

SICHERUNG VON BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALER SCHUTZ BEI ARBEITSLOSIGKEIT

Arbeitsmarktpolitische Forderungen des SoVD

Liebe Leserin, lieber Leser,

eine Existenz sichernde und durchgängige Vollzeitbeschäftigung bis zum Renteneintritt ist zunehmend zur Fiktion geworden. Immer mehr Menschen sind auf Hartz IV-Leistungen angewiesen, weil sie arbeitslos sind oder von ihrem Arbeitseinkommen nicht mehr leben können. Für die Betroffenen und ihre Familien bedeutet dies harte finanzielle Einschnitte und einen sozialen Abstieg.

Vor allem die massive Ausdehnung des Niedriglohnsektors und der prekären Beschäftigung hat zu dramatischen Verwerfungen am Arbeitsmarkt geführt, die dringend korrigiert werden müssen. Immer stärker zeigen sich zudem die Wechselwirkungen zwischen den Entwicklungen am Arbeitsmarkt und den sozialen Sicherungssystemen. Dies gilt allen voran für die gesetzliche Rentenversicherung: Langzeitarbeitslosigkeit, Niedrigeinkommen und prekäre Beschäftigung sind neben den zahlreichen Rentenkürzungen der vergangenen Jahre maßgebliche Ursache dafür, dass die Betroffenen niedrigere Rentenansprüche erwerben und die Gefahr der Altersarmut damit wächst.

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Arbeitsmarktpolitik auch in der sozialpolitischen Arbeit des SoVD zunehmend an Bedeutung. Insbesondere die Alterssicherungspolitik und die Politik für behinderte Menschen, zwei zentrale Handlungsfelder des SoVD, lassen sich nicht ohne Berücksichtigung von arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen gestalten. Hinzu kommt, dass sich seit Einführung von Hartz IV zunehmend auch Arbeitsuchende an den SoVD wenden, weil sie die Regelungen und ihre Umsetzung als entwürdigend, ungerecht und unsozial empfinden.

Mit dem vorliegenden Positionspapier legen wir unsere Forderungen und Vorschläge für eine bessere Sicherung von Beschäftigung und mehr sozialen Schutz bei Arbeitslosigkeit vor. Einen Schwerpunkt bilden dabei die Maßnahmen, die vorrangig und unerlässlich sind, um die Arbeitsmarktsituation und Beschäftigungsperspektiven derjenigen zu verbessern, die in besonderer Weise benachteiligt sind.

Es würde mich freuen, wenn unsere arbeitsmarktpolitischen Forderungen und Vorschläge Ihr Interesse und Ihre Unterstützung finden.

Berlin, im Juni 2010

Adolf Bauer

Präsident

Zusammenfassung

Mit den Hartz-Gesetzen erfolgte ein gravierender Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik, der zu erheblichen Verwerfungen geführt hat. Die Zusammenlegung der Arbeitslosen und Sozialhilfe sowie die drastische Einschränkung des Bezugs von Arbeitslosengeld I haben für viele Betroffene einen substantiellen Verlust an materieller und sozialer Sicherheit mit sich gebracht. Gleichzeitig wurden die Zumutbarkeitskriterien für anzunehmende Arbeiten erheblich verschärft und mit einem rigiden Sanktionierungssystem verknüpft. Zusammen mit der Deregulierung der Leiharbeit und geringfügigen Beschäftigung hat dies zu einer skandalösen Ausweitung des Niedriglohnsektors und der prekären Beschäftigung geführt hat. In der Arbeitsmarktpolitik wurden kurzfristigen Vermittlungserfolge ohne nachhaltige Wirkung Priorität eingeräumt, was sich vor allem in dem massiven Einsatz von Ein-Euro-Jobs zeigt.

Diese Besorgnis erregenden Entwicklungen benachteiligen vor allem Frauen, ältere, behinderte und schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Migrantinnen und Migranten. Wenn ihnen überhaupt der Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt, dann oftmals nur zu instabilen Beschäftigungsverhältnissen. Diese Fehlentwicklungen müssen korrigiert werden, damit die am Arbeitsmarkt besonders benachteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder eine Perspektive für eine sichere Beschäftigung und sozialen Schutz bei Arbeitslosigkeit haben. Der SoVD stellt hierzu die nachfolgenden Forderungen und Vorschläge zur Diskussion. Anspruch dieses Maßnahmenkataloges ist nicht, den erheblichen Arbeitsplatzmangel in Quantität und Qualität zu beseitigen, sondern vielmehr eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation für die besonders benachteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erreichen.

- Die **Verhinderung und Bekämpfung** von Arbeitslosigkeit bleibt wichtigste arbeitsmarktpolitische Aufgabe. Um das Entstehen von Arbeitslosigkeit zu verhindern, darf es keine direkte oder indirekte Aufweichung des Kündigungsschutzes geben. Dies gilt vor allem für die geplante Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverhältnissen. Stattdessen ist unverzichtbar, einen effektiven Kündigungsschutz wiederherzustellen, die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen abzuschaffen und den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen zu erhalten. Die Kurzarbeit ist ein bewährtes und anerkanntes Instrument zur Sicherung von Beschäftigung in Krisenzeiten. Der SoVD fordert, die Möglichkeiten zur Förderung der Qualifizierung und Weiterbildung während der Kurzarbeit in der Praxis stärker zu nutzen. Zur Abwendung der Gefahr von Arbeitslosigkeit im Anschluss an Kurzarbeit muss das Instrument der Transfergesellschaften weiter ausgebaut und für klein- und mittelständische Betriebe zugänglich gemacht werden. Wegen der Finanz- und Wirtschaftskrise, sollte die Förderung der Altersteilzeit befristet verlängert und stärker auf eine Beschäftigungsbrücke zwischen Alt und Jung ausgerichtet werden. Mittel- und langfristig bedarf es neben der (ungeförderten) Altersteilzeit einer zielgerichteten Förderung des gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand durch Fortentwicklung der Teilrenten zur einem attraktiven Teilrentenmodell.
- Weiterhin fordert der SoVD eine entschlossene **Eingrenzung und Bekämpfung des Niedriglohnsektors**. Neben der konsequenten Fortsetzung der Einführung von

Branchenmindestlöhnen auf tariflicher Basis erfordert dies auch einen bundeseinheitlichen gesetzlichen Mindestlohn, der jährlich anzupassen ist. Weiterhin muss der Missbrauch bei der Leiharbeit nachdrücklich bekämpft werden. Hierzu hat der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ausnahmslos zu gelten. Durch die Wiedereinführung des Synchronisierungsverbots ist sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr nur für die Verleihdauer eingestellt werden. Ferner muss der Weg für einen bundeseinheitlichen Branchenmindestlohn in der Leiharbeit endlich frei gemacht werden! Zur Bekämpfung des Niedriglohnsektors müssen auch die geringfügige Beschäftigung und die Beschäftigung in der Gleitzone wieder abgeschafft werden, zumindest aber wieder eine stärkere Regulierung dieser prekären Beschäftigungsformen erfolgen. Für eine wirksame Bekämpfung des Niedriglohnsektors bedarf es auch einer Änderung der Zumutbarkeitsregelungen bei Hartz IV. Es muss sichergestellt werden, dass Arbeiten nur noch dann zumutbar sind, wenn sie tariflich oder ortsüblich entlohnt werden. Zu ergänzen sind die Zumutbarkeitsregelungen auch um einen Qualifikationsschutz. Schließlich fordert der SoVD alle Beteiligten am Arbeitsmarkt auf, sich nachdrücklich für eine weitere Annäherung der Löhne und Gehälter in den neuen Bundesländern an das westdeutsche Niveau einzusetzen.

- Die **existenzsichernde Arbeit** muss im Zentrum der Eingliederungsbemühungen stehen. Hierzu müssen die Ein-Euro-Jobs abgeschafft und die bestehenden Instrumente für eine Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit tariflicher bzw. ortsüblicher Entlohnung stärker genutzt werden. Vor allem ältere oder gesundheitlich eingeschränkte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen intensiver betreut und gefördert werden. Ihnen ist ein Anspruch auf eine sozialversicherungspflichtige, öffentlich geförderte Beschäftigung einzuräumen, solange sie nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden können. Auch die Betreuung und Förderung von behinderten und schwerbehinderten Menschen muss deutlich verbessert werden. Hierzu ist unverzichtbar, dass bei allen Leistungsträgern qualifizierte Beratungs- und Vermittlungsstrukturen vorhanden sind, die Beratung und Vermittlung aus einer Hand erfolgt und trägerübergreifende Leistungen berücksichtigt. Arbeitgeber sind in der Pflicht, verstärkt betriebliche Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte und schwerbehinderte Menschen zu eröffnen. Die Eingliederung in existenzsichernde Arbeit erfordert schließlich weitere Kraftanstrengungen beim Ausbau der Weiterbildung. Für die Erarbeitung eines Gesamtkonzepts der Weiterbildung in Deutschland muss ein Weiterbildungspakt gegründet werden. Darüber hinaus sind bestehende, aber ungenutzte Qualifikationsreserven, vor allem bei Migrantinnen und Migranten und bei behinderten und schwerbehinderten Menschen, auszuschöpfen. Hierzu ist auch ein Ausbau der beruflichen Rehabilitation unverzichtbar.
- Der SoVD fordert eine bessere **soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit**. Die Wirtschaftskrise macht eine zumindest befristete Verlängerung der Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld I erforderlich, die für eine intensiviertere Qualifizierung der Arbeitsuchenden genutzt werden sollte. Gleichzeitig müssen Übergänge vom Arbeitslosengeld I zum Arbeitslosengeld II finanziell ausgeglichen werden; es darf in keinem Fall Kürzungen bei dem befristeten Zuschlag beim Arbeitslosengeld II geben. Überdies muss die materielle Sicherheit beim

Arbeitslosengeld II verbessert werden. Hierzu bedarf es insbesondere einer transparenten, bedarfs- und realitätsgerechten Neubemessung der Regelsätze bei Hartz IV, einer umfassenden Berücksichtigung der kinderspezifischen Bedarfe sowie einer auf der Preisentwicklung basierenden Fortschreibung der Regelsätze. Die weit gehende Pauschalierung der Hartz IV-Leistungen muss auf den Prüfstand gestellt werden! Auch die Absicherung von Arbeitslosen in der Kranken- und Rentenversicherung ist vor allem durch höhere Beiträge für Arbeitslosengeld II-Beziehende auszubauen. Schließlich sollten die Hinzuverdienstgrenzen bei Hartz IV an einen Mindestlohn gekoppelt werden, damit der Niedriglohnsektor nicht länger einseitig gefördert wird.

- Eine erfolgreiche Eingliederung erfordert nicht nur wirksame und nachhaltige Instrumente, sondern vor allem auch eine gute **Organisation der Bundesagentur für Arbeit und der Grundsicherungsstellen**, die sich an den Interessen der Arbeitssuchenden orientiert. Hierzu ist unverzichtbar, die Bundesagentur für Arbeit als zentrale Behörde mit dezentralen Einrichtungen zu erhalten. Gleichzeitig darf die Betreuung der Ausbildungs- und Arbeitssuchenden nicht mehr von betriebswirtschaftlichen Kriterien dominiert werden. Nachhaltige Eingliederungserfolge müssen Schwerpunkt der Betreuung und Vermittlung sein, wobei eine Zusammenarbeit mit den Regionen und Kommunen sicherzustellen ist. Im Zentrum der Jobcenter-Reform muss das Prinzip „Leistungen aus einer Hand“ stehen. Zugleich sind qualifizierte Beratungs- und Vermittlungsstrukturen, vor allem für behinderte und schwerbehinderte Menschen, von allen Leistungsträgern vorzuhalten. Weiterhin müssen die Sozial- und Tarifparteien über die Jobbeiräte in alle Entscheidungen über die Betreuung und Eingliederung von Langzeitarbeitslosen verbindlich einbezogen werden.
- Zusätzlich zu den zuvor dargestellten Maßnahmen muss die **Gleichstellung von Frauen in Arbeit und Beruf** vorangetrieben werden, wobei die spezifischen Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen sind. Dies erfordert insbesondere ein Gesetz zur Entgelt- und Chancengleichheit in der Privatwirtschaft, das Entgeltdiskriminierungen ausdrücklich verbietet und Tarifparteien zu diskriminierungsfreien Arbeitsplatzbewertungen bei den Entgeltsystemen und wirksamen Diskriminierungschecks bei Tarifverträgen verpflichtet. Bei den Eingliederungsmaßnahmen muss die Quotierungsregelung endlich in der Praxis verwirklicht werden. Ferner ist eine stärkere Berücksichtigung von Frauen bei den mittel- und längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen notwendig. Schließlich bedarf es einer deutlichen Verbesserung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere muss ein ausreichendes Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen und Qualifizierungsangeboten geschaffen und der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung beitragsfrei umgesetzt werden. Die Partnermonate beim Elterngeld sind zu verdoppeln und auf partnerschaftliche Elternzeitmodelle auszudehnen.
- Für **zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik** ist unerlässlich, die Finanzierung der Bundesagentur für Arbeit zu sichern. Hierfür sind ungerechtfertigte finanzielle Belastungen, wie der willkürliche Eingliederungsbeitrag, zurückzunehmen. Darüber hinaus darf auch eine moderate Anhebung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung nicht ausgeschlossen werden. Zusätzliche Ausgaben für die erleichterte und verbesserte Förderung der Kurzarbeit und Qualifizierung zur Bewältigung der Wirtschaftskrise sind als wichtiger Beitrag zur Konjunkturpolitik aus Steuern zu finanzieren.

Einleitung

Der SoVD vertritt seit über neun Jahrzehnten die sozialpolitischen Interessen der Menschen, insbesondere derjenigen, die sozial benachteiligt und von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedroht sind. Bisher liegt der Schwerpunkt bei der Renten-, Gesundheits- und Pflegepolitik sowie der Politik für behinderte Menschen.

Doch auch die Arbeitsmarktpolitik gewinnt zunehmend an Bedeutung in der sozialpolitischen Arbeit des SoVD, vor allem die Wechselwirkungen zwischen der Situation am Arbeitsmarkt und den anderen, traditionellen Politikbereichen des SoVD treten immer stärker zu Tage: Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigung sind ein Massenphänomen geworden. Betroffen hiervon sind vor allem gering Qualifizierte, Frauen, gesundheitlich eingeschränkte, ältere sowie behinderte und schwerbehinderte Menschen. Für sie bedeutet dies harte finanzielle Einschnitte, die sich vielfach in der Altersrente fortsetzen. Infolge erheblicher Ausfälle bei den Beiträgen zur Rentenversicherung während der Arbeitslosigkeit bzw. einer prekären Beschäftigung erwerben sie erheblich niedrigere Rentenanwartschaften und damit später geringere Rentenleistungen. Die zunehmenden Lücken in den Erwerbsbiographien einerseits und der permanente Wertverfall bei den Renten andererseits, werden wesentlich dazu beitragen, dass die Altersarmut künftig ansteigen wird.

Ein weiterer Grund für die zunehmende Bedeutung der Arbeitsmarktpolitik in der sozialpolitischen Arbeit des SoVD liegt in der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende („Hartz IV“) im Jahr 2005. Kein anderes Sozialleistungssystem ist bei den Menschen auf so heftigen Widerspruch gestoßen, weil sie die Regelungen und ihre Umsetzung in der Praxis als entwürdigend, ungerecht und unsozial empfinden. Viele Betroffene suchen daher die Beratungsstellen des SoVD auf, um sich bei Einzelfragen dieses neuen Sozialleistungssystems rechtlich beraten und vertreten zu lassen.

Die anhaltend hohe Erwerbslosigkeit, die Ausweitung niedrig entlohnter, prekärer Beschäftigung sowie eine insgesamt zurückhaltende Lohnentwicklung sind die maßgeblichen Ursachen für die zunehmende Aushöhlung der Finanzierungsgrundlagen unserer Sozialversicherungen. Vor allem in den letzten zehn Jahren ist die Lohnquote, d. h. der Anteil der Lohnneinkommen am gesamten Volkseinkommen, von 72 Prozent auf nur noch 65,8 Prozent gesunken, während die Unternehmens- und Vermögenseinkommensquote im gleichen Zeitraum von 28,6 Prozent auf 32,8 Prozent gestiegen ist. Dies macht nicht nur das Ausmaß deutlich, in dem die Finanzierungsbasis der lohnbezogenen Sozialversicherungssysteme bereits geschwunden ist, sondern vielmehr auch das Ausmaß der massiven Umverteilung von Arbeits- zu Kapitaleinkommen. Die hieraus erwachsenden Verteilungsprobleme in der Wirtschaft und Gesellschaft bieten immer wieder Anlass zu politischen Diskussionen und politischen Entscheidungen, die Leistungskürzungen und Privatisierungen in der Sozialversicherung bewirken. Stattdessen muss die Bewältigung der Beschäftigungsprobleme in den Mittelpunkt gerückt werden, um eine nachhaltige Stabilisierung und die notwendige Stärkung der Sozialversicherung erreichen zu können.

Der vorliegende Forderungskatalog ist kein umfassender Maßnahmenkatalog zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und ihrer Folgen. Auch kann er den erheblichen Arbeitsplatzmangel in Quantität und Qualität nicht beseitigen. Vielmehr legt er einen Schwerpunkt auf die Maßnahmen, die

vorrangig und unerlässlich sind, um die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation der folgenden, besonders benachteiligten Personen nachhaltig zu verbessern:

- **Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** haben nach wie vor erhebliche Nachteile auf dem Arbeitsmarkt. Zwar ist ihre Beschäftigungsquote in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Dies stellt aber keinesfalls ausreichend ihre tatsächliche Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation dar. Denn hinter den offiziellen Zahlen verbergen sich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich in der Altersteilzeit befinden oder eine prekäre Beschäftigung ausüben. Langzeitarbeitslose ab 58 Jahren, die innerhalb eines Jahres nicht vermittelt werden konnten, gelten nach dem Gesetz nicht mehr als arbeitslos und werden somit aus der offiziellen Statistik „herausdefiniert“.
- Zur Gruppe der besonders benachteiligten Menschen am Arbeitsmarkt gehören auch **Frauen**. Viele Frauen müssen ihre Erwerbstätigkeit wegen der Erziehung von Kindern oder Pflege von Angehörigen unterbrechen und können später nur schwer wieder im Erwerbsleben Fuß fassen. Vor allem für alleinerziehende Frauen ist der Wiedereinstieg in den Beruf mit großen Hürden verbunden. Ihr Anteil bei den Hartz IV-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern liegt bei mehr als 50 Prozent. Die Benachteiligungen von Frauen setzen sich im Erwerbsleben fort: Frauen sind häufiger in prekären Erwerbsformen zu finden als Männer. Außerdem verdienen Frauen im Durchschnitt immer noch rund 23 Prozent weniger als Männer in vergleichbaren Positionen. Viele von ihnen erwerben vor diesem Hintergrund keine Renten oberhalb der Sozialhilfegrenze. Im Alter sind sie vom Einkommen ihres Partners abhängig oder müssen Grundsicherung beziehen.
- **Behinderte und schwerbehinderte Menschen** gehören ebenfalls zu den am Arbeitsmarkt besonders benachteiligten Personen. Sie sind seit Jahren überdurchschnittlich vor Arbeitslosigkeit betroffen. Während 2008 die allgemeine Arbeitslosenquote 8,7 Prozent betrug, lag sie bei Menschen mit schwerer Behinderung bei 14,6 Prozent. Seit 2002 ist die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen deutlich angestiegen: von 144 000 im Jahr 2002 auf fast 157 000 im April 2010. Der überwiegende Teil der schwerbehinderten Arbeitslosen – rund 60 Prozent – bezieht Hartz IV-Leistungen. Ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt gelingt oftmals nicht, weil keine qualifizierte, trägerübergreifende und vernetzte Beratung der Betroffenen stattfindet. Es ist zu befürchten, dass sich die Arbeits- und Beschäftigungssituation der behinderten und schwerbehinderten Menschen durch die Finanz- und Wirtschaftskrise weiter verschärft. Seit Jahresbeginn steigt die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen bereits deutlich – und im Vergleich zur allgemeinen Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich stark – an.
- Zu den am Arbeitsmarkt besonders benachteiligten Personen gehören weiterhin die **Nichtleistungsbeziehenden**, also Frauen und Männer, die zwar als arbeitslos gemeldet sind, aber keine Geldleistungen erhalten, weil ihr Arbeitslosengeld I-Anspruch ausgelaufen ist und der Arbeitslosengeld II-Anspruch wegen der Anrechnung von Partnereinkommen scheitert. Hinsichtlich ihrer sozialen Sicherung sind sie häufig schlechter gestellt als andere Arbeitslose. Zudem fallen sie wegen der fehlenden Hilfebedürftigkeit aus der Grundsicherung in die Arbeitslosenversicherung, wo die Förderung ihrer beruflichen Eingliederung oft nur unzureichend erfolgt.

- Auch **Migrantinnen und Migranten** sind erheblichen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt ausgesetzt. Rund 28 Prozent der 6,7 Mio. Hartz IV-Beziehenden sind Migrantinnen oder Migranten. Ein großer Teil von ihnen verfügt nicht über ausreichende Deutschkenntnisse, einen Schulabschluss oder eine qualifizierte Ausbildung. Doch gleichzeitig gibt es auch viele Migrantinnen und Migranten, die über eine gute Ausbildung verfügen und trotzdem auf Hartz IV-Leistungen angewiesen sind. So haben rund eine halbe Millionen Migrantinnen und Migranten im Hartz IV-Bezug einen akademischen Abschluss, der hierzulande nicht anerkannt wird. Damit wird ein großes Qualifikationspotenzial für den Arbeitsmarkt nicht genutzt – abgesehen von den gravierenden Nachteilen für die betroffenen Menschen.

Nachfolgend wird zunächst der Handlungsbedarf auf dem Arbeitsmarkt aufgezeigt und anschließend werden die Forderungen und Vorschläge des SoVD vorgestellt.

Analyse: Handlungsbedarf auf dem Arbeitsmarkt

Mit der Einführung der Hartz-Gesetze ab 2002 erfolgte ein gravierender Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik. Eingeführt wurden sie unter der Zielsetzung „Fördern und Fordern“. In der Praxis hat jedoch das „Fordern“ bei weitem überwogen – mit erheblichen negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in den ersten beiden Jahren. Mit der konjunkturellen Erholung zwischen 2007 und 2008 ist jedoch die Beschäftigung gestiegen und die Arbeitslosigkeit zurückgegangen. Allerdings müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hierfür einen viel zu hohen Preis zahlen: Die Zunahme der Niedriglohnbeschäftigten auf inzwischen etwa 7 Millionen, der Working Poor oder Aufstocker auf 1,4 Millionen, sowie eine Explosion so genannter prekärer Beschäftigung mit unsteten und niedrigen Löhnen, unzureichender sozialer Sicherung und einem ständigen Druck auf das Lohngefüge und die Arbeitsbedingungen insgesamt.

Die Hartz-Gesetze haben insbesondere zu den folgenden Fehlentwicklungen am Arbeitsmarkt geführt:

- Wenngleich steuerfinanziert und bedürftigkeitsgeprüft, war die frühere Arbeitslosenhilfe Teil der Arbeitslosenversicherung. Die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe bei Überführung der Arbeitslosenhilfeempfänger in das Fürsorgerecht hat einen dramatischen Bedeutungsverlust der Arbeitslosenversicherung zur Folge, zu der maßgeblich die Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengelds I beigetragen hat. So war die Arbeitslosenversicherung im Jahresdurchschnitt 2008 nur noch für die Einkommenssicherung jedes vierten registrierten erwerbslosen Leistungsempfängers (ALG I: 25,7%) zuständig, während sich drei Viertel im Leistungsbezug von Hartz IV befanden.*

**Im Februar 2010 bezogen 30,8% der erwerbslosen Leistungsbezieher Arbeitslosengeld I (SGB III) und 69,2 % Arbeitslosengeld II (Hartz IV/SGB II). Der krisenbedingte Anstieg der Erwerbslosigkeit schlägt sich zunächst naturgemäß überwiegend im Rechtskreis des SGB III nieder.*

Die große Mehrheit der Erwerbslosen ist aus dem Recht der Arbeitslosenversicherung (SGB III) ausgesteuert. Obwohl das Fürsorgesystem der Grundsicherungen den „nachrangigen“ untersten Rand der sozialen Sicherung bildet, wurde es faktisch zum vorrangigen Regelsystem für die Absicherung erwerbsloser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Aus Sicht des SoVD muss es darum gehen, die Arbeitslosenversicherung durchgreifend zu stärken, so dass sie ihren vorrangigen Sicherungsauftrag bei Erwerbslosigkeit in der Regel wieder wahrnehmen kann. Zu korrigieren ist auch das rigide Sanktionssystem des SGB II: In jedem Fall ist das grundgesetzliche Gebot eines menschwürdigen Existenzminimums aus Art. 1 in Verbindung mit Art. 20 des Grundgesetzes zu gewährleisten.

- Die sachgrundlose Befristung bei Neueinstellungen auf bis zu zwei Jahre wurde bereits im Jahr 2001 gesetzlich festgeschrieben. Dies bedeutet eine erhebliche Ausweitung der Probezeit von sechs Monaten auf zwei Jahre und ständige Unsicherheit bezüglich der Anschlussbeschäftigung. Viele Menschen aller Altersgruppen, die eine Beschäftigung suchen, werden mithin nur noch befristet eingestellt. Entsprechend sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch immer weniger in der Lage, für ihre sonstigen Rechte im

Arbeitsleben einzutreten. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 52 Jahren wurde dies im Zuge der Hartz-Gesetze verschärft: Arbeitslose haben schon ab 50 Jahren mit der zulässigen erstmaligen zweijährigen Befristung ohne jeglichen sachlichen Grund keinerlei Anspruch mehr auf dauerhafte Beschäftigung. Sie wurden somit gesetzlich zur Flexibilitätsreserve des Arbeitsmarktes. Die Folge ist überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit sowie berufliche und einkommensmäßige Herabstufung älterer Arbeitnehmer und Arbeitsloser.

- Die Leiharbeit wurde dereguliert: Das Synchronisationsverbot wurde aufgehoben. Das bedeutet, die Arbeitgeber (Leiharbeitsagenturen) wurden aus ihrer Verantwortung entlassen, Leiharbeiterinnen und -arbeiter weiter zu beschäftigen, wenn der Auftrag im Entleihbetrieb beendet ist. Sie konnten aber weiterhin von den Entleihbetrieben erhebliche Gebühren für das Arbeitgeberisiko kassieren, das ihnen der Gesetzgeber bereits abgenommen hatte. Gleichzeitig wurde das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, aufgegeben, indem ausdrücklich tarifliche Unterschreitung zugelassen wurde. Darüber hinaus wurde die Bundesagentur für Arbeit gesetzlich verpflichtet, bei der Arbeitsvermittlung mit privaten Vermittlern und damit auch den Leiharbeitsagenturen zusammenzuarbeiten. Der Arbeitnehmerverleih wurde somit zu einer risikolosen Goldgrube. Entsprechend schossen Verleihagenturen wie Pilze aus dem Boden und die Zahl der Leiharbeiter verdoppelte sich in kürzester Zeit auf nahe 800 000. In der Finanz- und Wirtschaftskrise seit 2008 ist ihre Zahl zwar zurückgegangen. Die negativen Konsequenzen haben vor allem die Leiharbeiterinnen und -arbeiter zu tragen, die als erste in der Krise von Arbeitslosigkeit betroffen waren und sind. Etwa ein Achtel der Leiharbeiterinnen und -arbeiter erhalten so niedrige Löhne, dass sie zusätzlich „Hartz IV“ beantragen müssen. Ein wesentlicher Grund hierfür liegt in einem ungezügelter Tarifwettbewerb, der zu Lasten der Leiharbeiterinnen und -arbeiter geht und die Verhandlungsposition der Gewerkschaften erheblich schwächt. Zudem führen die konkurrierenden Tarifverträge in der Leiharbeitsbranche dazu, dass kein Mindestlohn als allgemeinverbindlich festgesetzt werden konnte.
- Erheblich dereguliert wurde ebenso die geringfügige Beschäftigung („400-Euro-Jobs“). Jegliche stundenmäßige Begrenzung ist entfallen. Auch wurde die Verpflichtung aufgehoben, Haupt- und Nebentätigkeiten für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge zusammenzurechnen. Somit ist es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer lukrativ gemacht worden, ihre sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse zu beschränken und durch geringfügige Beschäftigung zu ergänzen. Entsprechend ist die Zahl der geringfügig Beschäftigten seit dieser gesetzlichen Deregulierung im Jahr 2003 auf über 7 Millionen explodiert. Die gravierenden Folgen – niedrigere Beitragszahlungen für die gesetzliche Rentenversicherung und entsprechend geringere Rentenleistungen im Alter – werden verdrängt. Die dadurch abnehmende Zahl der Beitragszahlenden zur gesetzlichen Krankenversicherung müssen immer höhere Lasten tragen.
- Mit der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe durch „Hartz IV“ erfolgte seit Anfang 2005 eine umfassende Verstärkung des Drucks auf Arbeitslose: Grundsätzlich müssen alle Arbeitslosen mit einer Erwerbsfähigkeit von über drei Stunden am Tag dem

Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Ausnahmen gibt es insbesondere für Alleinerziehende mit aufsichtsbedürftigen Kindern. Erhebliche Einbußen erfolgten mit „Hartz IV“ für die ehemaligen Arbeitslosenhilfebeziehenden – mehr als die Hälfte der betroffenen Langzeitarbeitslosen bei der Umstellung 2005 –, während einem beträchtlichen Teil der vorherigen Sozialhilfebeziehenden erstmals Zugang zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt verschafft wurde. Die Übergangszahlungen für die ehemaligen Arbeitslosenhilfeempfänger reichen bei weitem nicht aus, die finanziellen Verschlechterungen – für ältere Arbeitslose häufig bis zum Übergang in die Rente und damit auch für die Rentenleistungen – auszugleichen. Ihre finanziellen Nachteile werden noch erhöht durch die Verschärfung der Bedürftigkeitsprüfungen, Anrechnung von Vermögen einschließlich ihrer angesparten Vermögensteile zur Altersvorsorge sowie der Pauschalierung bei Sonderbedarfen.

- Die Verschärfung der Zumutbarkeit von anzunehmenden Arbeiten bei gleichzeitiger Androhung der Verringerung und Sperrung von Arbeitslosengeld II-Leistungen hat zu einer skandalösen Ausweitung von Niedriglohnsektoren und Armut bei Arbeit, im Alter und bei Familien mit Kindern beigetragen. Langzeitarbeitslose müssen seither unabhängig von ihren Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen jedwede Tätigkeit annehmen, die nicht sittenwidrig ist. Nach der Rechtsprechung sind damit alle Tätigkeiten zumutbar, deren Lohn bis zu einem Drittel unter tariflichen oder ortsüblichen Löhnen liegt. Dies ist gesetzlich verfügte Armut bei Arbeit und führt zu einem scharfen Druck auf das Lohngefüge insgesamt. Europäische Vergleiche zeigen, dass die Ausweitung von Niedriglöhnen und Armut in Deutschland erheblich schneller und steiler erfolgt ist als in vergleichbaren Nachbarländern.
- Die für viele Menschen verheerende Wirkung von „Hartz IV“ wird noch verstärkt durch die gleichzeitig erfolgte drastische Einschränkung des Bezugs von Arbeitslosengeld I-Leistungen, die allerdings 2009 wieder geringfügig verbessert wurden. Nach derzeitiger Gesetzeslage müssen Arbeitnehmer bis zum Alter von 50 Jahren damit rechnen, dass sie bereits nach einem Jahr Arbeitslosigkeit in der Armutsspirale von „Hartz IV“ landen. Erst bei einem Alter über 50 Jahren erhöht sich der maximale Arbeitslosengeld I-Bezug auf 18 Monate bis in der Spitze zwei Jahre (ab 58 Jahren). Dies wird von vielen Menschen als zutiefst ungerecht empfunden und hat zu der breiten Ablehnung von Hartz IV beigetragen. Besonders betroffen vom „Absturz in Hartz IV“ sind viele gesundheitlich eingeschränkte, behinderte, schwerbehinderte und ältere Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer.
- Eine weitere gravierende Schwachstelle ist die ungenügende organisatorische Regelung der Betreuung Langzeitarbeitsloser. Das Nebeneinander von Arbeitsgemeinschaften („Jobcentern“) als gemeinsame Verwaltung von Arbeitsagenturen und Kommunen ohne klare Verantwortlichkeiten, den so genannten Optionskommunen mit alleiniger Verantwortung für die Betreuung der Langzeitarbeitslosen und von getrennter Aufgabenwahrnehmung durch Kommunen und Arbeitsagenturen trägt zur unzureichenden Förderung und Eingliederung bei. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil vom Dezember 2007 die Verfassungswidrigkeit der Jobcenter mit aller Deutlichkeit dargestellt. Der Bundesrechnungshof hat anhand plastischer Beispiele aufgezeigt, welche unverantwortlichen Reibungsverluste in den Jobcentern eine erfolgreiche Gestaltung der Betreuung und Eingliederung Langzeitarbeitsloser erschweren. Bei inzwischen 7 Millionen Mitgliedern in Hartz IV-Bedarfsgemeinschaften, über 2,2 Millionen erwerbsfähigen

Langzeitarbeitslosen, etwa 55 000 Beschäftigten in den Jobcentern und einem Jahresetat, der in Richtung 50 Mrd. Euro ansteigt, sind dies sozial und wirtschaftlich unverantwortliche Hängepartien von Politik und Gesetzgebung.

- Verheerend ist die einseitige Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik – mithin des „Förderns“ – auf die Ein-Euro-Jobs. Mit etwa 600 000 Eintritten im Jahr oder 300 000 derartiger Arbeitsverhältnisse im Jahresdurchschnitt ist das Maß des Verantwortbaren längst überschritten. Für die Arbeitslosen gibt es damit kein Entrinnen aus der Hartz IV-Armutsfalle, da sie im Allgemeinen nach einem halben Jahr derartiger Tätigkeit wieder bei den Jobcentern landen. Nur in sehr wenigen Fällen gelingt überhaupt die Eingliederung in den Ersten Arbeitsmarkt. Für die Träger – häufig Kommunen – sind die Ein-Euro-Jobs ein willkommenes Zubrot. Sie können die Langzeitarbeitslosen nicht nur für eine Mehraufwandsentschädigung von lediglich 1 Euro bis 1,50 Euro beschäftigen, sondern erhalten auch noch bis zu 500 Euro Zuschüsse von den Jobcentern. Wie der Bundesrechnungshof verschiedentlich festgestellt hat, entstehen hierdurch nicht nur keine zusätzlichen Arbeitsplätze, sondern häufig werden bestehende vollwertige Arbeitsplätze durch diese prekäre Beschäftigung ersetzt. Im Endeffekt wird somit reguläre Beschäftigung vernichtet.

Anstatt diese Fehlentwicklungen am Arbeitsmarkt zu beseitigen, plant die Bundesregierung mit dem größten Sparpaket in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland weitere massive Kürzungen zu Lasten der Arbeitslosen. So sollen der befristete Zuschlag, der Rentenversicherungsbeitrag und das Elterngeld beim Arbeitslosegeld II-Bezug abgeschafft und die Pflichtleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik durch Ermessensleistungen ersetzt werden. Demgegenüber sieht das Sparpaket für Wirtschaft, Unternehmen und Besserverdienende allenfalls „Luftnummern“ vor, deren tatsächliche Umsetzung völlig offen ist. Unnötige Steuergeschenke, wie z. B. die Halbierung des Mehrwertsteuersatzes auf Beherbergungsleistungen, bleiben ebenfalls unangetastet. Die geplanten massiven Kürzungen zu Lasten der Arbeitsmarktpolitik und der betroffenen Menschen stellen einen gefährlichen Bumerang dar. Sie werden die Lage am Arbeitsmarkt weiter verschärfen, die Kluft zwischen Arm und Reich weiter vertiefen und unsere Gesellschaft weiter spalten.

Arbeitsmarktpolitische Forderungen des SoVD

1. Verhinderung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit

Die größte Finanz- und Wirtschaftskrise seit dem Zweiten Weltkrieg wirkt sich zunehmend auch auf dem Arbeitsmarkt aus. Wenngleich ein dramatischer Anstieg der Arbeitslosigkeit bislang – vor allem durch die Ausweitung der Kurzarbeit – vermieden werden konnte, wird für die Jahre 2010 und 2011 trotzdem mit steigender Arbeitslosigkeit gerechnet. Dies wird vor allem die schwächeren Gruppen am Arbeitsmarkt besonders treffen. Dazu gehören die gesundheitlich eingeschränkten, älteren, behinderten und schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Frauen sowie Migrantinnen und Migranten. Um dies zu verhindern, fordert der SoVD kurzfristige Maßnahmen zur Sicherung von Beschäftigung. Ziel dieser Maßnahmen muss sein, den Eintritt in die Arbeitslosigkeit möglichst weit gehend zu verhindern.

Die Erfahrungen der vergangenen Jahrzehnte haben zur Gewissheit belegt, dass im Wege von Maßnahmen zur Verbilligung der Arbeitskosten, zur steuerlichen Entlastung der Wirtschaft und der wirtschaftlich Starken sowie zur Erhöhung des Drucks auf Erwerbslose kein wirksamer Abbau der Erwerbslosigkeit erreicht werden kann. Solche Maßnahmen fördern eher die Zunahme privater und öffentlicher Armut sowie die zunehmende Privatisierung gesellschaftlichen Reichtums in den Händen Weniger. Umverteilung von unten nach oben vertieft die soziale Spaltung unserer Gesellschaft, schwächt die Handlungsfähigkeit des Sozialstaates und ist konjunkturpolitisch eher kontraproduktiv.

Um einen nachhaltigen Beschäftigungsaufbau zu erreichen, müssen neue Wege beschritten werden. Diese sollten insbesondere darauf zielen,

- die im Interesse gesellschaftlicher Zukunftsfähigkeit notwendige, aber vom Markt liegen gelassene Arbeit in den Bereichen der Bildung, der sozialen Dienstleistungen und des ökologischen Strukturwandels systematisch zu mobilisieren. Dazu ist auch eine Ausweitung regulärer Beschäftigung im öffentlichen Sektor erforderlich.
- der jahrzehntelangen binnenwirtschaftlichen Nachfrageschwäche zu begegnen, indem die Massenkaukraft – insbesondere der unteren und mittleren Einkommen – gestärkt wird. Dies erfordert vor allem eine angemessene Entwicklung von Löhnen, Lohnersatzleistungen und Grundsicherungsleistungen.
- eine Trendwende in der Arbeitszeitpolitik herbei zu führen. Der große Erfolg der Kurzarbeit bei der Sicherung von Arbeitsplätzen in der Krise hat die Beschäftigungswirkung von Arbeitszeitverkürzungen nochmals unter Beweis gestellt. Instrumente der flexiblen Arbeitszeitgestaltung sollten daher auch nach der Krise verstärkt für einen Beschäftigungsaufbau nutzbar gemacht werden, wobei die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verstärkt zu berücksichtigen sind.

Unverzichtbar ist, den Staat sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wieder stärker in die Verantwortung zu nehmen.

1.1. Effektiven Kündigungsschutz wiederherstellen – Befristungsregelungen einschränken!

Der SoVD fordert von der Bundesregierung und dem Gesetzgeber, jede Maßnahme zu unterlassen, die zu einer direkten oder indirekten Aufweichung des Kündigungsschutzes führt. Dies gilt insbesondere für die im Koalitionsvertrag vorgesehene Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverhältnissen. Stattdessen muss es wieder einen effektiven Kündigungsschutz geben, damit mehr Beschäftigungsstabilität für diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreicht wird, die besonderen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind. Erforderlich ist auch eine Abschaffung der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen. Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich überaus bewährt und darf nicht zur Disposition gestellt werden.

Der Kündigungsschutz ist Ausfluss des grundgesetzlichen Sozialstaatsprinzips und soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor einem kurzfristigen Einstellen und Entlassen („Hire and Fire“) schützen. Durch vielfältige Eingriffe der Vergangenheit wurde der Kündigungsschutz bereits erheblich aufgeweicht. Dies wurde stets damit begründet, dass eine Lockerung des Kündigungsschutzes die Chancen der Arbeitsuchenden auf Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhöhe. Einen belastbaren Nachweis dieser Behauptung gibt es aber bis heute nicht. Vielmehr leistet der Kündigungsschutz einen wichtigen Beitrag für mehr Beschäftigungsstabilität, was vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit unerlässlich ist.

Dies zeigt sich vor allem an den überaus positiven Erfahrungen mit dem besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen: In 2008 führten rund drei Viertel der Kündigungen trotz des besonderen Kündigungsschutzes zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei fast einem Viertel der Fälle konnte aber erreicht werden, dass das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wurde. Dies zeigt deutlich, dass der Kündigungsschutz – auch in Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise – Beschäftigung sichert und einen wichtigen Beitrag dafür leistet, dass Arbeitslosigkeit gar nicht erst entsteht.

Bei der Wiederherstellung eines effektiven Kündigungsschutzes muss insbesondere das Verbot gestrichen werden, Beschäftigungszeiten vor dem vollendeten 25. Lebensjahr bei der Kündigungsfrist zu berücksichtigen. Derartige Schlechterstellungen beim Kündigungsschutz von Personen, die in besonderer Weise von Arbeitslosigkeit betroffen oder bedroht sind, sind kontraproduktiv. Sie sind nicht geeignet, das Entstehen von Arbeitslosigkeit zu verhindern, sondern führen vielmehr dazu, dass das Arbeitsmarktrisiko auf die betroffenen Personen-gruppen abgewälzt wird.

Die erfolgte Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten für Arbeitsverhältnisse stellt eine indirekte Form der Aushöhlung des Kündigungsschutzes dar. Sie hat – ausweislich des Berichts der Bundesregierung zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen vom 20. Dezember 2006 – bei den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu keiner Verbesserung der Arbeitsmarktchancen geführt. Dies gilt insbesondere für die sachgrundlose Befristung von bis zu fünf Jahren bei Einstellung von Arbeitslosen ab 52 Jahren. Auch diese Regelung hat

keineswegs zur Folge, dass sich die Eingliederungschancen der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert haben. Sie führt – im Gegenteil – dazu, dass die Betroffenen wieder leichter in prekäre Beschäftigung und in die Arbeitslosigkeit geschickt werden können. Auch diese Regelung muss daher gestrichen werden, um mehr Beschäftigungsstabilität am Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

1.2. Kurzarbeit ausbauen – Qualifizierung während der Kurzarbeit

Der SoVD begrüßt, dass die Bezugsdauer für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld bis Ende 2010 auf 18 Monate verlängert wurde. Das Kurzarbeitergeld ist ein bewährtes und anerkanntes Instrument zur Sicherung von Beschäftigung in Krisenzeiten. Allerdings müssen die Möglichkeiten zur Förderung der Qualifizierung und Weiterbildung während der Kurzarbeit in der Praxis stärker genutzt werden.

Die Verlängerung und Erleichterung der Zahlung von Kurzarbeitergeld konnte bislang die Erhöhung der Zahl der Arbeitslosen in Grenzen halten. Für beide Seiten, sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer, ist die Kurzarbeit bei weitem besser und weniger kostspielig als Entlassungen und Arbeitslosigkeit. Den Unternehmen bleiben die eingearbeiteten Belegschaften erhalten und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Weg in die Arbeitslosigkeit und der schwierige Wiedereinstieg erspart. Die weitere Verlängerung, einschließlich der Übernahme der zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit, kann dämpfend auf ansonsten erforderliche Entlassungen wirken. Der von der IG Metall für Nordrhein-Westfalen vor Kurzem ausgehandelte Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag bezieht die weitere Förderung der Kurzarbeit mit ein.

Allerdings ist Kurzarbeit immer nur für eine Überbrückungsphase möglich und kann auf Dauer den drohenden Anstieg der Arbeitslosigkeit nicht verhindern. Zudem ist diese Überbrückung umso wirkungsvoller, je mehr es gelingt, die arbeitslose Zeit mit Qualifizierung zu nutzen. Hierdurch können den Unternehmen besser qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden. Dies ist vor dem Hintergrund der demographisch bedingten Lücke an jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den nächsten Jahrzehnten unerlässlich. Darüber hinaus wird den Betroffenen Arbeitslosigkeit und der schwierige Wiedereinstieg erspart. Es ist daher notwendig, dass die von der Bundesregierung vorgesehene Möglichkeit der Kombination von Kurzarbeitergeld mit geförderter Qualifizierung stärker genutzt wird.

Auch während der Phase der Kurzarbeit werden Beiträge in die Sozialversicherung und dabei auch Rentenversicherung geleistet. Durch die Festsetzung eines fiktiven Arbeitsentgelts, die einen gewissen Ausgleich zwischen dem Kurzarbeitergeld und dem ursprünglichen Entgelt schafft, werden zwar Renteneinbußen bei den einzelnen von Kurzarbeit Betroffenen abgemildert. Es muss jedoch verhindert werden, dass die aufgrund der Wirtschaftskrise ausgelöste massenhafte Kurzarbeit oder sonstige verringerte Beitragszahlungen bei Lohnkürzungen infolge des Einsatzes anderer arbeitsmarktpolitischer Instrumente eine weitere allgemeine Absenkung des Rentenniveaus zur Folge haben.

1.3. Transfergesellschaften nutzen

Der SoVD fordert, das arbeitsmarktpolitische Instrument der Transfergesellschaften zur Bewältigung der Finanz- und Wirtschaftskrise weiter auszubauen. So sollte die Bezugsdauer für das Transferkurzarbeitergeld von derzeit einem auf zwei Jahre verlängert werden. Wie beim Kurzarbeitergeld sollte diese Verlängerung befristet werden. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass das Instrument der Beschäftigung in einer Transfergesellschaft auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus klein- und mittelständischen Betrieben zugänglich ist.

Wenn die Ansprüche auf das verlängerte Kurzarbeitergeld erschöpft sind oder nicht mehr durchgehalten werden können, ist die Nutzung des arbeitsmarktpolitischen Instruments der Transfergesellschaften die bessere Alternative gegenüber der Arbeitslosigkeit. Dabei werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von Entlassungen betroffen sind, in neu zu gründenden Gesellschaften beschäftigt, deren Aufgabe die Vermittlung und Qualifizierung ist. In allen größeren Strukturkrisen bis zur Deutschen Einheit haben sich diese Transfergesellschaften als beschäftigungsförderndes Instrument bewährt.

Vor dem Hintergrund der größten Wirtschaftskrise nach dem Zweiten Weltkrieg sollten auch bei den Transfergesellschaften unkonventionelle Wege beschritten werden. Dazu gehört die Ausweitung der Beschäftigungsdauer auf zwei Jahre und auch die Möglichkeit der Rückkehr in den alten Betrieb. Wichtig wäre sicherzustellen, dass auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus kleineren Betrieben davon profitieren können. Da die Zuweisung von Arbeitnehmern in derartige Transfergesellschaften zwischen den Tarifparteien und der Arbeitsverwaltung auszuhandeln sind, können und müssen Missbrauch und Mitnahmeeffekte verhindert werden. Darüber hinaus könnten die Verbesserungen dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments auf die Dauer der derzeitigen Krise begrenzt werden.

1.4. Förderung der Altersteilzeit befristet verlängern

Vor dem Hintergrund der Finanz- und Wirtschaftskrise fordert der SoVD, die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit befristet zu verlängern. Damit die Altersteilzeit wieder stärker als Beschäftigungsbrücke genutzt und vor allem Ausbildung- und Arbeitsuchenden Beschäftigungsperspektiven eröffnen kann, muss die Förderung an die Bedingung geknüpft werden, dass der frei werdende (Teilzeit-) Arbeitsplatz durch Arbeitsuchende oder Ausbildungsabsolventen wiederbesetzt wird

Seit Anfang 2010 wird die Altersteilzeit nicht mehr durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert. Die übrigen Förderkonditionen der Altersteilzeit haben aber nach wie vor Bestand: Reduzieren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 55 Jahren die wöchentliche Arbeitszeit um mindestens die Hälfte, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber das Teilzeitentgelt um mindestens 20 Prozent und die Rentenversicherungsbeträge auf mindestens 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts aufstocken. Diese Aufstockungsbeträge der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden gefördert, indem sie von Steuern und Sozialabgaben befreit sind.

Die ausgelaufene Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit sah eine Erstattung der Aufstockungsbeträge der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vor, wenn sie den frei werdenden (Teilzeit-) Arbeitsplatz durch einen Arbeitslosen oder Ausbildungsabsolventen

wiederbesetzen. Hierdurch wurde eine Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt gebaut. Mit dem Auslaufen dieser Förderung – ausgerechnet während der größten Finanz- und Wirtschaftskrise nach dem Zweiten Weltkrieg – besteht die Gefahr, dass die Altersteilzeit verstärkt als Instrument zum Stellenabbau missbraucht wird. Um dies zu verhindern, muss mit einer befristeten Verlängerung der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit wieder ein Anreiz dafür geschaffen werden, dass der frei werdende (Teilzeit-) Arbeitsplatz mit einem Ausbildung- oder Arbeitsuchenden wiederbesetzt wird.

1.5. Gleitenden Übergang in die Rente besser fördern

Neben der (ungeförderten) Altersteilzeit bedarf es mittel- und langfristig einer zielgerichteten Förderung des gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Hierzu müssen die im Rentenrecht bereits vorgesehenen Teilrenten zu einem attraktiven Alternativmodell für den gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben fortentwickelt werden.

Die ungeförderte Altersteilzeit, d. h. die Altersteilzeit ohne Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit, wird in der Praxis vorwiegend in Form des Blockmodells in Anspruch genommen und damit als Instrument der Frühverrentung genutzt. Da diese Form der Altersteilzeit sowohl von Arbeitgebern als auch von vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach wie vor gewünscht wird, sollte das Instrument an sich, also insbesondere die gesetzlich vorgeschriebenen Aufstockungsbeträge der Arbeitgeber, erhalten bleiben.

Mittel- bis langfristig müssen aber mehr Anreize für einen gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben geschaffen werden. Denn dieser kann einen wichtigen Beitrag dafür leisten, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrer Leistungsfähigkeit gestärkt werden und damit länger im Erwerbsleben verbleiben können.

Für eine bessere Förderung des gleitenden Ausstiegs muss ein neues Instrument – neben der Altersteilzeit – entwickelt werden. Hierzu sollten die im Rentenrecht bereits vorgesehenen Teilrenten zu einem attraktiven Teilrentenmodell weiterentwickelt werden. Dies erfordert zunächst, den Teilrentenbezug an eine Reduzierung der Arbeitszeit zu knüpfen. Diese Reduzierung sollte für die gesamte Teilrentenphase mindestens die Hälfte der Arbeitszeit betragen. Damit die Teilrenten nicht in Form des Blockmodells in Anspruch genommen werden, müssen für die wöchentliche Arbeitszeit eine Untergrenze von einem Drittel sowie eine Obergrenze von zwei Dritteln gelten. Mit der gesetzlichen Verankerung einer Unter- und Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit könnten gleichzeitig die komplizierten Hinzuverdienstgrenzen bei den Teilrenten komplett entfallen. Darüber hinaus muss für die Teilrenten eine eigene Altersgrenze eingeführt werden. Gegenwärtig ist Voraussetzung für den Teilrentenbezug, dass ein Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente besteht. Dies stellt ein wesentliches Hindernis für den Teilrentenbezug dar. Damit Teilrentenbeziehende nicht länger gegenüber Altersteilzeitbeschäftigten benachteiligt sind, müssen die bestehenden Förderkonditionen der Altersteilzeit auf den Teilrentenbezug übertragen werden, d. h. das Teilzeitentgelt und die Beiträge zur Rentenversicherung müssen entsprechend der Altersteilzeit von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern aufgestockt werden. Um einen stärkeren Anreiz für den gleitenden Übergang zu schaffen, sollte mittel- bis langfristig nur

noch das Teilrentenmodell durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden. Gleichzeitig muss die Entrichtung freiwilliger Zusatzbeiträge zur Rentenversicherung erleichtert werden, damit ein gleitender Ausstieg aus dem Erwerbsleben nicht an den Abschlägen für den Teilrentenbezug scheitert.

2. Eingrenzung und Bekämpfung des Niedriglohnsektors

Als Folge der Hartz-Gesetze hat der Niedriglohnsektor Besorgnis erregende Ausmaße angenommen: Fast jeder vierte abhängig Beschäftigte ist im Niedriglohnsektor tätig. Unter allen Niedriglohnbeschäftigten können fast 80 Prozent eine formale Qualifikation vorweisen. Ein besonders hohes Niedriglohnrisiko tragen Frauen. Der ausufernde Niedriglohnsektor ist sozial- und ordnungspolitisch nicht länger zu verantworten. Denn immer mehr Menschen droht Armut trotz Arbeit, die sich zudem in einer niedrigeren Alterssicherung und damit einer wachsenden Gefahr von Altersarmut niederschlägt. Vor diesem Hintergrund muss der Niedriglohnsektor mit den nachfolgenden Maßnahmen verhindert und bekämpft werden.

2.1. Mindestlohn einführen

Der SoVD fordert die Bundesregierung auf, die Einführung von Branchenmindestlöhnen konsequent fortzusetzen. Hierzu müssen insbesondere weitere Branchen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen werden. Als Ergänzung zu den Branchenmindestlöhnen auf tarifvertraglicher Basis bedarf es eines bundeseinheitlichen gesetzlichen Mindestlohns. Dieser muss bundesweit mindestens 8,50 Euro betragen und in einem geeigneten Verfahren jährlich angepasst werden.

Überfällig ist die Durchsetzung ausreichender Mindestlöhne. Dies ist derzeit im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sowie des aktualisierten Gesetzes über Mindestarbeitsbedingungen möglich. Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz soll Lohndumping über Mindestlöhne in bundesweit wirksamen Tarifbereichen für in- und ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhindert werden. Derartige Mindestlöhne gelten bereits für die Baubranche, das Reinigungsgewerbe und die Briefzustelldienste. Sowohl im Reinigungsgewerbe als auch bei den Briefzustelldiensten sind viele Frauen beschäftigt mit Niedrigeinkommen, vielen 400-Euro-Jobs und inhumanen Arbeitszeiten sowie Arbeitsbedingungen.

Die Große Koalition hatte beschlossen, die bereits vorliegenden Anträge auf tarifliche Mindestlöhne für sechs weitere Branchen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufzunehmen, insbesondere: Wach- und Sicherheitsdienste, Pflegeberufe, Großwäschereien, Weiterbildungseinrichtungen, Spezial-Bergbaudienste. Bei den Pflegeberufen, den Großwäschereien, aber auch den Weiterbildungseinrichtungen sind ebenfalls Frauen in besonders hohem Maße beschäftigt. Es ist daher dringend geboten, dass die neue Bundesregierung die von der Großen Koalition getroffenen Vereinbarungen einhält und auch diese tariflichen Mindestlöhne für allgemeinverbindlich erklärt. Vor allem für die Leiharbeit muss es endlich einen bundeseinheitlichen Branchenmindestlohn geben. Die Allgemeinverbindlicherklärung von Mindestlöhnen für weitere Branchen würde gerade auch vielen Frauen helfen, aus teilweise menschenunwürdigen Niedrigstlöhnen herauszukommen. Neben einer konsequenten Umsetzung und Anwendung der bestehenden Mindestlohnregelungen muss sichergestellt sein, dass Branchenmindestlöhne, die über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt wurden, Nachwirkung entfalten.

Darüber hinaus ist die Einführung eines bundeseinheitlichen gesetzlichen Mindestlohns als unterste Lohngrenze dringend erforderlich, wie es bereits in der überwiegenden Mehrzahl der Mitgliedsländer in der EU der Fall ist. Der gesetzliche Mindestlohn muss bundesweit mindestens 8,50 Euro betragen und in einem geeigneten Verfahren jährlich angepasst werden.

Die von der Bundesregierung geplante gesetzliche Verankerung der höchstrichterlichen Rechtsprechung zum Verbot sittenwidriger Löhne ist nicht geeignet, den ausufernden Niedriglohnsektor wirksam zu bekämpfen. Vielmehr handelt es sich bei diesem Vorhaben um reine „gesetzgeberische Kosmetik“, da die Rechtsprechung auf einer bereits bestehenden gesetzlichen Regelung aufbaut. Im Übrigen gewährleistet die höchstrichterliche Rechtsprechung zum Verbot sittenwidriger Löhne keine bundeseinheitliche Lohnuntergrenze, sondern nur, dass branchen- bzw. ortsübliche Löhne nur bis zu einer bestimmten Grenze unterschritten werden dürfen.

2.2. Missbrauch bei der Leiharbeit bekämpfen

Der SoVD fordert, dass der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bei der Leiharbeit ausnahmslos zu gelten hat. Darüber hinaus muss durch Wiedereinführung des Synchronisationsverbots bei der Leiharbeit sichergestellt werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur für die Verleihdauer eingestellt werden. Es kann nicht hingenommen werden, dass das Beschäftigungsrisiko der Verleihbetriebe vollumfänglich auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgewälzt wird. Schließlich fordert der SoVD alle Beteiligten auf, den Weg für einen bundeseinheitlichen Branchenmindestlohn in der Leiharbeit endlich frei zu machen.

Für Leiharbeit muss in erster Linie im Gesetz festgeschrieben werden: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit! Zwar sieht das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ein Verbot der Schlechterstellung von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern gegenüber der Stammbesetzung des Entleihbetriebes vor. Dieses Schlechterstellungsverbot wird aber durch Ausnahmeregelungen aufgeweicht. Eine Ausnahme gilt für eine bis zu 60-tägige Beschäftigung von zuvor Arbeitslosen. Weitere Ausnahmen von dem Schlechterstellungsverbot können in Tarifverträgen vereinbart werden. Um dem Schlechterstellungsverbot von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern wieder umfassende Geltung zu verschaffen, müssen diese Ausnahmeregelungen aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wieder gestrichen werden.

Ferner muss das so genannte Synchronisationsverbot wieder eingeführt werden. Verleihagenturen müssen gesetzlich verpflichtet werden, ihre Arbeitgeberpflichten zu erfüllen. Wenn der Auftrag über den Arbeitskräfteverleih beim Entleihbetrieb beendet ist, müssen Leiharbeiter ihren Anspruch auf Beschäftigung beim Verleiher behalten. Die Verleihdauer ist wieder zu begrenzen. Den Betriebs- und Personalräten müssen mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten beim Einsatz von Leiharbeitnehmern gewährt werden.

Der Tarifwettbewerb zwischen christlichen und DGB-Gewerkschaften wurde von Teilen der Arbeitgeber und der Politik dazu genutzt, einen einheitlichen Branchenmindestlohn für die

Leiharbeit zu blockieren. Dies macht deutlich, wie dringend notwendig die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns als bundeseinheitliche Lohnuntergrenze ist. Ungeachtet dessen sind alle Beteiligten aufgefordert, den Weg für einen Branchenmindestlohn in der Leiharbeit nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz frei zu machen. Dabei ist sicherzustellen, dass Leiharbeiterinnen und -arbeiter auch bei Beschäftigung in gering entlohnten Tätigkeiten und in der verleihfreien Zeit einen Mindestlohn erhalten (tariflich und als unterste Auffanglinie den gesetzlichen Mindestlohn).

2.3. Geringfügige Beschäftigung abschaffen

Der SoVD fordert, die geringfügige Beschäftigung und die Beschäftigung in der Gleitzone (Mini- und Midijobs) wieder abzuschaffen. Um einen unverhältnismäßigen Aufwand bei den Sozialversicherungsträgern zu verhindern, sollte für die Sozialversicherungspflicht eine Bagatellgrenze von monatlich 100 Euro eingeführt werden.

Die Liberalisierung der Mini- und Midijobs durch die Hartz-Gesetzgebung hat die Ausdehnung des Niedriglohnsektors erheblich beschleunigt: Während die Zahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten im Juni 2003 noch bei rund 5,5 Mio. lag, ist sie bis Juni 2009 nahezu konstant auf fast 7,2 Mio. gestiegen, wobei zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten Frauen sind. Der weitaus überwiegende Teil der „Minijobber“, nämlich fast 69 Prozent, ist ausschließlich geringfügig beschäftigt. Dabei ist die Bezahlung im Minijobbereich besonders prekär: Rund 66 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse mit einem Stundenlohn von unter 5 Euro entfielen in 2007 auf die Minijobs.

Die Abschaffung der Mini- und Midijobs würde einen wichtigen Beitrag dafür leisten, dass der fortschreitenden Prekarisierung der Arbeit Einhalt geboten wird und die Beschäftigungsnachteile von Frauen verringert werden. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht besteht auch keine Rechtfertigung mehr für die Aufrechterhaltung der Minijobs. Die Liberalisierung erfolgte seinerzeit mit der Begründung, dass die Minijobs als Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fungieren könnten. Diese Erwartung hat sich – ausweislich des Berichts der Bundesregierung zur Wirksamkeit von Hartz IV – nicht erfüllt.

Hinzu kommt, dass die Minijobs für die ausschließlich geringfügig Beschäftigten ein hohes Risiko der Altersarmut bedeuten. Der überwiegende Teil von ihnen macht von der Möglichkeit, auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten, keinen Gebrauch. Sie erwerben hierdurch nur minimale Rentenansprüche mit der Folge, dass mit steigender Dauer der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung die Gefahr steigt, im Alter auf ergänzende Leistungen der Grundsicherung angewiesen zu sein. Minijobs sind für immer mehr Frauen eine Armutsfalle bei Arbeit und im Alter.

Die Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung und der Beschäftigung in der Gleitzone ist somit sowohl aus arbeitsmarktpolitischen als auch aus alterssicherungs- und frauenpolitischen Gründen geboten. Sollte sich hierfür keine politische Mehrheit finden, muss die geringfügige Beschäftigung zumindest wieder stärker reguliert werden. Zusätzlich zu der Entgeltgrenze ist wieder eine Arbeitszeitgrenze von 15 Wochenstunden einzuführen. Wird ein Minijob neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt, muss er wieder

mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und damit sozialversicherungspflichtig werden. Es gibt keine arbeitsmarktpolitische Rechtfertigung dafür, Nebenjobs auf Kosten der Sozialversicherungssysteme zu subventionieren.

2.4. Zumutbarkeit auf tarifliche bzw. ortsübliche Entlohnung beschränken

Der SoVD fordert, dass sich die Zumutbarkeit von Arbeiten im Rahmen von Hartz IV wieder an tariflichen und ortsüblichen Löhnen und Arbeitsbedingungen orientiert. Ferner spricht sich der SoVD dafür aus, die Zumutbarkeit um einen Qualifikationsschutz zu ergänzen.

Weigern sich Betroffene, eine ihnen zumutbare Arbeit anzunehmen, verhängen die Jobcenter drakonische Sanktionen, die bis zur völligen Streichung der Leistungen führen können. Gleichzeitig schreibt das Gesetz vor, dass „Hartz IV“-Beziehenden grundsätzlich jede Arbeit zumutbar ist und eine Unzumutbarkeit nur in Ausnahmefällen vorliegt. Zu diesen Unzumutbarkeitsgründen gehört die sittenwidrige Entlohnung.

Die sittenwidrige Entlohnung reicht als Unzumutbarkeitsgrund allerdings nicht aus. Denn als sittenwidrig gilt eine Entlohnung erst dann, wenn sie die tarifliche bzw. ortsübliche Entlohnung um mehr als ein Drittel unterschreitet. Dies führt regelmäßig dazu, dass Langzeitarbeitslose und andere „Hartz IV“-Beziehende verpflichtet sind, jede Beschäftigung im Niedriglohnsektor anzunehmen, solange sie nicht sittenwidrig ist. Hierdurch wird der Beschäftigung unterhalb tariflicher bzw. ortsüblicher Entlohnung Tür und Tor geöffnet.

Um den ausufernden Niedriglohnsektor konsequent zu bekämpfen, müssen die gesetzlichen Unzumutbarkeitsgründe für anzunehmende Arbeiten ergänzt werden. Es muss sichergestellt sein, dass nur noch solche Arbeiten zumutbar sind, die tariflich bzw. ortsüblich entlohnt werden. Die tarifliche bzw. ortsübliche Entlohnung muss höher sein als der hier geforderte gesetzliche Mindestlohn.

Sowohl im Rahmen des Arbeitslosengeldes I als auch des Arbeitslosengeldes II muss die Zumutbarkeit wieder einen Qualifikationsschutz umfassen. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund des zu erwartenden Fachkräftemangels unerlässlich, da mit einem Qualifikationsschutz die „Abqualifizierung“ einerseits und ein Verdrängungswettbewerb von hochqualifizierten zu Lasten von geringer qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern andererseits verhindert werden kann.

2.5. Lohngleichheit in Ost und West herstellen

Der SoVD fordert, dass alle Beteiligten am Arbeitsmarkt, insbesondere die tarifungebundenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, höhere Kraftanstrengungen unternehmen, damit sich das Lohn- und Gehaltsniveau in den neuen Bundesländern weiter an den westdeutschen Durchschnitt annähert.

Der Lohnangleichungsprozess in den neuen Bundesländern hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verlangsamt. Im Jahr 2008 betrug das Lohn- und Gehaltsniveau in den neuen Bundesländern gerade einmal 80,6 Prozent des bundesdeutschen Durchschnitts. Zwar sind auch in den alten Bundesländern regionale Abweichungen vom bundesdeutschen

Durchschnitt feststellbar, doch kein westdeutsches Bundesland ist so weit abgeschlagen wie die fünf neuen Bundesländer. Es darf nicht hingenommen werden, dass sich in den neuen Bundesländern ein flächendeckender Niedriglohnsektor etabliert.

Vor der Finanz- und Wirtschaftskrise konnte der Lohnangleichungsprozess wieder an Fahrt gewinnen: Im Jahr 2008 war die Bruttolohnentwicklung in den neuen Bundesländern um einen Prozentpunkt höher als in den alten Bundesländern. Damit sich dieser Aufholprozess wieder verstetigt, sind vor allem die tarifungebundenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aufgefordert, weitere Anstrengungen zur Verwirklichung der Lohngleichheit zwischen Ost und West zu unternehmen. Denn in Branchen mit hoher Tarifbindung werden bereits seit geraumer Zeit Löhne und Gehälter bezahlt, die nahe oder ganz auf Westniveau liegen.

3. Eingliederung in existenzsichernde Arbeit

Die ständigen öffentlichen Auseinandersetzungen um Hartz IV, die steigende Flut der Klagen vor den Sozialgerichten und die bereits über 40 gesetzlichen Korrekturen zeigen die Notwendigkeit einer grundlegenden Reform von Hartz IV. Dabei muss das „Fördern“- mithin die berufliche Eingliederung in den Mittelpunkt gestellt werden. Der SoVD ist sich darüber im Klaren, dass Massenarbeitslosigkeit vor allem durch einen generellen Mangel an Arbeitsplätzen begründet ist und daher nur durch eine Verbesserung des Angebots an Arbeitsplätzen wirksam bekämpft werden kann. Allerdings kann und muss auch eine effiziente Arbeitsvermittlung und Eingliederungspolitik dazu beitragen, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

Das Vorhaben der Bundesregierung, Pflichtleistungen bei den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten durch Ermessensleistungen zu ersetzen, lehnt der SoVD mit Entschiedenheit ab. Allein das mit dieser Maßnahme bezweckte Einsparvolumen führt deutlich vor Augen, dass bei der Arbeitsförderung und Eingliederung von Arbeitslosen massiv gespart werden soll. Die Bundesregierung würde die Eingliederungsaussichten vor allem von benachteiligten Menschen am Arbeitsmarkt deutlich verschlechtern und damit das erklärte Ziel einer nachhaltigen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit konterkarieren.

Vor diesem Hintergrund sind für den SoVD folgende grundsätzliche Veränderungen unerlässlich:

3.1. Existenzsichernde Arbeit fördern – Ein-Euro-Jobs abschaffen

Der SoVD fordert, die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung („Ein-Euro-Jobs“) wieder abzuschaffen. Stattdessen müssen die bestehenden Instrumente für eine Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit tariflicher bzw. ortsüblicher Entlohnung stärker genutzt werden.

Ihrer Konzeption nach dienen die Ein-Euro-Jobs vorrangig dem Ziel der (Wieder-)Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit und der Stabilisierung. Mit ihnen sollten vor allem „integrationsferne“ Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen an den allgemeinen Arbeitsmarkt herangeführt werden. Insoweit sollten sie „ultima ratio“ der Eingliederung in Arbeit sein. Obwohl die Ein-Euro-Jobs an vergleichsweise strenge Fördervoraussetzungen gebunden sind und erhebliche Zweifel an ihrer Integrationswirkung bestehen, sind sie in der Eingliederungspraxis zu dem bedeutendsten arbeitsmarktpolitischen Instrument im Rechtskreis der Grundsicherung für Arbeitsuchende geworden. Schon mehrfach hat der Bundesrechnungshof den beträchtlichen Missbrauch der Ein-Euro-Jobs gerügt, ohne dass sich die Eingliederungspraxis geändert hätte.

Vor diesem Hintergrund sind die Ein-Euro-Jobs als arbeitsmarktpolitisches Instrument gescheitert. Solange Arbeitsagenturen und Kommunen auf die Ein-Euro-Jobs als deutlich billigere und einfachere Eingliederungsmaßnahme zurückgreifen können, werden sie kaum bereit sein, vollwertige öffentliche Arbeiten für Langzeitarbeitslose zu organisieren und finanzieren. Die Ein-Euro-Jobs müssen daher wieder abgeschafft und die bestehenden Instrumente für eine Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit tariflicher bzw. ortsüblicher Entlohnung stärker genutzt werden.

Als öffentlich geförderte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten sieht das SGB II die Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante und Beschäftigungszuschüsse vor. Für diese Instrumente ist eine tarifliche bzw. ortsübliche Entlohnung sowie soziale Sicherung Voraussetzung für die öffentliche Förderung. Sie sind weniger missbrauchsanfällig als die Ein-Euro-Jobs und geben den betroffenen Arbeitsuchenden zudem wieder die Perspektive für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. In jedem Fall muss die Annahme einer solchen öffentlich geförderten, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsmöglichkeit freiwillig sein. Der SoVD erteilt jeder weiteren Einführung von „workfare“-Elementen bei der Grundsicherung für Arbeitsuchende eine klare Absage.

3.2. Benachteiligte Personen intensiver betreuen und fördern

Der SoVD fordert eine intensivere Betreuung und Förderung von Personen, die wegen ihres Alters oder einer gesundheitlichen Einschränkung besondere Schwierigkeiten haben, eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Sie dürfen nicht länger in Ein-Euro-Jobs oder die stille Reserve gedrängt werden. Vielmehr muss für sie ein Anspruch auf eine sozialversicherungspflichtige, öffentlich geförderte Beschäftigung geschaffen werden, solange sie nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden können. Auch die Nicht-Leistungsbeziehenden, also Personen, die weder Arbeitslosengeld I noch Arbeitslosengeld II erhalten, müssen intensiver betreut und gefördert werden.

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind weitaus häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als andere Arbeitsuchende. Im Jahr 2008 waren fast 50 Prozent aller über 55-jährigen Arbeitslosen langzeitarbeitslos. Die Hälfte der über 55-jährigen Arbeitslosen bezieht Leistungen von Hartz IV. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind bei der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt immer noch erheblich benachteiligt.

Vor diesem Hintergrund müssen diese besonders benachteiligten Arbeitsuchenden intensiver betreut und besser gefördert werden. Sowohl das Arbeitsförderungsrecht als auch die Grundsicherung für Arbeitsuchende sehen ein breites Spektrum an Förderleistungen für diesen Personenkreis vor, das in der Umsetzungspraxis auch genutzt werden muss. Der Trend zu kurzfristigen Maßnahmen, wie z. B. den Ein-Euro-Jobs, muss gestoppt werden. Im Vordergrund der Förderbemühungen der Arbeitsagenturen und Jobcenter müssen Maßnahmen stehen, die eine nachhaltige Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zum Ziel haben.

Können ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trotz intensivierter Betreuung und Förderung nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden, dann müssen sie Anspruch auf eine sozialversicherungspflichtige, öffentlich geförderte Beschäftigung haben. Gleichzeitig muss in regelmäßigen Abständen geprüft werden, ob sie in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können. Damit ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht länger in eine vorzeitige Altersrente gedrängt werden können, muss die im SGB II geltende Zwangsverrentung ab 63 Jahren unverzüglich abgeschafft und sichergestellt werden, dass die Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente allein zur Disposition der Betroffenen steht.

Ein Anspruch auf sozialversicherungspflichtige, öffentlich geförderte Beschäftigung muss – unabhängig vom Alter der Betroffenen – auch für diejenigen Arbeitslosen gelten, die gesundheitlich leistungseingeschränkt, aber noch nicht teilweise erwerbsgemindert im rentenrechtlichen Sinne sind. Teilweise erwerbsgeminderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ausnahmsweise eine volle Erwerbsminderungsrente beanspruchen, wenn sie arbeitslos sind. Diese so genannten Arbeitsmarktrenten sollten nicht auf erwerbsfähige Arbeitslose mit leichten gesundheitlichen Einschränkungen ausgedehnt werden. Vielmehr muss es Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik sein, den Betroffenen wieder die Perspektive für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu geben.

Auch hinsichtlich der so genannten Nicht-Leistungsbeziehenden bedarf es einer intensiveren Betreuung und besseren Förderung durch die Arbeitsagenturen. Hierbei handelt es sich um Personen, die weder einen Anspruch auf Geldleistungen der Arbeitslosenversicherung haben noch Arbeitslosengeld II beziehen (z. B. wegen der Anrechnung von Partnereinkommen). Viele von ihnen sind Berufsrückkehrerinnen. Seit Anfang 2009 gilt für diese Personen eine zwölfwöchige Vermittlungssperre, wenn sie bestimmte Anzeige- bzw. Meldepflichten oder den Pflichten aus einer Eingliederungsvereinbarung ohne wichtigen Grund nicht nachkommen. Für eine solche „Sanktion“ besteht jedoch kein Grund, da die Betroffenen gerade nicht von staatlichen Transferleistungen abhängig sind. Anstatt die arbeitssuchenden Nicht-Leistungsbeziehenden aus statistischen Gründen mit einer zwölfwöchigen Vermittlungssperre zu belegen, müssen sie wieder stärker in die Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagenturen einbezogen werden.

3.3. Behinderte und schwerbehinderte Menschen besser fördern

Der SoVD fordert, die Förderung behinderter und schwerbehinderter Menschen deutlich zu verbessern. Hierzu muss sichergestellt sein, dass bei allen Leistungsträgern qualifizierte Beratungs- und Vermittlungsstrukturen vorhanden sind, die Beratung und Vermittlung aus einer Hand erfolgt und trägerübergreifende Leistungen an behinderte und schwerbehinderte Menschen berücksichtigt werden. Zudem sind die Arbeitsgeber in der Pflicht, verstärkt betriebliche Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte und schwerbehinderte Menschen zu eröffnen.

Die besonderen Belange behinderter und schwerbehinderter Menschen blieben bei Schaffung der Grundsicherung für Arbeitsuchende weit gehend unberücksichtigt. Dies setzt sich bis heute in der Eingliederungspraxis vielerorts fort. Eine optimale Förderung von behinderten und schwerbehinderten „Hartz IV“-Beziehenden scheitert nicht selten bereits an ungeklärten Zuständigkeiten. Dies ist nicht hinnehmbar, insbesondere da bereits 60 Prozent der schwerbehinderten Menschen Hartz-IV-Leistungen beziehen. Zudem fehlt es oft an einer qualifizierten Beratung der Betroffenen, die auch trägerübergreifende Leistungen an behinderte und schwerbehinderte Menschen berücksichtigt. Eine vollständige Erfassung der Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Menschen durch die Optionskommunen ist bislang nicht gewährleistet.

Menschen mit Behinderungen sind nach wie vor überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen (14,7 Prozent gegenüber der allgemeinen Arbeitslosenquote von 8 Prozent 2008). Sie konnten vom wirtschaftlichen Aufschwung nur unterdurchschnittlich profitieren

(Rückgang zwischen 2005 und 2008 bei 14 Prozent gegenüber 33 Prozent bei nicht behinderten Menschen) und werden von den Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise erneut besonders nachteilig betroffen.

Mit aller Schärfe und Entschiedenheit weist der SoVD Pläne zurück, Pflichtleistungen der Arbeitsförderung und der Grundsicherung für Arbeitsuchende durch Ermessensleistungen zu ersetzen. Denn zu diesen Pflichtleistungen gehören insbesondere die besonderen Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt. Die Umwandlung dieser Leistungen in Ermessensleistungen käme einer Abschaffung gleich und würde die ohnehin schwierige Lage behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt weiter verschärfen. Vielmehr bedarf es umfassender Anstrengungen, um die berufliche Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen nachhaltig zu verbessern.

Beratung ist ein zentrales Instrument, um Selbstbestimmung und Selbstverantwortung zu gewährleisten und wird von den behinderten Menschen als Dreh- und Angelpunkt im gesamten Förderungsprozess angesehen. Die Basis muss Berufs-, Bildungs- und Lebensberatung sein.

Im Besonderen ist eine optimale Förderung von behinderten und schwerbehinderten Menschen im Rechtskreis der Grundsicherung für Arbeitsuchende sicherzustellen. Bei allen Leistungsträgern müssen qualifizierte Beratungs- und Vermittlungsstrukturen für behinderte und schwerbehinderte Menschen aufgebaut werden. Diese müssen den unterschiedlichen Bedürfnissen behinderter und schwerbehinderter Menschen und den individuellen Auswirkungen einer Behinderung Rechnung tragen, die Beratung und Vermittlung aus einer Hand sicherstellen und trägerübergreifende Leistungen berücksichtigen. Das qualifizierte Angebot der Integrationsfachdienste ist ergänzend hinzuzuziehen. Schließlich muss eine stärkere Vernetzung der Übergänge bei Schule, Ausbildung und Beruf stattfinden. Die Vermittlungspraxis darf sich nicht länger auf eine schnelle Vermittlung in „einfache“ Jobs beschränken, sondern muss sich an den qualitativen Zielen der beruflichen Teilhabe des SGB IX ausrichten.

Die Eingliederungsbemühungen dürfen sich nicht darin erschöpfen, langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Menschen Ein-Euro-Jobs zuzuweisen. Vielmehr muss auch für langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen ein Anspruch auf eine sozialversicherungspflichtige öffentlich geförderte Beschäftigung geregelt werden. Wie bei anderen benachteiligten Personen (siehe 3.2) muss auch bei langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Menschen in regelmäßigen Abständen geprüft werden, ob sie in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können.

Besonders wichtig ist es, dass Arbeitgeber ihrer Pflicht zu betrieblichen Ausbildung und Beschäftigung behinderter und schwerbehinderter Menschen verstärkt nachkommen. Noch immer gibt es eine Vielzahl von Betrieben, die ihre Beschäftigungspflicht überhaupt gar nicht bzw. über eine lange Zeit nicht vollständig erfüllen. Für diese Arbeitgeber sollte die Ausgleichsabgabe erhöht werden, um der Rechtspflicht, behinderte und schwerbehinderte Arbeitnehmer zu beschäftigen, Nachdruck zu verleihen.

Darüber hinaus müssen die besonderen Schutzrechte für behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten werden. Insbesondere der besondere Kündigungsschutz zugunsten dieser Personengruppe darf nicht angetastet werden.

Integrationsprojekte und Integrationsfirmen leisten einen wichtigen Beitrag zur Beschäftigung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dort können weitere Arbeitsplätze für behinderte Menschen geschaffen werden. Voraussetzung ist eine offensive Gewährung von Eingliederungszuschüssen. Die Förderung darf nicht allein auf Mittel der Ausgleichabgabe beschränkt sein, sondern es müssen auch originäre Mittel der SGB-III-Träger eingesetzt werden.

3.4. Qualifikation verbessern – berufliche Weiterbildung und Rehabilitation fördern

Der SoVD fordert weitere Kraftanstrengungen beim Ausbau der Weiterbildung. Mittel- bis langfristig werden sich vor allem die gravierenden demographischen Entwicklungen bei fortschreitender Globalisierung sowie die technischen, organisatorischen und damit auch beruflichen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt auswirken. Erforderlich ist daher die Gründung eines Weiterbildungspaktes, bei dem eine möglichst breite Beteiligung aller relevanten Akteure sicherzustellen ist. Aufgabe dieses Weiterbildungspaktes muss die Erarbeitung eines Gesamtkonzepts für die Weiterbildung in Deutschland sein. Ferner müssen bestehende, aber ungenutzte Qualifikationsreserven, vor allem bei gut ausgebildeten Migrantinnen und Migranten ausgeschöpft werden.

Vor dem Hintergrund des langfristig zu erwartenden Fachkräftemangels ist dringend erforderlich, einen erneuten Paradigmenwechsel zu einer aktiven vorbeugenden Arbeitsmarktpolitik vorzunehmen und die Prävention von Arbeitslosigkeit und Niedriglohnbeschäftigung (bis hin zur Armut trotz Arbeit) in den Vordergrund zu stellen. Dies ist nicht nur ein Gebot der sozialen Gerechtigkeit, sondern auch der wirtschaftlichen Vernunft. Investitionen in die wirtschaftliche, soziale und Bildungsinfrastruktur sind unerlässliche Voraussetzungen. Auf der anderen Seite müssen vorhandene, aber ungenutzte Qualifikationsreserven, vor allem bei Migrantinnen und Migranten ausgeschöpft werden.

Die steigende Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften erfordert einen Ausbau der Weiterbildung. Hierzu sind bereits erste Schritte eingeleitet: Das vom Bundeskabinett der Großen Koalition am 23.4.2008 beschlossene Konzept „Lernen im Lebensverlauf“ fordert bis 2015 eine Steigerung der formalen Weiterbildungsbeteiligung von derzeit 43 auf 50 Prozent und der informellen Weiterbildung von 72 auf 80 Prozent. Verstärkt werden soll dabei vor allem die Weiterbildung der Geringqualifizierten. Unabhängig davon gibt es verschiedene Ansätze der Tarifparteien, die berufliche Weiterbildung in den Branchen und Betrieben zu verankern. Beispielhaft sind die Qualifizierungstarifverträge von IG Metall, IG BCE und ver.di sowie die Arbeitsgemeinschaft Netzwerk und Qualifikation in der Bauwirtschaft. Neuere tarifliche und betriebliche Vereinbarungen sehen die Bildung von Arbeitszeit- oder Lernzeitkonten vor, die auch für berufliche Weiterbildung genutzt werden können. Das

Bundeskabinett hat gerade beschlossen, die Insolvenzversicherung von Langzeitkonten zu verbessern. Dies erleichtert die Vereinbarung auch der längerfristigen Lernzeitkonten.

Alle Seiten sind sich jedoch auch darüber im Klaren, dass in der Bundesrepublik bei der Weiterbildung erhebliche Defizite bestehen. Dies sind gewichtige Herausforderungen zum gemeinsamen Handeln. Dabei ist berufliche Weiterbildung als wichtige Präventions-Strategie auch in dem zu erwartenden wirtschaftlichen Abschwung verstärkt einzusetzen. Es ist dringend an der Zeit, die vielfältigen Ansätze der Weiterbildung transparent zu machen und aufeinander abzustimmen. In der politischen Debatte sind die Einführung eines Erwachsenenbildungsgesetzes und die Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeits- bzw. Beschäftigungssicherung mit einer erheblichen Stärkung der beruflichen Weiterbildung.

Die vorgenannten Entwicklungen erfordern auch einen Ausbau der beruflichen Rehabilitation. Auch behinderte Menschen besitzen große Qualifikationsreserven. Es müssen daher stärkere Anstrengungen zur Qualifizierung behinderter Menschen unternommen werden, um ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern. Zu den Leistungen der beruflichen Rehabilitation gehören vor allem Hilfen zur Erhaltung und Erlangung eines Arbeitsplatzes, Maßnahmen der Berufsvorbereitung sowie Leistungen zur Anpassung, Weiterbildung und beruflichen Ausbildung.

Bei der Qualifizierung sind die Grundsätze der Individualisierung und Flexibilisierung zu beachten. Die individuellen Möglichkeiten müssen uneingeschränkt für eine umfassende Qualifizierung genutzt werden. Neuorientierung und Umschulungen sind ebenso zu fördern wie Qualifizierungsergänzungen. Insbesondere bei älteren Erwachsenen sind modulare Qualifizierungskonzepte in die Förderung einzubeziehen.

Notwendig ist ein Rahmengesetz für die Gewährleistung einer flächendeckenden Weiterbildung. Darin müssen die Verpflichtungen für Staat, Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte sowie die Beschäftigten selbst festgelegt werden. Alle an der Weiterbildung Beteiligten müssen ihre Weiterbildungsmaßnahmen erheblich besser aufeinander abstimmen und sich auf einen Weiterbildungspakt sowie ein neues Aktionsprogramm für die berufliche Rehabilitation einigen. Beteiligt sein müssen die Bundesregierung, die Bundesländer und Kommunen mit einem Querschnittsbereich über alle von Weiterbildung betroffenen Ressorts; die Tarifparteien, die Bundesagentur für Arbeit sowie Weiterbildungsexperten aus dem In- und Ausland. Zu erarbeiten ist dabei ein Konzept der Weiterbildung mit einem spezifischen Teilbereich der beruflichen Weiterbildung. Hierbei ist auch die Frage der Finanzierung zu klären: Eine systematische Weiterbildung einschließlich der beruflichen Weiterbildung kann nicht allein vom Beitragszahler zur Bundesagentur für Arbeit getragen werden. Hier sind alle gesellschaftlichen Gruppen gefordert. Mithin muss auch der finanzielle Beitrag der Bundesagentur für Arbeit in den Gesamtrahmen eines Finanzierungskonzepts eingefügt werden. Dazu gehören aber auch allgemeine Steuern und Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds ebenso wie die Finanzierung durch Unternehmen und Unternehmensverbände. Ein derartiger zukunftsorientierter präventiver Ansatz kann sich nicht nur auf Arbeitslose

beschränken, sondern muss sich auch auf Beschäftigte erstrecken. Dies wurde mit dem Programm der Bundesagentur für Arbeit „Wegebau“ in einem ersten Ansatz für gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmer begonnen und muss weiter ausgebaut werden.

4. Soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit

Vor dem Hintergrund des fundamentalen Sozialabbaus der Hartz-Reformen hat die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust und dem damit verbundenen sozialen Abstieg die Mitte unserer Gesellschaft erreicht. Zusätzlich genährt wird die Angst vor einem „Abrutsch in Hartz IV“ durch die schlechte Lohnentwicklung und die wachsende Einkommensungleichheit der zurückliegenden Jahre. Die Urteile des Bundesverfassungsgerichts zu den „Hartz IV“-Regelsätzen und zu den „Jobcentern“, die beide noch im Jahr 2010 umgesetzt werden müssen, machen eine grundlegende Reform von zentralen Bestandteilen der Grundsicherung für Arbeitsuchende erforderlich. Diese notwendige Reform muss für eine grundlegende sozialpolitische Korrektur genutzt werden, damit die soziale Sicherheit bei Arbeitslosigkeit wiederhergestellt wird.

4.1. Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld I verlängern und Übergang zum Arbeitslosengeld II finanziell ausgleichen

Der SoVD fordert zumindest eine befristete Verlängerung der Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld I. Die verlängerte Bezugsdauer sollte für eine intensiviertere Qualifizierung der betroffenen Arbeitslosen genutzt werden. Gleichzeitig müssen Übergänge vom Arbeitslosengeld I zum Arbeitslosengeld II finanziell ausgeglichen werden. Daher darf es in keinem Fall Kürzungen beim befristeten Zuschlag zum Arbeitslosengeld II geben.

Im Verlaufe der fortdauernden Krise werden immer mehr Arbeitsuchende nach Ablauf ihres Arbeitslosengeld I-Anspruchs Hartz IV-Leistungen beantragen müssen. Betroffen von diesem „Absturz in Hartz IV“ wären vor allem gesundheitlich eingeschränkte, behinderte und schwerbehinderte sowie ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für viele von ihnen bestehen kaum mehr berufliche Einstiegschancen und, wenn sie bestehen, dann nur noch über Leiharbeit mit schlechten Löhnen bzw. Arbeitsbedingungen oder 400-Euro-Jobs mit großem Risiko, nach wenigen Monaten wieder arbeitslos zu sein. Der „Absturz in Hartz IV“ bedeutet für die Betroffenen erhebliche Einkommens- und Vermögensverluste und würde darüber hinaus zu einer massiven Schwächung der Binnennachfrage führen.

Um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die Wiedereingliederung von Arbeitslosen mit schlechten Eingliederungschancen infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise eine noch längere Zeit in Anspruch nehmen wird, und um den schnellen „Absturz in Hartz IV“ zu verhindern, sollte die Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld I moderat verlängert werden. Denkbar wäre, das Arbeitslosengeld I für Personen ab 45 Jahren von 12 auf 15 Monate, für Personen ab 50 Jahren auf 18 Monate und für Personen ab 55 Jahren auf 24 Monate zu verlängern. Während der verlängerten Bezugsdauer sollten die betroffenen Arbeitslosen qualifiziert werden, um ihre Eingliederungschancen zu erhöhen.

Darüber hinaus müssen die Übergänge vom Arbeitslosengeld I zum Arbeitslosengeld II auch künftig finanziell ausgeglichen werden. In keinem Fall darf der befristete Zuschlag abgeschafft werden, wie es die Bundesregierung im Rahmen des so genannten Sparpakets plant. Der befristete Zuschlag wird in den ersten beiden Jahren nach dem Arbeitslosengeld I-Bezug als zusätzliche Leistung zum Arbeitslosengeld II gewährt. Mit seiner Abschaffung würden vor allem diejenigen Arbeitslosen kompensationslos in Existenznot gedrängt, die

vorher Jahrzehnte hart gearbeitet und Steuern sowie Sozialversicherungsbeiträge gezahlt haben. Der befristete Zuschlag muss erhalten bleiben und es ist zu gewährleisten, dass er sich auch künftig an der Höhe des zuvor bezogenen Arbeitslosengeldes I und der Größe der Bedarfsgemeinschaft orientiert.

4.2. Materielle Sicherheit beim Arbeitslosengeld II verbessern

Der SoVD fordert eine zügige Umsetzung des Bundesverfassungsgerichtsurteils zu den Regelsätzen. Hierzu müssen alle Regelsätze transparent, bedarfs- und realitätsgerecht neu bemessen werden. Bei den Kinderregelsätzen müssen kinderspezifische Bedarfe berücksichtigt werden. Die Fortschreibung der Regelsätze darf künftig nicht mehr nach der Höhe der Rentenanpassungen erfolgen, sondern muss auf der Preisentwicklung basieren. Die vom Bundesverfassungsgericht geforderte Härtefallklausel für unabweisbare, laufende besondere Bedarfe darf nicht durch einen abschließenden Positiv- oder Negativkatalog von Bedarfssituationen beschränkt werden. Schließlich muss die weit gehende Pauschalierung der Hartz IV-Leistungen auf den Prüfstand gestellt werden.

Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zu den Hartz IV-Regelsätzen ist die Bundesregierung aufgefordert, die erforderliche Neubemessung unverzüglich anzugehen. Wie vom Bundesverfassungsgericht gefordert, muss die Neubemessung transparent, bedarfs- und realitätsgerecht erfolgen. Willkürliche Kürzungen in den Positionen der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe darf es nicht mehr geben. Die Regelsätze müssen künftig so angelegt sein, dass sie nicht nur das physische Existenzminimum, sondern auch eine soziale, kulturelle und politische Teilhabe am Leben in unserer Gesellschaft ermöglichen. Bei den Kinderregelsätzen muss endlich eine kinderspezifische Bedarfsbemessung erfolgen. Schließlich muss sichergestellt sein, dass die Regelsätze künftig auf Grundlage der Preisentwicklung angepasst werden.

Die vom Bundesverfassungsgericht geforderte Härtefallklausel für unabweisbare, laufende besondere Bedarfe darf nicht durch einen abschließenden Positiv- oder Negativkatalog von Bedarfssituationen beschränkt werden. Sie muss als offene, im Einzelfall zu prüfende Härtefallklausel gesetzlich verankert werden, damit auch in anderen, vergleichbaren Bedarfslagen eine sofortige und unbürokratische Hilfe durch die Jobcenter möglich ist. Mit der neu eingeführten Mehrbedarfsleistung für unabweisbare, laufende besondere Bedarfe hat die Bundesregierung eine Regelung geschaffen, die zwar verfassungsrechtlichen Anforderungen entsprechen mag, aber nur eine äußerst restriktive Gewährung von Sonderbedarfen erlaubt. Um eine bedarfs- und einzelfallgerechte Gewährung von Sonderbedarfen sicherzustellen, muss bei den Regelsätzen eine Öffnungsklausel festgelegt werden.

Oberstes Ziel der notwendigen Reform der Regelleistungen im SGB II muss sein, mehr Bedarfs- und Einzelfallgerechtigkeit zu schaffen. Die diskutierte Pauschalierung der Leistungen für Unterkunft und Heizung stellt das Gegenteil einer bedarfs- und einzelfallgerechten Reform dar und wird daher mit aller Entschiedenheit abgelehnt. Eine Wohnkosten-Pauschale ginge einseitig zu Lasten vieler Hartz IV-Beziehenden, denn sie könnten ihre Wohnungen in ihrem bisherigen Wohnumfeld oftmals nicht mehr finanzieren.

Zudem würde der durch die Pauschale erzeugte Zwang, günstigeren Wohnraum zu finden, zu sozialer Ausgrenzung und gesellschaftlicher Isolation der betroffenen Menschen führen.

Die mit Hartz IV erfolgte, weit gehende Pauschalierung von Bedarfen muss auf den Prüfstand gestellt werden. Dies gilt insbesondere für die einmaligen Bedarfe, die in sehr unregelmäßigen Zeitabständen anfallen und mit hohen Anschaffungskosten verbunden sind (z. B. Waschmaschine, Kühlschrank etc.). Da diese Bedarfe aufgrund ihrer statistischen Seltenheit mit nur sehr niedrigen Beträgen in die pauschale Regelleistungsberechnung einfließen, muss ein ergänzender einmaliger Zuschuss für diese seltenen einmaligen Bedarfe eingeführt werden. Die in diesem Zusammenhang diskutierten Gutscheine für einzelne Bedarfe lehnt der SoVD mit Entschiedenheit ab. Gutscheine haben sich schon in der Praxis der ehemaligen Sozialhilfe als diskriminierend und wenig zielführend erwiesen.

Schließlich fordert der SoVD die Bundesregierung auf, von der geplanten Abschaffung des Elterngeldes für Hartz IV-Beziehende Abstand zu nehmen. Betroffen hiervon wären vor allem Alleinerziehende, die wegen fehlender Kinderbetreuungsstrukturen auf die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende angewiesen sind. Darüber hinaus würde das Elterngeld zu einer einseitig begünstigenden, finanziellen Leistung für besser verdienende Eltern umgebaut.

4.3. Absicherung in der Renten- und Krankenversicherung ausbauen

Der SoVD fordert eine bessere Absicherung von Arbeitslosen in der Renten- und Krankenversicherung. Vor allem für Arbeitslosengeld II-Beziehende müssen sachgerechte Renten- und Krankenversicherungsbeiträge entrichtet werden, deren Bemessungsgrundlage sich an 50 Prozent des Durchschnittsverdienstes orientieren sollte. Nicht-Leistungsbeziehende, die allein wegen der Renten- oder Krankenversicherungsbeiträge hilfebedürftig würden, sollten wie Arbeitslosengeld II-Beziehende in der Renten- und Krankenversicherung versichert werden.

Sowohl für die Renten- als auch die Krankenversicherung werden für Arbeitslosengeld II-Beziehende gegenwärtig zu geringe Beiträge abgeführt. Der Beitrag zur Rentenversicherung beläuft sich auf rund 41 Euro im Monat. Ein Jahr Arbeitslosengeld II-Bezug bringt einen monatlichen Rentenanspruch nach heutigen Werten von gerade einmal 2,09 Euro. Je länger die Betroffenen auf Leistungen des Arbeitslosengeldes II angewiesen sind, desto höher ist das Risiko, dass die künftigen Rentenansprüche unterhalb der Armutsgrenze liegen. Abgesehen davon, dass Arbeitslosengeld II-Beziehende nicht über die ausreichende Sparfähigkeit für eine private Altersvorsorge verfügen, ist diese wegen des hohen Renditerisikos auch kein geeignetes Instrument zur Vermeidung bzw. Reduzierung des Risikos der Altersarmut.

Pläne der Bundesregierung, den Rentenversicherungsbeitrag für Arbeitslosengeld II-Beziehende komplett abzuschaffen lehnt der SoVD mit Entschiedenheit ab. Damit würden den Betroffenen, vor allem gesundheitlich eingeschränkten und behinderten Arbeitslosengeld II-Beziehenden, wichtige Pflichtbeitragszeiten als Zugangsvoraussetzung zu Leistungen der medizinischen Rehabilitation, Teilhabe am Arbeitsleben sowie zu einer Erwerbsminderungsrente entzogen. Es ist daher unverzichtbar, die Rentenversicherungsbeiträge für den Arbeitslosengeld II-Bezug beizubehalten und deutlich

anzuheben. Nach dem SoVD-Konzept für eine Mindestsicherung bei der Rente müsste der Rentenversicherungsbeitrag für den Arbeitslosengeld II-Bezug auf das Niveau von 50 Prozent des Durchschnittsverdienstes angehoben werden. Flankiert werden müsste dies durch einen Rentenfreibetrag bei der Grundsicherung, damit künftig jeder Beitrag zur Rentenversicherung zu einem Gesamalterseinkommen oberhalb des Grundsicherungsniveaus führt.

Auch der Krankenversicherungsbeitrag für den Bezug von Arbeitslosengeld II müsste deutlich angehoben werden. Dieser beträgt gegenwärtig nur rund 135 Euro. Dem stehen durchschnittliche Kosten pro Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung von rund 260 Euro gegenüber. Somit entlastet sich der Bund auf Kosten der Solidargemeinschaft der gesetzlichen Krankenversicherung, die mit ihren Beiträgen die Krankenversicherungsbeiträge der Arbeitslosengeld II-Beziehenden „quersubventionieren“. Die Finanzierung der Krankenversicherung für Arbeitslosengeld II-Beziehende ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und muss daher in vollem Umfang aus Steuermitteln erfolgen.

Schließlich muss die soziale Sicherung der Nicht-Leistungsbeziehenden verbessert werden. Dies sind Personen, die keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld I haben und in der Regel wegen der Anrechnung von Partnereinkommen auch kein Arbeitslosengeld II erhalten. Um die Nicht-Leistungsbeziehenden besser sozial abzusichern, sollten sie einen Anspruch auf Übernahme der Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung haben, soweit sie allein durch die Sozialversicherungsbeiträge hilfebedürftig würden, die für Arbeitslosengeld II-Beziehende entrichtet werden. Gleichzeitig müsste für diesen Personenkreis eine freiwillige Versicherung in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung ermöglicht werden.

4.4. Hinzuverdienst beim Arbeitslosengeld II

Der SoVD fordert, die Hinzuverdienstgrenzen so auszugestalten, dass sie nicht mehr einseitig eine Erwerbstätigkeit auf dem Niedriglohnsektor fördern. Gleichzeitig muss sichergestellt sein, dass auch bei den Hinzuverdiensten zu Hartz IV ein Mindestlohn gilt. In keinem Fall darf die Hinzuverdienstregelung mit einer Arbeitspflicht oder einer generellen Absenkung der Regelsätze verbunden sein.

Nach den gegenwärtigen Hinzuverdienstregelungen ist eine Pauschale von 100 Euro („Grundfreibetrag“) zuzüglich eines prozentualen Freibetrags anrechnungsfrei. Von Einkommen zwischen 100 und 800 Euro dürfen 20 Prozent und zwischen 800 und 1 200 Euro weitere 10 Prozent behalten werden. Bei Bedarfsgemeinschaften mit Kindern liegt die Obergrenze für den Hinzuverdienst bei 1 500 Euro. Von den gegenwärtig rund 1,4 Mio. -erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Beziehenden arbeiten fast 57 Prozent im Minijobbereich und rund 18 Prozent im Midijobbereich. Fast ein Viertel der erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Beziehenden erzielt einen Hinzuverdienst von mehr als 800 Euro.

Dies macht deutlich, dass die Behauptung, die gegenwärtigen Hinzuverdienstregelungen setzten keine Arbeitsanreize, nicht zutreffend ist. Vielmehr setzt die massive Ausweitung des Niedriglohnsektors in Kombination mit den Hinzuverdienstmöglichkeiten bei Hartz IV falsche Anreize, vor allem für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Für sie stellen die

Hinzuverdienstmöglichkeiten zum Arbeitslosengeld II in Kombination mit einem nach unten offenen Niedriglohnsektor ein attraktives Kombilohnmodell dar. Vorschläge, die eine Reform der Hinzuverdienstgrenzen mit einer Arbeitspflicht bzw. Absenkung der Regelsätze verbinden wollen, sind daher schon vom Ansatz her nicht geeignet, die Fehlanreize zur Beschäftigung im Niedriglohnsektor zu beseitigen und Arbeitslosengeld II-Beziehende durch Erwerbstätigkeit aus der Hilfebedürftigkeit herauszuholen.

Die Reform der Hinzuverdienstgrenzen muss daher an die hier vorgeschlagenen Maßnahmen zur Bekämpfung des Niedriglohnsektors ansetzen. Damit es keine Anreize mehr dafür gibt, „Hartz IV“-Beziehende zu Dumpinglöhnen zu beschäftigen, sollten Einkommen durch die Hinzuverdienstregelungen nur noch dann teilweise von der Anrechnung freigestellt werden, wenn sie tariflich bzw. ortsüblich, mindestens aber nach dem hier geforderten gesetzlichen Mindestlohn bezahlt werden. Gleichzeitig muss sichergestellt sein, dass Beziehende von „Hartz IV“-Leistungen nicht verpflichtet sind, Arbeiten anzunehmen, deren Bezahlung unterhalb dieser Lohngrenzen liegt. Durch die Beschränkung der Hinzuverdienstregelungen auf Einkommen, die tariflich bzw. ortsüblich und mindestens nach einem gesetzlichen Mindestlohn bezahlt werden, würde sowohl das Angebot und in der Konsequenz auch die Nachfrage nach prekär bezahlter Beschäftigung gestoppt. Die anrechenbaren Verdienste der Betroffenen fielen höher aus, so dass ein realistischer Weg aus der Hilfebedürftigkeit bestünde. Gleichzeitig könnten die Hinzuverdienstgrenzen ihrer Struktur nach erhalten bleiben.

5. Organisation der Bundesagentur für Arbeit und der Grundsicherungsträger verbessern

Eine erfolgreiche Eingliederung von Arbeitsuchenden erfordert nicht nur wirksame und nachhaltige, arbeitsmarktpolitische Instrumente, sondern vor allem auch Organisationsstrukturen auf Seiten der Träger der Arbeitsförderung und der Grundsicherung für Arbeitsuchende, die an den Interessen der Arbeitsuchenden ausgerichtet sind. Hierzu fordert der SoVD:

5.1. Bundesagentur für Arbeit

Der SoVD fordert, die Bundesagentur für Arbeit als zentrale Behörde mit dezentralen Einrichtungen zu erhalten. Eine vollständige Regionalisierung oder gar Kommunalisierung der Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktpolitik wäre unverantwortlich. Die Betreuung der Ausbildungs- und Arbeitsuchenden durch die Bundesagentur für Arbeit und ihre dezentralen Einrichtungen darf nicht mehr von betriebswirtschaftlichen Kriterien dominiert werden. Vielmehr müssen nicht kurzfristige, sondern nachhaltige Eingliederungserfolge Schwerpunkt der Betreuung und Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit sein. Dabei muss sie mit den Regionen und Kommunen zusammenarbeiten. Die Selbstverwaltung muss auch künftig an allen maßgeblichen Entscheidungen über die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktpolitik beteiligt werden.

Im Zuge der Hartz-Gesetze ist die damalige Bundesanstalt für Arbeit – seit 2002 Bundesagentur für Arbeit – grundlegend reformiert worden. Dadurch konnte die Arbeitsvermittlung verbessert werden, was unter anderem dazu beigetragen hat, dass in der konjunkturellen Erholungsphase von 2006 bis 2008 die Zahl der Beschäftigten erheblich gesteigert und die Zahl der Arbeitslosen zurückgeführt werden konnte. Auch ist der im europäischen und internationalen Vergleich geringe Anstieg der Arbeitslosigkeit in der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise auf die erhebliche Verbesserung bei der Arbeitsvermittlung und der erfolgreichen Nutzung des Instruments der Kurzarbeit zurückzuführen. Ohne die grundlegenden Reformen zur Verbesserung von Transparenz und Steuerbarkeit in den Arbeitsagenturen wäre dies nicht möglich gewesen. Die Bundesagentur für Arbeit hat betriebswirtschaftliche Kriterien mit ihrem sozialen Auftrag verbinden können. Dabei ist es ihr gelungen, diese gravierenden internen Reformen weitgehend mit den inzwischen weit über 100 000 Beschäftigten und ihren Personalräten zu bewältigen. Dies erfordert ein großes Maß an ständiger Informations- und Schulungsarbeit.

Infolge der immer komplexer werdenden Vorgänge auf den Arbeitsmärkten im Spannungsverhältnis zwischen fortschreitender Europäisierung und Globalisierung einerseits und lokalen Arbeitsmarktanforderungen andererseits muss die Bundesagentur für Arbeit als öffentliche Einrichtung mit zentraler Steuerung und dezentralen Entscheidungszentren beibehalten und weiter entwickelt werden. Eine Regionalisierung oder Kommunalisierung der Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktpolitik wäre ein Anachronismus mit erheblichen negativen Auswirkungen für beide Seiten des Arbeitsmarktes und unsere Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt. Deshalb ist es auch entscheidend, bei der vom Bundesverfassungsgericht geforderten Neuregelung der Betreuung und Eingliederung

Langzeitarbeitsloser die in Jahrzehnten entwickelte Qualifikation der Bundesagentur für Arbeit als zentrale Behörde mit dezentralen Einrichtungen aufrecht zu erhalten.

In den vergangenen Jahren sind teilweise die betriebswirtschaftlichen Kriterien zu sehr in den Vordergrund gerückt worden. Dies erschwert die Betreuung und Eingliederung der schwächeren Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt. Dazu gehören die Personen, deren Interessenvertretung für den SoVD besonders wichtig ist: gering Qualifizierte, Frauen, ältere, behinderte und schwerbehinderte Menschen sowie Migrantinnen und Migranten. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber die Bundesagentur für Arbeit verpflichtet, bei der Vermittlung mit so genannten Dritten zusammenzuarbeiten. Dazu gehören private Vermittlungsdienste und Verleihagenturen. Erfahrungsgemäß sind diese auf Gewinnerzielung ausgerichteten privaten Arbeitsvermittler wenig bis gar nicht an den schwächeren Personen auf dem Arbeitsmarkt interessiert. Es ist daher notwendig, dass die Bundesagentur für Arbeit bei ihren Vermittlungsleistungen wieder stärker als bisher auf eigene Vermittlungs- und Beratungskräfte zurückgreift und dabei auch die Kontakte und Informations- bzw. Beratungsleistungen gegenüber den lokalen Arbeitgebern verstärkt. Dies ist oft die einzige Möglichkeit, um die berufliche Eingliederung der benachteiligten Personengruppen in Arbeit zu erreichen. Um spezifischen Bedarfen schwer- und schwerstbehinderter Menschen im Hinblick auf Unterstützung und Vermittlung Rechnung zu tragen, sind die Integrationsfachdienste (IFD) verstärkt zu beauftragen. Die qualifizierte Arbeit der IFD hat sich bewährt; sie muss verstetigt fortgeführt und finanziell abgesichert werden.

Genauso entscheidend ist die Zukunftsfähigkeit der Rolle der Sozial- bzw. Tarifparteien in der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit. Das Arbeitsmarktgeschehen wird entscheidend durch die Arbeitgeber sowie die Arbeitnehmer und ihre Vertreter beeinflusst. Deshalb müssen sie auch weiterhin bei den maßgeblichen Entscheidungen über die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktpolitik sowie deren Organisation und Verwaltung mitentscheiden. Da hierbei der Staat auf den unterschiedlichen Ebenen ebenfalls entscheidend beteiligt ist, müssen auch seine Vertreterinnen und Vertreter weiterhin in der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit auf allen Ebenen vertreten sein.

5.2. Trägerschaft im SGB II – verfassungsgemäße und sozial verantwortbare Lösung

Die Reform der Jobcenter muss gewährleisten, dass die Entscheidung über die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende und ihre „Erbringung aus einer Hand“ erfolgt. Ferner darf sich Eingliederung in Arbeit nicht nur auf den lokalen Arbeitsmarkt beschränken, sondern muss auch regionale bzw. bundesweite Entwicklungschancen berücksichtigen. Qualifizierte Beratungs- und Vermittlungsstrukturen für besonders von Arbeitslosigkeit betroffene oder bedrohte Menschen, insbesondere behinderte und schwerbehinderte Arbeitsuchende, sind bei allen Grundsicherungsträgern aufzubauen. Zu gewährleisten ist, dass der Bund eine Aufsicht zumindest für die Bereiche hat, für die er auch die Finanzierungsverantwortung trägt. Schließlich müssen die Sozial- und Tarifpartner über die Job-Beiräte in alle Entscheidungen über die Betreuung und Eingliederung von Langzeitarbeitslosen verbindlich und mit einem Vetorecht einbezogen werden.

Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zu den Jobcentern wurde lange um eine verfassungsgemäße Neuregelung der Betreuung Langzeitarbeitsloser und ihrer Bedarfsgemeinschaften gerungen. Mit der verabschiedeten Grundgesetzänderung wurde der Weg für eine Fortsetzung der Zusammenarbeit der Arbeitsagenturen und Kommunen in den Jobcentern frei gemacht. Für den SoVD ist unerlässlich, dass die einheitliche Betreuung Arbeitsloser nunmehr auch in der Praxis verwirklicht und eine bundeseinheitliche Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende sichergestellt wird.

Das bisherige Neben- und teilweise auch Gegeneinander von Jobcentern, Optionskommunen und getrennter Aufgabenwahrnehmung in Kommunen und Arbeitsagenturen muss nun überwunden werden. Infolge der Komplexität ihrer Aufgaben in der Betreuung und Eingliederung Langzeitarbeitsloser und hilfebedürftiger Menschen werden besonders hohe Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit auch an ihre Qualifizierung gestellt. Dies ist bei der jahrelangen Ungewissheit über die Zukunft der Organisation nicht zu leisten. Deshalb muss die Jobcenter-Reform mit klaren Verantwortlichkeiten für die jeweiligen Behörden und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Praxis zügig umgesetzt werden.

Es muss sichergestellt werden, dass die Entscheidung über die Leistungen und deren Erbringung aus einer Hand erfolgt und nicht nur unter einem Dach. Der SoVD begrüßt daher, dass die getrennte Aufgabenwahrnehmung mit der Jobcenter-Reform endlich aufgegeben wurde. Denn eine getrennte Aufgabenwahrnehmung wäre mit erheblichen Nachteilen für die betroffenen Arbeit- und Hilfesuchenden verbunden. Die komplizierten Entscheidungsprozesse bei einer getrennten Aufgabenwahrnehmung wären mit beträchtlichen Reibungsverlusten verbunden, die zu Lasten der Betroffenen gehen würden. Die Zuständigkeit der Rentenversicherung für die Begutachtung bei Konflikten bezüglich der Feststellung der Erwerbsfähigkeit von Arbeitsuchenden wird ebenfalls begrüßt. Denn es dürfen keine neuen Schnittstellenprobleme zu anderen sozialen Sicherungssystemen, insbesondere der gesetzlichen Rentenversicherung und der Grundsicherung bei Erwerbsminderung, geschaffen und gesundheitlich eingeschränkte, aber erwerbsfähige Arbeitsuchende nicht vorschnell aus dem Erwerbsleben ausgegliedert werden.

Darüber hinaus darf sich die Eingliederung in Arbeit nicht nur auf den lokalen Arbeitsmarkt beschränken, sondern muss auch regionale bzw. bundesweite Entwicklungsmöglichkeiten berücksichtigen. Gleichzeitig müssen bei allen Grundsicherungsträgern qualifizierte Beratungs- und Vermittlungsstrukturen aufgebaut werden. Dies gilt vor allem für behinderte und schwerbehinderte Menschen, deren unterschiedlichen besonderen Bedürfnissen umfassend Rechnung zu tragen ist. Damit die Arbeitsmarktpolitik bundesweit nach einheitlichen Schwerpunkten und Maßstäben erfolgt, ist zusätzlich sicherzustellen, dass der Bund die Rechts- und Fachaufsicht für den Bereich der Leistungen zur Eingliederung in Arbeit hat, zumindest soweit er hierfür auch die Finanzierungsverantwortung trägt.

Schließlich sind die Sozial- und Tarifparteien, also Arbeitgeber und Gewerkschaften, in die Entscheidungen über Betreuung und Eingliederung Langzeitarbeitsloser einzubeziehen. Die bisher hierfür vorgesehenen Job-Beiräte auf freiwilliger Basis müssen verbindlich gesetzlich

verankert werden. Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt sowie die Sicherstellung der Zusätzlichkeit von gemeinnützigen Tätigkeiten und die Verhinderung von Missbräuchen kann nur erfolgreich mit den unmittelbar am Arbeitsmarktgeschehen beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen gewährleistet werden. Hierzu muss ein Vetorecht der Tarifpartner in den Job-Beiräten gesetzlich festgeschrieben werden.

6. Gleichstellung in Arbeit und Beruf

Zusätzlich zu den bereits dargestellten Maßnahmen zur Arbeitsmarktpolitik, Bekämpfung prekärer Beschäftigung sowie zur sozialen Sicherung bei Arbeitslosigkeit, die Frauen wegen ihrer Benachteiligung im Erwerbsleben besonders treffen, sind die folgenden Maßnahmen erforderlich, wobei die spezifischen Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen sind:

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) muss weiterentwickelt und durch die Schaffung eines Gesetzes zur Entgelt- und Chancengleichheit in der Privatwirtschaft ergänzt werden. Es muss ein ausdrückliches Verbot der Entgeltdiskriminierung geben, einschließlich einer gesetzlichen Verpflichtung der Tarifparteien zu diskriminierungsfreien Arbeitsplatzbewertungen bei den Entgeltsystemen und wirksamen Diskriminierungsschecks bei Tarifverträgen. Für Aufsichtsräte und andere Aufsichtsgremien im privaten und öffentlichen Bereich ist eine Quotierung für Frauen von 40 Prozent verbindlich vorzuschreiben. Ebenso unverzichtbar ist die Einführung eines Verbandsklagerechtes, ohne dass die klagende betroffene Person in Erscheinung treten muss.
- Die gesetzliche Verankerung der Gleichstellung von Frauen in der Arbeitsmarktpolitik (§ 1 SGB III) muss ergänzt werden. Erforderlich ist die Einstellung von Beauftragten für Gleichstellung auch bei den Grundsicherungsstellen. Die Durchsetzung der Quotierungsregelungen bei den beruflichen Eingliederungsmaßnahmen muss – auch für Nichtleistungsempfängerinnen und Alleinerziehende – in der Praxis verwirklicht werden. Frauen müssen bei der Förderung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, vor allem bei mittel- und längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen, stärker berücksichtigt werden.
- Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb und außerhalb der Betriebe müssen deutlich verbessert werden. Insbesondere bedarf es eines ausreichenden Angebots an flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Qualifizierungsangeboten. Der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung der Kinder ist umzusetzen und muss beitragsfrei sowie an die Arbeitszeiten der Eltern angepasst sein. Schließlich müssen die Partnermonate beim Elterngeld verdoppelt und auf partnerschaftliche Elternzeitmodelle ausgedehnt werden.

Nach der deutschen Einheit, im Jahr 1994, wurde das Grundgesetz um das Gleichberechtigungsgebot erweitert: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Somit hat der Staat eine besondere Verpflichtung zur aktiven Frauenförderung sogar im Grundgesetz verankert. Die rechtliche Umsetzung dieses Grundgesetzauftrages ist jedoch sehr zögerlich vonstatten gegangen und bis heute nicht ausreichend umgesetzt.

Auch in der Praxis konnten die Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft einige Erfolge erzielen: Die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben hat unabhängig von der jeweiligen konjunkturellen Situation erheblich zugenommen. Frauen konnten damit aus der Verdrängung in eine „arbeitsmarktpolitische Reservearmee“ befreit werden. Mädchen und Frauen haben in Bildung und Ausbildung mit den Männern nicht nur gleichgezogen, sondern sie teilweise bereits übertraffen.

Allerdings ist es nicht gelungen, die Diskriminierung der Frauen beim Einkommen, den Arbeitsbedingungen und den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten zu beseitigen. Im Gegenteil: Die Spaltung in der Gesellschaft zwischen Arm und Reich schreitet mit großer Geschwindigkeit voran. Die so genannte Mitte unserer Gesellschaft schrumpft, leider nicht durch Aufstieg nach oben, sondern durch sozialen Abstieg. Davon sind Frauen in besonders starkem Maße betroffen: Armut ist weiblich! Das gilt besonders für Alleinerziehende, ältere Frauen, oder Migrantinnen, im Erwerbsleben und genauso wie in der Altersrente. Die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise wird dies noch verschärfen.

Die EU-Kommission hat erst kürzlich Alarm geschlagen, dass in der Bundesrepublik die Schere der Einkommen zwischen Männern und Frauen im EU-Vergleich mit am höchsten ist und weiter auseinander geht: Frauen in Deutschland verdienen im Schnitt 23 Prozent weniger als Männer. In der EU insgesamt sind dies 17,4 Prozent. Das zeigt mit erschreckender Deutlichkeit die Lohndiskriminierung gegenüber Frauen in Deutschland. Die EU-Kommission führt dies auf das hohe Ausmaß an Teilzeitarbeit von annähernd 40 Prozent zurück. Die Ursachen gehen allerdings erheblich tiefer. Das nach wie vor große Ungleichgewicht der Teilzeitarbeit zwischen Männern und Frauen hat seine Wurzeln in der ungerechten Verteilung der Pflichten in der Familie einerseits und der Chancen auf dem Arbeitsmarkt andererseits. Zudem ist Deutschland im EU-Vergleich nach wie vor ein Entwicklungsland bei öffentlichen Einrichtungen für die Erziehung von Kindern und die Betreuung pflegebedürftiger Menschen. Dies bleibt maßgeblich in der Verantwortung der Frauen.

So lange Männer in der Regel den größeren Teil zum Haushaltseinkommen beitragen, bleibt es eine wirtschaftlich rationale Entscheidung, dass es in der Regel Frauen sind, die ihre Erwerbstätigkeit zugunsten familiärer Sorgearbeit (-Kinderbetreuung, Pflege) aufgeben oder reduzieren. Zum anderen ist die tägliche zeitliche Inanspruchnahme durch eine Vollzeitbeschäftigung (erst recht bei Nacht- und Schichtarbeit) mit den Notwendigkeiten familiärer Sorgearbeit kaum vereinbar, wozu auch die unzureichenden Versorgungsstrukturen der Kinderbetreuung und der häuslichen Pflege beitragen. Vor diesem Hintergrund haben sich bisherige arbeitspolitische Bestrebungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf meist darauf ausgerichtet, Frauen Beschäftigungsformen mit reduzierten Arbeitszeiten (damit auch reduzierten Einkommen und milderer sozialer Sicherung) anzubieten. Das Leben mit Kindern und pflegebedürftigen Menschen ist jedoch kein Sonderfall des Frauenlebens, sondern der Normalfall menschlichen Lebens für beide Geschlechter. Deshalb müssen Arbeitszeiten so gestaltet werden können, dass beide Geschlechter Beruf und Familie vereinbaren können.

7. Stärkung der Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik

Für die Zukunft der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsmarktpolitik ist es unerlässlich, die Finanzierung auf sichere Beine zu stellen. Hierzu sind zunächst alle ungerechtfertigten finanziellen Belastungen zurückzunehmen. Dies gilt insbesondere für den willkürlichen Eingliederungsbeitrag, den die Bundesagentur für jeden Arbeitssuchenden entrichten muss, der aus dem Arbeitslosengeld I ins Arbeitslosengeld II wechselt. Darüber hinaus darf auch eine moderate Anhebung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung nicht ausgeschlossen werden. Zusätzliche Ausgaben für die erleichterte und verbesserte Förderung der Kurzarbeit und Qualifizierung zur Bekämpfung der Krise sind als wichtiger Beitrag zur Konjunkturpolitik aus Steuern zu finanzieren.

Durch die Kürzung der Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld I, die Verbesserung ihrer Organisation sowie die konjunkturelle Erholung bis 2008 konnte die Bundesagentur für Arbeit sowohl eine erhebliche Senkung ihrer Beiträge verkraften als auch eine finanzielle Reserve bilden. Dadurch war es möglich, in Zeiten der Krise die notwendigen finanziellen Mittel für die Arbeitslosenversicherung und die Kurzarbeit aufzubringen und damit den Anstieg der Arbeitslosigkeit erheblich zu begrenzen. Allerdings sind diese finanziellen Reserven bereits in diesem Jahr erschöpft und die Bundesagentur für Arbeit rechnet mit einem Defizit von etwa 13 Mrd. Euro, das sich im nächsten Jahr voraussichtlich weiter aufbauen wird.

Erforderlich ist daher, dass die Politik alle ungerechtfertigten finanziellen Belastungen der Bundesagentur für Arbeit zurücknimmt. Zum einen ist dies der willkürliche Eingliederungsbeitrag von jährlich 5 Mrd. Euro für die hälftigen Ausgaben der Arbeitsmarktpolitik für Langzeitarbeitslose. Damit wird das „Hartz IV“-System endgültig ad absurdum geführt. Eine Begründung für dessen Einführung war die saubere Trennung der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld I) von der steuerfinanzierten Bedürftigkeitsleistung des Arbeitslosengeldes II. Sowohl Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) als auch der DGB als maßgebliche Parteien in der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit und als Vertreter der Beitragszahlenden haben inzwischen gegen diesen Eingliederungsbeitrag Verfassungsklage eingereicht. Politik und Gesetzgeber wären gut beraten, selbstständig und rechtzeitig zu handeln und diesen nicht zu rechtfertigenden Beitrag zu streichen.

Darüber hinaus ist der Gesetzgeber mit der Reduzierung der Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit von 6,5 Prozent (2006) auf 2,8 Prozent (seit 2009) über das Ziel hinaus geschossen. Diese starke Absenkung schränkt die Bundesagentur für Arbeit finanziell erheblich ein. Deshalb darf eine moderate Anhebung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung kein Tabu sein, auch über die bereits beschlossenen 3 Prozent ab 2011 hinaus. Angesichts der Wirtschaftskrise, die sich zunehmend auch am Arbeitsmarkt bemerkbar macht, muss gleichzeitig die Defizithaftung des Bundes für die Arbeitslosenversicherung wieder eingeführt werden.

Zusätzliche Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für die erleichterte und verbesserte Förderung der Kurzarbeit und Qualifizierung zur Bekämpfung der Krise müssen als wichtiger Beitrag zur Konjunkturpolitik aus allgemeinen Steuern finanziert werden und dürfen nicht

den Beitragszahlenden angelastet werden. Wenn diese Forderungen zur finanziellen Stabilisierung der Bundesagentur für Arbeit erfüllt werden, wird sie auch zukünftig in der Lage sein, mit eigener Finanzierung ihre Aufgaben zu erfüllen.

Impressum

Herausgeber

Sozialverband Deutschland e.V.

Abteilung Sozialpolitik

Stand

Juni 2010

Verfasser

Dr. Ursula Engelen-Kefer,

Assessor Ragnar Hoenig

Assessorin Claudia Tietz

Copyright © 2010 Sozialverband Deutschland e.V.

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verbandes reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.