

Tatort Arbeitsmarkt

Bekämpft die Armen statt die Armut!

Die Vorschläge der Hartz-Kommission

Ein Arbeits- und Diskussionspapier vom GegenInformationsBüro Berlin / Oktober '02

Bei dieser Umstrukturierung handelt es sich um einen umfassenden Angriff gegen alle (Lohn-)ArbeiterInnen, unabhängig davon, ob sie zur Zeit in (Lohn-)Arbeit sind oder nicht. Sie zielt auf den Austausch regulärer (Lohn-)Arbeitsverhältnisse durch entgarantierte (Lohn-)Arbeit und damit auf eine umfassende Entwertung der (Lohn-)Arbeit im doppelten Sinn: auf eine Senkung der Löhne und den Abbau erkämpfter Rechte.

Vor allem Frauen werden die Verliererinnen der Umstrukturierung sein!

Kontakt

Das GegenInformationsBüro ist
ein Zusammenschluß parteipolitisch
unabhängiger Menschen.

Adresse:

GegenInformationsBüro
Kohlfurter Straße 40
10999 Berlin-Kreuzberg

Tel.: 030 - 28 38 93 43

Fax: 030 - 28 38 93 45

mail@gegeninformationsbuero.de

<http://www.gegeninformationsbuero.de>

Spendenkonto:

Marion Wegner
Postbank Berlin
KontoNr.: 771 781 - 104
BLZ: 100 100 10

Zur Broschüre...

Tatort Arbeitsmarkt

Bei dieser Broschüre handelt es sich um eine Zusammenfassung und erste Auswertung der 13 Module des Berichtes der Hartz-Kommission zur Arbeitsmarkt-reform, der am 18. August 2002 im Französischen Dom in Berlin der rot-grünen Regierung übergeben wurde und seitdem die Gemüter bewegt.

Bei jeder Radio- und Zeitungsmeldung kamen neue Aspekte oder auch für unsere Auswertung neue Gedanken hinzu. Da aber die Zeit drängt, und wir sonst nicht fertig werden, stellt diese Broschüre quasi ein Zwischenergebnis unseres Diskussionsprozesses dar. Sie ist als ein Arbeits- und Diskussionspapier für die schon laufende Debatte und Auswertung von Unten gedacht. In der medial aufbereiteten Debatte vermissen wir einen zentralen Punkt: die Information über die tatsächlichen Inhalte, die strategische Ausrichtung der 13 Module und ihre praktische Bedeutung.

Durch eine scheinbar kritische Medien-debatte um die sog. Hartz-Reform wird die bereits jetzt schon laufende Umstrukturierung verschleiert und personifiziert. Aussagen, wie Peter Hartz und/oder die Kommission haben es mit den Vorschlägen zur Arbeitmarktreform „nur gut gemeint“ oder einiges sei ja „sinnvoll“, anderes gehe jedoch „nicht weit genug“ oder sei gar abermals „reformbedürftig“, haben keinen tatsächlichen Informations-gehalt.

Kaum eine/r wird den langen Bericht lesen. Liest mensch ihn aber doch, so wird vieles bekannt vorkommen, denn wir stecken mittendrin: In der Umstrukturierung des Arbeitsmarktes genauso wie in der Veränderung der Bedingungen auf dem Arbeits- oder Sozialamt. Der Umstrukturierungsprozess ist bereits voll im Gange!

Wir hoffen, dass wir mit dieser Broschüre einen Teil zur gemeinsamen Debatte und Organisation von Unten beitragen können, um die von der Kommission geforderte „proaktive“ Berichterstattung per GegenInformation aktiv zu durchkreuzen.

Download

Diese Broschüre sowie der Antrag von SPD und Bündnis90/Die Grünen zur sofortigen 1:1-Umsetzung der Vorschläge der Kommission mit dem Titel: „Neue Beschäftigung – schnelle Vermittlung – erstklassiger Service – Reformvorschläge der Hartz-Kommission unverzüglich umsetzen“ können von unserer Internet-Seite heruntergeladen werden.

<http://www.gegeninformationsbuero.de>

Aufbau der Broschüre

Wir haben uns an die Struktur des Originalberichts gehalten. Das Hartz-Papier ist in 13 Module eingeteilt, die ihr im Einzelnen nacheinander in der Broschüre beschrieben findet. Am Ende jedes Moduls steht eine dazugehörige Einschätzung bzw. erste Thesen zur Diskussion.

Längere Zitate aus dem Bericht sind weitgehend kursiv gesetzt, einzelne Wörter oder kurze Aussagen stehen meist in Anführungszeichen.

Die Verwendung bestimmter Begriffe wird vorab „Begriffe und Definitionen“ beschrieben und begründet. Eine allgemeine Einschätzung zur Umstrukturierung des Arbeitsmarktes findet ihr im Abschnitt „Die Vorschläge der ‘Hartz-Kommission’“. Unter „Leitidee und strategische Ausrichtung“ haben wir die ideologischen und strategischen Kernaussagen der Kommission zusammengefasst und einer ersten kritischen Betrachtung unterzogen.

Viel Spaß beim Lesen und Diskutieren. Über Rückmeldungen, kritische Anmerkungen und eine lebendige Debatte würden wir uns freuen.

Bis dann ...

Begriffe und Definitionen

Zunächst zum Begriff der sog. „**Arbeitsmarktreform**“. Der lexikalische Begriff „Reform“ beinhaltet neben der allgemeinen Bedeutung der Umgestaltung und Neuordnung auch die „Verbesserung des Bestehenden“. Da es sich aber bei der sog. „Hartz-Reform“ um keine Verbesserung sondern eine Verschlechterung bzw. Zuspitzung der jetzigen Situation auf dem Arbeitsmarkt handelt, ziehen wir es vor, diese Irreführung nicht zu teilen.

In der Tat handelt es sich bei der sog. „Hartz-Reform“ um eine Umgestaltung und Neuordnung. Sie beinhaltet zum einen die Weiterführung der internen Umgestaltung der alten Arbeitsamtsstruktur und darüberhinaus eine Neuordnung des Arbeitsmarktes im Sinne einer Umstrukturierung der Lebens- und (Lohn-)Arbeitsverhältnisse, die im wesentlichen die Entwertung der Arbeit beinhaltet. Und das im doppelten Sinne bezüglich der Löhne und der Rechte der (Lohn-)ArbeiterInnen. Wir haben uns deshalb für den treffenderen Begriff der „Umstrukturierung“ entschieden.

(Lohn-)ArbeiterInnen:

Hier sind wir schon bei der nächsten Begriffsverwirrung: Die „ArbeitnehmerInnen“ sind in Wirklichkeit die, die Ihre Arbeit(skraft) geben. Nun denn, wir haben uns für den fast klassischen Begriff der ArbeiterInnen entschieden, mit einer kleinen Änderung zur bzw. zum (Lohn-)ArbeiterInnen. Zu (Lohn-)ArbeiterInnen gehören für uns neben den Angestellten auch temporäre ArbeiterInnen in befristeter, Zeit- oder Leiharbeit ebenso wie die „freien MitarbeiterInnen“ und die sog. SchwarzarbeiterInnen.

Warum wir „(Lohn-)“ in die Klammer gestellt haben, ergibt sich aus dem nächsten Punkt, dem „Zusammenspiel von Patriarchat und Lohnarbeit“.

An einigen Stellen benutzen wir den Begriff „Unternehmen“ bzw. „Unternehmer“. Hier verzichten wir auf das große „Innen“. Da Frauen als Unternehmerinnen, so heißt es, unglaublich viele

wären, aber (unglaublich hin oder her) allein die Tatsache ihrer Existenz hebt noch lange nicht die patriarchale Struktur und patriarchale Ausrichtung der (Lohn-)Arbeitsverhältnisse aus den Angeln.

Das Zusammenspiel von Patriarchat und Lohnarbeit:

Entsprechend der patriarchalen Ausrichtung der Gesellschaft gelten Frauen, denen die Rolle als „Hausfrau und Mutter“ zugedacht ist, im Bereich der Lohnarbeit als „Zuverdienerinnen“. Der Mann dagegen gilt als „Familienernährer“. D.h. Haus- und Familienarbeit ist unbezahlte (Reproduktions-)Arbeit, und auch der Lohn der „dazuverdienen-den“ Frauen ist nach wie vor geringer als der Lohn des „Familienernährers“. Frauen unterliegen durch die patriarchale Rollenzuschreibung der Doppel- und Dreifachbelastung durch Haus-, Familien- und Lohnarbeit und haben schlechtere Ausgangsbedingungen auf dem Lohnarbeitsmarkt.

Wir wählten den Begriff „(Lohn-)Arbeit“, um Arbeit nicht auf die Lohnarbeitsverhältnisse zu reduzieren, denn er beinhaltet nicht den Bereich der unbezahlten Reproduktionsarbeit, den wir damit zumindest begrifflich sichtbar machen wollen.

Reproduktionsarbeit:

Nichtentlohnte Arbeit zur Wiederherstellung (Reproduktion) der Lohnarbeitenden bzw. ihrer Arbeitskraft. Zumeist von Frauen geleistete Arbeit. Entsprechend der patriarchalen Rollenzuweisung als „Hausfrau und Mutter“ beinhaltet das Haus- und Familienarbeit.

Reguläre (Lohn-)Arbeitsverhältnisse:

Existenzsichernde, sozial und rechtlich geschützte Arbeitsverhältnisse und -bedingungen, sowie Löhne. Verhältnisse, die allerdings erst durch permanente Arbeits- und soziale Kämpfe erreicht wurden und nur so haltbar sind. Wir denken, daß (Lohn-)Arbeit sich weltweit über die bloße Sicherung der Existenz hinaus lohnen muß! ... und wir träumen nach wie vor davon, daß irgendwann die Fabriken,

Büroetagen und Schwitzbuden denen gehören, die darin arbeiten.

Entgarantierte Arbeit:

Entwertete und entrechtete, d.h. sozial und rechtlich ungeschützte (Lohn-)Arbeitsverhältnisse, -bedingungen und Löhne: Arbeit auf Abruf, zu einem Minilohn, von der „Hand in den Mund“. Von entgarantierter Arbeit im Niedriglohnssektor sind vor allem Frauen und MigrantInnen betroffen.

Die „Erwerbsfähigkeit“ bzw. „Erwerbsunfähigkeit“

Bei der Neuregelung der Leistungen (M6) geht es um die neue Maßgabe der „Erwerbsfähigkeit“ bzw. „Erwerbsunfähigkeit“. Da es sich aber im Kern um die Verwertbarkeit der Menschen in punkto Arbeitskraft handelt, wählten wir die Begriffe „Arbeitsfähigkeit“ bzw. „Arbeitsunfähigkeit“, obwohl „verwertbar“ bzw. „nicht verwertbar“ treffender ist. Aber im Text schien uns das zu verwirrend und kaum lesbar. Nach welchen Kriterien die Einstufung erfolgen soll, wird im Bericht der Kommission nicht benannt.

Zurück zum „Sozialstaat“?

Wenn in der Folge die Zerschlagung des „Sozialstaates“ benannt wird, dann reden wir nicht vom Traum eines besseren Kapitalismus! Wir reden von der systematischen Demontage aller in den letzten 100 Jahren von sozialen Kämpfen und/oder von (Lohn-)ArbeiterInnen erkämpften Rechte und sozialen Absicherungen.

Uns geht es dabei um den *permanenten* Kampf, das tagtägliche Ringen gegen Ausbeutung und Unterdrückung, gegen Rassismus und Sexismus. Um eine Veränderung der Verhältnisse, die wir nur dann zu unseren Gunsten verändern können, wenn wir uns weiterhin für menschenwürdige Lebens- und Arbeitsbedingungen einsetzen.

Inhalt

Zur Broschüre
Begriffe und Definitionen
Der Weg durch die neue Mühle

Vorab

Die Vorschläge der „Hartz-Kommission“ 5 - 7

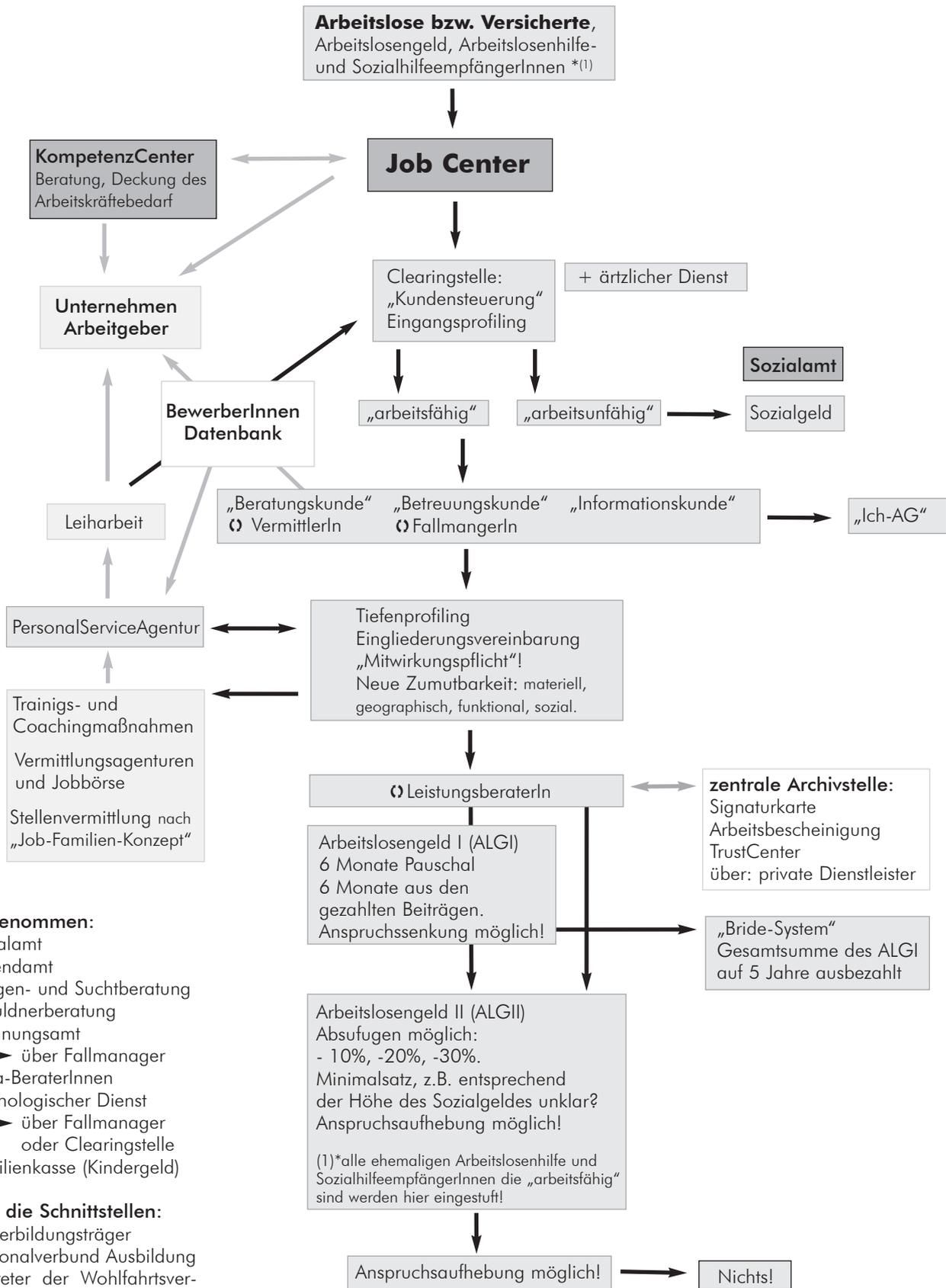
Leitidee und strategische Ausrichtung 8 - 9

Die einzelnen Module

M 1.	Service für Kunden: Das JobCenter	10 - 11
M 2.	Familienfreundliche Vermittlung und die Erhöhung der Vermittlungsgeschwindigkeit „Die Quick-Vermittlung“	12 - 13
M 3.	Die neue Zumutbarkeit	14 - 14
M 4.	Jugendliche Arbeitslose / AusbildungsZeit-Wertpapier	16 - 18
M 5.	Menschen ab 55 Jahre / „Bridge-System“ und „Lohnzuschuß“	18 - 19
M 6.	Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe Weiterbildung, Krankengeld, Kindergeld und das Aktionsbudget	20 - 22
M 7.	Kein Nachschub für Nürnberg	23 - 24
M 8.	Aufbau von PersonalServiceAgenturen (PSA)	24 - 26
M 9.	Die „Ich-AG“, „Familien-AG“ und der „Mini-Job“	27 - 28
M 10.	Personal, Organisation und Steuerung	29 - 30
M 11.	Das KompetenzCenter	30 - 32
M 12.	Finanzierung des Umbaus / Der „Job-Floater“	32 - 34
M 13.	Die „Profis der Nation“	34 - 35

Was ist zu tun? 36

Der Weg durch die neue Mühle*



*ausgenommen:

- Sozialamt
- Jugendamt
- Drogen- und Suchtberatung
- Schuldnerberatung
- Wohnungsamt
- über Fallmanager
- Reha-BeraterInnen
- Psychologischer Dienst
- über Fallmanager
oder Clearingstelle
- Familienkasse (Kindergeld)

...und die Schnittstellen:

- Weiterbildungsträger
- Regionalverbund Ausbildung
- Vertreter der Wohlfahrtsverbände und Kirchen
- Arbeitgebervertreter/Unternehmen

Die Vorschläge der „Hartz-Kommission“

Eine 15-köpfige Kommission, bestehend aus VertreterInnen der Parteien, Wirtschaft und Gewerkschaft, erarbeitete im Auftrag der Bundesregierung einen Bericht mit dem Titel „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“. Nach einem laut Kommission „aufreibenden Nebenjob“ wurde der Bericht August 2002 einstimmig abgeschlossen und im französischen Dom in Berlin dann am 18. August 2002 an die rot-grüne Regierung übergeben.

Bei dieser Umstrukturierung handelt es sich um einen umfassenden Angriff gegen alle (Lohn-)ArbeiterInnen, unabhängig davon, ob sie zur Zeit in Arbeit sind oder nicht. Sie zielt auf eine Entwertung von Arbeit im doppelten Sinn: auf eine Senkung der Löhne und den Abbau erkämpfter Rechte.

Vor allem Frauen werden die Verliererinnen dieser Umstrukturierung sein!

Die Kommission entwickelt in ihrem 343-seitigen Bericht - entsprechend der aktuellen Arbeitsmarkt-Entwicklung - ein umfangreiches Regelwerk, um die Arbeitslosen getreu dem Motto: „Bekämpft die Armen statt die Armut!“ aus den Bezügen rauszukicken und den Staatshaushalt in punkto „soziale Verantwortung“ weiter zu senken. Einsparungen, die im Haushalt 2003 des Bundesministeriums für Arbeit bereits vorweggenommen werden: Ausgabenkürzung um 4,3 Mrd. Euro, Wegfall des Zuschusses für Arbeitsförderung, Abbau des Zuschusses zur Arbeitslosenhilfe.

Die Bedingungen für den Bezug von Leistungen werden so hochgeschraubt, dass sie von vielen nicht mehr erfüllt werden können. 2 Mill. weniger Arbeitslose (laut Kommission) heißt nicht, daß 2 Mill. Arbeitsplätze entstehen, sondern die Statistiken bereinigt werden und Arbeitslose entweder aus den Bezügen rausfliegen oder in sog. Übergangsmärkte und Zeit- bzw. Leiharbeit vor allem im Niedriglohn-Sektor gepresst werden.

Der Bericht der Kommission enthält nicht einen einzigen Ansatz zur Schaffung neuer Arbeitsplätze. Arbeit wird nur mittels „moderner“ (Lohn-)Arbeitsverhältnisse entwertet und zugunsten der Unternehmen umstrukturiert. In diesem Sinne bedeutet die „arbeitsmarktpolitische Maßnahme“ eine Umstrukturierung der bestehenden (Lohn-)Arbeitsverhältnisse und die Fortführung der Zerschlagung der alten, einst erkämpften Sozialstruktur, wie es bereits seit 12 Jahren im Gange ist.

Die Neugestaltung und Neuordnung per „Hartz-Reform“ richtet sich nicht allein gegen die aktuell Arbeitslosen. Die Umstrukturierung der Arbeits- und d.h. auch der Lebensbedingungen betrifft (Lohn-)ArbeiterInnen ebenso. Sie wirkt wie ein Schub in die eh schon prekäre Situation der stattfindenden Lohnrunterstufungen und Verschlechterungen auf dem Arbeitsmarkt!

So gibt es z.B. bereits unzählige Billig-Jobs mit einem Hungerlohn von 3 Euro die Stunde im Dienstleistungsbereich. Im vergangenen Jahr sind mehr als 350 sog. Tarif(!)verträge abgeschlossen worden, die einen Hungerlohn von 5,50 Euro die Stunde zulassen. Ebenso ist es auch jetzt schon aktuell, daß reguläre (Lohn-)ArbeiterInnen mit Unterstützung der Gewerkschaft *ver.di* durch LeiharbeiterInnen ersetzt werden, wie z.B. der aktuelle Streit des gekündigten Vorsitzenden des Betriebsrates Fontana mit der Nürnberger DVN (Druckverarbeitung) zeigt. Während auf der einen Seite zahlreichen MitarbeiterInnen „Auflösungsverträge“ unterbreitet wurden, sieht mensch bei der DVN täglich neue Zeit/LeiharbeiterInnen, wie ein (Lohn-)Arbeiter der Großdruckerei berichtet. Aus Solidarität zogen KollegInnen vor die Tore eines Großkunden der DVN und wollten ihre Aktion nicht zuletzt als Protest gegen die Pläne der „Hartz-Kommission“, Leiharbeit salonfähig zu machen, verstanden wissen.

Infos dazu und mehr im Internet unter: <http://www.labournet.de>

„Die größte Arbeitsmarktreform der Nachkriegsgeschichte ist eingeleitet“ (aus dem Antrag von SPD/Grüne)

Auch im Bildungsbereich ist das neue „AusbildungsZeit-Wertpapier“ lediglich der berühmte Tropfen, der das Fass zum Überlaufen bringen könnte. Wie schon die PISA-Studie stellt eine vor der Wahl zurückgehaltene Untersuchung über die Situation an den Hochschulen: der „Euro Student Report“ dem deutschen Bildungssystem (im Europäischen Vergleich) ein denkbar schlechtes Zeugnis aus und kommt zu dem Schluss: Eine gute Ausbildung hängt hierzulande maßgeblich vom elterlichen Geldbeutel ab. (vgl. *junge welt* 23.09.02)

Die konsequente Umsetzung der Kommissions-Vorschläge beschleunigt den aktuellen Trend auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt: zunehmende Deregulierung und Flexibilisierung, Ausweitung der Leiharbeit, Ausbau des Niedrig-Lohnsektors, Privatisierung sozialer Risiken und den weitgehenden Abbau von Rechten. Das alles in Verbindung mit einer zunehmender Privatisierung der (Bildungs-) Kosten und staatlich unterstützter Lohndrückerei.

Neben der, unsere Diskussionen immer wieder begleitenden Feststellung: „Das ist jetzt schon so!“ stellt es allerdings eine neue Qualität dar, weil ein Instrumentarium geschaffen wird, um diese prekäre Situation zum Standard zu machen.

Der Abbau von Rechten ist sehr umfangreich. Er geht von der sozialen und rechtlichen Absicherung der (Lohn-) Arbeit incl. des Tarifrechts, des Kündigungsschutzes und der Mitbestimmung über den Abbau allgemeiner Rechte, wie z.B. der freien Berufswahl, bis zur Verschlechterung der rechtlichen und sozialen Situation von Arbeitslosen und SozialhilfeempfängerInnen.

Konkret geschieht dies durch:

- die Ausweitung prekärer Niedriglohn- und Dienstbotenbeschäftigung,
- die Leiharbeit über die PersonalService Agenturen (PSA) unterhalb der regulären betrieblichen Arbeitsentgelte
- die Anhebung der 325-Euro-Grenze für Mini-Jobs in Privathaushalten auf 500 Euro,
- die Förderung neuer Scheinselbständigkeit als „Ich-AG“ und „Familien-AG“,
- die Deregulierung der Leiharbeit (Aufhebung der verbliebenen Beschränkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes AÜG),
- die Aufhebung des Kündigungsschutzes,
- die private Ausbildungsfinanzierung per Lehrgeld aus den Taschen von Oma und Opa
- und nicht zuletzt die Umwandlung der Arbeitsförderung zur Wirtschaftsförderung.

Unverkennbar ist auch eine im Grundsatz patriarchale Ausrichtung, die Männer als „Familien-Ernährer“ bei der Stellenvergabe bevorzugt und Frauen als „Zuverdienerinnen“ quer durch die 13 Module planmäßig in ihre zugewiesene Rolle als „Hausfrau und Mutter“, als Reproduziererinnen der männlichen Arbeitskraft (ver-)drängt. Die Vorschläge laufen auf eine Verschärfung und Zementierung von patriarchalen Strukturen der (Lohn-) Arbeits- und Reproduktionsverhältnisse hinaus. Aufgrund der patriarchalen Ausrichtung der (Lohn-)Arbeitsverhältnisse, in denen die Frau als „Zuverdienerin“ gilt, bedeutet dies, Frauen bei der Arbeitsvergabe durch die neuen JobCenter in den Niedriglohnsektor abzuschieben, da der Mann gemäß dieses konservativen „Ernährermodells“ ja genug verdiene.

Die Deregulierung des Arbeitsmarktes wird begleitet von einer sog. „aktivierenden“ Politik gegen(über) Arbeitslose(n): zunehmender Druck zur Annahme von entgarantierten Scheiß-Jobs durch die „Neue Zumutbarkeit“, Sanktionen und Verschärfung der „Mitwirkungspflicht“. Wesentliche Instrumente hierzu sind neben dem Mobilitätswang die Umkehrung der Nachweis- bzw. Beweispflicht bezüglich der (Un-)Zumutbarkeit eines Job- oder Stellenangebotes, sowie eine 6-monatige PSA-Leiharbeit zum Nulltarif (nur Arbeitslosengeld) und die Senkung des Niveaus der Lohnersatzleistungen insgesamt.

Durch das Aushebeln der sozialen Absicherung wird der Zwang, sich billig auf dem Arbeitsmarkt zu verkaufen, erhöht. Nach dem Motto: „Überwachen und Strafen“ wird massiver Druck auf die Arbeitslosen ausgeübt, um diese in die entgarantierte (Leih-)Arbeit zu pressen. So wird das „Heer von Arbeitslosen“ vor allem dafür benutzt, die regulären (Lohn-) Arbeitsverhältnisse zu verdrängen, das Lohnniveau im Sinne einer europäischen Anpassung, insgesamt zu senken. Die Ware Arbeit wird billiger, die Lohntüten werden kleiner und kleiner und die Profite steigen.

So ist im Sinne der „Global Players“ und der Wettbewerbsgestaltung der „Standort Deutschland/Europa“ konkurrenzfähig und „fit für den Weltmarkt“. Es handelt sich um eine weitere Umverteilung von Unten nach Oben zugunsten der Wirtschaftsunternehmen in Krisen- und Kriegszeiten!

Unberücksichtigt bleibt, dass der reale Lohnverlust auf breiter Ebene auch Kaufkraftverlust bedeutet, also eine Verstärkung der Rezession nach sich zieht.

Die Umstrukturierung ist schon im vollem Gange

Der „Reformvorschlag“ beinhaltet die Umgestaltung der Arbeitsförderung zur Arbeitgeber- bzw. Wirtschaftsförderung (vom Sozialstaat zum Wettbewerbsstaat!) und hat die Anpassung an kapitalistische Verwertungsbedingungen im Visier. Die Mobilisierung des „Erwerbspersonenpotentials“ (das sind laut Kommission „Erwerbstätige, registrierte Arbeitlose und Stille Reserve“) nach dem „Bedarfsprinzip“, d.h. zu den Bedingungen des krisengeschüttelten Marktes, zielt genau in diese Richtung.

Auf dem Hintergrund der beabsichtigten EU-Osterweiterung bezieht sich die Ost-Ausrichtung der Wirtschaftsförderung nicht allein – wenn überhaupt – auf die sog. neuen Bundesländer. Sie zielt vor allem auf den Standort Deutschland zur Eroberung der ostmittel- und osteuropäischen Märkte!

Es geht in einem Land, das sich seit 10 Jahren gen Osten im Krieg befindet(!) – vom Zusammenbruch des Ostblocks, über Bosnien und den Kosovo bis nach Afghanistan, sowie dem sich zuspitzenden Krieg gegen die arabischen Staaten und der mit dem (permanenten) Krieg zunehmenden innerimperialistischen Konkurrenz zur USA – um die inneren Veränderungen in Verbindung mit einer veränderten Außenpolitik.

Den Zusammenhang zwischen Krieg nach Außen und Krieg nach Innen sollten wir in diesem Zusammenhang nicht vernachlässigen und einer eigenen genauen Untersuchung unterziehen.

Der Bericht beinhaltet dementsprechend eine Anpassungsreform des Staates bzw. die Umgestaltung seiner Institutionen an die Bedingungen der grenzenlosen Ausbeutung. Die alte Struktur wird dabei zerlegt. Die schon geschaffenen veraltungstechnischen und instrumentellen

Übergänge durch Privatisierung, „Vermittlungsgutscheine“, „Training für Job“, „Job-Aktiv-Gesetz“, „Mainzer Modell“ usw. werden entsprechend der aktuellen Entwicklung fortgeführt.

So greift das Arbeitsamt der Zukunft verstärkt im Sinne der Anpassung der Menschen in den aktuellen Arbeitsmarkt ein. D.h. auch: der bisher noch weit verbreitete Widerstand gegen die vom Markt geforderte Logik, sich immer billiger auf dem Arbeitsmarkt zu verkaufen, soll gebrochen werden. Die bisher noch bestehenden minimalen Möglichkeiten (trotz massiver existentieller Sperrzeiten- oder sonstigen Androhungen von nervigen SachbearbeiterInnen) werden durch ein perfides Regelwerk der neuen Zumutbarkeiten und Sanktionen zu Ungunsten der heutigen und künftigen Arbeitslosen massiv eingeschränkt. Ebenso werden die bisherige Tarifstruktur und weitere arbeitsrechtliche Grundlagen einschneidend zugunsten einer Ausdehnung der entgarantierten Arbeit unterlaufen. Das sind wesentliche strategische Ziele bei der Entwicklung von der „Arbeitsförderung“ hin zur „Arbeitsmarktpolitischen Maßnahme“.

Die grundlegende Tendenz der Umstrukturierung hat mit dem „Job-Aktiv-Gesetz“, der Umgestaltung bzw. Privatisierung von Teilbereichen des Arbeitsamtes usw. schon begonnen. Folgerichtig wurden die Vorschläge der Kommission im August 2002 im Grundsatz bereits vom Bundeskabinett als Eckpunktepapier angenommen.

Auf der Basis der am 21.08.02 vom Bundeskabinett beschlossenen Eckpunkte für eine „Neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt“ bereitet die Bundesregierung die erforderlichen gesetzgeberischen Maßnahmen vor. Darüberhinaus werden die Fraktionen von SPD und

Bündnis90/Die Grünen am 10.10.02 einen Antrag zur unverzüglichen 1:1-Umsetzung der Vorschläge der Kommission „im Ganzen“ einreichen.

Bis Frühjahr 2003(!) sollen die entsprechenden ersten Schritte und weitere Gesetzesänderungen verabschiedet sein. Viele der Eckpunkte werden in einem schleichenden Prozess schlicht als Verwaltungsvorschriften erlassen und im Vorfeld kaum wahrgenommen. Beim nächsten Besuch im künftigen JobCenter werden sie dann den arbeitslosen Menschen präsentiert.

Trotz einzelner Differenzen in der Umsetzung und wahlkampfaktischer Debatten wird das Reformpaket in seiner strategischen Ausrichtung quer durch die Parteien getragen. Die Umsetzung wird in einem rasanten Tempo forciert. In Berlin und Duisburg werden bereits Pilotprojekte umgesetzt und PersonalService Agenturen eingerichtet.

So hat das Arbeitsamt Berlin-Mitte z.B. mit einer Tochterfirma, der Berlinwasser Holding, einen Kooperationsvertrag abgeschlossen. Danach übernimmt die im Mai 2000 gegründete Leihfirma perdie.net arbeitslose Jugendliche nach deren Ausbildung bei den Berliner Wasserbetrieben.

Bis Mitte nächsten Jahres (2003) sollen alle 181 Arbeitsämter/JobCenter eine integrierte PersonalServiceAgentur (PSA) haben oder zumindest mit einer zusammenarbeiten.

Parallel dazu läuft in Brüssel ein Anhörungsverfahren über eine EU-Richtlinie, mit der die Entlohnung von LeiharbeiterInnen geregelt werden soll.

Stand: Ende September 2002

Ideologie

Leitidee

Nach dem Motto „Freiwilligkeit und Pflicht“ ist in Zukunft jede/r generell freiwillig auf dem Arbeitsamt. Um individuelle Lebenssituationen besser berücksichtigen zu können, wird Arbeitslosen die Möglichkeit eröffnet, sich aus persönlichen Gründen aus dem JobCenter abzumelden. Sie verzichten damit auf Vermittlungsbemühungen des JobCenters und zugleich auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung, heißt es im Bericht. Wer hat ihn noch nicht gehört, den berühmten Satz: „dann können Sie sich ja abmelden“, oder Mensch tut eben seine Pflicht!

Das Motto „Eigenaktivität auslösen“ als Leitidee knüpft nahtlos an jene absurde Behauptung an, dass angeblich mangelnde Eigenaktivitäten und mangelnde Flexibilität von Arbeitslosen bei der Stellensuche als maßgebliche Ursache der sog. Beschäftigungskrise anzusehen seien („Faulenzer-Debatte“). Die Bekämpfung der Armen an Stelle der Bekämpfung der Armut wird fortgesetzt und weiterentwickelt.

Begleitet wird dies zum einen durch einen „Gesellschaftsvertrag“, der auf einen breiten gesellschaftlichen Konsens abzielt, und zum anderen von dem neuen Kriterium der „Arbeitsfähigkeit“ bzw. „Arbeitsunfähigkeit“. Unabhängig von der aktuellen Lage auf dem Arbeitsmarkt gilt dann: der/die trotz massiver gesellschaftlicher Anstrengungen immer noch Arbeitslose ist ein/e „FaulenzerIn“, ein/e unwürdige/r VerliererIn, der/die eigene Lage quasi selbst verschuldet hat. Dadurch wird eine Ideologie des würdigen („Arbeitsfähigen“) und unwürdigen Arbeitslosen („Arbeitsunfähigen“) geschaffen.

Die Kriterien für die „Förderbedürftigkeit“, d.h. für den Leistungsbezug, werden die dem Arbeitslosen vorgelegten Handlungsoptionen (z.B. in Form der „Eingliederungsvereinbarungen“) und seine Eigeninitiative zugrundegelegt. Flankiert von dem Prinzip „Überwachen und Strafen“ wird das Ganze durch einen „verhaltensbeeinflussenden“

Sanktions-Katalog (Mitwirkungspflicht und neue Sperr-Regelungen), mit dem der Leistungsbezug bei „Fehlverhalten“ stufenweise gesenkt oder aufgehoben werden kann. Durch die Verknüpfung mit einer drohenden Sperrzeit bzw. der Kürzung oder Wegfalls des Arbeitslosengeldes I/II (ALGI/II) soll die „Ernsthaftigkeit der eigenständigen Integrationsbemühung“ verstärkt und sanktioniert werden.

Da aber keine einzige in dem Papier der Hartz-Kommission vorgeschlagene Maßnahme geeignet ist, auch nur einen zusätzlichen Arbeitsplatz zu schaffen, kann zurecht der Schluß gezogen werden, daß es sich bei den neuen Kriterien an die Mitwirkungspflicht der Arbeitslosen lediglich um lohn- und anspruchssenkende Maßnahmen handelt.

Die MitarbeiterInnen des neuen JobCenters sollen verstärkt angewiesen werden, sich auf kein „Spiel mit dem Kunden“ einzulassen und die Maßnahmen in „Verbindung mit Freiwilligkeit und Pflicht“ konsequent umzusetzen.

Die Leitidee „Fördern und Fordern“ ist auf ein Versicherungsverhältnis ausgerichtet, das mit der jetzigen Umstrukturierung die Weichen für eine private „Beschäftigungs- bzw. Arbeitslebensversicherung“ stellt. „Fördern und Fordern“ entspricht der Erwartungshaltung des Versicherers (Bundesanstalt für Arbeit) an den Versicherten ((Lohn-)ArbeiterIn) und verpflichtet die/den VersicherteN im Sinne einer „Schadensminderung“ zu einem „angemessenen, zielgeführten Verhalten, zu Bewerbungen, zur Annahme von Vorstellungsgesprächen, zur tatsächlichen Teilnahme an Maßnahmen, zur Annahme von zumutbaren Stellenangeboten“.

Am Ende steht quasi der durch Arbeitslosigkeit eingetretene Schadensfall oder gegebenenfalls ein durch Verletzung der Mitwirkungspflicht selbstverschuldeter Schaden, aus dem sich eben keine Zahlungspflicht des Versicherers (Bundesanstalt für Arbeit) ergibt. Das neue Versicherungsverhältnis bestimmt sowohl die Gewährung von Förderleistungen für Maßnahmen (z.B. Weiterbildung oder

Bewerbungstraining) als auch den Leistungsbezug. Die strategische Ausrichtung der Umgestaltung zielt laut Kommission auf einen möglichst „geringen Mitteleinsatz um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder rasch zu beenden“, auf eine „Reduzierung der ‚Schadensfälle‘ und der Dauer der Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen“.

Neben der neuen Bundesanstalt für Arbeit stehen in Zukunft ebenso private Versicherungen. Die Bundesanstalt für Arbeit ist durch die (Übergangs-)Reform als öffentlich-rechtliche Versicherung lediglich der „erste Dienstleister des Arbeitsmarktes im Wettbewerb zu anderen, privaten Dienstleistern.“ Nach diesem Prinzip kann jede/r künftig, je nach Geldbeutel, zwischen öffentlich-rechtlicher (BA-Neu) oder privater Versicherung wählen.

Grundlage dieser neuen „Beschäftigungsversicherung“, die auch an anderer Stelle als „Arbeits-Lebensversicherung“ bezeichnet wird, könnten langfristige „verzinsliche und kreditfähige Arbeitszeit-, Mobilitäts- und Bildungskonten sowie flexible Anwartschaftszeiten in der Rentenversicherung“ sein, also eine Art Sparkonto bzw. Fond(!), in den während der Lohnarbeit einbezahlt wird. Diese sollten künftig durch eine neue „tarifpolitische Gestaltung“ begleitet werden. Die sog. Bildungskonten könnten mit tariflichen Leistungen verbunden werden (Tariffond). Ein Teil des Lohns würde dabei auf ein Konto eingezahlt bzw. gespart (Investivlöhne). Benachteiligte Gruppen könnten durch Steuergelder gefördert werden. Wer nicht genug verdient, um etwas beiseitezulegen, hat eben Pech gehabt.

All diese Überlegungen sind Ausdruck der Weichenstellung hin zur privaten Arbeitslosenversicherung, d.h. der Einstieg in den Umstieg, in die generelle Privatisierung der sozialen Absicherung.

Strategie und strategische Ausrichtung

Die strategische Ausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Umstrukturierung liegt in der Schaffung von sog. **Übergangsmarkten**. Dies bedeutet eine hohe Fluktuation zwischen verschiedenen Erwerbsformen: „Voll- und Teilzeit, Erwerbs- und Familienarbeit, Aus- und Weiterbildung, Erwerbsarbeit, selbständiger und abhängiger Beschäftigung“ und einer kurzfristigen Arbeitslosigkeit. Dabei werden auch zunehmend wechselnde Kombinationen dieser Formen vorkommen. Zur Schaffung dieser Übergangsmärkte dienen laut Bericht z.B. vermehrte Jobrotation, Förderung von Selbständigkeit, verstärkte Vermittlung an Zeit bzw. Leiharbeitsfirmen und ein Ausbau des Niedriglohnssektors sowie „leistungsgeminderte Beschäftigung für Ältere“ und eben auch die „konsequente Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zur Beschäftigungsversicherung“. Sie soll nicht nur die Arbeitslosigkeit versichern, sondern vor allem die Übergänge von einer in die andere Beschäftigungsform abfedern. So soll eine erhöhte Bereitschaft zur Flexibilität beim Arbeitsplatz-, Berufs- und Ortswechsel geschaffen werden. Die Schaffung der sog. Übergangsmärkte bedeutet: weg vom klassischen (Lohn-)Arbeitsverhältnis hin zum Eins-, Zwei- oder Drei-Jobverhältnis.

Der Bericht der Kommission beinhaltet die Umgestaltung weg von der Arbeitsförderung hin zur Arbeitgeber- bzw. **Wirtschaftsförderung** (vom Sozialstaat zum Wettbewerbsstaat). Verschiedene Module beinhalten Angebote an Arbeitgeber zur Senkung ihrer Personalkosten, die zu Lasten der öffentlichen Förderung und der betroffenen (Lohn-)ArbeiterInnen gehen.

Auf dem Hintergrund der beabsichtigten **EU-Osterweiterung** bezieht sich die Ost-Ausrichtung der Wirtschaftsförderung vor allem auf den **Standort** Deutschland zur Eroberung der ostmittel- und osteuropäischen Märkte!

Alle Instrumentarien des neuen JobCenters richten sich – in Zusammenarbeit mit dem KompetenzCenter – an „konkreten Beschäftigungsmöglichkeiten“ aus, d.h. ausschließlich am „**Arbeitsmarkt**“-**Bedarf** der Unternehmen. Das widerspricht dem Grundgesetz Artikel 12 zur freien Berufswahl.

Um die „**Marktzuführung**“ zu garantieren, wird der/die Arbeitslose „ganzheitlich erfasst“ (Profiling), durch die Clearingstelle eingestuft (als Informationskunde, Beratungskunde, Betreuungskunde) und an die Zeit/Leiharbeitsfirmen in Form der Personal ServiceAgentur (PSA) weitergereicht. Falls es keine Vermittlungsmöglichkeiten über die PSA oder Leiharbeitsfirmen gibt, soll eine öffentlich geförderte Beschäftigung durch die Kommunen angestrebt werden - für ein Taschengeld.

Generell wird eine weitere **Privatisierung** angestrebt: Aufgaben, die außerhalb der Kernaufgaben (Stellenaquise, Vermittlung, Überwachung, Strafe) des neuen JobCenters liegen, werden als Fremdaufträge an Dritte also private Vermittler und Unternehmen weitergegeben. Das gilt z.B. für Maßnahmen bei sog. „Betreuungskunden“, Profiling und verwaltungstechnischen Aufgaben.

Diverse (neue) **Gesetze** und bereits erfolgte **Gesetzesänderungen** greifen ebenso in die Umstrukturierung des Arbeitsmarktes ein. Hier ist zu berücksichtigen: das neue „Zuwanderungsgesetz“, Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), bereits erfolgte Änderungen der Ausbildungsrahmenpläne durch die Kultusministerien, Aushebelung des Kündigungsschutzes und tariflicher Bindungen durch die Ausweitung der Leiharbeit unter Zustimmung des *Bündnisses für Arbeit*, die bevorstehende Gemeinde-Finanzreform bzgl. der Lastenaufteilung zwischen Bund, Ländern und Kommunen, das geänderte Mietrecht bzgl. Aufhebung des Kündigungsschutzes bei einem nötigen Umzug wegen eines Jobs. So ist auch das „Job-Aktiv-Gesetz“ in diesem Kontext zu sehen.

Statt veralteter Strukturen und ehemals überfüllter Flure im Arbeitsamt soll nun der Kundenservice großgeschrieben werden. Als „Kunden“ der Zukunft gelten Arbeitslose und vor allem „Arbeitgeber“. Überall sollen lokale JobCenter eingerichtet werden als Zentrale für alle „Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“. Darüberhinaus soll es eine enge Verzahnung mit allen angrenzenden Bereichen geben, z.B. Sozialamt, Jugendamt, Schuldner- und Suchtberatungsstellen.

Ins JobCenter gehen alle, die arbeitslos sind oder werden, auch jene, die jetzt noch Sozialhilfe bekommen und in Zukunft als „arbeitsfähig“ eingestuft werden. Jede/r hat nur noch eine/n SachbearbeiterIn, entweder im JobCenter oder eingestuft als „Arbeitsunfähige/r“ im Sozialamt. Dabei geht es um das Prinzip: Eine Zuständigkeit! - Eine Leistung! Über die Kundeneinstufung entscheidet die Clearingstelle und über die Arbeits-(un)fähigkeit der ärztliche Dienst im neuen JobCenter.

■ Sozial- und Arbeitsamt sowie alle anderen relevanten Leistungseinrichtungen werden zusammengelegt. So sollen die „Schiebebahnhöfe“ bzgl. der Leistungen (zwischen Arbeitsamt, Sozialamt und Krankenkassen) vermieden werden. Denn für jede/n gilt künftig: Eine Zuständigkeit und eine Leistung! (vgl. M6 „Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe“, S. 20).

Die neuen JobCenter werden flächendeckend die zentralen Anlaufstellen für soziale Belange, in denen alle derzeitigen staatlichen Einrichtungen gebündelt werden. Darüberhinaus gehören dazu auch die sog. Schnittstellen zwischen dem Arbeitsamt (Vermittlung intern) und dem Arbeits- und Bildungsmarkt (Vermittlung extern), sowie soziale Einrichtungen.

Im JobCenter befinden sich dann konkret:

- Selbstbedienungssysteme (Service-Line, PC-Plätze für Bewerbungsschreiben)
- Informations- und Erlebniselemente (Job-Ticker, Info-Terminals, Berufsinformationszentrum BIZ, Internet-Bar, Café/Bistro, Ausstellungsflächen)
- Clearingstelle
- BerufsberaterInnen (FallmanagerIn, VermittlerIn)
- Reha-BeraterInnen
- Psychologischer Dienst
- Sozialamt
- Ärztlicher Dienst
- Schuldnerberatung
- Wohnungsamt
- Jugendamt
- Drogen- und Suchtberatung
- LeistungsberaterIn/Leistungsabteilung
- Familienkasse (Kindergeld)

Und die Schnittstellen:

- Arbeitgeber-Hotline/Serviceprofil für die Serviceleistungen an den Arbeitgeber
- PersonalServiceAgenturen (PSA) d.h. Zeit/Leiharbeitsfirmen
- Vermittlungsagenturen/Jobbörsen
- Weiterbildungsträger
- Regionalverbund Ausbildung
- Vertreter der Wohlfahrtsverbände und Kirchen
- Arbeitgebervertreter/Unternehmen

Ergänzend dazu sollen in Einkaufszentren sog. Job-Boutiquen eingerichtet werden.

Die Service-Line zur besseren Erreichbarkeit und die Arbeitgeberhotlines können an private Unternehmen z.B. CallCenter abgegeben werden.

■ Aufgaben, die außerhalb der Kernaufgaben (Stellenaquise, Überwachung, Strafe) des neuen JobCenters liegen, werden als Fremdaufträge an Dritte, also private Vermittler und Dienstleister weitergegeben. Das gilt z.B. für Maßnahmen bei „Betreuungskunden“, Profiling und verwaltungstechnischen Aufgaben (entsprechend der bereits erfolgten Privatisierung und Auslagerung).

■ Generell gilt eine Ausrichtung der Organisation nach sog. Kundengruppen: Informations-, Vermittlungs- oder Beratungskunde (Arbeitslose). Ihre Zuordnung

erfolgt über das „Eingangprofil“ durch die SachbearbeiterIn der Clearingstelle. Das Kundenprinzip beinhaltet auch die „neuen Serviceleistungen“ gegenüber der „Kundengruppe“ der Arbeitgeber.

Die SachbearbeiterInnen des neuen JobCenters erstellen auch ein „Serviceprofil“ für die Unternehmen/Arbeitgeber. Dies kann auf Wunsch des Unternehmens bedeuten, dass der/die VermittlerIn die BewerberIn vorauswahl für das Unternehmen trifft, bereits ein erstes Bewerbungsgespräch führt und weitere Bewerbungsgespräche beim künftigen Arbeitgeber in **Begleitung(!)** des/der VermittlerIn stattfinden.

■ Das **Profiling** ist eines der zentralen Instrumente des neuen JobCenters. Es dient zur Erfassung der Persönlichkeit des/der Arbeitslosen. Das durch ein Profiling erstellte Gutachten ist Grundlage der „**Eingliederungsvereinbarung**“. Sie beinhaltet die dem Arbeitslosen vorgelegten „Handlungsoptionen“. Also das, was er/sie „aktiv“ zu tun hat, um seine/ihre (individuelle!) Arbeitslosigkeit zu beenden bzw. letztlich Leistungen zu bekommen.

Ein „Eingangprofil“ stellt den Beratungs- und Betreuungsbedarf fest. In einem weiteren Profiling wird das persönliche Profil (Tiefenprofil) des Arbeitslosen „ganzheitlich“ erfasst. Neben den „harten Fakten“ wie beruflichen Qualifikationen und Jobhistorie/Lebenslauf werden auch „weiche Faktoren“ wie Motivation und „SoftSkills“ wie Teamfähigkeit oder Flexibilität erfasst. Es beinhaltet auch die finanzielle, persönliche und familiäre Situation. Neben dem eigentlichen BewerberInprofil werden auch „Wunsch- oder Zielstellenprofile“ erstellt. Dieses Vorgehen soll eine Vermittlung in (r)unterqualifizierte Jobs und berufsfremde Branchen ermöglichen (vgl. M3 „Neue Zumutbarkeit“, funktionaler Aspekt, S. 14).

■ „Kernstellen der Vermittlung“ im neuen JobCenter sind die Clearingstelle, der/die FallmanagerIn oder VermittlerIn sowie die PersonalServiceAgentur (PSA) als Leiharbeitsfirma.

■ Die **Clearingstelle** wird zur ersten Hürde für alle Arbeitslosen bzw. alle sozialen Belange. Ihre Aufgabe ist es, den „Beratungs- und Betreuungsbedarf“ festzustellen. Sie dient der „Kundensteuerung“. Hier wird auch das erste „Eingangsprofil“ erstellt, werden die Unterlagen entgegengenommen und aufbereitet. Leistungsvoraussetzungen werden geklärt und die Arbeitslosen an die entsprechenden Stellen im JobCenter weitergeleitet (oder abgewimmelt). Eingestuft als „Beratungskunde“ geht es zum/zur VermittlerIn, als „Betreuungskunde“ zum/zur sog. FallmanagerIn.

■ Als „Beratungskunden“ bei den VermittlerInnen erhält jede/r eine „ganz“ individuelle Betreuung bezüglich des eigenen Vorgehens (der eigenen „Strategie“) bei der Arbeitsplatzsuche. Hier steht das „Erkennen und beheben fachlicher und persönlicher Vermittlungshemmnisse“ im Vordergrund.

■ Der „Betreuungskunde“ ist eine „Person mit erheblichen Vermittlungshemmnissen“ und wird von einem/einer speziell ausgebildeten „FallmanagerIn“ betreut. Der/die FallmanagerIn erstellt oder veranlasst ein Tiefenprofil, schließt eine „Eingliederungsvereinbarung“ mit dem/der Arbeitslosen ab und klärt alles weitere mit den anderen Stellen der JobCenter und den PersonalService Agenturen (PSA). Die Aufgaben der FallmanagerInnen, das „Casemanagement“ (Fallmanagement), kann auch an private Vermittler, Institutionen weitergegeben werden, z.B. an Arbeitsvermittlungsagenturen oder (private) Träger für Eingliederungsmaßnahmen wie „Training für Job“ und „Coachingmaßnahmen“ (sprich: Dauerbetreuung bzw. -kontrolle – vgl. M8 „Aufbau von PersonalServiceAgenturen“, S. 25).

■ Grundsätzlich kann mensch immer an die PersonalServiceAgentur (PSA), also als LeiharbeiterIn weitergereicht werden! VermittlerInnen und FallmanagerInnen suchen offene Stellen in ihrem zugewiesenen Branchenbereich und vermitteln aufgrund eines „Matching-Verfahrens“ (ein Datenabgleich zwischen den erstellten Tiefenprofilen und den Arbeitgeberanforderungen) die Jobs. Sie arbeiten mit Unternehmen, PSA und Zeit/Leiharbeitsfirmen zusammen.

■ Alle Instrumentarien bzgl. der Arbeitsvermittlung des JobCenters sollen sich an den konkreten Beschäftigungsmöglichkeiten ausrichten, d.h. ausschließlich an dem „Arbeitsmarkt“-Bedarf der Unternehmen. Um dies zu gewährleisten, arbeiten sie an diesem Punkt eng mit den neuen „KompetenzCentern“ (ehemalige Landesarbeitsämter) zusammen (vgl. M11 „KompetenzCenter“, S. 30).

Einschätzung:

Ohne reale Maßnahmen zur Schaffung neuer regulärer (Lohn-)Arbeitsplätze und -verhältnisse bedeutet die Modernisierung des Arbeitsamtes zur „verbesserten Vermittlung“ und das „individualisierte“ Instrumentarium lediglich eine massive Verschlechterung und Erhöhung des Drucks für Arbeitslosen.

Die „individuelle“ Erhöhung des Anpassungsdrucks an die vom Markt geforderte Logik, sich immer billiger und zu immer schlechteren Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt zu verkaufen, ist **die** Folge.

Durch die Einstufung von Arbeitslosen als zu managende „Fälle“ mit „Vermittlungshemmnissen“, wird die Arbeitslosigkeit individualisiert und nach dem Motto: „Wer die richtige Strategie hat, der/die findet auch Arbeit“ in den Verantwortungsbereich des/der Einzelnen verlagert. Mit modernem Vokabular wird die alte Parole „Wer arbeiten will, der/die findet auch Arbeit“ modernisiert. Damit wird suggeriert, es gäbe ausreichend Arbeitsplätze, die es nur zu verteilen gelte. Nach wie vor sollen grundlegende ökonomische, kapitalistische und patriarchale Verwertungsinteressen ebenso wie die fürs Kapital günstige hohe Arbeitslosigkeit (die zur Lohndrückerei mißbraucht wird) aus dem Blickwinkel der Menschen verschwinden. **Nach dem Motto: „GewinnerIn oder VerliererIn auf dem Arbeitsmarkt“ soll der Verteilungskampf um die eigene Existenz gegeneinander ausgetragen werden.**

Die „ganzheitliche“ Betreuung und die Erfassung jeglicher Fertigkeiten und Fähigkeiten dienen zur Erhöhung des Drucks hin zur Annahme von (r)unterqualifizierten und qualifizierungsfremder Arbeit: (Lohn-)Arbeit soll damit auch völlig unabhängig vom jeweiligen Berufswunsch des/der Einzelnen angenommen werden (müssen!). Kombiniert mit einem flexiblen, auf die jeweilige arbeitslose Person ausgerichteten Sanktionskatalog wird der Druck zur Annahme jeglicher (Lohn-)Arbeit erhöht. So soll der Arbeitsmarktbedarf befriedigt werden. Das ganze nennt sich dann „erweiterte Vermittlungschance“, meint allerdings eine weitere Einschränkung der **Persönlichkeitsrechte** und der freien Berufswahl.

Das Profiling insgesamt als Verfahren der ganzheitlichen Persönlichkeitserfassung in Verbindung mit der Einrichtung einer deutschlandweiten zentralen Datenbank mit allen BewerberInnenprofilen, auf die neben den MitarbeiterInnen des Arbeitsamtes ebenso Zeit/Leiharbeitsfirmen und private ArbeitsvermittlerInnen Zugriff haben, schafft eine Struktur für den „ganz“ individuellen Blick auf jede Persönlichkeit, den „gläsernen Menschen“ (vgl. M10 „Personal, Organisation und Steuerung“, S. 29).

Zur neuen Maßgabe der Arbeits(un)fähigkeit siehe M6 „Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe“, S. 20.

Die familienfreundliche Vermittlung und die ...

Beim neuen JobCenter soll in Zukunft nicht nur alles besser organisiert sein sondern vor allem auch alles schneller gehen. Das nennt sich dann Quickvermittlung.

(Lohn-)ArbeiterInnen, denen gekündigt wird, müssen sich sofort beim JobCenter melden und nicht erst bei Ablauf der Kündigungsfrist. Noch während der Kündigungsfrist sollen sich die künftig Arbeitslosen neu bewerben. Dafür sollen sie vom Arbeitgeber freigestellt werden, natürlich nicht bei voller Lohnfortzahlung.

Neben der Quickvermittlung sollen sich die MitarbeiterInnen der JobCenter um jeden Einzelnen intensiver kümmern. Dafür gibt es künftig eine leistungsabhängige Lohnzahlung nach Bonuspunkten. Bonuspunkte werden zusätzlich vergütet. Besonders auszuzeichnen soll sich das für all jene VermittlerInnen, denen es gelingt, nach dem „Job-Familien-Konzept“ viele Familienernährer in Arbeit zu vermitteln. Nein, Geschwindigkeit ist keine Zauberei, sondern soll sich lohnen.

Unter dem Stichpunkt „Quick-Vermittlung“ werden verschiedene Konzepte eingeführt, die eine schnelle(re) Vermittlung leisten sollen: Die familienfreundliche Quick-Vermittlung nach dem Job-Familien-Konzept und die Quick-Vermittlung zur Erhöhung der Vermittlungsgeschwindigkeit.

A. Die familienfreundliche Quick-Vermittlung nach dem Job-Familien-Konzept

■ „Arbeitslose, die eine besondere Verantwortung für abhängige und betreuungsbedürftige Personen oder Familienangehörige tragen, erhalten besondere Priorität bei der Vermittlung“, heißt es im Bericht. Die Einteilung und Vergabe(!) von „regulären Stellen“ erfolgt grundsätzlich nach dem Prinzip des Job-Familien-Konzeptes (Priorität).

Neben allein Erziehenden ist das vor allem der männliche „Familienernährer“.

■ Durch ein „zielgruppenorientiertes“ Bonuspunkte-System erhalten VermittlerInnen einen Extrapunkt, wenn sie gemäß des Job-Familien-Konzeptes vermitteln. Bonuspunkte werden zusätzlich vergütet.

■ Der Vorstand der neuen Bundesanstalt für Arbeit und die Leitung des neuen JobCenter erhalten wöchentlich eine Zusammenstellung derjenigen Arbeitslosen, die „besondere Verantwortung“ tragen. Dadurch soll der „Handlungsbedarf und die persönliche Verantwortung der Führung der neuen Arbeitsämter verdeutlicht werden“.

■ Durch Einbindung der Öffentlichkeit (z.B. Bürgermeister, Personalchefs, Medien) soll ein Verantwortungsgefühl und eine höhere Bereitschaft zur Bevorzugung von Arbeitslosen mit Familie und Kindern entstehen. D.h. im Rahmen der „proaktiven Berichterstattung“ wird ein besonderes Augenmerk auf die familienfreundliche Quick-Vermittlung gelegt (vgl. M13 „Die Profis der Nation“, S. 34).

B. Die Quick-Vermittlung zur Erhöhung der Vermittlungsgeschwindigkeit

■ Die Vermittlungsaktivitäten sollen sofort nach Erhalt der Kündigung beginnen. D.h. künftig soll jede/r verpflichtet sein, das JobCenter bereits über die erfolgte Kündigung und bevorstehende Arbeitslosigkeit zu informieren. Es wird von einer Meldefrist zwischen 2 Wochen und 7 Monaten vor Jobende ausgegangen. Ebenso muss er/sie künftig den/die zuständige/n SachbearbeiterIn im JobCenter über das Ende eines befristeten Arbeitsvertrages oder einer Ausbildung benachrichtigen. Dadurch soll schon die „Kündigungsfrist“ für eine neue Jobsuche genutzt werden. Ziel ist der Wechsel von **Job zu Job!**, in Folge dessen eine Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit von zur Zeit 33 auf 22 Wochen erreicht werden soll.

■ Wer das JobCenter nicht rechtzeitig informiert, dem wird für jeden Tag der verspäteten Meldung („Karenzzeitregelung“) eine Pauschale vom Arbeitslosengeld abgezogen.

Die Abzugspauschalen werden je nach Höhe des vorherigen Bruttolohns in drei Klassen eingeteilt:

Bruttolohn > 3.100 Euro
= 50 Euro pro Tag Verspätung.
Bruttolohn ≤ 3.100 Euro
= 25 Euro pro Tag Verspätung
Bruttolohn < 1.700 Euro
= 7 Euro pro Tag Verspätung
Bruttolohn < 325 Euro
= keine Abzüge

■ Zur Beschleunigung der Vermittlung soll der Arbeitgeber die gekündigten (Lohn-)ArbeiterInnen zur Arbeitssuche freistellen und sie bei der Profilerstellung unterstützen.

■ Der Arbeitgeber erhält Zugang zu den Leistungen des JobCenters und der PersonalServiceAgentur, um freie Stellen mit ihrer Unterstützung zu besetzen.

■ Die schnelle Vermittlung durch die BeraterInnen soll durch Teamarbeit und ein zentrales EDV-System verbessert werden.

Der bundesweite, gerade auch externe Zugriff auf das EDV-System aller Akteure des Arbeitsmarktes, insbesondere von privaten Vermittlern, Zeit- bzw. Leiharbeitsfirmen und Arbeitgebern auf die BewerberInnen-Profile der Arbeitssuchenden (Datenbank), soll die Vermittlung beschleunigen (vgl. M10 „Personal, Organisation und Steuerung“, S. 29).

■ Die Zusammenlegung der Funktionen von VermittlerIn und BeraterIn soll beschleunigend wirken: Der künftige „Vermittlungs-Berater“ konzentriert seine Arbeit auf die Wiedereingliederung von Arbeitslosen. Er/sie ist von verwaltungstechnischen Aufgaben weitgehend befreit (durch Auftragsvergabe an private Unternehmen) und erhält einen geringeren Betreuungsschlüssel von max. 1:200 (VermittlerIn/FallmanagerIn zu Arbeitslosen).

Die Quickvermittlung

Erhöhung der Vermittlungsgeschwindigkeit

■ Die „Vermittlungs-BeraterInnen“ erhalten zudem einen größeren „**Gestaltungsspielraum**“ bezüglich der „individuellen“ Sanktionen gegenüber Arbeitslosen und der Vergabe von (Förder-) Geldern (vgl. unter M6 „Das Aktionsbudget“, S. 22). Zudem erhält er/sie finanzielle „Anreize“ durch das besagte leistungsbezogene „Bonus-System“ und einen daraus resultierenden Leistungslohn.

mit und ohne Familienbonus

Einschätzung:

Die familienfreundliche Quickvermittlung beinhaltet eine im Grundsatz patriarchale Ausrichtung. Männer werden bei der Stellenvergabe bevorzugt. Frauen, die in der patriarchalen Gesellschaft als „Zuverdienerinnen“ gelten, werden bei der Arbeitsvermittlung planmäßig benachteiligt bzw. in ihre zugewiesene Rolle gedrängt.

Quer durch **alle Module** fällt auf: Die Vorschläge laufen auf eine Verschärfung und Zementierung von patriarchalen Strukturen der (Lohn-)Arbeits- und Reproduktionsverhältnisse hinaus.

Der Deutsche Juristinnenbund stellt in seinem offenen Brief an Hartz vom 05.08.02 in Bezug auf die 13 Module fest: „*dass die Vorschläge nur auf typisch männliche Erwerbsbiographien abzielen und die Frauen Verliererinnen dieser Arbeitsmarktreform sind*“.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für (alleinerziehende) Frauen, sollen die bisherigen Mittel zur Kinderbetreuung gebündelt werden. Ganztagschulen sind in der aktuellen Diskussion. Vorgesehen ist es, mit Kommunen, Organisationen, Unternehmen und privaten Einrichtungen zusätzliche KinderbetreuungsKapazitäten aufzubauen. Dem widersprechen aber weitere Einsparungen im sozialen Bereich!

Nur wer einen gut bezahlten Job ergattert hat, kann sich einen privaten Betreuungs- oder Kindergartenplatz leisten. Für all jene, die als Alleinerziehende in Teilzeit- oder entgarantierter (Lohn-)Arbeit sind oder in eben solchen in der Familie als „Zuverdienerinnen“ gelten, ergibt sich ein unauflösbarer Teufelskreis. Für Frauen heißt es dann bei zunehmender Armut zurück in die Ehe, an „Heim und Herd“ und wachsende Abhängigkeit vom „Familien“-Lohn des Mannes.

Unterstützt durch eine „proaktive Berichterstattung“ hat die besondere Bevorzugung von Familien mit Kindern auch den Effekt, dass Menschen mit anderen Lebenskonzepten nicht nur in der Sache benachteiligt sondern ebenso mit einer Neuauflage des konservativen Familienbildes konfrontiert werden (vgl. M13 „Profis der Nation“, S. 34).

Dass hier aber auch bei Frauen nach ihrer Klassenlage unterschieden werden soll, macht der Antrag von SPD/Grüne zur Umsetzung der Kommissionsvorschläge deutlich: „*Der Wirtschaftsstandort Deutschland kann international nur wettbewerbsfähig bleiben, wenn erstklassig ausgebildete und leistungsbereite Frauen ihre Fähigkeiten auch beruflich nutzen können*“.

Die Quickvermittlung (ohne Familienbonus) erhöht den Druck auf die (Lohn-) ArbeiterInnen und erhöht die Kontrolle durch das JobCenter in der Hand eines/r SachbearbeiterIn, die schon in das alte Arbeitsverhältnis hineinverlagert wird. Das JobCenter ist in Zukunft permanent über die aktuelle Arbeitssituation informiert. Menschen in befristeten Arbeitsverhältnissen erhalten eine Art Dauerbetreuung. 30% aller Neuabschlüsse von Arbeitsverträgen sind befristete Verträge. Wenn die Vorschläge der Hartz-Kommission umgesetzt werden, wird sich dieser Prozentsatz noch erheblich erhöhen.

Im Wesentlichen aber ist die Quickvermittlung verzahnt mit dem neuen bundesweiten **Datenarchiv**, das alle BewerberInnen Daten (Profile) enthält und extern zur Verfügung gestellt werden soll. Neben einem künstlichen Aufblähen des BewerberInnenpools durch Menschen, die unabhängig vom Arbeitsamt auf Jobsuche gehen, bedeutet dies vor allem eine Türöffnerfunktion für die schnelle Vermittlung in Zeit- bzw. Leiharbeit und/oder befristete (Lohn-)Arbeitsverhältnisse.

Weitere Informationen und Einschätzungen zur EDV-Vernetzung findet Ihr im Modul 10 „Personal, Organisation und Steuerung“, S. 29.

M3

Die neue Zumutbarkeit

Ohne Leistung keine Gegenleistung! So einfach werden die neuen Zumutbarkeitsregelungen für Arbeitslose beschrieben. Das Grundprinzip: Die Zumutungen für jüngere und familiär ungebundene Arbeitslose werden erhöht. Nach einer 6-monatigen Schonfrist erhöht sich allerdings für alle - trotz familiärer Verpflichtungen - die Zumutbarkeit.

Damit der JobCenter keine Flut von Klagen zu hören bekommt, wird die Beweislast umgekehrt. Künftig muß der/die Arbeitslose beweisen, daß ein Job unzumutbar ist. Auf welcher Grundlage er/sie das tun könnte, bleibt allerdings offen.

Auch die Höhe des Arbeitslosengeldes (ALG-neu!) wird an die Mitwirkung der Arbeitslosen geknüpft. Nur wer zeigt, daß er/sie eine tolle JobsucherIn mit entsprechend akzeptabler „Strategie“ gemäß der Handlungsoptionen der SachbearbeiterIn ist, bekommt Geld. Als verdiente Spürnase - wenn auch ohne Erfolg.

Es besteht generell eine „Mitwirkungs- und Eigenleistungspflicht“, sowie die Pflicht zur Annahme eines zumutbaren Stellenangebotes. Nach wie vor gilt zwar, dass ein/eine Arbeitslose/r nicht alle Möglichkeiten nutzen und jede Arbeit annehmen muss, wie es § 119 Abs.1 des SGB III verlangt. Vielmehr muss er/sie jede nur zumutbare Möglichkeit ausschöpfen, um zu einer zumutbaren Arbeit zu kommen. Aber genau an diesem Punkt soll sich durch die erhöhte bzw. verschärfte Zumutbarkeitsdefinition einiges ändern.

Die im Bericht verkündete neue Mitwirkungs- und Eigenleistungspflicht beinhaltet:

- Abzüge vom ALG bei verspäteter Arbeitslosmeldung (Arbeitslosmeldung nach Erhalt der Kündigung).
- Eine Verpflichtung, für bis zu 6 Monate in Höhe des ALG in Form einer „Probezeit/Praktika“ für bzw. über die PSA bzw. Leiharbeitsfirma zu arbeiten.

- Gestaffelter, stufenweiser (dauerhafter) Abzug von ALG oder Sperrzeiten, wenn mensch aus „verhaltens- oder personenbedingten Gründen“(!) bei der PSA/Leiharbeitsfirma entlassen wird.
- Sanktionen bei Nichtumsetzung der Eingliederungsvereinbarung.
- Eine erhöhte Mobilitätspflicht.
- Weitere Verpflichtungen durch die neuen Zumutbarkeitsregelungen.

Die Zumutbarkeit wird nach **geografischen, materiellen, funktionalen und sozialen** Kriterien neu formuliert. Sowohl die Zumutbarkeitskriterien für einen Job als auch die Sanktionen gegen Arbeitslose werden verschärft. Generell ist die Arbeit in Zeit- bzw. Leiharbeit zumutbar.

Zu den einzelnen Kriterien der neuen Zumutbarkeit:

■ „Geografischer Aspekt“

Der „geografische Aspekt“ bezieht sich auf den Ort des Arbeitsplatzes und die daraus resultierenden Fahrzeiten/Pendelzeiten zur Arbeit bzw. den „zumutbaren“ Umzug in eine andere Region/Stadt. Das bedeutet nichts anderes, als daß **bundesweite Mobilität** zumutbar ist! Die familiäre Situation wird hierbei insofern berücksichtigt, als daß bei Bestehen einer „*besonderen Verantwortung für abhängige betreuungsbedürftige Personen*“ nicht ganz so hart vorgegangen werden soll. Allerdings ist eine Beschäftigung incl. Umzug auch dann zumutbar, wenn sie befristet ist und somit lediglich vorübergehend (bis zu 6 Monaten) einen getrennten Haushalt erfordert. Bei einem Dauerarbeitsplatz in Vollzeit ist ein Umzug generell zumutbar.

Generell kann ein Umzug von alleinstehenden und jüngeren Arbeitslosen und insbesondere von Langzeitarbeitslosen (mit oder ohne familiäre Verpflichtungen) verlangt werden. Mit der Länge der Arbeitslosigkeit verschärft sich für *alle* die Zumutbarkeit in punkto Mobilität.

Ein Umzug aufgrund von Angeboten für Teilzeit- oder kurzfristige Beschäftigungen soll nur dann nicht zumutbar sein, wenn die Kosten für den Umzug höher sind als der zu erwartende Gesamtlohn.

Für Jugendliche gehört es zur Zumutbarkeit, eine Ausbildung und/oder Qualifizierung in anderen Regionen Deutschlands oder Europas (!) anzunehmen.

Es wird zudem erwogen, ein Prämiensystem zu schaffen, um den Zwang zur erhöhten Mobilität zu verstärken. Die Einführung von pauschalen Mobilitätsprämien oder Prämien im Rahmen einer Selbsteinstufung des Arbeitslosen auf seine Mobilitätsbereitschaft wird erwogen.

Konkret heißt das:

Grundsätzlich ist für jede/n Arbeitslosen eine tägliche Pendelzeit zumutbar. Nach 3 Monaten ist eine tägliche Pendelzeit sowie für Jüngere und Alleinstehende eine BRD-weite Vermittlung zumutbar. Ab 6 Monaten ist für **Alle** eine BRD-weite Vermittlung zumutbar.

■ „Materieller Aspekt“

Der „materielle Aspekt“ bedeutet, daß generell Jobs mit einem geringeren Lohn als der vorherige zumutbar sind. Bis 3 Monate Arbeitslosigkeit ist ein Job mit 20% weniger in der Lohtüte als bisher zumutbar. Nach 3 Monaten ist ein Job mit 30% weniger in der Lohtüte und ab 6 Monaten ist ein Job in Höhe des Arbeitslosengeldes zumutbar. Grundsätzlich gilt, dass bis zu 6-monatige „Probe-Praktika“ per PSA-Leiharbeit in der Höhe des ALG zumutbar ist (ab Beginn der Arbeitslosigkeit).

■ „Funktionaler Aspekt“

Der „funktionale Aspekt“ birgt die generelle Zumutbarkeit einer Vermittlung in unter- bzw. runterqualifizierte (Billig-) Jobs. Die Vermittlung in einen Job unabhängig von der beruflichen Qualifikation in eine Beschäftigung, die der/die Arbeitslose bisher nicht ausgeübt hat oder für die er/sie nicht ausgebildet ist, muß hingenommen werden. Dies ist vor allem dann zumutbar, „*sobald festgestellt werden kann, dass eine 'berufliche Statusminderung' unvermeidlich ist, um den Bezug von Arbeitslosengeld zu beenden*“. Die Feststellung der „beruflichen Statusminderung“ ist Teil der Eingliederungsvereinbarung (vgl. M1 „Der Job Center“, S. 10).

Ohne Leistung keine Gegenleistung

„Nur, wer auch selbst aktiv ist, kann auf die Unterstützung der Gemeinschaft bauen.“
(aus dem Antrag von SPD/Grüne)

■ „Soziales Kriterium“

Das „soziale Kriterium“ geht mit dem Job-Familien-Konzept (vgl. M2 „Die Quickvermittlung“, S.12) einher: Grundsätzlich ist einem Menschen ohne familiäre Verpflichtungen mehr zumutbar. Die Zumutbarkeit erhöht sich allerdings für *alle* (mit oder ohne familiäre Verpflichtungen) mit der Dauer der Arbeitslosigkeit.

Die Flexibilisierung der Sperre Teile und Herrsche!

An die neuen Zumutbarkeitskriterien sind neue flexible Sanktionsmaßnahmen gekoppelt. Bisher galt eine befristete Sperrzeit. Nun werden, wenn der/die Arbeitslose eine der Regeln verletzt und/oder kein „aktives Mitwirken“ zeigt, zwei Vorschläge unterbreitet, wobei durchaus Mischformen möglich sind:

1. Seine Leistungen werden gemäß der alten Regelung stufenweise für eine bestimmte Zeit (4, 8 oder 12 Wochen) gekürzt.
2. Die Höhe der Leistung wird gemindert. Das bedeutet eine aufeinanderfolgende stufenweise Senkung der Höhe des Arbeitslosengeldes um 10%, 20% oder 30% auf Dauer.

Eine neue Regelung für das **Ende des Leistungsanspruchs** ist vorgesehen aber noch nicht konkretisiert. Bisher erlischt ein Anspruch bei einer Dauer der Sperrzeit von 24 Wochen.

■ Eine flexible Sanktionsregelung soll nach „**Sperrzeitbeständen**“ dosiert eingesetzt werden können. So soll z.B. die Weigerung einer Teilnahme an einer Integrationsmaßnahme weniger bestraft werden als die Ablehnung eines „zumutbaren“ Arbeitsangebots.

■ Die MitarbeiterInnen des JobCenters sollen angewiesen werden, sich auf kein „Spiel mit dem Kunden“ einzulassen und dies in „Verbindung mit **Freiwilligkeit und Pflicht**“ konsequent umzusetzen.
„Verletzt der Kunde die Regeln, indem er trotz intensiver Klärung seiner Situation und der geeigneten Handlungsoptionen die angebotenen Möglichkeiten nicht

annimmt und keine Bereitschaft zu aktiver Mitwirkung zeigt, wird das JobCenter in angemessener und differenzierter Weise seine Leistungen reduzieren oder schließlich einstellen“, heißt es drohend im Bericht.

■ Die **Beweislast wird umgekehrt!** Ob ein Job zumutbar ist, entscheidet zunächst der JobCenter. Gemäß den Vorstellungen des Berichts muß der/die Arbeitslose nun beweisen, dass eine Stelle, die er/sie ablehnt, nicht zumutbar ist. Durch die Umkehrung der Beweislast liegt die Beweislast bei ihm/ihr. Hält der/die Arbeitslose eine zugewiesene Arbeit nicht für zumutbar, kann er/sie dies nur beim Sozialgericht oder dem neuen „Beschwerdemanager“ einklagen. Dies gilt für **alle Einwände**, die den „persönlichen Bereich“ des Arbeitlosen betreffen, wie z.B. Krankheit, gesundheitliche Einschränkungen oder familiäre Umstände.

So wird in Modul 6 „Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe“, im Zusammenhang mit der Einführung des Aktionsbudgets und der Abschaffung des alten Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) extra darauf hingewiesen, daß die neue Bundesanstalt für Arbeit sich der „**Rechtstreitereien**“ und des damit verbundenen „**Verwaltungsaufwandes**“ entledigen will (vgl. M6 „Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe“, S.20).

Einschätzung:

Zwang zur Mobilität, weniger Lohn, Unter- bzw. Runterqualifizierung und die Pflicht zur Zeit- bzw. Leiharbeit kennzeichnet die neue Zumutbarkeit.

Eine Pflicht zur Leiharbeit über die PSA mit der Verpflichtung, für bis zu 6 Monate in Höhe des Arbeitslosengeldes in Form einer/s „Probezeit/Praktika“ zu arbeiten, beinhaltet neben der gnadenlosen Ausbeutung derer, die Arbeit suchen, ein Ausnutzen und Ausdehnen sog. Probezeiten und Praktika ohne Lohn. Das JobCenter wird zur Leihfirma für kostenlose Arbeitlose.

Es gibt kaum ein Entrinnen aus dem Zwang zur Leiharbeit. Die Drohung, mit Abzug bzw. Kürzung des ALG bei einer

Kündigung durch die Leiharbeitsfirmen aus „*verhaltens- oder personenbedingten Gründen*“, führt zusammen mit der Umkehrung der Beweislast zu einem Teufelskreis der Erpressbarkeit. Durch die Aufhebung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (vgl. M8 „Die Personal ServiceAgentur“, S. 24) ist die Zumutbarkeit von entrechteten, entgarantierten Jobs grenzenlos.

Die Koppelung mit dem Leistungsbezug macht deutlich, mit welchem Druck Arbeitslose in Leiharbeitsverhältnisse gepresst werden sollen, um damit vor allem die Ausdehnung des Niedriglohnssektors und der entgarantierten (Lohn-)Arbeitsverhältnisse zu forcieren. Dies hat die Absenkung des Lohnniveaus insgesamt ebenso wie die der Lohnersatzleistungen zur Folge.

Denn künftig soll Höhe der Leistungen um einen bestimmten Prozentsatz dauerhaft gekürzt werden. Dies bedeutet ein neues Instrumentarium zur stufenweisen Absenkung der Höhe des Arbeitslosengeldes auf die Tiefen des (neuen) Sozialgeldes.

Die erhöhte Mobilitätsanforderung führt zwangsläufig zur zunehmenden Vereinzelung, da der/die Einzelne aus dem bisherigen sozialen Zusammenhang (FreundInnen, Familie, Lebensgemeinschaften) herausgerissen wird, um dann sein/ihr Glück als WanderarbeiterIn zu suchen.

Außerdem erhöht sich faktisch die Zahl der Alleinerziehenden (Frauen).

Die „Mitwirkungs- und Eigenleistungspflicht“ liegt in der Beurteilungsgewalt des/der einzelnen SachbearbeiterIn. Dies führt in Verbindung mit dem Prämiensystem zu Willkür. Die „Eingliederungsvereinbarung“ suggeriert, dass sich zwei auf gleichberechtigter Ebene einigen. Tatsächlich ist es aber ein Verhältnis der Ungleichheit: Es wird ein Verhaltenskatalog (die „Handlungsoptionen“) vorgeschrieben, der als Grundlage zur Prüfung der „Mitwirkungspflicht“ dient. Dieser ist abzuarbeiten, kann aber jederzeit beliebig erweitert werden.

M4 Jugendliche Arbeitslose

Kleiner, schlanker und vor allem billiger für die Unternehmen soll die Ausbildung werden. Im Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit hat sich die Kommission etwas besonders perfides ausgedacht: „Alle machen mit“, ist das neue Motto, wenn es um die Finanzierung von (Aus-)Bildung geht.

Für junge Leute, die einen Ausbildungs- oder Studienplatz suchen bzw. bekommen wollen, soll es ein „AusbildungsZeit-Wertpapier“ geben. Eine Stiftung soll gegründet werden, in die öffentliche Einrichtungen, Unternehmen und vor allem Privatpersonen spenden sollen. Eine zusätzliche Finanzierung soll über ein bundesweites Rabattkarten-System erreicht werden. Eltern und Großeltern sollen Wertpapieranteile kaufen und so für die (Aus-)Bildung ihrer Kinder und Enkel Geld ansparen.

Das „AusbildungsZeit-Wertpapier“ soll sowohl für die Ausbildung als auch für das Studium eingesetzt werden. Über die Stiftung wird das angesparte Geld an Betriebe und Universitäten ausgezahlt. Sie erhalten auf diesem Wege eine „Förderung“ per Lehrgeld, wenn sie den/die Jugendliche/n (aus-)bilden.

Zudem soll eine neue Form der „Mini-Ausbildung“ eingeführt werden, und Jugendliche sollen über Zeit- bzw. Leiharbeit die „Möglichkeit“ erhalten, verschiedene Stellen „auszuprobieren“. Sie könnten damit auch bei unterschiedlichen Arbeitgebern bundesweit einzelne „Module“ (Qualifizierungsbausteine) erwerben.

■ Das JobCenter übernimmt die Verpflichtung, dafür zu sorgen, „dass kein Jugendlicher ohne eine aktive beiderseitige Suche nach einer Praktikums- oder Ausbildungsstelle zu Hause sitzt und Transferleistungen erhält“. Kein Ausbildungsplatz und keinen Pfennig Geld in der Tasche! (vgl. M6 „Kindergeld“ S. 21)

■ Die „Begabungspotentiale“ der Jugendlichen sollen im Schulsystem früher erkannt und gefördert werden. Diese „Förderung“ sieht vor, daß „weniger theoriebegabte SchülerInnen generell stärker praxisorientierten Unterricht erhalten“. Das bedeutet die frühzeitige Festlegung auf spätere Ausbildungs- oder Berufsmöglichkeiten.

Die Mini-Ausbildung

■ Gemäß einer Orientierung am Arbeitskräftebedarf der Unternehmen sollen neue „arbeitsmarktfähige Ausbildungsberufe“ geschaffen werden. Dies wurde ähnlich bereits im Bündnis für Arbeit unter dem Stichwort „Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ vereinbart. Mehr Ausbildungsordnungen mit, laut Bericht „weniger komplexen Anforderungen“ sollen geschaffen werden. Dem entsprechend werden dann den Jugendlichen vom neuen JobCenter „arbeitsmarktfähige Qualifizierungsbausteine aus bestehenden Ausbildungsberufen“ angeboten. Die Schaffung von „Einfacharbeitsplätzen und Übungswerkstätten besonders für benachteiligte Jugendliche“ ist vorgesehen.

In diesem Sinne sollen bereits für das kommende Berufsschuljahr (Herbst '02) neue Lehrpläne eingeführt werden. „Die Innenministerkonferenz will damit die theoretische außerbetriebliche Ausbildung von 19 dualen, teils neuen Ausbildungsberufen besser an die jeweiligen beruflichen Anforderungen anpassen“. (aus: Berliner Morgenpost vom 25.08.02)

■ Der verstärkte Einsatz von Zeit- bzw. Leiharbeit soll – so heißt es zynisch – „Jugendlichen die Möglichkeit geben, ihre Interessen zu entdecken und verschiedene Stellen auszuprobieren“. Besonders „schwervermittelbare Jugendliche“ sollen über eine Vermittlung durch die PSA-

Leiharbeitsfirmen durch „Erwerbstätigkeit und Betriebspraktika Erfolgserlebnisse und Anerkennung“ erlangen. Hierzu soll es – die Vermittlung begleitend – entsprechende kommunale Paten- und Partnerschaftsprogramme mit den Regionen geben.

■ Über die PSA soll es nun auch für Jugendliche „neue Möglichkeiten zur betriebsnahen Qualifizierung“ geben. D.h., die Vermittlung von Jugendlichen in Betriebe zum Erwerb sog. Qualifizierungsbausteine. (Vgl. M8 „Aufbau von PSA/Coachingmaßnahmen, S. 25)

■ Für Jugendliche soll es zur neuen Zumutbarkeit gehören, eine Ausbildung und Qualifizierung in anderen Regionen Deutschlands oder Europas anzunehmen: „Aus der Not wird eine Tugend (!). Ausbildung und Qualifizierung in anderen Regionen Deutschland oder Europa ist besser als keine Ausbildung“ (vgl. M3 „Die neue Zumutbarkeit“, S. 14).

Die einzelnen Qualifizierungsbausteine – statt einer regulären Ausbildung – kann der/ die Jugendliche dann auch europaweit erwerben.

Das „Ausbildungszeit-Wertpapier“ oder: „Kauf dir einen Bildungsplatz!“ Der Weg zurück zum Lehrgeld!

Vorab: Ausbildung meint hier Berufsausbildung oder/und Studium!

■ Das System des „AusbildungsZeit-Wertpapiers“ (AZWP) lobt sich selbst als eine „Gemeinschaftsaktion aller gesellschaftlichen Gruppen“. Es soll ein Fond zur Finanzierung von Ausbildungsplätzen geschaffen werden. In diesen Fond fließen folgende Gelder: Zuschüsse der Arbeitsverwaltung, Kostenanteile der Ausbildungsbetriebe, (private) Spenden sowie Lohn- und Rentenanteile von Eltern und Großeltern (über den Kauf von AZWP's).

Darüberhinaus sollen Einnahmen aus einem landesweiten Rabattsystem, bestehend aus der Händlerpauschale (d.h. ein bestimmter Prozentsatz des Umsatzvolumens fließt in die Finanzierung von Ausbildungsplätzen) und Kundenrabatt-Mar-

AusbildungsZeit Wertpapier

ken des Verbrauchers, kommen. Unter dem Motto „Rabatte für mehr Ausbildung“ kann jede/r über sein individuelles Rabattkonto beim täglichen Einkauf ganz privat Mittel locker machen, die für die Finanzierung von Ausbildungsplätzen eingesetzt werden.

■ Die Umsetzung und Verwaltung des Fonds läuft über gemeinnützige lokale oder regionale Stiftungen. Sie akquirieren und werben die finanziellen Mittel. Diese Gelder werden dann für die Bildung des Kapitalstocks der Stiftungen, die Finanzierung der Ausbildungsplätze (gebunden an das AZWP) oder sonstiger Maßnahmen verwendet. Die Stiftungen agieren als Garanten für die Ausbildung. Sie verkaufen auch die zweck- und personengebundenen „AusbildungsZeit-Wertpapiere“, an die sog. Schenker.

■ Die „Schenker“ sind Eltern, Großeltern, Verwandte usw., die für ihre Kinder oder Enkelkinder Wertpapieranteile „in beliebiger Höhe erwerben“ können und diese dem Jugendlichen „schenken“. Dem/Der InhaberIn eines AZWP wird über eine „mündelsichere Anlage am Kapitalmarkt“, über den Fond eine Ausbildungsfinanzierung, sowie eine damit verbundene und versprochenen „Verfügbarkeit des Ausbildungsplatzes“ durch die Stiftungen garantiert.

■ Die genannte mündelsichere Anlage ist nichts anderes, als das angelegte bzw. bezahlte Geld, das der/die „Schenker“ in den Fond durch den Kauf eines AZWP zahlt, und das dann dem jeweiligen (Aus)bildungsbetrieb/Unternehmen über den sog. Fond quasi als Lehrgeld ausgezahlt wird. Um welche Summen es dabei gehen soll, schreibt die *Frankfurter Rundschau* am 21.08.02: „Der Auszubildende kauft sich mit einem zinsgünstigen Kredit von 25.000 Euro beim Betrieb ein.“

■ Die „beschenkten“ InhaberInnen des AZWP lösen bei Beginn ihrer Ausbildung (oder Studium) das Wertpapier bei einer der regionalen Stiftungen ein. Das dadurch ausgelöste Geld erhält der Ausbilder.

■ Nach einem festgelegten Schlüssel für den Arbeitgeber von 1:1 sollen dann in

Zukunft die wenigen vorhandenen Ausbildungsplätze zu 50% als reguläre Ausbildungsplätze und zu 50% als Ausbildungsplätze über das AZWP per Lehrgeld privat finanziert werden.

Einschätzung: Zum „AusbildungsZeit-Wertpapier“

Mit dem zweck- und personengebundenem Papier in der Hand soll dann die Finanzierung der Ausbildung aus privater, eigener Tasche garantiert werden. Die Unternehmen zahlen keinen Pfennig für diese Ausbildung. Sie sollen Zuschüsse erhalten und die kompletten Ausbildungskosten per AZWP werden von Oma und Opa bezahlt.

Mit dem AZWP wird der Ausbildungs- oder Studienplatz zur (ver-)kaufbaren Ware! Nur, wer Geld hat, kann in Zukunft seinen Kindern einen Ausbildungsplatz kaufen. Wer dagegen als Jugendlicher keine reichen Eltern oder andere Gönner mit Geld hat, bleibt auf dem ungelerten (Hilfs-)ArbeiterInnenjob sitzen. Die Gönner der Zukunft können ihre Finanzierung wiederum an Bedingungen knüpfen.

„Das AusbildungsZeit-Wertpapier ist ein Instrument zur Finanzierung zusätzlicher Ausbildungsplätze“, heißt es frohlockend in dem Bericht. Allerdings zeigen Erfahrungen, daß sich mit jeder Form des Ausbildungskaufs das Eigenengagement der Unternehmen verringert und weniger betriebliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Für alle ohne Geld in der Tasche verschärft sich durch das 1:1-Prinzip der Kampf um die dadurch zu 50% (!) reduzierten regulären Ausbildungsplätze.

Die Verantwortung für eine funktionierende Berufsausbildung haben nach dem Urteil des Bundesverfassungsgericht vom 10.12.1980 bislang die Arbeitgeber: „In dem in der Bundesrepublik Deutschland bestehenden dualen Berufsausbildungssystem mit den Lernorten Schule und Betrieb (Behörde) liegt die spezifische Verantwortung für ein ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen der Natur der Sache nach bei den Arbeitgebern, denn sie verfügen (...) typischerweise über die Möglichkeiten, Ausbildungsplätze zu schaffen und anzubieten“

Mit dem AZWP wird die Ausbildungsfinanzierung grundlegend umgestaltet: nicht die Unternehmen bzw. Arbeitgeber sondern Privatinvestitionen eines jeden/ jeder Einzelnen oder der Familie sind es, die den (qualifizierten) Arbeitskräftenachschub der Unternehmen finanzieren und sichern sollen. Der Staat fördert damit eine verfassungswidrige Umgestaltung der Ausbildungsfinanzierung.

Die kläglichen Überreste des dualen Ausbildungssystems werden durch ein Parallelinstrumentarium letztlich gänzlich ausgehöhlt bzw. beiseite gefegt. Ein Verdrängungseffekt bzw. eine Umgestaltung der (Aus)Bildungsfinanzierung weit über das 1:1-Prinzip hinaus ist absehbar. Das bedeutet längerfristig eine Zunahme von Privatschulen, privaten Universitäten und privat finanzierter betrieblicher oder überbetrieblicher Ausbildung und Qualifizierung.

Das „AusbildungsZeit-Wertpapier“ wird sich damit längerfristig nicht nur auf die Jugendlichen auswirken. Die strategische Ausrichtung zielt auf den gesamten Bildungsbereich und die generelle private Finanzierung von Bildung!

Das Wertpapier soll laut Zeitungsberichten in ein bis zwei Bundesländern als Modellprojekt gestartet werden.

Einschätzung: Zur Mini-Ausbildung

Generell fällt auf, daß nur Maßnahmen vorgesehen sind, die das viel beschworene – aber kaum relevante – Prinzip der Chancengleichheit zur propagandistischen Makulatur werden lassen.

Es werden „abgespeckte“ Ausbildungen, die „weniger komplexe Anforderungen an Auszubildende“ stellen sollen geschaffen. Eine „Mini-Ausbildung“ für den Mini-Job und hinterher den Mini-Lohn.

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) meldet für den Juli '02 einen Rückgang der Lehrstellen um 5,9% im Vergleich zum Vorjahr. Verantwortlich für die Lehrstellensituation sei neben der schwierigen konjunkturellen Lage auch die Weigerung der Gewerkschaften, „schlanke, theoriegeminderte

M5 Menschen ab 55 Jahre „Bridge-System“ und „Lohnzuschuß“

Fortsetzung Mini-Ausbildung:

Berufe für praktisch Begabte“ mit einer Ausbildungszeit von bis zu zwei Jahren einzuführen, beklagt der DIHK. Denn nur in „einfachen Berufen“ hätten SchulabbrecherInnen (das sind 10-15% der SchülerInnen eines Jahrgangs, laut DIHK) eine Chance.

Statt das Bildungssystem insgesamt zu verbessern, um die sog. SchulabbrecherInnen ernst zu nehmen, wird die schlechte Bildungssituation von den Unternehmen ausgenutzt. Sie werden per Definition zu „theorieunbegabten“ Jugendlichen erklärt und die Schaffung von billigen Miniausbildungen für den Mini-Job und den Mini-Lohn gefordert. Eine Verkürzung der Ausbildungszeit dient nur dazu, später die Löhne zu senken. Als „praktisch Begabte“ sollen sie den künftigen Bedarf an (qualifizierten) HilfsarbeiterInnen der Unternehmen decken.

Nicht die SchulabbrecherInnen, die damit quasi zu „Ungebildeten“ erklärt werden und damit auch im Status Quo der „Ungelernten“ verhaftet bleiben sollen, sind das Problem. „Ungebildet“ ist nur das Schulsystem selbst! Und Jugendliche ohne Schulabschluß brauchen mehr Unterstützung und Qualifizierung statt weniger!

Um die Gewerkschaften zu kaufen, hat der DIHK ein „Satellitenmodell“ entwickelt, nachdem die Ausbildungsinhalte flexibler gestaltet werden sollen. Neben den Grundqualifikationen soll es künftig „Wahlbausteine“ geben, als eine Art „Modulsystem“. „In manchen Bereichen machen solche Module Sinn“ räumt alsdann auch die DGB-Sprecherin ein. In der Chemie und Medienbranche gibt es bereits solche Ausbildungsberufe. Wieviele Module/Bausteine mensch lernt ist dann allerdings auch abhängig vom Geldbeutel.

„Wer älter als 55 ist und arbeitslos, der kann sich auf eigenen Wunsch aus dem Vermittlungsprozess entlassen lassen“. Eine Art Rente als Brücke in den Vorruhestand wartet auf den älteren Arbeitslosen. So oder so ähnlich wird das „Bridge-System als Antwort auf die Altersarbeitslosigkeit, gepriesen. Was aber hat es auf sich mit der im Bericht verkündeten: „ehrlichen und verantwortungsbewussten Antwort auf die Frage, wie der heutigen Altersarbeitslosigkeit wirksam begegnet werden kann“?

Das System soll schrittweise bis 2005 wieder zurückgefahren werden. Denn danach werden Arbeitskräfte wieder rar, verkündet die Kommission. Ältere werden dann wieder gebraucht.

Neben dem „Bridge-System“ sollen ältere Arbeitslose einen Zuschuß als sog. Lohnversicherung erhalten. Damit soll ihnen der Einstieg in einen niedriger entlohnten Job schmackhaft gemacht werden.

Als eine „ehrliche und verantwortungsbewusste Antwort“, um der heutigen Altersarbeitslosigkeit wirksam zu begegnen, werden **zwei Modelle** vorgeschlagen. Mit ihnen soll für „ältere Arbeitnehmer der Verbleib in der Beschäftigung gewährleistet werden“:

1. Ein „Zuschuß“ aus der sog. **Lohnversicherung** soll die Einkommseinbußen bei der Herabstufung in geringer entlohnte (Lohn-)Arbeitsverhältnisse ausgleichen.

2. Über das „**Bridge-System**“ sollen ältere Arbeitnehmer (ab 55 Jahre) aus dem regulären Beschäftigungssystem bzw. Leistungsbezug „aussteigen“. Es wird als die neue Form des Vorruhestands gepriesen.

Darüberhinaus ist eine Arbeit für ältere Menschen als „PraktikantIn“ oder in der „ehrenamtlichen und zivilgesellschaftlichen Arbeit“ vorgesehen.

Für den Arbeitgeber sollen Anreize geschaffen werden, ältere Arbeitnehmer einzustellen.

1. Die Lohnversicherung

„Die Lohnversicherung ersetzt für die ersten Jahre nach der Entlassung einen Teil des Einkommensverlustes in einer neuen Beschäftigung“, heißt es im Bericht. Mit der „Lohnversicherung“ (als Zitat: „neue Strategie“) sollen niedrig entlohnte Stellenangebote für ältere (Lohn-)ArbeiterInnen attraktiv gemacht werden!

■ Die „Lohnversicherung“ erhalten „die älteren ArbeitnehmerInnen“ als Ausgleich zu ihrem vorherigen Lohn, wenn sie einen Billig-Job annehmen!

■ Die Leistung basiert als eine Art prozentualer Ausgleichszahlung (als sog. Zuschuß) auf der Netto-Lohndifferenz zwischen dem alten (höher bezahlten) und dem neuen (niedriger bezahlten) Job.

■ Die Bezugszeit der Lohnversicherung (im neuen Billig-Job) wird um die Monate des zuvor bezogenen Arbeitslosengeldes, also um die Zeit der Arbeitslosigkeit zwischen dem alten und dem neuen Job, gekürzt.

■ Die Leistung wird ab 55 Jahre gezahlt. Der Anspruch auf diesen Zuschuss aus der „Lohnversicherung“ besteht nur einmal innerhalb von 5 Jahren, also **einmal** zwischen 55 - 60 Jahren.

■ Die volle Leistung wird bezahlt, wenn es sich beim neuen Job um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt. Bei einer Teilzeitbeschäftigung wird der Anspruch entsprechend gekürzt. Keine Leistung erhält mensch, wenn der Job bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt.

billig oder unbrauchbar?

2. Das „Bridge-System“:

Älteren Arbeitslosen (älter als 55 Jahre) wird angeboten, aus der Betreuung durch das JobCenter auszusteigen. Sie erhalten eine monatliche Zahlung inklusive Sozialversicherungsbeiträgen. Das bedeutet:

■ Der Gesamtanspruch auf das Arbeitslosengeld (Gesamtwert/ALG I) wird dann nicht mehr monatlich für die Bezugszeit (ALG I = 12 Monate) gezahlt. Sondern sie wird **auf 5 Jahre gestreckt** (bis zur Frührente mit 60) monatlich als eine sog. Rente ausbezahlt. Das und nichts anderes bedeutet „Bridge-System“ – ein Taschengeld zur Überbrückung, wie der Ausdruck schon sagt. Mit Erstattung des Barwertes „steigt“ der/die Betroffene aus dem regulären Beschäftigungssystem/Leistungsbezug aus und fällt aus der Arbeitslosenstatistik raus.

■ Das Bridge-System soll nur vorübergehend eingeführt werden. Angesichts der demografischen Entwicklung soll es wieder stufenweise zurückgenommen werden, denn laut demografischer Entwicklung werden ab 2005 Arbeitskräfte wieder rar, verkündet die Kommission. Ältere würden dann wieder gebraucht.

■ Um ein Zusatzeinkommen zu ermöglichen, soll älteren Arbeitslosen durch die PSA-Leiharbeitsfirma eine „**PraktikantInnenstelle**“ in Unternehmen vermittelt werden: „Sie erhalten dann eine Praktikantenvergütung“(!). Weiterhin sollen ältere Menschen in der „ehrentamtlichen und zivilgesellschaftlichen Arbeit“ tätig werden. Sie sollen über die PSA-Leiharbeitsfirmen Angebote erhalten, um „in Vereinen und Initiativen auf Stadtteilebene in einem monatlichen Umfang von 40 bis 60 Stunden tätig zu werden.“

■ Für die Arbeitgeber soll es weiterhin Lohnkostenzuschüsse geben. Als Anreiz für die Einstellung eines Älteren soll der Arbeitgeberanteil für die Arbeitslosenversicherung gesenkt werden. Der Antrag von SPD/Grünen geht darüber hinaus und sieht die komplette Streichung des Arbeitgeberanteils vor. Zudem soll die Möglichkeit der befristeten Beschäftigung älterer Menschen durch eine neue erweiterte Befristungsregelung von jetzt 58 Jahren auf 50 Jahre vorverlegt werden.

Einschätzung:

Mit keinem der zwei Modelle wird der „Verbleib in der Beschäftigung“ gewährleistet. Sie zielen auf das Abdrängen älterer Menschen in den Niedriglohn-Sektor und PraktikantInnenstatus.

Der sog. **Lohnzuschuss** als Übergangsgeld in den niedriger entlohnten Job ist lediglich ein einmal gezahltes Trostpflaster für den Ausstieg aus dem regulären (Lohn-)Arbeitsverhältnis und den Einstieg in den Niedriglohn-Sektor. Dies beinhaltet ein planmäßiges (Ab-)drängen von Menschen ab 55 Jahre in prekäre (Lohn-)Arbeitsverhältnisse.

Durch die Vermittlung in sog. **PraktikantInnenstellen** werden Menschen ab 55 Jahren in die „ehrentamtliche Arbeit“ abgeschoben. In einen Bereich, der jetzt schon überwiegend **unentgeltlich** in großem Maße von ihnen geleistet wird.

Das Drücken sog. Älterer in die unentgeltliche „ehrentamtliche Arbeit“ oder den Niedriglohn-Sektor bedeutet auch das Senken ihres Rentenniveaus!

Da keine Arbeitsplätze für sie geschaffen oder gesichert werden, kommt verschärfend hinzu: nur wer als „arbeitsunfähig“ gilt, erhält in Zukunft das (neue) Sozialgeld. (Lohn-)ArbeiterInnen, die mit ihren 55 Jahren bis zur Rente als „arbeitsfähig“ gelten, fallen aus dem Bezug des neuen Sozialgeldes raus und haben es zudem schwer auf dem (jung-dynamischen) Arbeitsmarkt.

Das **Bridge-System** ist nichts weiter als eine Form der Aussteuerung. Es handelt sich dabei um eine Maßnahme zum Zweck der Bereinigung der Arbeitslosenstatistik. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit bemerkt dazu:

„Das Bridgesystem kann die Arbeitslosenzahl senken, indem es ältere Arbeitslose aus der Statistik drängt“. (nach: Daniel Kreutz, „Zur Bewertung der Ergebnisse der Hartz-Kommission“)

Das „Bridge-System“ bedeutet: neben dem auf 5 Jahre gestreckten Arbeitslosengeld (ALG I) fallen die Betroffenen aus dem regulären Beschäftigungssystem raus. Durch die aber *zumeist* geringe 5-Jahres-Ratenauszahlungen sind sie aber nach wie vor auf (Lohn-)Arbeit angewiesen. Sie erhalten aber, da sie aus dem „regulären Beschäftigungssystem aussteigen“, keine Stellenangebote mehr.

Sowohl das „Bridge-System“ als auch der „Lohnzuschuß“ sind lediglich für den Ausstieg aus dem gut bezahlten (Lohn-)Arbeitsverhältnis mit einem entsprechend hohen Anspruch auf Arbeitslosengeld (evtl. plus privater Versicherung) gedacht. Sie kommen überhaupt nur für jene in Frage, die in einem solchen (Lohn-)Arbeitsverhältnis gearbeitet haben, aber nicht für all die, die bereits in prekären und niedrig entlohnten (Lohn-)Arbeitsverhältnissen sind.

Diese Maßnahmen zielen vor allem auf die gut verdienenden (Lohn-)FacharbeiterInnen in regulären (Lohn-)Arbeitsverhältnissen. Sie beinhalten einen bitteren Deal mit den Gewerkschaften, um ihre verbliebene „ältere“ Klientel zu trösten. Die Folge davon ist ein Austausch regulärer (Lohn-)Arbeitsverhältnisse gegen die sogenannten „modernen Beschäftigungsformen“ und die Entwertung von (Lohn-)Arbeit.

Abgesehen davon, dass ein auf 5 Jahre gestrecktes Taschengeld für die *meisten* nicht zum Leben reichen wird, ist das „Bridge-System“ für unzählige Frauen ein schlechter Witz. Sie arbeiten in der Regel als „Zuverdienerinnen“ im entgarantierten Niedriglohnbereich. Sie erhalten – wenn überhaupt – geringeres Arbeitslosengeld.

Ebenso kommt für sie die „Lohnversicherung“ nicht zum Tragen, da diese ja keinen Wechsel von Billig-Job zu Billig-Job bezuschusst. Bleibt also vor allem für Frauen ab 55 das (ab-)drängen in die „ehrentamtliche und zivilgesellschaftliche Arbeit“ in einer gesellschaftlichen Zukunft der Suppenküchen.

M6

Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe

Sozialgeld nur noch für Arbeitsunfähige! Das Leistungssystem wird vollkommen verändert. Die Verwertbarkeit des/der Einzelnen tritt in den Vordergrund. Im Kern geht es bei den neuen „Leistungen“ um die neue Maßgabe der „Arbeitsfähigkeit“ oder „Arbeitsunfähigkeit“. Menschen, die keinen Job haben und als „arbeitsunfähig“ gelten, erhalten das neue Sozialgeld. Wer gekündigt wird und zuvor in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt hat und die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, erhält für maximal zwölf Monate das Arbeitslosengeld I (ALGI) und im Anschluß das neue Arbeitslosengeld II (ALGII). Das ALG II erhalten darüberhinaus alle, die als „arbeitsfähig“ gelten, also auch „Arbeitsfähige“, die bisher Sozialhilfe oder Arbeitslosenhilfe (evtl. plus ausgleichender Sozialhilfe) erhalten haben oder die Anspruchsvoraussetzungen für ALGI nicht erfüllen. Die bisherigen Leistungen werden zusammengelegt. Jede/r erhält dann nur noch eine Leistung: ALG I, ALG II oder Sozialgeld!

Für alle, die das Arbeitslosengeld I oder II erhalten, gilt: Sie müssen „aktiv“ mit den SachbearbeiterInnen des JobCenter zusammenarbeiten, sonst wird gekürzt oder sie fliegen aus dem Leistungsbezug raus!

■ Um Leistungen zu bekommen, muss ein Mensch grundsätzlich als „förderungsbedürftig“ gelten. Allerdings ergänzt mit der ausdrücklich betonten **neuen Maßgabe**, daß das neue Arbeitslosengeld nur abhängig von der „Arbeitsfähigkeit“ gezahlt wird. Der ärztliche Dienst im JobCenter entscheidet über die Arbeitsfähigkeit bzw. die sog. Erwerbsfähigkeit! Stellt der ärztliche Dienst eine „Arbeitsunfähigkeit“ fest, gibt es das neue Sozialgeld.

■ Neu an der Leistungsstruktur ist die Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe. Die ausgleichende Sozialhilfe zur Arbeitslosenhilfe (sog. Aufstocker) und das zusätzliche Krankengeld bei Teilerwerbsunfähigkeit wird mit der Zusammenlegung abgeschafft. Alle sog.

Verschiebebahnhöfe (doppelte Zuständigkeit durch Sozialamt und Arbeitsamt, Arbeitsamt und Krankenkasse) werden abgeschafft. Jede/r, die/der Leistungen bezieht, wird nur noch von **einer einzigen Stelle** betreut und erhält **eine einzige Leistung!**

■ Grundlage für den Leistungsbezug sind die dem Arbeitslosen vorgelegten „Handlungsoptionen und seine Eigeninitiative“. Dazu werden die „Eingliederungsvereinbarungen“ vor dem Hintergrund der „neuen Zumutbarkeit“ mit dem/der VermittlerIn oder FallmanagerIn getroffen und von diesen regelmäßig überprüft. „Als Konsequenz werden weitere Aktivitäten durch den Fallmanager ausgelöst. Der Umfang des Arbeitslosengeldes II knüpft sich dabei an die Bereitschaft des Arbeitslosen zur Mitwirkung an den Integrationsmaßnahmen“.

■ Wesentlich am neuen Arbeitslosengeld ist: Es gibt verschärfte Spielräume für das **Absenken** des Arbeitslosengeldes! Z.B. aufgrund einer Ablehnung von einer „zumutbaren Stelle“, eines Verstoßes gegen die „Eingliederungsvereinbarung“ usw., aber auch wegen einer versäumten Bewerbung oder einer Kündigung durch eine PSA-Leiharbeitsfirma aus „persönlichen oder arbeitsbedingten Gründen“ kann das Arbeitslosengeld abgesenkt werden.

■ Flankiert nach dem Prinzip: „Überwachen und Strafen“ wird dies durch einen sog. verhaltensbeeinflussenden Sanktionskatalog, mit dem der Leistungsbezug bei Fehlverhalten stufenweise gesenkt oder aufgehoben wird. Durch die Verknüpfung mit einer drohenden Sperrzeit bzw. der Kürzung oder des Wegfalls des ALG wird die „Ernsthaftigkeit der eigenständigen Integrationsbemühung verstärkt“ und sanktioniert.

Die Module M6 „Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe“ und M3 „Die neue Zumutbarkeit“ greifen eng ineinander (vgl. M3 „Die neue Zumutbarkeit“, Flexibilisierung der Sperre, S. 15).

Künftig gibt es drei Leistungen:

■ 1. Das Arbeitslosengeld I / (ALG I)

Es handelt sich hierbei um die (alte) beitragsfinanzierte Versicherungsleistung. Die Höhe des ALGI ist im Prinzip wie bisher abhängig von der vorherigen beitragspflichtigen Arbeit (nach der Leistungstabelle, mit/ohne Kind). Die Berechnungsgrundlage soll nun laut Kommission generell der Durchschnittslohn der letzten 12 Monate sein. Die jährliche Anpassung des Bemessungsentgeltes an das allgemeine Lohnniveau werden abgeschafft!

Das ALGI soll gesplittet werden: in den ersten 6 Monaten als **Pauschalleistung** mit drei Tagessätzen (Heimatkasse, Landeskasse, Bundeskasse; kostenneutrale Festlegung), dann vom 6. bis 12. Monat genau gerechnetes Arbeitslosengeld (analog dem heutigen ALG).

Die „fiktive Festsetzung des Bemessungsentgeltes“ (berufliche/finanzielle Einstufung) entfällt und wird durch eine Pauschale ersetzt, deren Höhe sich am durchschnittlichen Bemessungsentgelt aller Versicherten misst.

Nach wie vor gilt, dass ein eingezahlter Leistungsanspruch (auf ALG I) erhalten bleibt und auch nach einer aus „persönlichen Gründen“ vorübergehenden Abmeldung wieder abgerufen werden kann. Der Anspruch verfällt nach 5 Jahren (bisher 4 Jahre). Allerdings, so heißt es in dem Bericht auch, ist „ein Abmelden aus dem JobCenter unter Aufrechterhaltung von Ansprüchen nur möglich, solange kein zumutbares Jobangebot unterbreitet wurde“. Mensch kann sich nur für eine begrenzte Zeit abmelden, da sonst durch den „Abstand zum Berufsleben“ eine Vermittlung schwieriger wird („Freiwilligkeit und Pflicht“!). Weiter heißt es: Abmelden darf nicht missbraucht werden, um z.B. einer Kürzung/Beendigung der Leistung durch die neue flexible Sperrzeitregelung zu entgehen.

Eine Zuständigkeit Eine Leistung

■ 2. Das Arbeitslosengeld II / (ALG II)

Im Anschluss an das ALG I oder bei Nichterfüllung der Anspruchsvoraussetzungen (fürs ALGI) wird es für alle „Arbeitsfähigen“ das ALG II geben. Also auch „Arbeitsfähige“, die bisher Sozialhilfe oder Arbeitslosenhilfe (evtl. plus ausgleichende Sozialhilfe) erhalten haben, werden ins ALG II **eingestuft**. Die „Höhe“ der zu erwartenden Leistungen bleibt im Bericht offen!

Das ALGII ist als eine „steuerfinanzierte, bedürftigkeitsabhängige Leistung“ konzipiert. Als neue „Hilfe zur Sicherung des Lebensunterhalt“ ist sie unbefristet. Allerdings ändern sich die Kriterien für den **Anspruch** und die **Höhe** der Leistung.

Das ALG II wird nur bei „Arbeitsfähigkeit“ und der „Bereitschaft des Arbeitslosen zur Mitwirkung“ gezahlt! Die „Arbeitsfähigkeit“ wird zunächst durch den ärztlichen Dienst festgestellt und dann die Verfügbarkeit und Mitwirkung regelmäßig durch den/die VermittlerIn/FallmanagerIn beim JobCenter geprüft. Im Bericht heißt es dazu: *„Der Umfang des ALG II knüpft sich dabei an die Bereitschaft des Arbeitslosen zur Mitwirkung an den Integrationsmaßnahmen“*. Wird diese Verpflichtung verletzt, wird die Höhe des ALGII abgesenkt oder mensch fliegt aus dem Leistungsbezug raus.

Es wird der „Finanzstatus erhoben“ und der „familiäre Kontext des Arbeitslosen berücksichtigt“ (wie bei der jetzigen Arbeitslosenhilfe).

■ 3. Das Sozialgeld

Das neue Sozialgeld wird als „staatliche Fürsorgeleistung“ aus Steuergeldern finanziert. Entsprechend der bisherigen Sozialhilfe nach Bundessozialhilfegesetz (BSHG) als „Hilfe zum Lebensunterhalt“ wird das Sozialgeld, laut Bericht, nach Bedürftigkeitskriterien errechnet.

Die neue Maßgabe: „Sozialgeld nur für Arbeitsunfähige“ grenzt das allgemeine Bedürftigkeitskriterium ein. Da aber das BSHG die Bedürftigkeit zur Grundlage hat und nicht die „Arbeits(un)fähigkeit“ widerspricht dies dem BSHG und muss demzufolge dahingehend geändert werden.

Einschätzung:

Die vorgesehene Umstrukturierung soll bis zum 31.12.05 die „Arbeitslosigkeit und die Dauer der Arbeitslosigkeit senken“ und vor allem Gelder einsparen! Ist dieses Ziel trotz Umsetzung der Maßnahmen (aller 13 Module) nicht erreichbar, ist kurzfristig über weitergehende Vorschläge, u.a. auch die „Einführung der zeitlichen Begrenzung des Arbeitslosengeldes“, zu entscheiden, heißt es abschließend im Bericht der Kommission. Es ist allerdings jetzt schon eine generelle Befristung des Arbeitslosengeldes II in der Diskussion.

Zudem ist auch das als unbefristet angekündigte ALG II nicht tatsächlich unbefristet, denn es dient **zur Abstufung** auf Sozialgeldtiefe oder zum Rauskicken des/der zwar „arbeitsfähigen“ aber „unwilligen“ Arbeitslosen aus dem generellen Leistungsbezug. Es ist eine Art vorübergehendes „Prämiensozialgeld“!

Die **Aufhebung** der sozialen Grundversicherung ist die Folge! Zu Ende gedacht bedeuten die Vorschläge der Kommission: Jede/r, der/die wegen der Verletzung ihrer/seiner sog. **aktiven Mitwirkungspflicht** aus dem ALG (I/II) rausfliegt, aber nach wie vor gemäß der neuen „Maßgabe“ als „arbeitsfähig“ gilt, erhält auch kein Sozialgeld! Er/sie fällt damit aus **beiden Leistungen** raus!

Weiterbildung, Krankengeld, Kindergeld und das Aktionsbudget

Über die genannte Umstrukturierung der „Leistungen“ hinaus gibt es weitere einschneidende Änderungen: bei der Weiterbildung, dem Krankengeld und dem Kindergeld für arbeitslose Jugendliche, sowie durch die Einführung des sog. Aktionsbudgets als Maßnahme weg von der Arbeitsförderung, hin zur Wirtschaftsförderung(!) (vgl. M11 „Das Kompetenz-Center“, S. 31).

Weiterbildung

Unterhaltsgeld und Anschlussunterhaltsgeld gehen in das Aktionsbudget JobCenter über. Weiterbildung wird künftig mehr und mehr zur selbst bezahlten Angelegenheit. Im Sinne einer „Aufstiegsfortbildung“ oder „betriebspezifischen Qualifizierung“ ist „eine Kostenbeteiligung durch den/die ArbeitnehmerIn(!)“ vorgesehen (vgl. dazu auch: „Aktionsbudget“ auf der nächste Seite, S. 22).

Krankengeld

„Der Anspruch auf ALG tritt im Krankheitsfall erst dann ein, wenn der Anspruch auf Krankengeld erschöpft ist.“ Das betrifft all jene, die zur Zeit zum ALG/ALHI noch Krankengeld erhalten, weil sie aufgrund einer Krankheit für „telerwerbsfähig“ eingestuft wurden. In Zukunft entfällt, wenn mann/frau Krankengeld erhält, der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Nach dem Prinzip: Jeder, der Leistungen bezieht, erhält künftig eine einzige Leistung! Das betrifft alle, die aufgrund einer Erkrankung für längere Zeit (mehr als 6 Monate) nicht mehr als 15 Stunden pro Woche arbeitsfähig sind.

Weiterbildung, Krankengeld, Kindergeld und das Aktionsbudget

Kindergeld für arbeitslose Jugendliche

Zur Zeit erhalten Jugendliche zwischen 18 und 26 Jahren Kindergeld, wenn sie beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet sind. „Zur Sicherung des Kindergeldanspruchs in einer Überbrückungszeit ist die Arbeitslosmeldung nicht mehr erforderlich“, heißt es verwirrend im Bericht, denn die neue Regelung besagt gleichzeitig, dass nur Geld bekommt, wer einen Ausbildungs- oder Studienplatz (gegenüber dem JobCenter) nachweisen kann. Das Kindergeld dient künftig nur noch zur Überbrückung der Zeit zwischen Schule und Beruf/ Studium (das gilt auch für Wehr- und Zivildienst). Wer keinen Ausbildungs-/Studienplatz nachweisen kann, bekommt nur dann Kindergeld, wenn er/sie sein „intensives Bemühen um einen Platz (Ausbildung, Studium, Wehr- oder Zivildienst) belegen kann“!

Das Kindergeld soll generell in Zukunft über die „Familienkasse“ im JobCenter ausbezahlt werden.

Das Aktionsbudget!

Vom „Aktionsbudget“ ausgenommen sind Sonder-Förderprogramme für den „Aufbau Ost“.

Die heutigen „Instrumente der Arbeitsförderung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber“ (darunter fallen z.B. Überbrückungsgeld, Unterhaltsgeld, Eingliederungszuschüsse, ABM, Strukturanpassungsmaßnahmen usw.) werden stufenweise abgeschafft!

■ Die künftigen Gelder fließen in ein „**Aktionsbudget**“ in der Hand des/der SachbearbeiterIn, bzw. als „**unternehmerisches Globalbudget**“ für die jeweiligen JobCenter. Es soll eine optimale „Zusammenführung von Angebot- und Nachfrage durch ein vereinfachtes Konzept“, gewährleistet werden.

Im Kern dieses neuen Konzeptes steht die „höhere Eigenverantwortung“ der SachbearbeiterInnen. Sie sollen die Gelder des „Aktionsbudgets“ verwalten und nach eigenem Ermessen verteilen. Sie könnten dann Mittel aus diesem Budget z.B. einem Arbeitgeber direkt anbieten, damit er einen „Kunden“ einstellt.

Diese neue „freie Förderung“ soll (von den künftigen „Vermittlungs-BeraterInnen) als „Experimentiertopf für innovative Ansätze genutzt“ werden. Die Vergabe unterliegt dann nur noch einer „offenen Vorgabe“, die sich lediglich an vier „Integrationszielen“ ausrichten soll:

- der Arbeitsvermittlung
- der Arbeitsbefähigung
- der Förderung von Selbständigkeit
- der Chancengleichheit (ups!)

Das bisherige Gesetzbuch zur Arbeitsförderung (AFG) landet auf dem Müll!

Weiterhin wird in diesem Zusammenhang extra daraufhingewiesen, dass die neue Bundesanstalt für Arbeit sich so der **Rechtsstreitereien** und des damit verbundenen **Verwaltungsaufwandes** entledigen kann! Für alle, die sich trotzdem streiten wollen, gibt es dann den direkten Weg zum sog. „Beschwerdemanager“ oder direkt zum Sozialgericht.

■ Die Geldvergabe per Aktions- und Globalbudget wird nach einer regionalen Ausrichtung, gemäß der „**natürlichen Wirtschaftsräume**“, umgesetzt. Das bedeutet eine Ausrichtung nach dem (Arbeits-)Marktbedarf der jeweiligen Regionen. Dafür sollen mit regionalen Akteuren (z.B. Kammern, Verbände, Gewerkschaften, Unternehmen, Bildungsträger, Kommunen, Kirchen) Konzepte erarbeitet werden und die Vermittlung durch das JobCenter gemäß einer **Bedarfsanalyse** ausgerichtet werden (vgl. M11 „Das KompetenzCenter“, Markt- und Bedarfsorientierung S. 31)

Einschätzung Aktionsbudget:

Die Maßnahmen- bzw. Fördergelder werden stufenweise abgeschafft! Die künftigen Gelder im „Aktionsbudget“ und/oder „unternehmerischen Globalbudget“ werden an den Ermessensspielraum der SachbearbeiterInnen geknüpft.

Das bedeutet: In Zukunft wird es nur noch **Ermessensleistungen** (die beliebten Kann-Bestimmungen) nach offenen Vorgaben durch sog. Integrationsziele statt gesetzlich geregelter Förderleistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) geben. Es gibt dann folglich auch keine einklagbaren Ansprüche mehr. Wer soll sich also auf welcher Grundlage beim „Beschwerdemanager“ beklagen? Dann bleibt nur der direkte Weg zum Sozialgericht. Diese Vorgehensweise spekuliert eiskalt damit, daß den meisten dieser Weg im Kampf um ihre Rechte zu mühsam ist.

Durch die Einführung des „Aktionsbudgets“ sind Arbeitslose in punkto „Förderung“ bzw. „Aktionsgeld“ allein dem guten Willen bzw. der Willkür des/der künftigen VermittlerIn oder FallmanagerIn ausgesetzt.

Zudem soll sich die Vergabe von Geldern nach dem Arbeitsmarkt-Bedarf der Unternehmen ausrichten. Doch wie sieht der Marktbedarf real aus? Neben den nötigen (Lohn-)FacharbeiterInnen besteht vor allem ein Bedarf an billigeren – und dennoch qualifizierten – jeder Zeit abrufbaren flexiblen Arbeitskräften! In Verbindung mit der neuen „Beschäftigungsberatung“ durch die Job- und KompetenzCenter für „verschiedene Job-Gestaltungsmöglichkeiten“ gemäß der unter Modul 7 („Kein Nachschub für Nürnberg“) genannten „Instrumente der Kapazitätsanpassung“ wird, deutlich wohin die Reise geht:

Es wird per „Aktions-“ und „unternehmerischen Globalbudget“ eine Arbeitsmarktsituation finanziell gefördert, die eine Entwicklung hin zu einer kleineren Belegschaft aus einigen Stamm- bzw. (Lohn-)FacharbeiterInnen und einer Vielzahl von temporären JobberInnen beinhaltet, als „Ich-AG“ oder als befristete Zeit- bzw. LeiharbeiterInnen! (vgl. M7 „Kein Nachschub für Nürnberg“, „Instrumente der Kapazitätsanpassung“, S. 23 und M11 „Das KompetenzCenter“, die Umwandlung der Arbeitsförderung zur Arbeitgeber- bzw. Wirtschaftsförderung“, S. 30).

Kein Nachschub für Nürnberg

„Kein Nachschub für Nürnberg“ ist das Ziel. Gemeint ist, daß JobCenter und KompetenzCenter Unternehmen dabei unterstützen, Kündigungen zu vermeiden oder rasch neue (Lohn-)ArbeiterInnen einzustellen. Dafür soll eine neue Dienstleistungskultur für den Kunden Arbeitgeber entstehen.

So sollen Arbeitgeber, die am Jahresende mehr (Lohn-)ArbeiterInnen beschäftigten und dadurch mehr in die Arbeitslosenversicherung einbezahlt als im Vorjahr, ihren Anteil zum Teil zurückerstattet bekommen. Ebenso Unternehmen, die niemanden entlassen haben. Als „Bonus für Firmen“ wird der Ausstieg aus dem paritätischen Sozialversicherungssystem entsprechend einer künftigen privaten Arbeitslosenversicherung eingeleitet.

Unter dem Schlagwort „Kein Nachschub für Nürnberg“ soll die Anzahl der Arbeitslosen bei der Bundesanstalt für Arbeit wenn nicht weniger so doch zumindest möglichst konstant bleiben, auf gar keinen Fall aber steigen! Erreicht werden soll dies durch freiwillige Arbeitsplatzbilanzen bei Klein-, Mittel- und Großbetrieben sowie ein damit verbundenes „Nachlass-System“ – als Bonus – für die Unternehmen.

■ Durch die „freiwillige Arbeitsplatz- bzw. **Beschäftigungsbilanz**“ von Seiten der Arbeitgeber soll dem Job- bzw. KompetenzCenter ein Überblick über die Struktur und Entwicklung der Belegschaften gegeben werden. Sie ist Ausgangspunkt für die „Beschäftigungsberatung“ von Seiten der Job- und KompetenzCenter sowie für die Gewährung des dazugepackten „Nachlasses“. (vgl. M11 „Das KompetenzCenter“ S. 31)

■ Kern des „Nachlass-Systems“ ist die finanzielle Unterstützung der Arbeitgeber durch „Entlastung bezüglich der Lohnnebenkosten“: Unternehmen mit positiver oder **neutraler** Arbeitsplatzbilanz müssen dann weniger Beiträge zur Arbeitslosenversicherung abführen bzw. bekommen sie am Jahresende zum Teil zurückerstattet.

Auch zur Vermeidung von **drohenden** Entlassungen bzw. Kündigungen können Nachlässe gewährt werden! Damit soll „drohenden Entlassungen entgegen gewirkt“ und eine „Förderung von innovativen Modellen zur Beschäftigungsstabilität geschaffen werden (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle mit Langzeitkonten)“, heißt es im Bericht .

■ Die JobCenter und KompetenzCenter werden in diesem Kontext zur „Beschäftigungsberatung“ für die Unternehmen in Sachen **Arbeitsrecht und Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen**.

■ Es sind verschiedene „Job-Gestaltungsmöglichkeiten“ vorgesehen, um Entlassungen zu vermeiden. Die folgenden „**Instrumente der Kapazitätsanpassung**“ werden in diesem Zusammenhang genannt:

- Zeit-Wertpapier/Beschäftigungsscheck
- 4-Tage-Woche
- Stafette Ausgebildeter(mit 20-24 Std./Wo.-Vertrag)
- Teilzeit
- Reduzierte Mehrarbeit
- Zeitkonten
- Interne/externe Mobilität
- Insourcing/Outsourcing (Zusammenarbeit mit anderen Firmen)
- Reduzierte Fremdvergabe
- Fertigung/Dienstleistung an Dritte
- Einstellungsstop
- Austritt mit Wiedereinstellungszusage
- Kurzarbeit
- Personelle Einzelmaßnahmen (z.B. der/die ehemalige (Lohn-)ArbeiterIn arbeitet nun als „Ich-AG“ fürs Unternehmen)
- Temporäres Personal (Zeitarbeit)
- Vorruhestand/Altersteilzeit

Einschätzung:

Das „komplexe System“, und der damit verbundene „Nachlass“ für den Arbeitgeber, bedeutet eine Beschleunigung des Ausstiegs der Arbeitgeber aus der **paritätischen*** Beitragsfinanzierung der Sozialversicherung! (*Arbeitgeber und (Lohn-)ArbeiterInnen beteiligen sich zu gleichen Teilen an den Sozialversicherungskosten).

Dadurch sind vor allem Einnahmeausfälle für die Arbeitslosenversicherung zu erwarten. Und so ist dann „Kein Nachschub für Nürnberg“ voll im Trend der Privatisierung der Arbeitslosenversicherung. Die künftig leeren Kassen werden dann das nächste Argument zur privaten Arbeitslosenversicherung liefern.

Vor allem die Gewährleistung eines „Nachlasses“ zur Verhinderung bzw. bei **drohenden** Entlassungen/Kündigungen lässt ahnen, in welche Richtung die Reise geht. Wie bei jedem Arbeitskamp(r)ampf der Gewerkschaften um die Lohntüten wird eine alt bekannte Argumentationslinie der Arbeitgeber hervorgekramt: sie müssten entlassen, wenn die Löhne nicht sinken. So liefert die Kommission ein Faustpfand im Sinne der gewünschten Beschäftigungsentwicklung hin zur Umgestaltung und Entwertung der (Lohn-)Arbeit.

Entlassungen, so heißt es, soll mit „flexiblen Arbeitszeitmodellen“ und neuen „**Job-Gestaltungsmöglichkeiten**“ entgegengewirkt werden. Viele der Modelle laufen allerdings auf eine „Arbeit auf Abruf“ hinaus! Die meisten der „Instrumente der Kapazitätsanpassung“ begleiten bzw. begünstigen die aktuelle Entwicklung hin zur einer kleineren Belegschaft aus einigen Stamm- bzw. (Lohn-)FacharbeiterInnen und einer Vielzahl von temporären JobberInnen. Als „Ich-AG“ oder als befristete Zeit- bzw. LeiharbeiterInnen.

M8

Aufbau von PersonalServiceAgenturen

Für die künftigen temporären JobberInnen bedeutet dies, statt der gnadenlosen Entlassung eine extreme **Fluktuation** zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit. Eine weitere Folge ist in Verbindung mit der Lohnsenkung die Durchsetzung des eins-, zwei- oder drei-Jobverhältnisses. Eine Entwicklung, die der Forderung nach Umwandlung von (einer Unmenge) unbezahlten Überstunden in reguläre (Lohn-)Arbeitsverhältnisse entgegenläuft.

Dem Unternehmen stehen künftig für gute Zeiten die entsprechenden Arbeitskräfte *flexibel* auf Abruf zur Verfügung, in schlechten Zeiten spart das Unternehmen die Lohnzahlung während der Leerzeiten und die Lohntüte bleibt leer. Wenn der Laden läuft, kassiert der Unternehmer größere Gewinne durch die billigeren (Lohn-)Arbeitskräfte. Kommt es zu einem Konjunkturausfall, wird dieser wiederum auf dem Rücken der in die Fluktuation entlassenen (Lohn-)ArbeiterInnen (ohne vollen Lohnausgleich) ausgetragen.

Mit der aktuellen Entwicklung ist auch eine zunehmende **Ausdehnung der entgarantierten (Lohn-)Arbeit** verbunden sowie die Verlagerung jeglichen Risikos auf die (Lohn-)ArbeiterInnen. Dies beinhaltet ebenso die Aushöhlung bzw. das Ende der gewerkschaftlichen (Basis-)Organisierung in den Betrieben. Bei zunehmender Anzahl von temporären (Lohn-)ArbeiterInnen entfällt in vielen Betrieben die Möglichkeit eines Betriebsrates. Allerdings mangelt es den meisten Gewerkschaftsfunktionären schon lange am Bezug zu den temporären (Lohn-)ArbeiterInnen. Die teilnahmslose Zustimmung der Gewerkschaftsspitzen macht wieder einmal deutlich, wer zu ihrer „Kundschaft“ zählt: Offensichtlich nur die Stammbegleitschaft bzw. der/die (Lohn-)FacharbeiterIn. Wenn es ihnen allerdings nur noch um die (grenzenlose) Rettung einiger Verträge für ihr Klientel und vor allem um ihren eigenen Funktionärs (arbeits)platz geht, wird es für die Mehrheit der (Lohn-)ArbeiterInnen längst Zeit, sich um eine neue Form der Organisierung zu kümmern.

Bei der Einführung der Personal-ServiceAgenturen (PSA) geht die Kommission von der Annahme aus, daß sich viele Unternehmen scheuen, Arbeitslose anzustellen, die sie nicht kennen. Die Gefahr sei zudem groß, daß die Unternehmen die neuen (Lohn-)ArbeiterInnen – wenn sie nicht so „qualifiziert“ wie erwartet arbeiten – wegen arbeitsrechtlichen Hemmnissen nicht mehr los werden.

Deshalb soll nun ein „Praktikum“ in Leiharbeit über die PAS eingeführt werden. Arbeitslose sollen für bis zu 6 Monaten in „Höhe“ des Arbeitslosengeldes an die Unternehmen zur „Probe“ ausgeliehen werden. So erhalten Arbeitgeber die Möglichkeit, bei der PSA „Personal zu aquirieren“, ohne dabei arbeitsrechtliche Verpflichtungen einzugehen.

Wer als Arbeitslose/r kein Interesse an den Diensten der PSA hat, dem/der kann das Arbeitslosengeld gekürzt werden. Das bedeutet Pflichtarbeit zum Nulltarif!

Die PSA sind das „Herzstück der Vermittlungsförderung“, heißt es im Bericht, der **zentrale Hebel** der Umstrukturierung! Mit PSA sind entweder private Dienstleister (Zeit- bzw. Leiharbeitsfirmen oder ArbeitsvermittlerInnen) im Auftrag des Arbeitsamtes oder vom Arbeitsamt selbst in Kooperation mit regionalen Trägern gegründete PSA gemeint. Die PSA werden in jedes JobCenter integriert. Die PSA ist die „Drehscheibe zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage“ und soll den „permanenten Abgleich zwischen den Akteuren sicherstellen.“

■ Wichtig für den reibungslosen Ablauf und des „permanenten Abgleichs zwischen den Akteuren“ ist in diesem Zusammenhang die bereits in Modul 2 genannte „Quick-Vermittlung“ (vgl. S. 12). Demnach erhalten private Vermittlungsagenturen und die PSA ebenso wie Großbetriebe einen direkten Zugriff auf die BewerberInnendatenbank der neuen Bundesanstalt für Arbeit.

„Sklavenhändler hast du Arbeit für mich?“

„Sowohl die PSA als auch privaten Personaldienstleister können aus dem gesamten Pool des JobCenter vermittlungsfähiger Arbeitskräfte Bewerber rekrutieren.“

■ Als eigenständige private Dienstleister im Auftrag des neuen JobCenter basiert die Zusammenarbeit auf einer „vertraglichen Regelung“. Im Rahmen dieser Vertragsgestaltung erhalten die Zeit- bzw. Leiharbeitsfirmen zeitlich gestaffelte **Zuschüsse** zu den Lohnkosten. Darüberhinaus bekommen sie bei einer erfolgreichen Vermittlung in einen „Entleihbetrieb“ eine zusätzliche **Prämie**. Andere „Fördermodalitäten“ sind angedacht, nach denen die PSA z.B. für die **Dauer des Vertrages** die Nettogehaltskosten in Höhe des Arbeitslosengeldes des (ge-)verliehenen Arbeitslosen erhalten soll.

■ Vorgesehen ist eine Regelung, nach der Arbeitslose über die PSA/Leiharbeitsfirmen für bis zu 6 Monaten in Höhe des (neuen) Arbeitslosengeldes in Form einer **„Probezeit“** in einem Unternehmen arbeiten sollen.

„Während der Probezeit, die bei Bewährung (in der Leiharbeit) gekürzt werden kann, erhalten sie einen Nettolohn in Höhe des Arbeitslosengeldes, anschließend den tariflich vereinbarten PSA-Lohn.“

■ Durch die PSA sollen Arbeitslose an die Unternehmen ausgeliehen werden. Dadurch, so heißt es, werde den Firmen ermöglicht, durch „zunächst zeitlich begrenzte Einstellungen leichter neue Mitarbeiter zu finden“. Das Ganze nennt sich dann „Klebeffekt“. So kann der Arbeitgeber den/die zukünftigen (Lohn-)ArbeiterIn erst testen, bevor er/sie ihn **eventuell** einstellt.

■ „Die durch Zeitarbeitsfirmen oder PSA beschäftigten Arbeitnehmer(innen) haben Anspruch auf den **vollen rechtlichen Kündigungsschutz und tarifliche Entlohnung**“. Dies ist der hochgelobte Deal mit den Gewerkschaften: Es wird ein **eigener „Tarif“-Vertrag** (d.h. ein vereinbarter PSA-Lohn!) gültig für *alle* Zeit- bzw. Leiharbeitsfirmen abgeschlossen. Dieser Vertrag hat aber **nichts** mit den regulären

Tarifverträgen zu tun. Die regulären Tarifverträge gelten erst – wenn überhaupt – im Falle einer Übernahme bzw. FestEinstellung durch den leihenden Arbeitgeber. Der Anspruch auf das betriebsübliche(!) Entgelt ist ausdrücklich **nur** für den Fall der Übernahme in ein reguläres (Lohn-)Arbeitsverhältnis vorgesehen!

Zudem müsse der „PSA-Lohn“, so heißt es, begrenzt bleiben, um gegenüber bestehenden „kommerziellen“ Leiharbeitsfirmen wettbewerbsfähig zu sein.

■ Angestellt bei der PSA-Leiharbeitsfirma bezieht sich der genannte **Kündigungsschutz** auf die Zeit- bzw. Leiharbeitsfirma (quasi als kündigungsgeschützte/r LeiharbeiterIn). Für die leihenden Unternehmen ist der Kündigungsschutz durch die Leiharbeit selbst aufgehoben. LeiharbeiterInnen fallen eh nicht unter den regulären Kündigungsschutz in den Betrieben.

■ Die **Verpflichtung** zu einer unentlohnten 6-monatigen Leiharbeit ergibt sich aus der in Modul 3 genannten „Mitwirkungs- und Eigenleistungspflicht“. (vgl. M3 „Die neue Zumutbarkeit“, S. 14).

■ Eine Vermittlung durch die PSA/Leiharbeitsfirma in den befristeten Arbeitsmarkt wie z.B. Urlaubsvertretung, Vertretung für Erziehungszeiten und saisonbedingte Arbeit ist vorgesehen.

■ Das JobCenter und künftig auch die PSA sollen „Coachingmaßnahmen“ zur „Unterstützung der Vermittlung“ durchführen. Die PSA sollen die bisherigen „Eingliederungsmaßnahmen“ insbesondere für Menschen mit besonderen „Vermittlungshemmnissen“ („Betreuungskunde“) **ersetzen**.

Der „Weiterbildungsmarkt“, so die Kommission, müsse radikal umgewälzt werden. Wer in Zukunft im Auftrag von JobCenter als PSA sog. Weiterbildungsmaßnahmen anbieten will, muß nachweisen, daß seine „Kunden“ auch tatsächlich Jobs finden. Mit Weiterbildungsmaßnahmen sind hier die eben genannten **„Coachingmaßnahmen“** gemeint, besser bekannt als „Trainingsmaßnahmen und Maßnahmen der Eignungsfeststellung“, zur „Verbesserung der Vermittlungsfähig-

keit“. Das sind z.B. „Trainig für Job“-Maßnahmen und „wie bewerbe ich mich richtig!“-Kurse, aber auch Kurse zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, Vermittlung von allgemeinbildenden und berufsspezifischen Kenntnissen. Es sind auch betriebliche Maßnahmen möglich! Mit dem Job-Aktiv-Gesetz wurde schon eingeführt, daß nicht nur Arbeitslose, sondern auch von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen in diese Maßnahmen gewiesen werden können, und daß diese Maßnahmen auch im „Ausland“ stattfinden können. (vgl. M4 „Jugendliche Arbeitslose“, S.16)

■ Als eine „neue Form vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung“ sollen für die PSA alle gesetzlichen Beschränkungen von Leiharbeit **aufgehoben** werden (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz/AÜG). Leiharbeit wird zwar vom AÜG grundsätzlich akzeptiert, doch werden ihr (wenn auch noch wenige) Grenzen und Regeln auferlegt. Leiharbeit ist demnach nicht zumutbar, wenn sie gegen Beschränkungen des AÜG verstößt. Sie ist z.B. dann nicht zumutbar, wenn gegen Arbeitsschutzbestimmungen verstoßen wird oder aber LeiharbeiterInnen während eines Arbeitskampfes als StreikbrecherInnen eingesetzt werden. Ebenso ist Lohndumping (unterhalb des Mindestlohns) verboten. Darüberhinaus sieht das AÜG eine zeitliche Befristung von Leiharbeit vor und für MigrantenInnen eine Pflicht zu muttersprachlichen Arbeitsverträgen. Das AÜG ist allerdings – vor allem in den letzten zwei Jahren – schon ziemlich durchlöchert worden. So wurde mit dem „Job-Aktiv-Gesetz“ die Leiharbeit grundsätzlich als Vehikel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durchgesetzt.

■ Besondere Anforderungen an den Gesetzgeber bezüglich des aktuellen Änderungsbedarfs des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) sieht die Kommission nun in der **Aufhebung** folgender (verbliebener) Beschränkungen:

- das Synchronisations- und besondere Befristungsverbot.
- das Verbot der Zeitarbeit im Baugewerbe (bezieht sich nur auf das Bauhauptgewerbe).
- besondere administrative Auflagen

wie die Pflicht zu muttersprachlichen Arbeitsverträgen.

- die Pflicht zur Ausstellung von Kontrollmitteilungen.
- das Wiedereinstellungsverbot.

Es heißt quasi als **Leitmotiv**: „Beendigung der Diskriminierung der Zeitarbeitsunternehmen bei gleichzeitiger Angleichung der Arbeitsbedingungen an vergleichbare Arbeitnehmer der Entleihunternehmen“. Fragt sich nur, wer sich an wen angleichen wird.

■ Das JobCenter als künftiger Zubringer für den modernen Sklavenhandel ist durch die Zusammenarbeit mit privaten Arbeitsmarktdienstleistern eine Steigerung des Marktanteils für Zeitarbeitsfirmen (2002: Deutschland ca. 0,7%, England/Frankreich: ca. 2,5%, Niederlande ca. 4,1%) vorgesehen. Diese Steigerung wird „durch die Zusammenarbeit mit den im JobCenter integrierten PersonalService Agenturen gewährleistet“. Auch eine Steigerung des Marktanteils von privaten Vermittlern durch die Vergabe von Aufträgen durch das JobCenter wird erwartet. Dafür soll auch der schon eingeführte „Vermittlungsgutschein“ weiterentwickelt werden.

Einschätzung:

Zeitarbeit mag für einige attraktiv sein. Das Problem ergibt sich allerdings aus der Pflicht zur Zeit- bzw. Leiharbeit und der dahinterstehenden strategischen Ausrichtung: Die generelle Umgestaltung des Arbeitsmarktes/der Gesellschaft durch die Ausweitung von entgarantierten (Lohn-)Arbeitsverhältnissen.

Im Bericht heißt es bündig: Dies ermöglicht den Unternehmen „neue Mitarbeiter zu suchen, zu geringen Kosten auf Probe und gegen Entgelt zu leihen und die eigene Personaladministration zu entlasten“.

Im Sinne eines moderner Sklavenhandels schafft das Arbeitsamt damit keinen Zutritt in reguläre (Lohn-)Arbeitsverhält-

nisse sondern organisiert einen **enormen Pool** an (Lohn-)Arbeitskräften, aus dem sich der Arbeitgeber je nach Belieben bedienen kann. Per Mausclick in den EDV-gestützten „BewerberInnen“-Datenpool! um dann die künftigen PSA-LeiharbeiterInnen z.B. als LohndrückerInnen zu benutzen oder während eines Streiks einzusetzen! Als ob's nicht schon genug Mißbrauch durch Leiharbeit gäbe.

Da die PSA aber selbst Leiharbeitsfirmen sind, bedeutet das ein regelrechtes staatlich verordnetes Lohn-Dumping. Eine Anlehnung des PSA-Lohns an Randstadt (eine der größten Zeit/Leiharbeitsfirmen) ist bereits in Verhandlung: 6,20 Euro/Std. soll der zukünftige PSA-Minimal-Bruttolohn betragen. Manche sprechen sogar von einem 5,50 Euro PSA-Stundenlohn!

Wohin der Trend geht, zeigen folgende aktuelle Beispiele:

Am 15. Juli 2002 erstattete die gewerkschaftliche Arbeitsloseninitiative Darmstadt (Galida) Anzeige gegen zwei Zeitarbeitsfirmen, die im SIS (Stellen-Informationen-Service des Arbeitsamtes) wegen des „Verdachts des Lohnwuchers“. Hier lagen die gezahlten Löhne bei 4 bis 5,5 Euro. (Info's unter: <http://www.galida.de>)

Die Vize-Vorsitzende des DGB Engelenkefer lobt das Pilot-Projekt START in Nordrhein-Westfalen als „gutes Vorbild“ für die künftigen PSA. Besagte Vermittlungsagentur werden LeiharbeiterInnen zu 20 % unter Tarif entlohnt.

Faktisch wird den Unternehmen ermöglicht, im großen Stil je nach Bedarf Arbeitskräfte aus diesem (unerschöpflichen) Arbeitslosenpool zu „rekrutieren“, ohne ein Risiko bzw. arbeitsrechtliche Verpflichtungen einzugehen. Den Unternehmen kommt die Ausweitung der entgarantierten (Lohn-)Arbeit per Dauerverleih im Großen und Ganzen entgegen. Ist die Belegschaft erst einmal durch LeiharbeiterInnen ausgetauscht, sparen sie jeden Leerlauf, der z.B. durch Kon-

junktüreintrübe oder auch Krankheit und Urlaub entstehen könnte. Sie sparen natürlich auch für diese Zeit – und darum geht es ja – die entsprechenden (Lohn-)Kosten.

Mit der „Karotte vor der Nase“ (wie es Mag Wompel von Labournet/Germany auf einer Veranstaltung in Berlin passend beschrieb), in der Hoffnung auf eine Festanstellung (welch altmodisch klingender Begriff) erhöht sich auch die Erpressbarkeit – zu Gunsten des Arbeitgebers – im Leiharbeitsverhältnis. Die Erpressbarkeit insgesamt wird verschärft durch den angedrohten Abzug oder der Streichung des Arbeitslosengeldes bei einer Kündigung durch die PSA-Leiharbeitsfirma aus (nicht näher definierten!) „*verhaltens- oder personenbedingten Gründen*“. So wird sich der wundersame „Klebeeffekt“ schnell für all jene einstellen, die an der PSA-Leiharbeit auf Zeit kleben.

Die Ausweitung der Leiharbeit führt zu einem **Verdrängungseffekt** gegenüber regulären (Lohn-)Arbeitsverhältnissen. Das bedeutet auch, dass der prekäre und faktisch entrechtete Charakter der Leiharbeit zunimmt und ausgeweitet wird. Der fehlende Belegschaftszusammenhang leistet der Aushebelung gewerkschaftlicher Basisorganisation Vorschub, also eine aus dem Leiharbeitsverhältnis resultierende Aufhebung der Rechte aus dem Betriebsverfassungs- und Tarifrecht. Ebenso führt die verstärkte Einschaltung von Zeit/Leiharbeitsfirmen zu einer weiteren Aushebelung des Kündigungsschutzes.

Der Zwang zur Zeit/Leiharbeit ist **Mittel zum Zweck!** Mit ihm wird die Ausweitung des Niedriglohnssektors und infolgedessen die Senkung des Lohnniveaus insgesamt sowie der Abbau erkämpfter Rechte durchgesetzt. Die Entwertung der (Lohn-)Arbeit im doppelten Sinn! Daran können auch all jene, die für sich Zeitarbeit attraktiv finden, kein Interesse haben.

Die „Ich-AG“, „Familien-AG“ und der „Mini-Job“

Mit der „Ich-AG“, der „Familien-AG – als eine Erweiterung der „Ich-AG“ auf Familienangehörige – und dem „Mini-Job“ soll die „Schwarzarbeit“ bekämpft werden. Arbeitslosen soll die Möglichkeit gegeben werden, sich per „Ich-AG“ Selbstständig zu machen, um damit die „Schwarzarbeit“ zu beenden. Mal wieder sind es die Arbeitslosen, die ins Visier geraten. Ungeachtet dessen, daß vor allem Unternehmen ein Interesse an der „Schwarzarbeit“ haben, wenn sie illegale Umsätze machen. Ihnen geht es mit diesen Maßnahmen allerdings nicht an den Kragen. Schwarzarbeit als entgarantierte Arbeit wird es nach wie vor geben!

Tatsächlich zielt die Selbstständigkeit von (Lohn-)ArbeiterInnen per „Ich-AG“ auf eine geringere (statistische) Zahl der Arbeitslosen. Aber das ist noch nicht alles, denn es geht auch um den Austausch eines Teils der Belegschaft durch die „Ich-AG“.

Der „Mini-Job“ für „haushaltsnahe Dienstleistungen“ zielt auf eine weitere Ausdehnung des Niedriglohn-Sektors statt der Umwandlung in reguläre (Lohn-)Arbeitsverhältnisse. Davon sind vor allem Frauen betroffen.

Zielsetzung der „Ich-AG“ und „Familien-AG“ sowie des „Mini-Jobs“ ist laut Bericht: die „Schaffung und Vergrößerung des Marktes für Dienstleistungen und andere einfache Arbeiten, die Flexibilisierung der Beschäftigung in kleineren Unternehmen und Handwerksbetrieben sowie die Förderung der Selbstständigkeit“.

Der Bericht geht von 5 Millionen „Vollzeitschwarzarbeiterinnen“ aus. Eine große Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen, die von ca. 3,5 Mill. Haushalten in Anspruch genommen werden, wird angenommen.

Der „Mini-Job“:

■ Die Verdienstgrenze für „Mini-Jobs“ wird von 325 Euro auf 500 Euro angehoben. D.h., sämtliche(!) von einer Person angemeldeten „Mini-Jobs“ dürfen zusammengenommen 500 Euro nicht überschreiten. Sie unterliegen einer Sozialversicherungspauschale von 10%.

■ In der Einführungsstufe gilt die Mini-Job-Regelung **nur** für haushaltsnahe Dienstleistungen (Pflege, Erziehung, Betreuung und Versorgung). Sie gilt nicht für Arbeitslose mit einem Nebenerwerbseinkommen. Eine Ausweitung auf andere Bereiche wird nach einer Beurteilung in drei Jahren erwogen.

■ Die Möglichkeit des Abzugs von der Steuerschuld wird eingeräumt. Die steuerliche Absetzbarkeit der Dienstbotenbeschäftigung („Dienstmädchenprivileg“) soll wieder eingeführt werden.

Die „Ich-AG“ und „Familien-AG“:

■ Die neue Gewerbeform „Ich-AG“ soll – als Vorstufe zur Gründung eines eigenen Gewerbes – den Schritt in die Selbstständigkeit erleichtern. Als Übergangszeit ist die „Ich-AG“ auf drei Jahre befristet. Familienmitglieder können auch mitmachen. Dann ist es eine „Familien-AG“.

■ Der/Die InhaberIn einer „Ich-AG“ unterliegt im Gegensatz zu „normalen“ Selbstständigen der vollen Versicherungspflicht. Renten-, Kranken-, Pflegeversicherung und zahlt auch Arbeitslosenversicherung. Dadurch entfällt der Anspruch auf das Arbeitslosengeld mit bzw. nach der „Ich-AG“ nicht. Er/sie zahlt den Arbeitgeber und Arbeitnehmeranteil und hat dann, je nach Einkommen, aber zumindest die Mindeststandards der Sozialversicherung.

■ Es erfolgt eine 10%ige Pauschalversteuerung auf alle Einnahmen. Die Abführung von Umsatzsteuer entfällt.

■ Die Gesamteinnahmen der „Ich-AG“ dürfen nicht über 25.000 Euro pro Jahr liegen. In anderen Veröffentlichungen ist von einer Gesamteinnahme der „Ich-AG“ nicht über 15.000 Euro und der „Fami-

lien-AG“ nicht über 20.000 Euro pro Jahr die Rede. Bei höheren Einnahmen muss ein normales Gewerbe angemeldet werden.

■ Als Anreiz wird für drei Jahre ein prozentualer Zuschuss gezahlt. Die Sozialversicherungsbeiträge, die die „Ich-AG“ abführt, werden teilweise erstattet. Die Erstattungen werden gestaffelt und hängen vom vorherigen Anspruch auf Arbeitslosengeld **und** den Einnahmen der „Ich-AG“ ab. Der Zuschuss ist eine Zufinanzierung bezüglich der Sozialversicherungsbeiträge der „Ich-AG“. Sie wird deswegen als kostenneutral bezeichnet, da der Zuschuß sich im wesentlichen an den zuvor gezahlten Beiträgen der Bundesanstalt für Arbeit (für den Arbeitslosen) in die Sozialversicherungskasse handelt. Sie erhält nun der/die „Ich-AG“-InhaberIn in Form des (prozentualen) Zuschusses und zahlt sie selbst (plus der fehlende Differenz zu 100%) in die Sozialversicherungskasse.

Der prozentuale Zuschuss wird auf drei Jahre gestaffelt: im ersten Jahr 60%, im zweiten Jahr 50% und im dritten Jahr 40%-Zuschuss aus den Sozialversicherungsbeiträgen und gestaffelt nach den Einnahmen der „Ich-AG“ errechnet. Dieser Zuschuss wird nur einmal gewährt.

■ Die Anzahl von als „Ich-AG“ Beschäftigten kann in einem Unternehmen bis zu **50%** der „normal Beschäftigten“, also 1:1 betragen. Für die Beschäftigung in Privathaushalten gilt keine Begrenzung. Es sollen zunächst vor allem kleine Unternehmen und Handwerksbetriebe die Möglichkeit haben, die Leistungen einer „Ich-AG“ oder „Familien-AG“ im Verhältnis 1:1 „in Anspruch zu nehmen“.

Einschätzung „Ich- & Familien-AG“:

Attraktiv mag die „Ich-AG“ für Menschen sein, die reale Aufträge haben. Als Übergang zu einer eh geplanten und realistisch gesehen rentablen Selbstständigkeit – natürlich nur mit genügend Eigenkapital in der Tasche – kann die „Ich-AG“ nützlich sein. Für alle Anderen ist der Weg in die Selbstständigkeit per „Ich-AG“ keine Lösung: Ohne reale Aufträge und Eigenkapital (für Einlagen, Investitionen, Anschaffungskosten usw.) ist eine

daraufliegende volle Selbstständigkeit nicht möglich! So bedeutet die Selbstständigkeit für sie nichts anderes als eine Arbeitslosigkeit mit hohen Eigenkosten und/oder maßloser Selbstausbeutung für einen Hungerlohn!

Die repressiven Rahmenbedingungen der „aktivierenden“ Politik könnten Arbeitslose dazu bringen, den Ausweg im Abenteuer „Ich-AG“ zu suchen. Mit dieser Vorgehensweise zielt die Selbstständigkeit von (Lohn-)ArbeiterInnen per „Ich-AG“ auf eine vorübergehende geringere (statistische) Zahl der Arbeitslosen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit befürchtet eine Zunahme von „Kümmerexistenzen, Pleiten und Schulden“. (Nach: Daniel Kreutz, „Zur Bewertung der Ergebnisse der Hartz-Kommission“ / 22.08.02.)

Darüberhinaus liegt die Crux in der strategischen Ausrichtung der „Ich-AG“ im Hinblick auf die Umgestaltung der (Lohn-)Arbeitsverhältnisse und Entlastung der Unternehmen.

Mit dem 1:1-Prinzip formuliert die Hartz-Kommission eine ausdrückliche Einladung (zunächst) an Klein- und Handwerksunternehmen: Anstelle der regulären (Lohn-)Arbeitsverhältnisse tritt zu 50% die „Ich-AG“ als quasi „freie MitarbeiterInnen“. So wird die halbe Belegschaft zur „Ich-AG“, zu (Lohn-)ArbeiterInnen auf Abruf. Damit wird jedes Risiko auf die „Ich-AG“ nach dem bewährten Prinzip der Sub-Unternehmen abgewälzt. Ein Austausch- bzw. **Verdrängungseffekt** von regulären (Lohn-)Arbeitsverhältnissen wird forciert und die Arbeitslosen in eine neue Form der Scheinselbstständigkeit gedrängt.

„Ich-AG“ ist als „Mittel zur Beendigung der Schwarzarbeit“ mehr als fragwürdig! Die „Ich-AG“ ist für den Unternehmer zwar günstiger als das reguläre (Lohn-)Arbeitsverhältnis, aber ungeeignet bei illegalen Einnahmen! Denn für die Umwandlung illegaler Einnahmen in Arbeitskraft wird Schwarzarbeit benötigt.

Es sind auch hier die Arbeitslosen, die als „SchwarzarbeiterInnen“ ins Visier geraten. Der explizit einseitige Blick nährt das Klischee vom besserverdienenden „arbeitslosen Schwarzarbeiter“, der/die auch noch Arbeitslosengeld bezieht. Für die meisten Arbeitslosen dient jedoch die „Schwarzarbeit“ lediglich zur Aufstockung eines kläglichen Arbeitslosen- oder Sozialhilfegeldes. Vor allem dann, wenn keine regulären (Lohn-)Arbeitsverhältnisse zu finden sind, nimmt das Drängen in die Schwarzarbeit zu!

An einem Punkt bleibt die „Ich-AG“, deren Leistungen die Unternehmen nach Bedarf in Anspruch nehmen können, der „Schwarzarbeit“ gleichgestellt: Sie ist ebenso entgarantierte Arbeit auf Abruf und eigenes Risiko. Zur Beendigung der „Schwarzarbeit“ sind das Ende der illegalen Geschäfte von Unternehmen und die Umwandlung der „Schwarzarbeit“ in reguläre (Lohn-)Arbeitsverhältnisse notwendig.

Bei der „Familien-AG“ als eine Erweiterung der „Ich-AG“ auf Familienangehörige, wird Frauen in der Regel die Rolle von mitarbeitenden Familienangehörigen (sie haben keinen Arbeitnehmerinnenstatus!) bei einem männlichen Ich-AG-Inhaber zugeordnet (z.B. die Ehefrau als Sekretärin). Dies zieht auch eine Zementierung und Ausweitung der (unentlohnten) Reproduktionsarbeit nach sich. Während der Mann mit seiner (Schein-)Selbstständigkeit beschäftigt ist und die Frau mal eben die Buchhaltung erledigt, kocht die Suppe in der Küche über und schreien die Kinder nach IHR, während sie die Herdplatte poliert. Alles im Glanz eines Familienbetriebes der Gründerjahre.

Einschätzung „Mini-Jobs“:

Die Anhebung der Verdienstgrenze für „Mini-Jobs“ von 325 Euro auf 500 Euro bedeutet nicht, dass nun ein höherer Lohn gezahlt wird. Es bedeutet lediglich, daß sämtliche(!) von einer Person angemeldeten „Mini-Jobs“ zusammengenommen statt zuvor 350 Euro nun 500 Euro betragen bzw. nicht überschreiten dürfen. Und das beinhaltet im Kern genau jene Ausweitung des Niedriglohn-Sektors im Bereich der sog. haushaltsnahen Dienst-

leistungen, die im Bericht wie folgt beschrieben wird: die „Schaffung und Vergrößerung des Marktes für Dienstleistungen und andere einfache Arbeiten(...)“.

Mit der beabsichtigten Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung für haushaltsnahe Dienstleistungen wird ein Niedriglohn-Segment erweitert, in dem fast ausschließlich Frauen tätig sind. Zielsetzungen, solche besonders prekären „Beschäftigungsverhältnisse“ in reguläre (Lohn-)Arbeitsverhältnisse umzuwandeln, werden damit untergraben.

Eine halbe Million Arbeitsplätze könnten nach einer Studie des Deutschen Institutes für Wirtschaftsforschung (DIW) entstehen, wenn **Agenturen** für haushaltsnahe Dienstleistungen geschaffen und gefördert würden. Solche Dienstleistungsagenturen dürften eine zentrale Rolle bei der Ausweitung des Marktes von haushaltsnahen Dienstleistungen spielen. Anstatt selbst als Arbeitgeber aufzutreten, können private Haushalte eine Agentur ihrer Wahl beauftragen, Arbeitskräfte für eine bestimmte Anzahl von Stunden pro Woche zur Verfügung zu stellen.

Seit April 2002 läuft in Mainz ein entsprechendes Modellprojekt unter dem Namen „Homepower“, das mit arbeitsmarktpolitischen Mitteln des rheinland-pfälzischen Sozialministeriums finanziert wird.

Die geplante Senkung der gegenwärtigen Sozialversicherungsbeiträge von 22% durch eine Sozialversicherungspauschale von 10% bedeutet nicht nur zusätzliche Einnahmeausfälle bei der Sozialversicherung, sondern kommt nur den ArbeitgeberInnen zugute. Für die Mini-JobberInnen als kostengünstige Haus- und FamilienarbeiterInnen bedeutet dies nach wie vor eine schlechte soziale Sicherung. Sie bleiben wegen der niedrigen Löhne mit ihrem späteren Rentenanspruch auf der Höhe des Sozialgeldes.

Das Modul „Personal, Organisation und Steuerung“ beinhaltet neben den Modulen 1 und 11 die Reformierung der Ämter. Bei der Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit sollen alle (Lohn-)ArbeiterInnen der Institution einbezogen werden. Künftig soll es ein neues Dienstrecht geben. Ähnlich wie bei der Post und Bahn soll in einer Übergangszeit die Zahl der verbliebenen BeamtenInnen auf Null reduziert werden. Aber schon jetzt sollen neue Personalkonzepte erarbeitet werden. Etwa die „leistungsbezogene Entlohnung der Mitarbeiter“Innen.

Bestandteil der Umgestaltung ist auch die Einrichtung einer neuen deutschlandweit vernetzten EDV/IT-Anlage. Das soll die Koordinierung und „Arbeitskräfte-Bedarfsdeckung“ verbessern und ein „Benchmarking“ der einzelnen Ämter ermöglichen. Benchmarking d.h.: durch Unternehmensvergleich von den Besten lernen!

■ Bei der Umgestaltung der Arbeitsämter und der Neubeschreibung der Arbeitsplätze für die SachbearbeiterInnen ist „Transparentes Controlling und effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse“ vorgesehen. Die Transparenz der Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit und der einzelnen JobCenter wird durch „Zielkriterien und Benchmarks“ intern und extern nachvollziehbar gemacht. Das gesamte Controlling und die einzelnen Prozesse werden durch ein leistungsfähiges EDV/IT-System unterstützt. Der Aufwand für das Ausfüllen von Formularen und die Mehrfacherfassung von Daten soll reduziert werden.

■ Controlling und Benchmarking

Die künftigen JobCenter unterliegen der direkten Kontrolle durch die Bundesanstalt für Arbeit, dem Controlling (die Landesarbeitsämter werden zu sog. KompetenzCenter umgestaltet, (vgl. M 11 „Das KompetenzCenter“, S. 31)). Durch Transparenz und Kontrolle („Controlling“) und mittels des „Benchmarking“ wird unter den JobCentern und anderen Bereichen der Arbeits(losen)verwaltung ein „Wettbewerb um die besten Lösungen zur Vermeidung und Reduzierung von Arbeitslosigkeit“ entfacht.

■ Gemäß der Lehre von der „belebenden Konkurrenz“ wird für die SachbearbeiterInnen (VermittlerIn/FallmanagerIn) der neuen JobCenter neben einer „interessanten und herausfordernden Arbeit für die Mission der Bundesanstalt für Arbeit“ ein besonderer Anreiz durch ein Bonussystem geschaffen. Sie sollen „selbstverantwortlich ihren Beitrag leisten, damit sie Erfolg erleben und Leistung als lohnend erfahren können“.

Einen besonderen „Bonuspunkt“ gibt es für eine Vermittlung nach dem Job-Familien-Konzept (vgl. M2 „Die Quickvermittlung“, S.12). Aber auch die Vermittlung von „Zielgruppen wie Jugendliche, Schwerbehinderte und Langzeitarbeitslose“ wird prämiert. Das Bonus-System wird für die (Lohn-)ArbeiterInnen der JobCenter zur Grundlage eines „leistungsabhängigen Vergütungssystems“, welches das „Team“(!) als Ganzes einbezieht. Der Beamtenstatus soll für alle (Lohn-)ArbeiterInnen der neuen Bundesanstalt für Arbeit aufgehoben werden.

■ Datenverarbeitung/Vernetzung

Die Einrichtung einer neuen bundesweit vernetzten EDV/IT-Anlage beinhaltet:

BewerberInnen-Datenbank: Private Dienstleister (Zeitarbeitsfirmen, Vermittler usw.) sowie Großbetriebe(!) erhalten einen externen Zugriff zur Datenbank der neuen Bundesanstalt für Arbeit. Sie bekommen einen direkten Zugriff auf die vom JobCenter zur Verfügung gestellten BewerberInnendaten. Auch alle SachbearbeiterInnen haben Zugriff. Dies soll den Austausch zwischen den „Kunden“ (Arbeitslose, Arbeitgeber) verbessern.

Stellen-Datenbank: Per „Selbstinformationseinrichtungen“ für die Arbeitssuchenden im JobCenter soll der schnelle Zugriff zumindest auf den „virtuellen“ Arbeitsmarkt gewährleistet werden (vgl. Stellen-Informations-System [SIS] der Arbeitsämter).

■ Die Einrichtung eines **zentralen Datenarchivs** und die Einführung einer Signaturkarte sind vorgesehen. Verdienst- und Arbeitsbescheinigungen werden durch den Arbeitgeber bei Dritten hinterlegt und über eine Signatur-Karte (Job Card) von den zuständigen Stellen im JobCenter für die Leistungsberechnung

abgerufen. Die Daten (z.B. Arbeitsbescheinigung, Lohnabrechnungen) werden in einer zentralen Datenbank („Zentrale Archivstelle“) gespeichert. Statt des Sozialversicherungsausweises soll künftig die Personalausweisnummer registriert werden.

Über ein „TrustCenter“ wird die Zugriffsberechtigung zu den Beschäftigungsdaten und Verdienstbescheinigungen geprüft. Als privates Dienstleistungsunternehmen verwaltet, kontrolliert und pflegt es im Auftrag der neuen Bundesanstalt für Arbeit die zentrale Datenbank.

Zunächst sollen die Daten nur durch ein beiderseitiges Schlüsselsystem abrufbar sein (ArbeitnehmerIn und SachbearbeiterIn), später dann erfolgt die Datenspeicherung und der Datenabruf direkt durch die zuständigen Behörden. Eine „Task-Force“ (Sonderarbeitsgruppe) soll unverzüglich die technischen Voraussetzungen der zentralen Speicherung dieser Daten prüfen und schaffen.

Einschätzung:

Die Einführung eines perfiden „leistungsabhängigen Vergütungssystems“ bewirkt letztlich, daß die Eigeninteressen der einzelnen SachbearbeiterInnen in den Mittelpunkt des Kontaktes zwischen JobCenter und Arbeitslosen rücken: Bei jedem Besuch im neuen JobCenter geht es bei der Vermittlung, der Prüfung der Mitwirkungspflicht (Eingliederungsvereinbarung) und dem Einsatz von Sanktion immer auch um die Lohntüte des/der SachbearbeiterIn. Abgesehen davon, daß es heute schon SachbearbeiterInnen gibt, die so tun, als müssten sie die Leistungen aus eigener Tasche bezahlen, wird die Einführung des Leistungslohns diese Situation verschärfen.

Zusätzlich bewirkt Das einziehende Konkurrenzprinzip durch „Controlling und Benchmarking“ eine weitere Verschärfung: Sowohl einzelne SachbearbeiterInnen als auch ganze Teams werden mittelfristig ihre Aufstiegschancen erhöhen, wenn sie „ihre Kunden“ – die Arbeitslosen – möglichst schnell los werden, durch Vermittlung um jeden Preis, sei es durch massiven Druck, mittels Androhung oder Senkung von Leistungen bzw. Einstellung. Die Konkurrenz zwischen den verschiedenen JobCentern wird – zwar auf anderer Ebene – ähnliche Auswirkungen haben.

Die Einführung eines zentralen Datenarchivs und der externe Zugriff steht im Widerspruch zu den datenschutzrechtlichen Bestimmungen, aber das hat selbst die Kommission bemerkt und mahnt zu einer raschen Regelung durch den Gesetzgeber.

DatenschützerInnen finden das bislang OK. Sie gehen einfach selbstverständlich davon aus, daß die MitarbeiterInnen im JobCenter verantwortungsvoll mit den Daten umgehen werden. Wo sonst Kontrolle (vor allem der Arbeitslosen) besser als Vertrauen zu sein scheint, wird an diesem Punkt schon mal ein Auge zugeedrückt. Was aber sonst noch mit den Daten geschehen kann, bleibt dann der Phantasie des „freien (Wettbewerbs-)Marktes“ überlassen

Der Sozialversicherungsausweis wurde vor einiger Zeit als Instrument gegen die „Schwarzarbeit“, vor allem auf dem Bau, eingeführt. Der „Sozialversicherungsausweis“ sollte entweder beim Arbeitgeber abgegeben oder, im Falle der Arbeitslosigkeit beim Arbeitsamt hinterlegt werden. Damit sollte die „Schwarzarbeit“ erschwert bzw. verhindert werden.

Was die Funktion des „Sozialversicherungsausweises“ betrifft, kommt die Kommission nun zu folgendem Schluß: Er habe der „Schwarzarbeit“ nicht effektiv entgegenwirken können, da die Krankenkassen mehrere „Sozialversicherungsausweise“ an einzelne Personen ausgegeben hätten, und somit die eigentliche Funktion unterlaufen wurde. Um dies in Zukunft zu vermeiden, soll gleich die Personalausweisnummer der Arbeitslosen gespeichert werden. Der Sozialversicherungsausweis soll wieder abgeschafft werden.

Das bedeutet lediglich verschärfte Kontrolle gegen (Lohn-)ArbeiterInnen statt tatsächlichem Abbau von illegalen Umsätzen und der für die Unternehmen nötigen Schwarzarbeit.

In Zukunft wird es keine Landesarbeitsämter im herkömmlichen Sinn mehr geben. Die Landesarbeitsämter werden zu KompetenzCentern umstrukturiert. Sie sollen zu Dienstleistern für große Unternehmen werden und die Standortpolitik der Landesregierungen begleiten. Ihre Finanzierung erfolgt nicht wie jetzt aus Versicherungs- sondern aus Steuermitteln.

Das KompetenzCenter wird auf die Funktion der Wirtschaftsförderung und des Standortmarketings ausgerichtet. Dies beinhaltet im Wesentlichen die Aufhebung der bisherigen Arbeitsförderung zugunsten einer Arbeitgeber- bzw. Wirtschaftsförderung! Vom Sozialstaat zum Wettbewerbsstaat, denn die neuen Aufgaben liegen vor allem in der Wirtschaftsförderung und der Sicherstellung des Bedarfs an Arbeitskräften entsprechend der „natürlichen Wirtschaftsräume“. Im KompetenzCenter sitzen die AnsprechpartnerInnen für große Unternehmen. Hier wird etwa koordiniert, wenn es in der Region Investitionsbedarf oder zu wenig Arbeitskräfte gibt. Sie sollen in Zukunft auch regionale Träger von Weiterbildungseinrichtungen zertifizieren.

Zusammenfassend werden die Aufgaben mit „Clusterbildung“ beschrieben. „Clusterbildung“ bedeutet: bereits etablierte Unternehmen locken andere an, die sich gegenseitig vernetzen und befruchten sollen und wieder weitere anlocken. Dies soll zu einem regionalen Wirtschaftswachstum und damit zu neuen Jobs führen. Weil die Aufgaben im Osten besonders wichtig sind, wird hier damit begonnen.

■ Die Landesarbeitsämter werden zu KompetenzCentern für „neue Arbeitsplätze und Beschäftigungsentwicklung, Marktforschung und Entwicklungshilfe“ umgebaut. Die Fach- und Dienstaufsicht gegenüber den alten Arbeitsämtern wird aufgehoben und diese Aufgaben direkt durch die Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg übernommen.

Standortpolitik

■ Die KompetenzCenter sollen in Zukunft arbeitsmarkt-, wirtschafts- und sozialpolitische Initiativen koordinieren. Ihre wesentliche strategische Aufgabe ist es, in Zusammenarbeit mit den JobCentern, den Bedarf an Angebot und Nachfrage bezüglich der Arbeitskräfte (entsprechend der sog. natürlichen Wirtschaftsräume) sicherzustellen.

Sie sind Hauptansprechpartner für große Unternehmen und sollen folgende **Aufgaben** übernehmen:

- Unterstützung der JobCenter bei der Beratung von Klein- und Mittelunternehmen (Beschäftigungsberatung, Unterstützung bei Neuansiedlungen, Wachstumsinitiativen und Existenzgründungsberatung).
- Verbindungsstelle zur Landesregierung.
- Koordination überregionaler Qualifizierungsprogramme.
- Trend- und regionale Arbeitsmarktforschung.
- Prüfung und Zertifizierung der Weiterbildungsträger entsprechend der Arbeitsmarktanforderungen.

■ Das KompetenzCenter könnte sich künftig um Genehmigungsverfahren kümmern und nicht mehr das Unternehmen selbst. Für große Investitionsvorhaben sollen sie bereits im Vorfeld, also im Anfragestadium, eine ressortübergreifende Projektorganisation gewährleisten, die dem potentiellen Investor alle benötigten Informationen zur Verfügung stellt.

■ Alle **Instrumentarien** des JobCenter richten sich auf die konkreten Beschäftigungsmöglichkeiten aus, d.h. ausschließlich nach dem **„Arbeitsmarkt-Bedarf“** der Unternehmen.

Diese **„Markt- und Bedarfsorientierung“** bezieht sich im Einzelnen auf:

- die Berufswahl und Qualifikation,
- einen höheren Mobilitätswang (Ortswechsel/Umzug),
- den Zwang zur Annahme von (r)unterqualifizierten und zeitlich befristeten Jobs,
- billige Probezeiten und Praktika bis zu 6 Monaten (über Zeitarbeitsfirmen),
- den Druck zur Selbständigkeit per „Ich-AG“ oder „Familien-AG“.

■ Bei der regionalen Ausrichtung gemäß der „natürlichen Wirtschaftsräume“ spielen die KompetenzCenter als Planungs- und Kontaktstellen eine wichtige Rolle. Parallel zur Einrichtung von dezentralen JobCentern wird die Geldvergabe per Aktions- und Globalbudget (vgl. M6, „Das Aktionsbudget“, S. 20) im Sinne einer Ausrichtung nach dem (Arbeits-) Marktbedarf der jeweiligen Regionen gesteuert. Dafür sollen mit regionalen Akteuren (z.B. Kammern, Verbände, Gewerkschaften, Unternehmen, Bildungsträger, Kommunen, Kirchen) Konzepte erarbeitet werden und die Vermittlung durch das JobCenter gemäß einer Bedarfsanalyse ausgerichtet werden.

■ **„Clusterbildung“** d.h.: bereits etablierte Unternehmen locken andere an, die sich gegenseitig vernetzen und befruchten sollen und wieder weitere anlocken. Sie benötigt die Schaffung von organisatorischen Knotenpunkten im Netz internationaler Wirtschaftsbeziehungen, und entsprechende „Think-Tanks“ zur Entwicklung(-hilfe) von Möglichkeiten und Formen einer Kooperation der regionalen Potentiale. Dabei steht im Vordergrund die Verbesserung der „Wettbewerbsfähigkeit“ einzelner Wirtschaftszentren, um den Anschluß an den Standortwettbewerb nicht zu verlieren.

Schon lange gibt es diesbezüglich **Forderungen der Wirtschaftsverbände**. So ist z.B. einem Positionspapier vom Januar 2002 des VBKI (Verein Berliner Kaufleute und Industrieller) zur „Clusterbildung in der Wirtschaftsförderung“ zu entnehmen: *„(...) um die Position im Wettbewerb um Wachstum und Beschäftigung in Zukunftsbranchen weiter zu verbessern“*, soll der Staat, um dies zu gewährleisten, den Anliegen der Unternehmen einen höheren Stellenwert einräumen, denn *„Berlin stehe im Ruf, tendenziell wirtschaftsfeindlich, bürokratisch-unflexibel zu sein und Güterabwägungen zwischen Anliegen der Wirtschaft und anderen Lebensbereichen regelmäßig zu Ungunsten der ersteren zu entscheiden.“* Dieses Verhältnis sei nun umzukehren!

■ Um Unternehmen anzuziehen, soll die Kostenbelastung vermindert werden. Die Entwertung der Arbeit erfolgt durch die Umstrukturierung per sog. Hartz-Reform. Darüber hinaus geht es dabei um die Senkung der Gewerbesteuer, Grundsteuer und die Senkung der Beitragssätze an die Sozialversicherungskasse.

Einschätzung:

Die Umstrukturierung der Landesarbeitsämter führt zu einer Zentralisierung, zur zentralen **Steuerung** durch die neue Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg.

Die neuen Aufgaben der KompetenzCenter beinhalten die Aufhebung der Arbeitsförderung zugunsten einer Arbeitgeber- bzw. Wirtschaftsförderung, vom Sozialstaat zum Wettbewerbsstaat(!). Sie zielen auf die **Anpassung** an kapitalistische Verwertungsbedingungen und die **„Mobilisierung des Erwerbspersonenpotentials“**, (das sind laut Bericht: *„Erwerbstätige, registrierte Arbeitslose und Stille Reserve“*) zu den Bedingungen des krisengeschüttelten Marktes.

Zum Anderen beinhaltet die Wirtschaftsförderung im Sinne einer „Clusterbildung“ eine **Wirtschaftskonzentration**. Sie führt zur Konzentration auf bestehende entwicklungsstarke Wirtschaftszentren (die sog. natürlichen Wirtschaftsräume) und zur Vernachlässigung bzw. tendenziellen Verödung strukturschwacher Regionen. Ebenso verstärkt die „Clusterbildung“ eine Struktur von regional ansässigen Großkonzernen und darumliegenden Zulieferbetrieben.

Um den Bedarf an „Angebot und Nachfrage bezüglich der Arbeitskräfte“ sicherzustellen, sollen KompetenzCenter und JobCenter eng zusammenarbeiten.

Beziehen wir demzufolge die oben genannten Instrumentarien des JobCenters mit ein – die sich ja nach dem „Arbeitsmarkt-Bedarf“ richten sollen – wird die Ausrichtung gemäß der „natürlichen Wirtschaftsräume“ dazu führen, daß (Lohn-)ArbeiterInnen aus strukturschwachen Regionen im Sinne der neuen Mobilität als WanderarbeiterInnen die Region verlassen müssen, um in anderen Regionen den „Bedarf“ zu decken.

M12

Finanzierung des Umbaus

Geplant ist ein gesellschaftlicher Fond, der durch die Kreditanstalt für Wiederaufbau gemanagt wird. Wichtiges Finanzierungsinstrument ist der sog. Job-Floater. Dabei handelt es sich um ein festverzinsliches Wertpapier, eine steuerlich geförderte Anleihe, die mit privaten und öffentlichen Geldern mobilisiert werden soll. Mit ihm soll auch in den kommenden drei Jahren Geld in die „neuen Länder“ gelenkt werden. Wenn ein Unternehmen einen zusätzlichen Arbeitsplatz schafft, soll es Geld geben. Die Kommission nennt das „Rucksack“, denn der/die Arbeitslose bringt quasi Geld mit.

Wer als Unternehmen über genügend Bonität verfügt geht zur Hausbank und gibt den Job-Floater-Gutschein ab. Er erhält ein Darlehen in Höhe von 100.000 Euro je eingestellten Arbeitslosen. Die konkrete Ausstattung des „Job-Floaters“ muss noch festgelegt werden. Die Kreditrisiken werden über die Bank, die Kreditanstalt und Bundesbürgschaften abgedeckt.

Für das Wertpapier erhalten Anleger Steuervergünstigungen.

Von ursprünglich 150 Mrd. Euro ist das Finanzierungsinstrument nun auf 10 Mrd. Euro pro Jahr zusammengeschrumpft.

■ Das neue Finanzierungsinstrument des „Job-Floaters“ kann allen Unternehmen zu Gute kommen, die einen neuen Arbeitsplatz schaffen und über die entsprechende Bonität verfügen. Dies gilt nicht nur für Arbeitslose, sondern im Verhältnis 1:1 auch für „Nicht-Arbeitslose“. Mit dem JobFloater erhalten die Unternehmen eine Option auf die Gewährung eines Darlehens in Höhe von bis zu 100.000 Euro. Dies wurde von Bundeskanzler Schröder in einer Pressekonferenz am 10.09.2002 bereits konkretisiert. Er bot Arbeitgebern, die (Langzeit-) Arbeitslose einstellen, zinsgünstige Kredite an.

■ Mit dem JobFloater soll die Beteiligung von (Lohn-)ArbeiterInnen an Unternehmen gefördert werden. So kann bei der Einlösung des JobFloaters vereinbart werden, daß sich die vormals arbeitslosen (Lohn-)ArbeiterInnen an der Tilgung(!) des Darlehens **beteiligen** und dafür eine Beteiligung an den Unternehmen erhalten. Die Kommission nennt das „Rucksack“, denn der/die Arbeitslose bringt quasi Geld mit.

■ Zusätzliche Finanzierung sieht das Konzept ansonsten nur noch bei regionalen **Stiftungen** vor, die das Ausbildungsangebot erweitern sollen. Die Stiftungen sollen mit Hilfe von Darlehen vorfinanziert werden, für die die öffentliche Hand -- also der/die SteuerzahlerIn -- in Höhe von 100 Euro je Haushalt bürgt (vgl. M4 „arbeitslose Jugendliche“ S. 16).

■ Ein „Investitionsprogramm-Ost“ (zunächst 20 Mrd. Euro) soll über die Kreditanstalt für Wiederaufbau vorfinanziert werden, und sie soll den Betrag mit Hilfe des „Job-Floaters“ am Kapitalmarkt wieder aufnehmen.

Folgende Aspekte greifen in die Finanzierung bzw. Ankurbelung der Umstrukturierung:

■ Die indirekte Lohnsubvention für die Unternehmen erfolgt im wesentlichen durch die Zurückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen an die Unternehmen, die eine positive Beschäftigungsbilanz vorweisen können oder von Entlassungen absehen, sowie durch die

Alle Instrumentarien der Wirtschaftsförderung, die ein Zunehmen der Wanderarbeit begünstigen bzw. fördern, müssen auf's schärfste zurückgewiesen werden, denn sie beinhalten die soziale Isolation und Vereinzelung der Menschen und sollen das Leben jedes/r Einzelnen allein auf die (Lohn-)Arbeit aus- bzw. zurichten.

Die massive Einschränkung der Persönlichkeitsrechte durch die Instrumentarien des JobCenters machen auch deutlich, daß Arbeitslose mittels massivem Druck als LohndrückerInnen verschickt und bundesweit eingesetzt werden sollen, um die Ware (Lohn-)Arbeit zu entwerten, um entsprechend der Logik „weg vom Sozialstaat hin zum Wettbewerbsstaat“ auf dem Weltmarkt als Top-Standort konkurrenzfähig zu sein.

Alle Instrumentarien des JobCenters richten sich ausschließlich nach dem Arbeitsmarkt-Bedarf der Unternehmen. Doch wie sieht der Marktbedarf real aus? Neben den nötigen (Lohn-) FacharbeiterInnen besteht vor allem ein Bedarf an billigen, entgarantierten und jederzeit abrufbaren, flexiblen Arbeitskräften!

alle machen mit?

Der „JobFloater“

Senkung des pauschalen Versicherungsbeitrags von „Mini-Jobs“ in haushaltsnahen Dienstleistungen auf 10 %.

■ Auch erfordert der Zuschuß für die Arbeitslosen, damit sie sich selbständig machen, keine zusätzliche Finanzierung, da es sich um eine kostenneutrale Umlegung der Sozialabgaben an die „Ich-AG“ handelt. Da es sich um einen (prozentualen) Zuschuß aus den Versicherungsleistungen handelt, werden sogar Gelder gespart.

■ Ebenso entstehen durch das „Bridge-System“, bei dem die Gesamtsumme des Arbeitslosengeldes auf 5 Jahre gestreckt ausgezahlt wird, keine zusätzlichen Kosten. Im Gegenteil werden langfristig erhebliche Gelder durch die Reduzierung der Rentenansprüche eingespart.

■ Zusätzliche Kostenersparnisse in punkto Arbeitskräfte sind im verstärkten Einsatz der PersonalServiceAgenturen zu sehen. Sie bieten den Unternehmen Arbeitskräfte zum Nulltarif! Finanziert aus Versicherungs- und Steuermitteln. Da sie für die Probezeit von 6 Monaten lediglich ihr (neu geregeltes) Arbeitslosengeld erhalten. Ihr „Lohn“ steigt erst mit der Einsatzdauer bzw. der Übernahme in den Entleihbetrieb.

■ Die Einführung des AusbildungsZeit-Wertpapieres belastet lediglich die private Kasse von Oma und Opa.

■ Auch für die arbeitsamtsinterne Umgestaltung und künftig „Personen verstärkte Vermittlung“ seien keine zusätzlichen Stellen und Personalkosten nötig, weil zugleich die Leistungsberechnung durch die Einführung des „Bonus-Systems“ (Leistungslohn) stark vereinfacht wird, laut Kommission.

■ Durch die „Reduzierung der Arbeitslosenzahl und Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit können die notwendigen Maßnahmen“ zur Umstrukturierung des Arbeitsmarktes „finanziert werden“. Die Finanzierung wird durch den erzwungenen Rückgang der Arbeitslosenzahlen gedeckt, heißt es in dem Bericht. 2 Mill. Arbeitslose weniger, so heißt es, bedeuten rund 19,6 Milliarden Euro geringere Leistungen, also Kostenersparnisse, die für die Finanzierung zu nutzen seien.

■ Über die neue Kostenverteilung zwischen Bund und Kommunen, durch die Umgestaltung der Leistungen, vor allem durch die Zusammenlegung bzw. Neuregelung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe, soll die Kommission zur Gemeindefinanzreform entscheiden. Da durch die Umgestaltung rund 900.000 ehemalige SozialhilfeempfängerInnen, die als „arbeitsfähig“ gelten, das neue Arbeitslosengeld(II) erhalten, erhoffen sich die Kommunen eine „echte Entlastung“, so die Kommission zur Gemeindefinanzreform.

Da die EmpfängerInnen von ALGII nun auch keine Zuschüsse mehr von den Kommunen erhalten (Eine Zuständigkeit! Eine Leistung!) werden diese entlastet. Das betrifft rund 400.000 (zur Zeit) ArbeitslosenhilfeempfängerInnen die zusätzlich Sozialhilfe und/oder Zuschüsse erhalten.

Wofür also die von der Kommission geforderten 4 Mrd. Anlaufhilfe? Sie sollen den „Job-Floater“ anschieben!

Laut Kommission müsse der Staat für ein „150-Milliarden-Euro-Investitionsprogramm“ rund 3 bis 4 Mrd Euro Anschubfinanzierung zuschießen.

„Das kostet Geld“ kommentiert ein waschechter Finanzexperte im Berliner Tagesspiegel: „Die Subventionierung wäre eine Belastung für den Bundeshaushalt oder auch für die Haushalte der Länder und Gemeinden“.

■ Mit dem steuerlich geförderten Wertpapier (dem Job-Floater) will die Kommission in den kommenden drei Jahren Investitionen bis zu 150 Mrd. Euro anschieben. Die Anlage in das Wertpapier soll nach dem Vorbild der Arbeitnehmerzulage steuerlich begünstigt werden.

M13

Die „Profis der Nation“

■ Ebenso sah die Kommission vor, um Steuersünder wieder nach Deutschland zu holen, ihnen die Strafe zu erlassen, wenn sie in den „Job-Floater“ investieren (quasi als Amnes(t)ie für Steuersünder). Außerdem müsse eine dazugepackte Prämie entsprechend hoch sein, damit die Gelder auch tatsächlich wieder nach Deutschland kämen.

Auf diesen – wie Hans Eichel es formulierte – „Schlag ins Gesicht der ehrlichen Steuerzahler“ ist am Ende verzichtet worden. Jetzt wird um moralisch verantwortliche SponsorInnen geworben, die diese Anleihe im Kampf gegen Arbeitslosigkeit zeichnen sollen.

■ Darüberhinaus wünscht die Kommission einen staatlichen Garantiefond, aus dem Ausfälle finanziert werden sollen, wenn ein Unternehmen keinen Erfolg haben sollte.

Einschätzung:

Die vorgesehene Umstrukturierung sollen also die Arbeitslosen und (Lohn-)ArbeiterInnen durch ihren Verzicht selbst finanzieren. Der Appell an die Bereitschaft zu „Notopfern“ und zur privaten Finanzierung ist unüberhörbar.

Und der „Job-Floater“ als private Geld-Anlage? Dieses Wertpapier wird wohl wenig Gegenliebe bei den gebeutelten (Klein-)Anlegern auf den Finanzmärkten finden.

(Lohn-)ArbeiterInnen incl. der zur Zeit Arbeitslosen zahlen einen hohen Preis. Unternehmen erhalten dagegen ein Paket an finanzieller Unterstützung durch direkte und indirekte Lohnsubvention/en. Dies wird im wesentlichen jedoch nicht dazu führen, daß zusätzliche Arbeitsplätze entstehen, sondern daß jene, die sowieso besetzt werden müssen, subventioniert werden. Das führt also zum sog. Mitnahme-Effekt.

Das in der Presse nur selten erwähnte dreizehnte Modul weist gesellschaftlichen Multiplikatoren verschiedene Aufgaben zu, die sie abarbeiten sollen, um die „Jobkrise“ zu entschärfen.

Zur besseren Vermittlung und „proaktiven“ Umsetzung der „Neugestaltung des Arbeitsmarktes“ soll eine bundesweite Projektkoalition, bestehend aus den „Profis der Nation“ ins Leben gerufen werden. Zu den „Profis der Nation“ gehören: ParlamentarierInnen, die MitarbeiterInnen bzw. (Lohn-)ArbeiterInnen der Arbeitsämter, UnternehmerInnen, Funktionäre der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, aber auch WissenschaftlerInnen, PädagogInnen, Geistliche, JournalistenInnen, KünstlerInnen sowie VertreterInnen von sozialen Einrichtungen, Arbeitsloseninitiativen und Vereinen.

Nach den Plänen soll diese Koalition die Vorschläge der Kommission positiv begleiten.

■ Zur Umsetzung der Aufgaben durch die „Profis der Nation“ und zur Begleitung der „proaktiven“ Debatten soll eine eigene Stiftung gegründet werden!

■ Die „Profis der Nation“ sollen die Öffentlichkeit auf die Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze einschwören. Ziel der Projektkoalition der „Profis der Nation“ sei es, über die 12-Module hinaus eine lähmende „Ja-Aber-Statik“ in der Diskussion über die Massenarbeitslosigkeit zu durchbrechen.

■ So sollen z.B. Geistliche in ihren Predigten das Thema Arbeitslosigkeit aufnehmen und Schulen das Fach: „Wirtschafts- und Arbeitsmarktkunde“ einführen. Die Medien werden aufgefordert, „proaktiv“ über die Umsetzung des „Hartz-Konzeptes“ zu berichten.

„Daher appelliert der Deutsche Bundestag an alle gesellschaftlichen Kräfte, sich ihrer beschäftigungspolitischen Verantwortung zu stellen und interessensgeleitete Blockaden aufzugeben.“
(aus dem Antrag von SPD/Grüne)

■ Unternehmen sollen auf betriebsbedingte Kündigungen verzichten und Auftragstiefs mit Hilfe von flexiblen Arbeitszeitmodellen begegnen sowie die neuen Serviceleistungen der Job- und KompetenzCenter – ab Januar 2003 – in Anspruch nehmen können (vgl. M1 „Der JobCenter“, S. 10 und M11 „Das KompetenzCenter“, S. 31).

■ Durch die Einbindung der Öffentlichkeit (Bürgermeister, Personalchefs und Medien) soll ein Verantwortungsgefühl und eine höhere Bereitschaft zur Bevorzugung von Arbeitslosen mit Familie und Kindern entstehen. Im Rahmen der „proaktiven“ Berichterstattung wird ein besonderes Augenmerk auf die familienfreundliche Quick-Vermittlung gelegt (vgl. M2 „Die Quick-Vermittlung“, S. 12).

Einschätzung:

Hier wird an die „MeinungsbildnerInnen und Multiplikatoren“ appelliert, einen Bewusstseinswandel ohne wenn und aber in der Bevölkerung voranzutreiben. Denn von nun an, so verkündete Peter Hartz bei der Veröffentlichung im französischen Dom, könnten die Arbeitslosen von „einem schönen Tag“ ausgehen.

Ein „Ja-Aber“ wollen die „Herren der Reform“ nicht mehr hören. Per tief moralischer Verpflichtung angesichts der großen Herausforderung ist eine grundsätzliche Infragestellung nicht nur nicht vorgesehen, sondern es sollen all die gesellschaftlichen Kräfte isoliert werden, die den „Gesellschaftsvertrag“ nicht anzunehmen gedenken. Sie sind eben nur die ewigen MiesmacherInnen in einer Gesellschaftsideologie, bei der *alle gleichermäßen* mit anpacken sollen.

Das Ziel ist dabei ein Bewusstseinswandel auf breiter gesellschaftlicher Ebene dahingehend, dass es sich nicht um die Arbeitslosen der Bundesanstalt für Arbeit, sondern die der gesamten Gesellschaft handelt. Denn der Abbau der Arbeitslosigkeit sei eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Für die nun die Gesellschaft die Verantwortung übernehmen soll, *alle* in einem Boot! Das ist der Kerngedanke des „neuen Gesellschaftsvertrages“, der auf einen breiten Konsens der gesellschaftlichen Zustimmung abzielt. Was kommt aber ideologisch dabei heraus, wenn nun *alle* „gesellschaftlichen Kräfte“ so (pro)aktiv gegen die Arbeitslosigkeit gekämpft haben? Jede/r, der nach der „Reform“ immer noch arbeitslos ist, ist definitiv *selbst* Schuld, ein/e „unwürdige/r Arbeitslose/r“, ganz im Sinne der „Faulenzer-Debatte“. Darin wiederholt sich die immer wiederkehrende Leier von der individuell selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit. Grundlegende ökonomische, kapitalistische und patriarchale Verwertungsinteressen, die aktuelle (weltweite Wirtschaft-) Krise und der (permanente) Krieg sollen aus dem Blickwinkel der Menschen verschwinden.

Zudem zielt die Einbindung sozialer Einrichtungen und Selbsthilfegruppen ebenfalls als „Profis der Nation“ und als „Schnittstellen“ im JobCenter auf die Mobilisierung der selbstregulierenden Kräfte in der Zivil(en)-Gesellschaft. Und so wird´s dann „gemeinsam“, durch den herzustellenden Konsens, in dem es keine Arbeitgeber und Arbeitnehmer (mit unterschiedlichen und gegensätzlichen Interessen) sondern nur noch *Gleiche* gibt, die gemeinsam anpacken, schon klapfen.

Lauter *ExpertInnen* unterhalten sich und fachsimpeln, so dass der Eindruck entsteht, **alles** sei unheimlich komplex und vor allem kompliziert. Die zum Teil wohl bewußt verwirrende und chaotische Informationspolitik kann als „proaktiv“ verstanden werden. Denn je größer die Verwirrung um so schwieriger sind gemeinsame Ansatzpunkte für einen Widerstand gegen die laufende Umstrukturierung zu organisieren. Mit einem rasanten Tempo soll alles „proaktiv“ zerlabert über die Bühne gehen.

Dabei ist es unterm Strich ganz einfach: Bei dieser Umstrukturierung handelt es sich um einen umfassenden Angriff gegen alle (Lohn-)ArbeiterInnen, unabhängig davon, ob sie zur Zeit in (Lohn-)Arbeit sind oder nicht. Sie zielt auf den Austausch regulärer (Lohn-)Arbeitsverhältnisse durch entgarantierte (Lohn-)Arbeit und damit auf eine umfassende Entwertung der (Lohn-)Arbeit im doppelten Sinn: auf eine Senkung der Löhne und den Abbau erkämpfter Rechte.

Vor allem Frauen werden die Verliererinnen der Umstrukturierung sein!

Wehrt Euch!

Gründet Arbeits- und Aktionsgruppen in Eurem BekantInnenkreis, vernetzt Euch mit Anderen und wehrt Euch gemeinsam: in der Schule, im Betrieb, auf den Ämtern und auf der Straße! Damit für uns ein wunderschöner Tag anbricht.

Wir hoffen, dass wir mit dieser Broschüre einen Teil dazu beitragen können, die „proaktive“ Berichterstattung aktiv zu durchkreuzen.

Die wilde(n) 13

Was ist zu tun?

Die Vorschläge der Kommission sind **grundsätzlich** zurückzuweisen. Die Probleme liegen nicht nur im Detail sondern vor allem in der generellen strategischen Ausrichtung, die unsere Arbeits- und damit auch Lebensverhältnisse entwerten und der Verwertungslogik anpassen. Es wird dabei behauptet, dass der/die Arme nicht mehr arm sei, wenn er/sie nur arbeiten könnte. Ausweitung der Billig-Jobs führt zu zunehmender Armut. Ebenso beendet die Umverteilung der Armut unter den Armen die Armut nicht! Die Vorschläge der Kommission sind nicht reformierbar, sie müssen entschieden abgelehnt und mit allen notwendigen Mitteln bekämpft werden!

Die im 13. Modul vorgesehene „proaktive“ Berichterstattung durch Medien und sonstige Multiplikatoren muss durchbrochen werden. Aufklärung und Gegeninformation sind nötig, um die laufende Umstrukturierung und Verschärfungen zumindest zu blockieren, wenn nicht gar – in dem was noch bevorsteht – zu verhindern. Alle sog. „Profis der Nation“ sind aufgefordert, sich gegen die Funktionalisierung für ein solches Konzept aufzulehnen.

Bei der Umstrukturierung der (Lohn-)Arbeitsverhältnisse, dem Abbau der Sozialleistungen wird eine zunehmende Armut der Nicht-verwertbaren in Kauf genommen. Die Einbindung sozialer Einrichtungen und Selbsthilfegruppen als „Profis der Nation“ oder als „Schnittstellen“ im JobCenter zielt auf die Mobilisierung der selbstregulierenden Kräfte in der Zivil(en)-Gesellschaft. Somit kann jede Selbsthilfegruppe als Ausdruck bzw. Folge des Umstrukturierungsprozesses, als selbstregulierende Kraft zum Teil der Lösung werden, als VerteilerInnen von Beruhigungspillen für den aufgeklärten Mittelstand!

Notwendig wird also sein, jede Form der Selbstorganisation von unten mit einer politischen Strategie zu verbinden, die den dahinterliegenden kapitalistischen, gesellschaftlichen und patriarchalen Widerspruch zum Ausdruck zu bringen vermag, um zu einer relevanten statt regulierenden Gegenkraft von unten zu werden.

Der entwürdigende Zwang zur Zeit- bzw. Leiharbeit ist Mittel zum Zweck! Mit ihm wird die Ausweitung des Niedriglohnssektors und in Folge dessen die Senkung des Lohnniveaus insgesamt durchgesetzt, sowie das Eins-Zwei-Drei-Jobverhältnis. Dies betrifft nicht nur die aktuell Arbeitslosen sondern ebenso Menschen in (Lohn-)Arbeit. Ob nun im Eins-Zwei-Drei-Jobverhältnis oder als Arbeitslose rausgekickt sollte uns nicht darüber hinwegtäuschen, dass beides lediglich zwei Kehrseiten einer Medaille sind, die nur gemeinsam zu einer relevanten Gegenkraft werden können.

Die PersonalServiceAgenturen sind ein zentrales Instrument zur Ausweitung des Niedriglohnssektors und dem Zwang zur entgarantierten (Lohn-)Arbeit, das es mittels unterschiedlicher Aktionsformen anzugreifen und zu verhindern gilt.

Die Vermittlung über PSA-Leiharbeitsfirmen ebenso wie die Privatisierung verschiedener Arbeitsbereiche des alten Arbeitsamtes basiert letztlich auf einer unternehmerischen Kalkulation. D.h. private Dienstleister sind unterm Strich nur solange bereit, diese Aufgaben zu übernehmen, solange es sich für sie lohnt. Hier könnte ein Ansatzpunkt für eine effektive Gegenstrategie liegen.

*Gegeninformationsbüro/Berlin
im September 2002*

Warum

„Dabei wird keine Gegenstimme verlautbar. Warum?

Unter anderem aufgrund des alten Vorurteils, Aberglaube sei für das Volk notwendig. Angeblich bräuchten sich Arbeitslose nur an der Illusion festzuklammern, sie würden eine feste, gut bezahlte Stelle wiederbekommen. Die Kritik der Arbeitsideologie sei Luxus für intellektuelle, für einfache Menschen hingegen sei die Zentralität der Erwerbsarbeit wie einst die Unfehlbarkeit der Kirche oder die Macht des Fürsten eine naturgegebene Tatsache. Lieber falsche Hoffnungen als Verzweiflung. Wer weiß, was passieren würde, wenn die Arbeitsbeschaffungslüge öffentlich platzte? Schließlich mehren sich schon Racheakte von gekündigten ArbeitnehmerInnen oder von der Schule gewiesenen SchülerInnen. Die innere Sicherheit verlangt nach Aufrechterhaltung der Heuchelei.“

aus: *Mehr Zuckerbrot, weniger Peitsche. Aufrufe, Manifeste und Faulheitspapiere der Glücklichen Arbeitslosen.* (Guillaume Paoli Hg.); Edition Tiamat.



Die Broschüre kostet nix!
Wer was hat, spendet bitte auf unser Konto

Spendenkonto:

Marion Wegner
Postbank Berlin
KontoNr.: 771 781 - 104
BLZ: 100 100 10

GegenInformationsBüro

mail@gegeninformationsbuero.de
Die Broschüre findet Ihr als pdf-Datei und Word-Datei
in Netz unter: <http://www.gegeninformationsbuero.de>

Vi.S.d.P: Lise Müller

Eigentumsvorbehalt:

Nach diesem Eigentumsvorbehalt ist die Zeitschrift solange Eigentum des Absenders, bis sie dem Gefangenen persönlich ausgehändigt ist.

„Zur-Habe-Nahme“ ist keine persönliche Aushändigung im Sinne dieses Vorbehalts. Wird die Zeitschrift des Gefangenen nicht persönlich ausgehändigt, ist sie dem Absender mit dem Grund der Nichtaushändigung zurückzusenden. Wird die Zeitschrift dem Gefangenen nur teilweise persönlich ausgehändigt, so sind die nichtausgehändigten Teile, und nur sie, dem Absender mit dem Grund der Nichtaushändigung zurückzusenden.

