – und einem Prozent auf alle entnommenen Gewinne vor sowie eine zweiprozentige Erhöhung der Mehrwertsteuer. **Der DGB schlägt vor, dass die Landesregierung Schleswig-Holstein diese Initiative aufgreift, gemeinsam mit den Sozialpartnern weiterentwickelt und auf die bundespolitische Ebene bringt.**

Die Gestaltungsmöglichkeiten des Landes sollten außerdem durch folgende Vorschläge des DGB genutzt werden.

3.4. Haushaltsdienstleistungen

Der DGB Nord schlägt vor, für Schleswig-Holstein ein Konzept Dienstleistungsagenturen zur Beschäftigungsförderung in Privathaushalten auf der Basis der bereits durch den Bundestag verabschiedeten Hartz-Beschlüsse zu entwickeln.

Konzept der Beschäftigungsförderung in Privathaushalten

Bei den haushaltsnahen Dienstleistungen kann ein erhebliches legales Beschäftigungsfeld erschlossen werden. Zum einen kann durch die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen über Dienstleistungsagenturen ein neues qualifiziertes Beschäftigungsfeld in Form eines Hausmanagements erschlossen werden.

Zum anderen kann durch die Entlastung von Hausarbeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden.

3.5. Verstetigung der Ergebnisse des Elmshorner Modells

Die positiven Erfahrungen der ersten und zweiten Phase des sogenannten Elmshorner Modells sollten ausgebaut und weiterentwickelt werden. Der Ansatz Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen in Fragen der Personalentwicklung (Qualifizierungsbedarfe, Qualifizierungsmaßnahmen, Arbeitszeitmodelle etc.), der Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten und die Unterstützung der Betriebe und der Arbeitnehmer bei der passgenauen Qualifizierung und Vermittlung zeigt in die richtige Richtung und muss entwickelt werden.

Unterstützungs- und Beratungsstrukturen

Der DGB Nord schlägt vor, präventive und eingliederungsorientierte, Unterstützungs- und Beratungsstrukturen gemeinsam mit den Sozialpartnern zu entwickeln und im Modellprojekt zu erproben. Dazu bieten sich die Finanzierungsmöglichkeiten der Europäischen Union (ESF und EFRE) bis 2006 an.

3.6. Bildungsgutscheine nach § 77 ff SGB III

In den Vorschlägen der Hartz-Kommission war auch eine Empfehlung zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FBW) enthalten. Die wesentlichen Neuerungen: Zertifizierung und Einführung von Bildungsgutscheinen.

Die neuen Regelungen des verabschiedeten Gesetzes sehen wie folgt aus:

Nach dem Profiling und der Beratung durch die Arbeitsämter soll künftig festgestellt werden, dass der Arbeitslose an einer FBW-Maßnahme teilnehmen kann und soll; er erhält dann vom Arbeitsberater einen Bildungsgutschein und eine Liste von zugelassenen bzw. zertifizierten Trägern und Maßnahmen.

Nachfrageorientierung

Das bildungspolitische Instrument des Bildungsgutscheins ist höchst umstritten und muss aus folgenden Gründen kritisch begutachtet werden: Eine rein nachfrageorientierte Finanzierung von Bildungsangeboten erschwert eine qualitative Planung und nachhaltige Gestaltung von Maßnahmen, verhindert eine qualitätssichernde Personalausstattung und Personalplanung der Träger, und überfordert insbesondere Problemzielgruppen wie z.B. seit längerer Zeit Arbeitslose und Personen ohne Berufsabschluss. Die „Stärkung ihrer Entscheidungs- und Wahlrechte“ ist zwar zu begrüßen, aber davon können gerade die Zielgruppen beruflicher Weiterbildung angesichts eigener Orientierungsprobleme und der Vielfalt der Bildungsangebote oft kaum profitieren.

Bildungsgutscheine bedürfen dringend der Flankierung und Unterstützung durch eine ausreichende, zielgruppenorientierte Beratung, die so vom Gesetz nicht vorgesehen ist. Es ist dringend ein verstärkter Ausbau der Beratungskompetenzen zu fordern, und zwar sowohl in den Arbeitsämtern als auch bei anderer institutioneller Anbindung. Nicht unerwähnt bleiben darf die Veränderung beim Unterhaltsgeld. Das Unterhaltsgeld während der Bildungszeit reduziert die Höhe der Arbeitslosenhilfe und vermindert den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Diese Kürzungen werden die Motivation zur Bildung bremsen, da sie Bildungswillige bestrafen. Eine zentrale Frage wird die Konkretisierung der Zertifizierung und der fachkundigen Stelle in der vorgesehenen Rechtsverordnung sein. Auf keinen Fall darf es zu der von Wirtschaftsvertretern gewünschten Zertifizierung allein nach ISO 9000 ff. kommen, die nicht inhaltliche Qualitätsstandards, sondern nur die Einhaltung bestimmter Verfahren überprüft.

Ausbau der Beratungskompetenzen

Zertifizierung

Der DGB fordert, dass für diese Konkretisierung des Zertifizierungsverfahrens, also auch für die Entwicklung der einschlägigen Rechtsverordnung, genügend Zeit zur Verfügung steht.

Der DGB Nord schlägt vor, eine Landesinitiative Schleswig-Holstein zu den Bildungsgutscheinen zu starten mit dem Ziel:

Landesinitiative Bildungsgutschein Schleswig-Holstein

- die Qualität der Weiterbildung und ihrer Träger zu sichern und weiter auszubauen
- eine effiziente und zielgruppenorientierte Beratung für Nachfrager (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) aufzubauen und sich

- für eine Zertifizierungsstelle einzusetzen, die sowohl wirtschaftliche als auch inhaltliche Qualitätsstandards berücksichtigt

3.7. Arbeitslosenhilfe/Sozialhilfe

Die Position der Landesregierung zur Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe ist unklar. Will sie die Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe institutionell und operativ durch eine bessere Zusammenarbeit zwischen Arbeitsämtern und Sozialämtern, wie sie in den MOZART-Projekten erprobt sind? Dieser Eindruck entsteht, da die Ausweitung der MOZART-Modelle auf ganz Schleswig-Holstein die erste konkrete Maßnahme des vorgeschlagenen Master-Plans durch die Landesregierung ist. Andererseits will die Landesregierung die Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe wirklich zusammenführen. Was wohl nur die finanzielle Zusammenlegung in kommunaler Verantwortung heißen kann. Die Auswirkungen der Absenkung der Arbeitslosenhilfe auf das Niveau der Sozialhilfe würde zu massiven Kürzungen des Einkommens der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer führen.

- Armut im Alter wäre vorprogrammiert.
- Der Druck zur Annahme gering entlohnter Beschäftigung würde nochmals steigen.
- Chancen auf arbeitsmarktpolitische Hilfen würden nicht verbessert, sondern verschlechtert.
- Die soziale Akzeptanz der Arbeitslosenversicherung wäre schnell dahin.
- Mindestens 700.000 ältere Arbeitslose würden aus der Arbeitslosenhilfe ausgegrenzt und weitgehend in die Sozialhilfe abrutschen. Die Familien von 1,5 Mio Arbeitslosenhilfeempfängern würden massiv in finanzielle Not geraten.

Der DGB Nord ist der Auffassung, dass eine enge Kooperation zwischen BA und der Träger der Sozialhilfe in einem konzentrierten Vorgehen bei Vermittlung, Beratung und Betreuung von Arbeitslosen dringend geboten ist, um

- Arbeitslose, Sozialhilfe- und Doppelleistungsbezieher in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren
- die Aktivierung aller Arbeitslosen zu fördern und zu fordern
- den Verschiebepfad zwischen Arbeits- und Sozialamt zu vermeiden und Drehtüreffekte auszuschließen
- ressort- und budgetspezifische zuweilen egoistische Vorgehensweisen zu überwinden
- Kosten zu senken und die Effizienz der beruflichen Integration zu steigern

Der DGB Nord schlägt vor, die Zusammenarbeit von Arbeits- und Sozialämtern in Form von Job-Centern in ganz Schleswig-Holstein zu fördern und sich dafür einzusetzen.

Job-Center

3.8. Kabinettsumbildung und Ressortierung von Politikbereichen

Zu den aktuellen Diskussionen der Kabinettsumbildung in der Landesregierung Schleswig-Holstein und zur Ressortierung vertritt der DGB folgende Auffassung:

Da die Bildung eines Ministeriums Wirtschaft und Arbeit dem Zeitgeist entspricht stellt sich dem DGB Nord die Frage, ob die Arbeitsmarktpolitik eine gleichberechtigte Rolle neben der Wirtschaftspolitik spielt oder ob sie dem Primat der Wirtschaftspolitik unterliegt.

Die bisherige Zuordnung der Arbeitsmarktpolitik zum MAGS bietet Vorteile, da die Zusammenarbeit mit der kommunalen Beschäftigungspolitik und ihrer sozialpolitischen Ausrichtung ein Schwerpunkt der Förderung des MAGS ist.

Entscheidend ist die bessere Kooperation und Bündelung der aktiven Elemente der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik.

Außerdem **schlägt der DGB Nord vor, die Politikbereiche Arbeitsmarktpolitik und Qualifizierungspolitik wieder zusammenzuführen**. Eine Zersplitterung in zwei Häuser läuft den Zukunftsaufgaben der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zuwider und ist kontraproduktiv.

Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz haben den richtigen Stand **im Sozialministerium**. Der technische Arbeitsschutz ist zur Zeit integriert mit dem sozialen Arbeitsschutz im Sozialministerium angegliedert. Das ist richtig so, weil auf diese Weise sichergestellt ist, dass der Schutz der Arbeitnehmer im Mittelpunkt der Aktivitäten des Ministeriums steht. Den Arbeitsschutz aus dem Ministerium herauszulösen würde den Schutzinteressen der Arbeitnehmer zuwider laufen und letztlich die Ergebnisse einer guten Arbeit gefährden.

Ähnliches gilt für die Abteilung Gesundheitsschutz. Es ist wenig einsichtig, sie dem Umweltministerium zuzuschlagen, nur weil es gerade modern ist, unter der Überschrift „Verbraucherschutzministerium“ die Zuständigkeiten neu zu regeln.

Arbeitslosengeld
und
Arbeitslosenhilfe

Bündelung der
Wirtschafts- und
Arbeitsmarktpolitik

Zusammenführung
von Arbeitsmarkt-
und Qualifizierungs-
politik

Arbeits- und
Gesundheits-
schutz im
Sozialministerium