



Stellungnahme zum Abschlussbericht der Hartz-Kommission

"Moderne Dienstleistungen am Arbeits- markt"

Die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) sind:

- Bundesverband der Filialbetriebe und Selbstbedienungs-Warenhäuser (BFS),
- Bundesverband des Deutschen Exporthandels (BDEx),
- Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels (BGA),
- Centralvereinigung Deutscher Wirtschaftsverbände für Handelsvermittlung und Vertrieb (CDH),
- Gesamtverband Deutscher Konsumgenossenschaften (GDK),
- Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (HDE),
- Zentralverband Gewerblicher Verbundgruppen (ZGV)

Vorwort

Am Anfang stand der Skandal. Der Skandal um die geschönten Vermittlungsstatistiken der Arbeitsämter. Noch ganz unter dem Eindruck der vom Bundesrechnungshof aufgedeckten Manipulationen setzte der Bundeskanzler eine Kommission ein mit der Aufgabenstellung, Vorschläge zu unterbreiten, die Bundesanstalt für Arbeit und ihre Untergliederungen in einen modernen, effizienten Dienstleister zu verwandeln, der in die Lage versetzt ist, bislang unausgeschöpfte Beschäftigungspotentiale zu erschließen.

Die aufgedeckten Missstände in der Arbeitsverwaltung als „Initialzündung“ nach drei beschäftigungspolitisch vergeudeteten Jahren waren Segen und Fluch zugleich: Ein Segen deshalb, weil endlich und druckvoll die elementaren Grundvoraussetzungen für eine ernsthafte Bekämpfung der Arbeitslosigkeit angegangen wurden. Bislang ergangene „Reförmchen“ wie Job-Aktiv-Gesetz oder Mainzer Modell waren völlig unzureichend bis nutzlos. Ein Fluch war die Krise der Nürnberger Behörde deshalb, weil durch die einseitige Fokussierung auf deren Neuausrichtung die Chance vertan wurde, die wirklichen Ursachen der überwiegend strukturell bedingten Arbeitslosigkeit anzugehen und einen wirklichen Paradigmenwechsel einzuleiten.

Die Vorschläge der nach seinem Leiter benannten „Hartz-Kommission“ – über deren Sinnhaftigkeit wird im folgenden zu reden sein – blenden also von vornherein, weil nicht auftragsgemäß, die wahren Gründe für die Schwäche des deutschen Arbeitsmarktes aus. Als da sind:

- ein einstellungsfeindliches, weil ausschließlich an den Interessen der Arbeit Besitzenden orientiertes Arbeits- und Sozialrecht
- ein ebenso beschäftigungsfeindliches wie unflexibles Tarifrecht
- eine den „gesunden Menschenverstand“ ausblendende Interpretation des Günstigkeitsprinzips
- eine wenig beschäftigungsorientierte Steuer- und Abgabenpolitik.

Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit kann also nicht in erster Linie von Reformen bei der Nürnberger Behörde her gedacht werden, so notwendig sie als Nebenbedingung auch sein mögen. Sie muss vielmehr ausgehen von den betriebs- und volkswirtschaftlichen Realitäten einer vernetzten Wirtschaft, die nicht an nationalen Grenzen endet. Niemand sollte also überrascht sein, wenn selbst von einer optimalen Neuausrichtung der Arbeitsverwaltung allein noch keine nachhaltigen Impulse ausgehen, die bedrückend hohe Arbeitslosigkeit spürbar zu senken.

Modul 1:

Doppelter Kundenauftrag: Arbeitssuchende und Arbeiter, Verbesserter Service für Kunden - JobCenter

- JobCenter werden künftig die lokalen Zentren für alle Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sein. Das Arbeitsamt wird in seiner Betriebsform zu einem JobCenter umgestaltet. Die flächendeckende Einführung für bisherige Hauptämter und Geschäftstellen hat höchste Priorität.

- Neben den originären Dienstleistungen der [BA-neu] integriert das JobCenter arbeitsmarktrelevante Beratungs- und Betreuungsleistungen (Sozialamt, Jugendamt, Wohnungsamt, Sucht- und Schuldnerberatung, Schnittstelle PSA usw.).
- Die Prozesse im JobCenter sind auf schnelle Klärung des Beratungs- und Betreuungsbedarfs und frühzeitige Einleitung erforderlicher Maßnahmen auch über die PersonalServiceAgentur (PSA) ausgelegt. Durch die Einteilung freier Stellen nach dem Job-Familien-Konzept werden die Vermittlungschancen erhöht.
- Anlaufpunkt ist die Clearingstelle. Von hier aus wird die Kundensteuerung organisiert und administrative Arbeiten zur Entlastung der Fachkräfte durchgeführt. Für Informationskunden werden mehr Selbstinformationseinrichtungen zur Verfügung gestellt. Beratungskunden erhalten passgenaue Angebote durch Vermittler. Betreuungskunden - Personen mit erheblichen Vermittlungshemmnissen - werden von speziell ausgebildeten Fallmanagern betreut.
- Vermittler werden von Verwaltungs- und Nebenaufgaben befreit. Sie konzentrieren sich auf die Pflege der Betriebskontakte und die Akquisition offener Stellen des zugewiesenen Branchensegments sowie auf die Beratung der Arbeitsuchenden. Ihr Handlungsspielraum wird durch eigene Aktionsbudgets und IT-Services erweitert.
- Für die von ihnen betreuten Unternehmen entwickeln die Job-Center und Vermittler ein angepasstes Serviceprofil. Kleine und mittlere Unternehmen werden branchenspezifisch durch die JobCenter betreut. Große Unternehmen erhalten feste Ansprechpartner. Die Großkundenbetreuung erfolgt durch die KompetenzCenter.
- Die Erreichbarkeit des JobCenter durch Arbeitgeber wie Arbeitsuchende wird durch ServiceLines sichergestellt. Ein „Kodex guter Kundenpraktiken“ garantiert die Service-Qualität gegenüber beiden Marktseiten.

BDH - Bewertung

Die Umwandlung von Arbeitsämtern in JobCenter mit dem Schwerpunkt auf der Vermittlungstätigkeit ist zu begrüßen. Positiv zu bewerten ist, dass damit die derzeit vorhandenen Parallelstrukturen zwischen Arbeitsämtern – zuständig für Bezieher von Arbeitslosengeld und –hilfe- sowie Sozialämtern – zuständig für Bezieher von Sozialhilfebezieher – aufgehoben werden. Die Vermittlung von erwerbsfähigen Arbeitslosen und Sozialhilfeempfängern soll damit aus einer Hand erfolgen. Zu klären ist jedoch die zukünftige Finanzierung der JobCenter. Eine Ausweitung der Betreuungszuständigkeit auf Empfänger von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe, die bisher steuerfinanziert waren, erfordert eine sachgerechte Aufteilung der Finanzierung zwischen Beitragszahlern der Arbeitslosenversicherung und Staat. Eine Erhöhung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung muss auf jeden Fall ausgeschlossen werden.

Die Integration von Beratungs- und Betreuungsleistungen (z.B. Sozialamt, Jugendamt, Wohnungsamt, Sucht- und Schuldnerberatung) unter dem Dach des JobCenter ist bedenklich. Der Umfang der Aufgaben des JobCenters wird damit wesentlich vergrößert. Dies kann zu einer Überforderung der JobCenter in fachlicher und finanzieller Hinsicht führen. Die Arbeitslosenversicherung sollte sich in erster Linie auf ihre Kernaufgaben, der Vermittlung von Arbeitssuchenden, konzentrieren. Auch hier bedarf es einer Klärung der Finanzierungsfrage. Eine Finanzierung aus Beiträgen der Arbeitslosenversicherung muss ausgeschlossen werden.

Die Konzentration der JobCenter auf die Vermittlung insbesondere die von Arbeitssuchenden in Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt ist ein wesentlicher Fortschritt. Eine schnelle Klärung des Beratungs- und Betreuungsbedarfs der Arbeitssuchenden sowie die frühzeitige Einleitung aller erforderlichen Maßnahmen stellt insofern ein wichtiger Schritt dar.

Die konkrete Ausgestaltung der Vermittlung von Arbeitssuchenden über die vorgesehenen Bereiche Clearingstelle, Fallmanager, Vermittler und PersonalServiceAgentur enthalten richtige und wichtige Ansätze zur Intensivierung der Vermittlungstätigkeit.

Die Befreiung des Vermittlers von Verwaltungs- und Nebenaufgaben ist zu begrüßen, damit sich dieser auf seine Kernaufgaben, wie z. B. der Betreuung von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden, der Akquisition offener Stellen und das Matching von Bewerbern und offenen Stellen konzentrieren kann.

Durch den verbesserten Service für Unternehmen erfahren diese endlich eine Aufwertung als „Kunden der JobCenter“. Zu begrüßen ist das sowohl Maßnahmen für kleine, mittlere und große Unternehmen vorgesehen sind. Jedoch sollte geprüft werden, ob es nicht sachgerechter wäre, die Großunternehmen auch vom JobCenter betreuen zu lassen, weil hier die größte Vermittlungskompetenz angesiedelt ist. Die KompetenzCenter sollten nur bei überregionalen Fragen eingeschaltet werden.

Die Einführung von Service-Lines und ein „Kodex guter Kundenpraktiken“ stellen geeignete Maßnahmen dar, um die Service-Qualität der JobCenter langfristig zu gewährleisten.

Modul 2:

Familienfreundliche Quick-Vermittlung und Erhöhung der Geschwindigkeit in der Vermittlung

- Die zeitliche Erweiterung der Aktionsmöglichkeiten des JobCenter erhöht die Vermittlungsgeschwindigkeit. Arbeitnehmer sind zukünftig verpflichtet, das JobCenter bereits zum Zeitpunkt der Kündigung über die drohende Arbeitslosigkeit zu informieren.
- Arbeitgeber unterstützen die frühzeitigen Vermittlungsbemühungen durch Freistellungen und Mitwirkung an der Profilerstellung. Arbeitnehmer, die das JobCenter nicht rechtzeitig informieren, müssen für jeden Tag der verspäteten Meldung pauschale Abschläge beim Arbeitslosengeld in Kauf nehmen.
- Die Beschleunigung der Vermittlung wird durch ein Bündel von Maßnahmen erreicht: Vereinfachung der Prozesse und Instrumente, mehr Eigenverantwortung der Fachkräfte, mehr Selbstinformationseinrichtungen, Reduzierung der Betreuungsquote, Nutzung der PersonalServiceAgenturen, stärkere Einbindung der Arbeitgeber und konsequente Umsetzung der Neuen Zumutbarkeit.
- Vermittlung wird familienfreundlich. Arbeitslose, die besondere Verantwortung für abhängige betreuungsbedürftige Personen oder Familienangehörige tragen, erhalten besondere Priorität bei der Vermittlung. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden die bisherigen Mittel zur Kinderbetreuung gebündelt. Gemeinsam mit Kommunen, intermediären Organisationen, Unternehmen oder sonstigen privaten Einrichtungen werden zusätzliche Kinderbetreuungskapazitäten aufgebaut.
- Arbeitslosigkeit „bekommt ein Gesicht“. Mit der intensiven Betreuung des Arbeitslosen durch den verantwortlichen Fallmanager rückt der einzelne Mensch und seine persönliche Lebenslage in den Mittelpunkt.
- Zudem erhalten der Vorstand der [BA-neu] und die Leitung des [AA-neu] wöchentlich eine Zusammenstellung derjenigen Arbeitslosen, die besondere Verantwortung für abhängige betreuungsbedürftige Personen oder Familienangehörige tragen. Dadurch wird der Handlungsbedarf und die persönliche Verantwortung der Führung der [AA-neu] verdeutlicht.
- Die Prioritätensetzung auf von Arbeitslosigkeit betroffenen Familien spiegelt sich auch in einem Bonussystem für Vermittler und ihr Team wider. Ziel ist die Beschleunigung der Vermittlung, aber auch die Erreichung von Zielgruppen wie Jugendliche, Schwerbehinderte oder von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen.

BDH – Bewertung

Zu begrüßen ist die zukünftige Verpflichtung für Arbeitnehmer, das JobCenter bereits über die drohende Arbeitslosigkeit zu informieren, und zwar bereits zum Zeitpunkt des Erhalts der Kündigung bzw. der Vereinbarung über die Aufhebung eines Arbeitsvertrages. Diese Maßnahme trägt dazu bei, dass die erforderlichen Vermittlungsmaßnahmen frühzeitig anlaufen und sich dadurch die Arbeitslosigkeit vermeiden bzw. verkürzen lässt. Die vorgesehenen pauschalen Abschläge bei verspäteter Meldung stellen einen richtigen Anreiz dar, um den Arbeitnehmer zur zeitnahen Meldung anzuhalten.

Auf Bedenken stößt der Vorschlag, wonach der Arbeitgeber die Integrationsmaßnahmen des JobCenter und des Arbeitnehmers unterstützen soll, in dem er den Arbeitnehmer für die Suche nach einer neuen Stelle (Beratungs- und Bewerbungsgespräche) freistellt. Dieser Vorschlag greift tief in die arbeitsvertraglichen Regelungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein. Die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz liegt primär im Interesse des Arbeitnehmers. Er hat deshalb für die Arbeitsplatzsuche zunächst Urlaubstage und Arbeitszeitguthaben einzubringen, bevor er den Arbeitgeber mit Freistellungsansprüchen belastet. Abzulehnen ist auch der Vorschlag, etwaige Freistellungsregelungen durch Tarifvertrag zu regeln. Tarifverträge sollen Mindeststandards setzen und inhaltlich nicht zusätzlich überfrachtet werden. Stattdessen sollte überlegt werden, die Öffnungszeiten des JobCenter zu verlängern, damit der Arbeitnehmer seiner Meldepflicht z.B. auch abends nachkommen kann und einer Freistellung nicht bedarf.

Positiv zu bewerten sind die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Beschleunigung der Vermittlungstätigkeit. Vor allem die vereinfachten Abläufe, mehr Eigenverantwortung für die Vermittler, bessere Selbstinformation für die Arbeitssuchenden und finanzielle Anreize für die Vermittler sowie die Nutzung von Zeitarbeit weisen in die richtige Richtung.

Die auf Familien und Alleinerziehende ausgerichtete Vermittlung ist wünschenswert. Gleichwohl muss hinterfragt werden, ob und inwieweit der geplante Vorrang für Familien und Alleinerziehende im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine familienpolitisch motivierte Überforderung der Arbeitsverwaltung darstellt. Unter Umständen wird dadurch sogar die Vermittlungseffizienz beeinträchtigt. Auf Bedenken stößt auch der Vorschlag, dass sich die Arbeitsverwaltung –wenn auch nur mittelbar- mit der Verbesserung der Infrastruktur für Kinderbetreuungsstätten beschäftigen soll. Auch wenn fehlende Kinderbetreuungsstätten vielfach der Grund sind, warum insbesondere Frauen einen angebotenen Arbeitsplatz nicht annehmen können, so fallen diese nicht in den originären Zuständigkeitsbereich der Arbeitsverwaltung. Das JobCenter sollte sich stattdessen auf seine Kerntätigkeit beschränken.

Positiv zu bewerten ist auch die vorgesehene Intensivbetreuung durch den verantwortlichen Fallmanager, der sich somit mehr dem einzelnen Arbeitssuchenden annehmen kann.

Wünschenswert wäre, wenn der Vorschlag, wonach dem Vorstand der Bundesanstalt für Arbeit sowie der Leitung eines JobCenters wöchentlich eine Liste mit unterhaltspflichtigen Arbeitslosen vorzulegen ist, tatsächlich die beschleunigte Vermittlung zur Folge hätte. Zu befürchten ist jedoch, dass hierdurch ein neues Ritual eingeführt wird, das die Arbeitslosenstatistik nicht wesentlich beeinflusst.

Das Bonussystem für Vermittler, das vorrangig familien- und sozialpolitische Aspekte betont, ist kritisch zu bewerten, weil es die Passgenauigkeit und Geschwindigkeit der Vermittlung ohne Berücksichtigung lässt.

Modul 3:

Neue Zumutbarkeit und Freiwilligkeit

- Die Zumutbarkeit wird nach geografischen, materiellen, funktionalen Kriterien und sozialen Kriterien neu formuliert und in Verbindung mit Freiwilligkeit und Pflichten konsequent umgesetzt.
- Die Zumutbarkeit ist auch in Abhängigkeit von der familiären Situation des Arbeitslosen zu bestimmen. Einem jungen, alleinstehenden Arbeitslosen kann, insbesondere was die Mobilität anbetrifft, mehr zugemutet werden, als einem Arbeitslosen mit Verantwortung für abhängige betreuungsbedürftige Personen und Familienangehörige. Durch das „Job-Familien-Konzept“ wird transparent, dass auch unterqualifikatorische Tätigkeiten zumutbar sind.
- Lehnt die arbeitslose Person eine Beschäftigung ab, so muss sie beweisen, dass die abgelehnte Beschäftigung unzumutbar war. Dies gilt für alle Einwendungen, die den persönlichen Bereich des Arbeitslosen betreffen.
- Sperrzeiten können zukünftig „dosierter“ eingesetzt werden. Hierfür werden nach verschiedenen Sperrzeittatbeständen differenzierte Regelungen geschaffen. Zum Beispiel wird die Weigerung der Teilnahme an einer Integrationsmaßnahme mit einer kürzeren Sperrzeit belegt, als die Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsangebots.
- Durch die Eingliederungsvereinbarung wird das Leitprinzip „Eigenaktivitäten auslösen - Sicherheit einlösen“ verwirklicht. Die vereinbarten Aktivitäten werden regelmäßig überprüft. Durch die differenzierte und flexibel handhabbare Sperrzeitenregelung kann die Ernsthaftigkeit der eigenständigen Integrationsbemühungen verstärkt werden.
- 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 JobCenter und zugleich auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Der erworbene Leistungsanspruch bleibt erhalten und kann zu einem späteren Zeitpunkt wieder abgerufen werden. Der Anspruch verfällt erst nach fünf Jahren.

BDH – Bewertung

Die geltenden Regelungen zur Zumutbarkeit einer Beschäftigung nach § 121 SGB III definieren die Risikogrenze der Arbeitslosenversicherung. Sie schützen den Arbeitslosen einerseits davor, zur Beendigung seiner Arbeitslosigkeit jede Beschäftigung annehmen zu müssen, andererseits bestimmen sie, in welchem Ausmaß ein Bezieher von Arbeitslosengeld bereit sein muss, seine persönlichen Vorstellungen zurückzunehmen und in welchem Umfang auch Verschlechterungen hinzunehmen sind. Nach dem 3. Innovationsmodul aus dem Abschlussbericht der Hartz-Kommission wird die Zumutbarkeit der Annahme von Arbeitsangeboten nach geografischen, materiellen, funktionalen und sozialen Kriterien neu definiert und umgesetzt. Ausdrücklich wird damit allerdings nicht das Ziel verfolgt, die bestehenden Regelungen zu verschärfen, sondern lediglich eine stärkere individuelle und flexible Ausgestaltung und Anwendung der Regelungen angestrebt.

Eine Verschärfung der geltenden Regelungen wäre aus Sicht der BDH jedoch gerade die angebrachte Maßnahme. Dies gilt insbesondere deshalb, da die vorgeschlagene Neudefinition der Zumutbarkeitskriterien die Anforderungen an die überregionale Mobilität sowie die Verpflichtung zur Annahme niedriger entlohnter Tätigkeiten im Ergebnis sogar eher abschwächend als verschärfend wirkt. Dies gilt insbesondere für Arbeitslose mit familiären Betreuungsverpflichtungen.

Die BDH begrüßt hingegen die Empfehlungen der Kommission zur effektiveren Anwendung individueller Sanktionen. Hierzu zählt insbesondere die Umkehr der Beweislast im Sperrzeitenrecht, aber auch der dosierte Einsatz von Sperrzeiten wird von der BDH für sinnvoll erachtet.

Missbrauchsgefahren sieht die BDH allerdings in der angeregten Ausstiegsoption aus dem JobCenter. Die Hartz-Kommission schlägt vor, dass Arbeitslose die Möglichkeit eröffnet bekommen, sich aus persönlichen Gründen aus diesem abzumelden. Hiervon könnten gerade Arbeitslose Gebrauch machen, die im Rahmen der Zumutbarkeit auf ein bestimmtes Arbeitsplatzangebot eingehen müssten. Unter dem Aspekt des drohenden Arbeitsplatzes, könnte diese Möglichkeit ergriffen werden. Gerade in diesem Punkt wird von der BDH ein großes Problem bei der gesetzlichen Umsetzung gesehen.

Insgesamt gehen die Vorgaben für eine neue Zumutbarkeit und Freiwilligkeit nicht weit genug. Die BDH schlägt aus diesem Grunde vor, ein weiteres eigenes neues Modul zur Kürzung des Arbeitslosengeldes zu verfassen. Unter diesem Aspekt könnte auch das Problem der sogenannten Scheinarbeitslosigkeit und der wiederholten Ablehnung von konkreten Arbeitsangeboten besser gehandhabt werden.

Modul 4:

Jugendliche Arbeitslose, AusbildungsZeit-Wertpapier

- JobCenter übernehmen die Verpflichtung dafür zu sorgen, dass kein Jugendlicher ohne eine aktive beiderseitige Suche nach einer Praktikums- oder Ausbildungsstelle zu Hause sitzt und Transferleistungen erhält.
- Zukünftig sollen Begabungspotenziale der Jugendlichen im allgemeinbildenden Schulsystem früher identifiziert und gezielt gefördert werden. Weniger theoriebegabten Schülerinnen und Schülern werden durchgängig Möglichkeiten angeboten, in stärker praxisorientierten Unterrichtsformen ihre Begabungspotenziale zu entwickeln.
- Um mehr Betriebe in die berufliche Ausbildung einzubeziehen und um den unterschiedlichen Begabungen der Jugendlichen besser gerecht zu werden, werden mehr differenzierte arbeitsmarktfähige Ausbildungsberufe entwickelt.
- Für jugendliche Arbeitslose werden verstärkt arbeitsmarktfähige Qualifizierungsbau- steine aus bestehenden Ausbildungsberufen angeboten.
- Schwer integrierbare Jugendliche erhalten eine intensive Betreuung durch das enge Zusammenwirken von schul-, bildungs-, arbeitsmarkt- und jugendpolitischen Trägern im JobCenter.
- Das AusbildungsZeit-Wertpapier ist ein neues Instrument zur Finanzierung zusätzli- cher Ausbildungsstellen. Es ist ein zweck- und personengebundenes Wertpapier, das dem Inhaber eine Ausbildung garantiert.
- Die Umsetzung erfolgt über eine gemeinnützige lokal oder regional organisierte Stif- tung.
- Die Finanzierung erfolgt über ein Rabattkartensystem, den Erwerb des AZWP, Zu- schüsse und Spenden für Kapitalstock und Maßnahmen. Die Beiträge zur Finanzia- rung der AusbildungsZeit-Wertpapiere unterliegen der Freiwilligkeit; es findet keine Umlagefinanzierung statt.
- Inhabern des „Ausbildungszeit-Wertpapiere“ wird über eine mündelsichere Anlage am Kapitalmarkt eine Ausbildungsfinanzierung garantiert.

BDH - Bewertung

Der Hinweis auf Förderung der Begabungspotentiale in der Schule ist richtig, aber sehr schön allgemein und unverfänglich: Keiner kann widersprechen.

Die Forderung nach „mehr differenzierten arbeitsmarktfähigen Ausbildungsberufen“ besteht zu Recht. Es fehlt jeglicher Hinweis darauf, wie diese durchgesetzt werden sollen. Bislang scheiterten sie stets am Veto der Gewerkschaften. Die Hartz-Kommission ignoriert, dass es bereits jetzt Tausende von unbesetzten Ausbildungsplätzen gibt (auch im Handel), weil es an geeigneten Ausbildungsplatzbewerbern fehlt. Dem Ausbildungsstellenmarkt wäre schon viel geholfen, wenn diese bislang unbesetzten Stellen auch besetzt werden können. Es geht nicht unbedingt nur darum, „mehr Betriebe in die Ausbildung einzubeziehen“.

Die Forderung, für jugendliche Arbeitslose verstärkt arbeitsmarktfähige Qualifizierungsbau-
steine aus bestehenden Ausbildungsberufen anzubieten, ist berechtigt. Sie wird aber bereits
in erheblichen Teilen umgesetzt. Ihre Vermittlung wird dokumentiert und zertifiziert; im Ein-
zelfall werden sie von den Betrieben auf eine anschließende Berufsausbildung angerechnet.

Das AZWP soll dem Inhaber eine Ausbildung „garantieren“. Die Finanzierung des AZWP
bleibt völlig unklar: Spenden müssen erst gesammelt werden; Zuschüsse müssen von irgend
jemandem geleistet werden; Verbraucher müssen auf von Händlern gewährte Rabatte ver-
zichten, Eltern und Angehörige müssen für Kinder AZWP kaufen; Händler müssen freiwillig
einen Prozentsatz des Umsatzvolumens als Händlerpauschale in die Finanzierung von Aus-
bildungsplätzen geben, wodurch das Interesse des Einzelhandels adressiert werde, durch
geringere Arbeitslosigkeit u. a. zu mehr Kaufkraft beizutragen: Auf diese Art und Weise
kommt kein nennenswertes Volumen für das AZWP zustande. Abgesehen davon würde ein
Wirtschaftsbereich, nämlich der Einzelhandel in besonderer Weise belastet. Vielleicht kann
z. B. die Volkswagen-AG anfangen und sämtliche den Kunden gewährte Rabatte wieder ein-
kassieren und als Startkapital in eine solche Stiftung einzahlen; das wäre ein interessanter
Testlauf (Nach einem Jahr ist jedenfalls der Marktanteil von VW abgestürzt). Über eine solch
unsichere Finanzierungsquelle niemand den Inhabern des AZWP eine Ausbildung „garantie-
ren“.

Es fehlt jeglicher Hinweis zur Umsetzung des AZWP auf der Ausgabenseite des „AZWP-
Ausbildungsfonds“. Über die unterschiedliche Subventionierung von Ausbildungsgängen
werden Fehlsteuerungen durch die Fondsbürokratie unvermeidbar sein, so wie in jedem
Ausbildungsfonds. Die Kommission hat nicht erörtert, welche Reaktionen die Unternehmen
auf dem Ausbildungsmarkt zeigen, wenn über einen wie auch immer finanzierten Ausbil-
dungsfonds jedem Jugendlichen eine Ausbildung garantiert wird – zumindest freiwillige Über-
bedarf-Ausbildung wird wegfallen, so dass das Fondsvolumen „freiwillig“ erhöht werden
muß.

Modul 5:

Förderung älterer Arbeitnehmer und "BridgeSystem"

- In Anbetracht der demografischen Entwicklung ist die Förderung der Erwerbsbeteili-
gung älterer Arbeitnehmer eine wichtige Aufgabe der Arbeitsmarkt- und Beschäfti-
gungspolitik in Deutschland und in der Europäischen Union. Dazu ist der Verbleib in
Beschäftigung zu sichern und zu fördern.
- Gleichzeitig gilt es, mit der nach wie vor hohen Arbeitslosigkeit Älterer ehrlich und
verantwortungsvoll umzugehen und für diese Menschen Perspektiven aufzuzeigen.
- Daher werden zwei komplementäre Wege vorgeschlagen: Verbleib im
Beschäftigungssystem durch die Lohnversicherung oder Ausstieg aus dem Arbeitslo-
sengeldbezug oder Ausstieg der Betreuung durch das JobCenter durch das Bridge-
System.
- Die Lohnversicherung ergänzt die bisherige Arbeitslosenversicherung: Sie ersetzt
älteren Arbeitslosen (ab 55 Jahre) für die ersten Jahre nach einer Entlassung einen
Teil des Einkommensverlustes in einer niedriger bezahlten sozialversicherungspflich-
tigen Beschäftigung. Die Leistung kann mit Lohnkostenzuschüssen an den Arbeitge-
ber kumuliert werden.
- Zusätzlich werden Anreize geschaffen, damit ältere Arbeitslose integriert werden.
Nehmen Ältere eine neue Beschäftigung auf, wird der Beitragssatz zur Arbeitslosen-

versicherung für diese Personen gesenkt. Die Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung Älterer werden erweitert.

- Das BridgeSystem ermöglicht vorübergehend ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitslosengeldbezug oder Ausstieg aus der Betreuung durch das JobCenter. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ab 55 Jahren) werden auf eigenen Wunsch aus der Betreuung des JobCenters entlassen. Sie erhalten statt des Arbeitslosengeldes eine kostenneutral errechnete monatliche Leistung und den vollen Schutz der Sozialversicherung. Dadurch kann das JobCenter seine Vermittlungsbemühungen stärker auf Personen konzentrieren, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.
- Das BridgeSystem wird so ausgestaltet, dass der Arbeitslosenversicherung keine Mehrkosten entstehen. Es wird angesichts der absehbaren demografischen Entwicklung stufenweise zurückgeführt.
- Die Teilnehmer am BridgeSystem werden in der künftigen Arbeitsmarktstatistik transparent ausgewiesen.

BDH – Bewertung

Zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer werden von der Hartz-Kommission zwei komplementäre Wege vorgeschlagen. Zum einen wird der Verbleib im Beschäftigungssystem durch eine sogenannte Lohnversicherung, welche die bisherige Arbeitslosenversicherung ergänzen soll, und ein sogenanntes BridgeSystem, welches ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitslosengeldbezug oder dem Ausstieg aus der Betreuung durch das JobCenter möglich macht, vorgeschlagen.

Zusätzlich werden Anreize geschaffen, damit ältere Arbeitslose integriert werden. Nehmen etwa Ältere ein neue Beschäftigung auf, wird der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung für diese Personen nach den Vorschlägen der Kommission gesenkt. Die Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung Älterer sollen erweitert werden. Diese beiden Maßnahmen sind nach Ansicht der BDH sinnvoll, sie führen zu einem faktischen Wegfall des Kündigungsschutzes für diesen Personenkreis und könnten die Mitgliedsunternehmen dazu veranlassen, vermehrt ältere Mitarbeiter einzustellen. Überlegenswert wäre nach Ansicht der BDH aber gerade auch, Anreize für die Beibehaltung von Arbeitsverhältnissen mit älteren Arbeitnehmern zu schaffen, welche etwa ebenfalls mit der Absenkung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung z.B. ab dem 55. Lebensjahr erreicht werden könnte. Die Hartz-Kommission beschränkte sich in ihren Überlegungen lediglich auf die Aufnahme von neuen Beschäftigungen seitens älterer Arbeitnehmer.

Das BridgeSystem wird hingegen von der BDH entschieden abgelehnt. Neben der ungeklärten Frage nach der Finanzierbarkeit bei Ausscheiden aus dem Arbeitslosengeldbezug und dem JobCenter mit Erhalt einer monatlichen Leistung unter vollem Schutz der Sozialversicherung wird in diesem System der erneute Fehler der Schaffung eines Vorruhestandsmodells gesehen. Dies gilt insbesondere angesichts der demografischen Lage und der Verlängerung dieses Brückenzeitraumes auf 5 Jahre im Vergleich zur 3 jährigen Bezugsdauer von Arbeitslosengeld. Denn je länger die Bezugsdauer, desto eher ist sie ein Anreiz für Ältere, sie als Brücke in die Rente zu nutzen. Eine zu erwartende Sogwirkung wäre bei der bestehenden Finanzlage nicht finanzierbar und wird nach Ansicht der BDH letzten Endes nur wieder zur Erhöhung der geltenden Beitragssätze in der Sozialversicherung führen.

Die BDH fordert dazu auf, dass BridgeSystem vollständig zu überdenken und vor allem ebenfalls Maßnahmen zu entwickeln, die ältere Arbeitnehmer in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen halten können.

Modul 6:

Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe

- Das Nebeneinander zweier Sozialleistungssysteme führt zu erheblichem Verwaltungsaufwand und Intransparenz. Mangelnde Abstimmung und Verantwortlichkeit bei den Eingliederungsbemühungen können das Tempo der Vermittlung in Arbeit beeinträchtigen. Um diese Schnittstellen künftig weitgehend zu vermeiden, wird jeder, der Leistungen bezieht, nur noch von einer einzigen Stelle betreut und erhält eine einzige Leistung. Künftig gibt es drei Leistungen:
- Das Arbeitslosengeld I ist die beitragsfinanzierte originäre Versicherungsleistung. Die Ansprüche entsprechen in Höhe und Dauer im Grundsatz dem bisherigen Regelwerk. Die Verantwortung bleibt bei der [BA-neu]. Die Betreuung erfolgt im JobCenter.
- Das Arbeitslosengeld II ist eine steuerfinanzierte bedürftigkeitsabhängige Leistung zur Sicherung des Lebensunterhalts der arbeitslosen erwerbsfähigen Personen im Anschluss an den Bezug von oder bei Nichterfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für Arbeitslosengeld I. Die Bezieher von Arbeitslosengeld II sind in die Sozialversicherung einbezogen. Die Anspruchsdauer beim Arbeitslosengeld II ist nicht begrenzt. Die Verantwortung liegt bei der [BA-neu]. Die Betreuung erfolgt ebenso im JobCenter.
- Das Sozialgeld entspricht der bisherigen Sozialhilfe für nicht erwerbsfähige Personen. Die Verantwortung bleibt bei den Sozialämtern.
- Es wird eine Signaturkarte für den Abruf von Verdienst- und Arbeitsbescheinigungen durch die jeweils zuständige Stelle (z. B. [AA-neu]) entwickelt. Künftig hinterlegt der Arbeitgeber die Arbeitsbescheinigung mit Einverständnis des Arbeitnehmers bei einem Dritten, der die Daten in elektronischer Form zentral speichert. Der Einsatz der Signaturkarte wird zu einer erheblichen Kostensenkung im Bereich der Verwaltung und der Unternehmen führen.
- Die Berechnung und Verwaltung von Leistungen wird vereinfacht durch: Berechnung der Leistung auf der Grundlage des Durchschnittslohnes der letzten 12 Monate, Verzicht auf die jährliche Anpassung des Bemessungsentgeltes, Pauschalierung, Zusammenfassen und Neuabgrenzung von Leistungen und Aufhebung der Pflicht zur Hinterlegung des Sozialversicherungsausweises. Der Gesetzgeber und die [BA-neu] prüfen weitere Möglichkeiten der Vereinfachung und setzen diese zügig um.

BDH – Bewertung

Die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe ist grundsätzlich zu begrüßen und entspricht einer langjährigen Arbeitgeberforderung. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass das parallele Bestehen zweier Sozialleistungssysteme tatsächlich erheblichen Verwaltungsmehraufwand und Intransparenz bedeutet. Zudem wird eine zügige Arbeitsvermittlung beeinträchtigt.

Jedoch lehnt die BDH die von der Hartz-Kommission vorgeschlagene Ausgestaltung dieser Zusammenlegung ab. Der Vorschlag sieht keine Begrenzung der Bezugsdauer und Bezugshöhe des zukünftigen Arbeitslosengelds I und II vor. Das Lohnabstandsgebot findet damit

weiterhin keine hinreichende Berücksichtigung. Arbeitslose verspüren dadurch nur geringen Anreiz, ein neues, unter Umständen niedrig entlohntes Beschäftigungsverhältnis einzugehen. Stattdessen sieht der Hartz-Vorschlag eine wesentliche Leistungsverbesserung vor, in dem das Arbeitslosengeld II zukünftig auch von erwerbsfähigen Sozialhilfeempfängern bezogen werden soll. Damit erhält dieser Personenkreis verbesserte Leistungen auf dem Niveau der heutigen Arbeitslosenhilfe und fällt in den Zuständigkeitsbereich der JobCenter. Die BDH erachtet eine Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe nur dann für arbeitsmarktpolitisch sinnvoll, wenn dies auf dem Leistungsniveau der jetzigen Sozialhilfe erfolgt. Eine Zusammenlegung in umgekehrte Richtung ist kontraproduktiv und stellt einen weiteren Kostenfaktor dar.

Positiv bewertet die BDH die geplante Einführung einer Signaturkarte, weil diese geeignet ist, Verwaltungsabläufe zu vereinfachen.

Modul 7:

Kein Nachschub für Nürnberg! Beschäftigungsbilanz – Bonussystem für Unternehmen

- Alle Unternehmen sind aufgefordert, ihrer Verantwortung für die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen gerecht zu werden und alle betrieblichen Atmungsinstrumente, z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, zu nutzen, um Entlassungen soweit wie möglich zu vermeiden.
- Die JobCenter und die KompetenzCenter unterstützen Unternehmen hierbei und bieten die Dienstleistung einer „Beschäftigungsberatung“ an. Die Beschäftigungsberatung erstreckt sich auf alle Handlungsfelder, die sich modernen Unternehmen heute im Bereich des Arbeitsrechts und der Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen eröffnen.
- Durch freiwillig erstellte Beschäftigungsbilanzen bringen Unternehmen ihre soziale Verantwortung zum Ausdruck. Soziale Verantwortung heißt hier: Beschäftigung schaffen und sichern. Die Beschäftigungsbilanz gibt Aufschluss über Struktur und Entwicklung der Belegschaft (Qualifikationsprofil, Anteil temporärer Beschäftigung, Mobilität und Flexibilitätskennziffern).
- Die Beschäftigungsbilanz wird als Ansatzpunkt für die Beschäftigungsberatung durch die JobCenter oder KompetenzCenter genutzt.
- Unternehmen mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung erhalten einen Bonus in der Arbeitslosenversicherung. Gleiches gilt für Unternehmen, die Arbeitsplätze aktiv sichern und ihre Beschäftigung halten. So werden Anreize zur Beschäftigungsförderung und -Sicherung geschaffen.
- Bei der Umsetzung des Bonussystems ist neben einer einfachen, unbürokratischen Messung, die sich an der Entwicklung der Beitragssumme des Unternehmens zur Arbeitslosenversicherung ausrichtet, auf die Unterschiede von Klein- und Mittelunternehmen sowie Großunternehmen zu achten.

BDH – Bewertung

Die Verantwortung für die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen liegt nicht nur bei den Unternehmen, sondern auch bei den Gewerkschaften, die durch Tarifabschlüsse den Preis für den Faktor Arbeit festlegen. Bislang sind es in vielen Branchen – so im Handel - die Gewerkschaften, die sich gegen die Öffnung der Tarifverträge für betriebliche Atmungsinstrumente – beispielsweise Jahresarbeitszeitkonten, variable individuelle Arbeitszeitsysteme – wehren und durch Überregulierung bestehende gesetzliche Lösungen – z.B. Verdienstsicherungsklauseln bei der Änderungskündigung älterer Mitarbeiter – erschweren.

Die „Beschäftigungsberatung“ wird in der Praxis bereits durch Arbeitgeberverbände und Anwälte geleistet. Eine weitere Beratung durch die JobCenter ist nur sinnvoll, wenn sie auch in der Praxis realisiert werden kann. Tatsächlich werden aber die gesetzlichen Handlungsfelder im Bereich des Arbeitsrechts zunehmend eingeschränkt bzw. durch eine unübersichtliche Arbeitsrechtsprechung eine Durchsetzung gefundener Lösungen unmöglich gemacht. So ist beispielsweise der Ausspruch einer Änderungskündigung - beispielsweise wenn ein Unternehmen in einer wirtschaftlichen Notlage einzelne Arbeitsbedingungen verändern muss - in der Praxis deutlich schwieriger durchsetzbar als der Ausspruch einer Beendigungskündigung. Notwendig ist daher eine Entschlackung des Arbeitsrechts im Sinne von nachvollziehbaren und klaren Regelungen und eine den gleichen Grundsätzen folgende Arbeitsrechtsprechung. Hilfreich wäre insbesondere ein gesetzlich normiertes Günstigkeitsprinzip.

Nur größere Unternehmen mit einem entsprechenden Apparat werden in der Lage sein eine Beschäftigungsbilanz zu erstellen. Der mittelständische Handel sieht sich daher der Gefahr ausgesetzt, per se als Branche dargestellt zu werden, die nicht sozial verantwortlich handelt. Gleichzeitig muss sich die Politik jedoch mit der Frage auseinandersetzen, ob eine positive Beschäftigungsbilanz gleichzeitig ein positiver Indikator für die Entwicklung des Unternehmens ist. So führt der technologische Fortschritt dazu, dass die Arbeit in den Unternehmen auf weniger Schultern verteilt werden kann. Stagnation in der Beschäftigungsentwicklung kann daher auch Ausdruck einer Stagnation bei der Innovation sein. Zudem berücksichtigt eine Beschäftigungsbilanz nicht, ob die Abwanderung von Mitarbeitern mit Faktoren zusammenhängt, die ihre Ursache nicht in der Personalpolitik des Unternehmens hat (bspw. Umzug der berufstätigen Ehefrau bei Arbeitsplatzwechsel des Ehemannes).

Sehr fragwürdig ist das geplante Bonussystem. So wird nicht danach unterschieden, ob der Beschäftigungsaufbau beispielsweise durch den Einsatz staatlicher Fördermittel erzielt wurde oder durch Investitionen der Unternehmensinhaber. Wenig nachvollziehbar erscheint auch, was unter aktiver Sicherung von Arbeitsplätzen zu verstehen ist. Letztendlich ist Ziel jeder unternehmerischen Maßnahme in erster Linie die Erhaltung des Unternehmens und damit seiner Arbeitsplätze. Selbst der Abbau von Arbeitsplätzen kann eine sinnvolle Notwendigkeit sein, wenn hierdurch das Unternehmen – und damit ein Kernbestand der Arbeitsplätze - gesichert werden kann. Im Gegenteil kann ein zu hoher Personalbestand und das Unterlassen von Innovationen die Marktsituation des Unternehmens und damit seine Existenz gefährden. Zudem wirft das breit angelegte Bonussystem die Frage auf, wovon dieser Bonus finanziert werden soll. Insbesondere steht zu befürchten, dass Unternehmen, die sich in einer Krisensituation befinden und Personal abbauen müssen, durch den gegenüber ihren Konkurrenten höheren Arbeitslosenversicherungsbeitrag in eine schlechtere Wettbewerbssituation geraten, die zu einer Krisenverschärfung führt.

Modul 8:**Aufbau von PersonalServiceAgenturen (PSA) – Betriebsnahe Weiterbildung, Integration schwer Vermittelbarer**

- Die PersonalServiceAgentur (PSA) ist ein wirkungsvolles Instrument zum Abbau der Arbeitslosigkeit. Ziel der PSA ist es, Einstellungsbarrieren zu überwinden und Arbeitslose mit einer neuen Form vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung schnell wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren („Klebeeffekt“).
- Als eigenständige Organisationseinheiten erbringen PSA Dienstleistungen für und im Auftrag des [AA-neu]. Sie sind in tarifliche Strukturen eingebunden. Je nach örtlichen Gegebenheiten kann die PSA entweder von anderen Dienstleister, in gemeinsamer Trägerschaft mit Privaten oder vom [AA-neu] als Business Unit in privater Rechtsform betrieben werden. Wo immer möglich, streben [AA-neu] eine Lösung durch Einschaltung Dritter an. PSA stehen im Wettbewerb mit privaten Dritten und kooperieren insbesondere dort, wo private Dienstleister über spezielle Marktkenntnisse verfügen.
- Das JobCenter nimmt weiter die Kernaufgaben der [BA-neu] und zusätzlich die Beratung der bisherigen erwerbsfähigen Sozialhilfeempfänger wahr. Dagegen ist der neue Aufgabenschwerpunkt der PSA die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung.
- Die Verpflichtung zur Aufnahme einer Beschäftigung in der PSA ergibt sich für den Arbeitslosen gemäß der Regelungen der Neuen Zumutbarkeit. Eine Ablehnung ist mit leistungsrechtlichen Konsequenzen verbunden. Die Entscheidung über die Einstellung von Arbeitslosen obliegt der PSA. Ein Zielgruppenmix wird durch die Vertragsgestaltung mit dem [AA-neu] sichergestellt.
- Arbeitslose sind mit Vertragsabschluss mit der PSA sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Während der Probezeit, die bei Bewährung verkürzt werden kann, erhalten sie einen Nettolohn in Höhe des Arbeitslosengeldes, anschließend den tariflich vereinbarten PSA-Lohn. Wechselt ein Arbeitnehmer in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis, erhält er den dort üblichen Lohn.
- Über die PSA werden Coachingmaßnahmen zur Unterstützung der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt und betriebsnahe Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht.
- Eine PersonalServiceAgentur kann - wie Zeitarbeitsfirmen auch nur dann effektiv arbeiten, wenn Beschränkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) nicht gelten. Daher ist eine gesetzliche Aufhebung - unter dem Vorbehalt, dass Tarifverträge abgeschlossen werden - vorzusehen.

BDH – Bewertung

Die Kommission bezeichnet die PSA als neue Form der integrationsorientierten Zeitarbeit und Herzstück des Abbaus der Arbeitslosigkeit. Ziel der PSA sei es, Arbeitnehmer im wettbewerbsfähigen Beschäftigungssystem zu halten. Unternehmen hätten durch die PSA die Möglichkeit, neue Arbeitnehmer ohne arbeitsrechtliche Verpflichtungen kennen zu lernen. Sie könnten risikolos und kurzfristig Personalengpässe, z. B. durch Urlaub, Krankheit bzw. Auftragsspitzen, überbrücken. Da die PSA marktorientiert weiterbilde, stünde auch immer das nachfragegerechte Arbeitskräfteangebot zur Verfügung.

Die BDH begrüßt grundsätzlich alle Initiativen und Ideen zur dauerhaften Besetzung der ca. 1 Mio. freien Arbeitsplätze und damit zur nachhaltigen Reduzierung der Anzahl der Arbeitslosen. Privatwirtschaftlich organisierte PSA ohne Beamtenstatus und Tarifbedingungen der BA könnten dazu beitragen.

Die zukünftige Bundesanstalt für Arbeit schafft jedoch keinen einzigen Arbeitsplatz neu. Der offizielle Arbeitsmarkt für einfache Dienstleistungen liegt brach. Arbeit muss sich mehr lohnen als der Bezug von Sozialleistungen. Rational denkende Unternehmer werden neue Arbeitsplätze nur schaffen, wenn die Kosten nicht höher sind als technische oder andere Lösungen. Arbeitnehmer werden nur solche Angebote annehmen, die sie deutlich besser stellen als Sozialleistungen.

Die Kommission setzt voraus, dass die BA und die PSA in vertretbarer Zeit effektiv organisiert werden können. Die Protestbewegung der 200 Personalräte vom 26.08.2002 in Übereinstimmung mit ver.di und unter Ansehung der rechtlichen Möglichkeiten dieser beiden Verbündeten lässt begründete Zweifel aufkommen.

Die Forderung nach einheitlichen Tarifentgelten für PSA wird schon daran scheitern, dass in den Ausgangswerten (Arbeitslosengeld) der einzelnen Arbeitslosen riesige Unterschiede bestehen. Der Zwang zum Abschluss von Tarifverträgen ist verfassungswidrig.

Die PSA sollen sich selbst tragen und die PSA-Arbeitnehmer an eventuellen Mehrerlösen aus der Verleihung beteiligen. Für den Arbeitgeber entstehen durch Entleihen von Arbeitnehmern bei der PSA keine Kostenersparnis und keine sonstigen Vorteile gegenüber dem Entleihen bei privaten Zeitarbeitsfirmen (wenn diese ohne Tarifvorbehalt von unnötigen gesetzlichen Reglementierungen befreit werden).

Nach den Hartz-Vorschlägen soll das Job Center „unmittelbaren Einfluss auf die PSA-Arbeitnehmer-Vertragsgestaltung haben.“ Die Zusammenarbeit von Job Center und PSA soll vertraglich geregelt werden. Hier entsteht zwangsläufig zeit- und kostenträchtiger unproduktiver Verwaltungsaufwand.

Fazit:

Der Grundgedanke der PSA, Arbeitssuchende schnell und unbürokratisch dauerhaft in Arbeitsverhältnisse zu vermitteln, ist grundsätzlich richtig und zu begrüßen. Der vorgeschlagene Weg setzt jedoch Bedingungen und Menschen auf beiden Seiten des Marktes voraus, die so nicht sind. Aufhebungen von Reglementierungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Anerkennung des Arbeitnehmers als mündigen Bürger - auch gegen Bevormundung durch Gewerkschaften - dürften schnellen und nachhaltigen Erfolg bewirken.

Modul 9:

Neue Beschäftigung und Abbau von Schwarzarbeit durch "Ich-AG" und "Familien-AG" mit vollwertiger Versicherung, Mini-Jobs mit Pauschalabgabe und Abzugsfähigkeit von privaten Dienstleistungen

- Mit den beiden neuen Instrumenten Ich-AG und Mini-Job werden neue Wege zur Bewältigung des Problems der Schwarzarbeit aufgezeigt. Das Konzept der Ich-AG zielt auf die Reduzierung der Schwarzarbeit Arbeitsloser, die Mini-Jobs auf die Reduzierung der Schwarzarbeit bei Dienstleistungen in Privathaushalten.
- Bei der Ich-AG handelt es sich um eine Vorstufe zu einer vollwertigen Selbstständigkeit. Arbeitslose erhalten als Anreiz für die Anmeldung einer Ich-AG für drei Jahre

Zuschüsse vom [AA-neu], die sich an der Höhe des Arbeitslosengeldes und der vom [AA-neu] entrichteten Sozialversicherungsbeiträge orientieren, zeitlich gestaffelt sind und von der Einkommenshöhe der Ich-AG abhängen.

- Alle Einnahmen der Ich-AG unterliegen einer Pauschalbesteuerung von 10%. Die Verdienstgrenze der Ich-AG liegt bei 25.000 Euro. Es besteht volle Sozialversicherungspflicht.
- Kleine Unternehmen und Handwerksbetriebe haben die Möglichkeit, die Leistungen der Ich-AG maximal im Verhältnis 1:1 regulärer Arbeitnehmer zu Ich-AG-Inhaber in Anspruch zu nehmen. In Privathaushalten gelten dagegen keine Beschränkungen. Die Familien-AG ist eine Erweiterung auf mitarbeitende Familienmitglieder.
- Um auch solche Einkünfte aus Schwarzarbeit zu legalisieren, die sich nicht zu einer selbständigen Beschäftigung transferieren lassen, wird die Verdienstgrenze für Mini-Jobs für Dienstleistungen in privaten Haushalten auf 500 Euro angehoben und der Beitragseinzug für geringfügige Beschäftigungen vereinfacht. Die Einkünfte unterliegen einer Sozialversicherungspauschale von 10%. Sämtliche von einer Person angemeldeten Mini-Jobs dürfen 500 Euro nicht überschreiten. Die Regelung zu Mini-Jobs gilt für Arbeitslose und Nichterwerbstätige.
- Sowohl Ich-AG und Familien-AG als auch die Mini-Job-Inhaber werden zukünftig vor allem von Privathaushalten beauftragt, die vorher Schwarzarbeiter beschäftigt haben. Daher wird Privathaushalten für die Beauftragung von haushaltsnahen Dienstleistungen die Möglichkeit des Abzugs von der Steuerschuld eingeräumt, so dass sich Schwarzarbeit nicht mehr lohnt.

BDH – Bewertung

Der Hartz-Vorschlag zielt in erster Linie auf die Bekämpfung der Schwarzarbeit, deren Volumen auf 350 Mrd. Euro bzw. 5 Mio. Schwarzarbeiter beziffert wird. Maßnahmen, die dazu dienen, diesen enormen volkswirtschaftlichen Schaden signifikant zu verringern, sind sicherlich aller Anstrengungen wert.

Grundsätzlich ist der Vorschlag zur Einführung einer „Ich-AG“ als Vorstufe zur Selbständigkeit ein interessanter Ansatz, folgt er doch dem Prinzip „Lohnergänzung ist besser als Lohnersatz“. Auch trägt er dem Faktum Rechnung, dass einfache Dienstleistungen aufgrund hoher Steuer- und Abgabenbelastung auf der Angebotsseite betriebswirtschaftlich oft nicht darstellbar sind, obgleich Nachfrage zu geringeren Kosten überreichlich vorhanden wäre.

Ob die Stellschrauben der vorgeschlagenen Pauschalsteuerhöhe und der vorgeschlagenen Einkommensgrenze richtig gesetzt sind, lässt sich aufgrund der fehlenden Finanzierungsrechnung schwer beurteilen. Die vordergründig sehr attraktiven Bedingungen werden durch die Anrechnung des vormaligen Arbeitslosenentgeltes bzw. des Sozialhilfebezugs aber deutlich relativiert. Auch wenn die Ich-AG nach spätestens 3 Jahren in eine „volle Selbständigkeit“ münden soll, muss nach jetzigem Kenntnisstand mit ganz erheblichen Mitnahmeeffekten gerechnet werden, weil die Kosten der vollen Sozialversicherungspflicht durch die geleisteten, mit steigendem Hinzuverdienst degressiv gestalteten, Zuschüsse überkompensiert werden können. Auch könnte ein zwischenzeitlicher Rückfall in die Arbeitslosigkeit nach jetziger Datenlage zu erneutem Leistungsbezug führen und so die Förderungshöchstdauer ausweiten.

Gesehen werden muss auch ein anderer Aspekt: Dem Schwarzarbeiter, der gegenwärtig Probleme hat, dem Arbeits- oder Sozialamt seinen „Reichtum“ zu erklären, hätte zukünftig als Betreiber einer Ich-AG ein veritables Alibi, ohne nennenswerte Abstriche bei der weiterhin betriebenen Schwarzarbeit in Kauf nehmen zu müssen. Überaus kompliziert, kontrollaufwendig und letztlich unnötig erscheint die Maßgabe, dass Leistungsabnehmer der Ich-AG dies nur im Verhältnis 1:1 zu „regulären“ Anbietern tun dürfen.

Fazit: Die Einführung einer sog. „Ich-AG“ (die „Familien-AG“ stellt lediglich eine weitergehende Förderung mithelfender Familienangehöriger dar) ist ein unkonventioneller Ansatz und sollte weiterverfolgt werden. Das Modell erscheint jedoch noch nicht ausgereift und in allen Punkten durchdacht.

Die Heraufsetzung der Geringfügigkeitsgrenze von 325 auf 500 Euro für haushaltsnahe Dienstleistungen (Minijobs) stellt die zweite Säule der Bekämpfung der Schwarzarbeit dar. Dieser Vorschlag ist grundsätzlich nicht zu kritisieren. Wohl zu kritisieren ist dagegen die unsystematische Herangehensweise an das Problem der Schaffung einfacher, bezahlbarer Arbeitsplätze speziell im Dienstleistungssektor, weil man sich – wohl auf Druck der Gewerkschaften –, zu einseitig und ohne Chance, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen, auf das von früher bekannte „Dienstmädchen-Privileg“ beschränkt hat. Von einer breitgefächerten Flexibilisierung im unteren Einkommensbereich kann somit keine Rede sein. Die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) hat ermittelt, dass allein im von ihr vertretenen Wirtschaftsbereich rd. 150.000 neue Arbeitsplätze entstehen könnten, wenn die aktuelle Geringfügigkeitsgrenze auf 400 Euro erhöht würde und von dort ab bis 850 Euro die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung linear ansteigen würden.

Wenn man den BDH-Vorstellungen gleichwohl nicht folgen will, sollte man zumindest die Vorschläge der Hartz-Kommission gesamtwirtschaftlich umsetzen und sich nicht auf „Nebenkriegsschauplätze“ beschränken.

Modul 10:

Personal, Transparentes Controlling, Effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse, Organisation und Steuerung, Selbstverwaltung

- Der durch die Vision eingeleitete Wandel und die Neuorientierung der [BA-neu] bedarf eines neuen Leitbildes als Handlungsleitfaden für jeden Mitarbeiter bei der täglichen Arbeit.
- Die strategische und organisatorische Ausrichtung der [BA-neu] muss ihre Entsprechung in einem neuen Personalkonzept finden.
- Innerhalb der [BA-neu] werden die Beschäftigungsverhältnisse neu gestaltet. Es wird ein einheitliches Dienstrecht eingeführt. Der Umbau erfordert die Ausarbeitung von Übergangsregelungen für alle Mitarbeiter, die u.a. den Kriterien sozialverträglich, finanziell ausgleichend und fair genügen und in einem „BA-Reformgesetz“ verankert werden.
- Zukünftig werden die [AA-neu] nicht mehr über eine detaillierte Inputsteuerung (Mittelabfluss als Steuerungsprozess), sondern über vereinbarte oder vorgegebene Ergebnisse gesteuert.
- Die Controllingaufgaben werden künftig ausschließlich von der Zentrale und den [AA-neu] wahrgenommen. Während die Zentrale ihre Aufgaben auf das strategische Controlling fokussiert, wird in den [AA-neu] vor dem Hintergrund der strategischen

Zielsetzungen das operative Controlling durchgeführt.

- Die zukünftige IT wird alle Geschäftsprozesse durchgängig unterstützen, eine bundesweit verfügbare und einheitliche Datenhaltung für alle Fachanwendungen gewährleisten sowie einen öffentlichen Zugang zu Informationen und Dienstleistungen der [BA-neu] über Internet (e-government) und Selbstinformationseinrichtungen zur Verfügung stellen.
- Die Aufbauorganisation der [BA-neu] wird künftig zweistufig sein. Mit der Zentrale an der Spitze der Organisation wird neben den [AA-neu] (181), die über die JobCenter den lokalen Kundenbedarf bedienen, in jedem Bundesland ein KompetenzCenter mit eigenständigen operativen Aufgaben im Bereich der Beschäftigungsförderung und Beschäftigungsentwicklung eingerichtet.
- Organe der [BA-neu] sind auf der Bundesebene der Vorstand und der Aufsichtsrat und auf der Ebene der örtlichen [AA-neu] die Geschäftsführung und der Beirat.

BDH – Bewertung

Das Modul enthält Vorschläge zur Binnenreform der Bundesanstalt für Arbeit, die derzeit über 90.000 Mitarbeiter, zumeist Beamte, und die Struktur einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft mit Selbstverwaltungsgremium verfügt. Die Vorschläge der Hartz-Kommission sind überwiegend geeignet, die Bundesanstalt für Arbeit zu einem effizienten und kundenorientierten Dienstleister zu reformieren. Positiv hervorzuheben sind die leistungsorientierte Führung, Zielvereinbarungen, immaterielle Leistungsanreize, Kontraktmanagement, der Personalaustausch „mit dem gesamten Arbeitsmarkt“ und die Überführung des jetzigen Dienstrechts in ein einheitliches Dienstrecht. Dies gilt auch für den Ausbau der Wirkungsforschung und den Datenzugang für externe Wissenschaftler. Geplant ist, den internen Umbau der Bundesanstalt für Arbeit in zwei Jahren abzuschließen. Es muss jedoch bezweifelt werden, ob der Umbau dieser Mammutbehörde in so kurzer Zeit erfolgen kann.

Modul 11:

Umbau der Landesarbeitsämter zu KompetenzCenter für neue Arbeitsplätze und Beschäftigungsentwicklung, Start mit den neuen Bundesländern

- Um das Ziel der Vollbeschäftigung zu erreichen, müssen arbeitsmarkt-, wirtschafts- und sozialpolitische Initiativen koordiniert werden. Daher wird ein neues Instrumentarium geschaffen, das einen wirksameren Beitrag zur Entstehung neuer Arbeitsplätze und zur Entwicklung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten leistet.
- Die Landesarbeitsämter werden deshalb zu KompetenzCenter umgewandelt, deren beschäftigungspolitische Aufgaben steuerfinanziert sind.
- Im Sinne einer Vernetzung von Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik ersetzen KompetenzCenter nicht lokale Initiativen, sondern koordinieren diese auch über Verwaltungsgrenzen hinweg und bieten Ländern, Kommunen, Unternehmen, Kammern komplementäre Lösungen und Ressourcen an. Sie nutzen ihre arbeitsmarktpolitische Kompetenz für folgende Aufgaben:
- Sie sind Hauptansprechpartner für große Unternehmen (Key Account Management),

unterstützen die JobCenter bei der Beratung von Klein- und Mittelunternehmen (Beschäftigungsberatung, Unterstützung bei Neuansiedlungen, Wachstumsinitiativen und Existenzgründungsberatung), sind Verbindungsstelle zu Landesregierungen, koordinieren überregionale Qualifizierungsprogramme, betreiben Trend- und regionale Arbeitsmarktforschung.

- Die KompetenzCenter stellen Transparenz am Weiterbildungsmarkt her, indem sie Träger der beruflichen Weiterbildung und deren Angebote zertifizieren. Sie ermitteln drohende Qualifikationsengpässe und konzipieren geeignete Rahmenprogramme.
- Die KompetenzCenter bauen einen Consultingbereich auf, dessen Teams die JobCenter bei der operativen Umsetzung beschäftigungswirksamer Maßnahmen beraten.
- In Regionen mit klarem Profil und einer konsequenten Cluster-Strategie wird eine deutlich höhere Wachstumsdynamik und in der Folge durch Gründung, Ansiedlung und Bestandspflege eine überdurchschnittliche Schaffung von Arbeitsplätzen erreicht. Der Start erfolgt in den neuen Bundesländern, da gerade dort eine zeitnahe forcierte Zusammenarbeit mit den Akteuren der Wirtschaftspolitik zur Entwicklung wachstumsdynamischer Cluster Priorität besitzt.

BDH – Bewertung

Der Umbau der bisherigen Landesarbeitsämter in sog. KompetenzCenter ist abzulehnen. Nach den Plänen der Hartz-Kommission sollen sie für eine Fülle von neuen Aufgaben zuständig sein, die unter anderem die Koordination von arbeitsmarkt-, wirtschafts- und sozialpolitischen Initiativen, die Betreuung der großen Unternehmen in Beschäftigungsfragen, die Unterstützung der JobCenter bei der Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen, die Clusterbildung in regionalen Wirtschaftsräumen, die Wahrnehmung der Trend- und regionalen Arbeitsmarktforschung sowie die Zertifizierung von Trägern der beruflichen Weiterbildung umfasst. Ordnungspolitisch bedeutet dieser Aufgabenumfang einen Verstoß sowohl gegen die Konzentration der Arbeitsmarktpolitik auf Kernaufgaben als auch gegen den Vorrang von privatwirtschaftlichen Dienstleistungsangeboten. Anstelle von KompetenzCenter wäre eine Neuordnung der Regionalstruktur der Bundesanstalt für Arbeit sinnvoller gewesen, wenn diese eine Abschaffung der Landesarbeitsämter erlaubt hätte.

Modul 12:

Finanzierung der Maßnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit

- Mit dem Konzept des JobFloaters wird die Finanzierung von Arbeitslosigkeit durch die Finanzierung von Arbeit ersetzt. Stellt ein Unternehmen einen Arbeitslosen nach Ablauf der Probezeit dauerhaft ein, erhält das Unternehmen die Option auf ein Finanzierungspaket in Form eines Darlehens. Dieses Angebot gilt für kleine und mittlere Unternehmen sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern.
- Der Jobfloater kann allen Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, die einen neuen Arbeitsplatz schaffen und über die entsprechende Bonität verfügen.
- Mit einem JobFloater in Höhe von 100 Tsd. EUR (50 Tsd. EUR Förderkredit, 50 Tsd. EUR Nachrangdarlehen) und einer Vergabe für 100 Tsd. Arbeitnehmer pro Jahr er-

gäbe sich ein Finanzierungsbedarf von 10 Mrd. EUR pro Jahr.

- Die Wirksamkeit der einzelnen Innovationsmodule auf die Senkung der Arbeitslosigkeit lässt sich nicht exakt berechnen. Dennoch lassen sich Bandbreiten grob einschätzen und in plausible Zielgrößen gießen. Im Ergebnis zeigt sich, dass das ehrgeizige Ziel, in den nächsten drei Jahren 2 Mio. Arbeitslose in Lohn und Brot zu bringen, im Bereich dieser Bandbreiten liegt.
- Die Hebelwirkung auf die Reduzierung der Arbeitslosigkeit ist am größten, wenn sie vor allem den Menschen hilft, denen Langzeitarbeitslosigkeit droht. Auf diese Gruppe zielt die PSA. Alle Maßnahmen müssen jedoch ineinander greifen und nicht nur an der Dauer, sondern auch an der Minderung des Arbeitslosenzugangs ansetzen („kein Nachschub für Nürnberg“).
- Eine Senkung der Arbeitslosen um 2 Mio. bringt nach heutigen Maßstäben gerechnet einen Einspareffekt von 19,6 Mrd. Euro bei Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe. Ein Teil dieser Einsparung wird für die Förderung der Beschäftigung in Ich- oder Familien AG und in den PSA verwendet. Weitere Umschichtungen bei den Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik zugunsten effektiver Maßnahmen (etwa betriebsnahe Qualifizierung) bringen weitere Effizienzgewinne.
- Die Reduzierung der Arbeitslosigkeit kommt nicht nur den Beitragszahlern, sondern auch allen Steuerzahlern zugute. Zwei Drittel der Einsparungen entfallen auf die Beitragszahler und ein Drittel auf den Steuerzahler. Die Einbeziehung der erwerbsfähigen Sozialhilfeempfänger in die JobCenter und die PSA kommt insbesondere den Kommunen zugute, welche die eingesparten Mittel dringend für beschäftigungsschaffende Investitionen benötigen.

BDH – Bewertung

Mit dem Job Floater sollen gezielt für den Mittelstand Anreize zur Errichtung neuer Arbeitsplätze geschaffen werden. Dieser Ansatz trägt dem Umstand Rechnung, dass der Mittelstand in Deutschland als Beschäftigungsmotor fungiert. Die Finanzsituation vieler Mittelständler stellt sich wegen häufig schlechter Eigenkapitalausstattung und niedriger Bonität als schwierig dar. Besonders im Hinblick auf die Neuerungen durch Basel II wird sich die Lage vieler Mittelständler noch verschärfen.

Jedoch bleiben durch die Kommissionsvorschläge die Rahmenbedingungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen weitgehend unangetastet. Die Lohnnebenkosten bleiben unverändert hoch. Auch der Kündigungsschutz bleibt weitgehend unverändert. In der Erlangung des Förderkredites liegt somit der einzige Anreiz zur Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes. Es ist fraglich, ob dies geeignet ist, zur Schaffung einer beachtlichen Zahl neuer Arbeitsplätze beizutragen. Dieser Frage kommt entscheidende Bedeutung zu, da der Job Floater bislang als einziges Instrument zur Finanzierung der Reformvorschläge vorgelegt wurde.

Selbst wenn jedoch neue Arbeitsplätze in beachtlicher Zahl geschaffen werden, ist dies nicht dem tatsächlichen Bedarf an Arbeitskraft, sondern der Möglichkeit der Einräumung eines günstigen Kredits geschuldet. Denn der Förderkredit ist nicht zweckgebunden. Das Unternehmen ist nicht verpflichtet, die Mittel so zu verwenden, dass dauerhaft neue Arbeitsplätze entstehen.

Durch den Job Floater ist zu befürchten, dass nicht wettbewerbsfähige Strukturen gefördert werden und somit eine Verzerrung eintritt. Die hierdurch zu erwartende Wettbewerbsverschiebung führt zu einer Belastung der übrigen Marktteilnehmer, so dass letztlich ein nicht hinnehmbarer Kreislauf zu entstehen droht.

Damit hätte das ehrgeizige Reformprojekt letztlich einen Pyrrhus-Sieg erzielt.

Abschließend bleibt anzumerken, dass kein noch so hehrer sozialer Ansatz dort Arbeitsplätze schaffen kann, wo kein Bedarf an Arbeitskräften besteht.

Modul 13:

Beitrag der "Profis der Nation" – Masterplan Projektkoalition folgt Bündnis für Arbeit

- Es ist nicht damit getan, die Lösung des Problems alleine den Politikern, den Gewerkschaften, den Unternehmen oder gar den Arbeitslosen zu überlassen. Vielmehr ist jeder gefordert, sich auf sein spezifisches Können und auf seine Stärken zu konzentrieren und mit anzupacken, wo immer es geht.
- Es sind alle Profis der Nation mit unterschiedlichen Beiträgen gefordert
- 11.000 Vollzeitpolitiker in Bund, Land und Gemeinden
- 90.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesanstalt für Arbeit
- 1,7 Mio. Unternehmerinnen und Unternehmer – Managerinnen und Manager
- 80.000 Funktionsträgerinnen und -träger in den Gewerkschaften - Betriebsräte
- 72.000 Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände
- 1.318.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
- 1.868.000 Lehrkräfte an Schulen, Erzieherinnen und Erzieher, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen
- 53.000 Geistliche
- 545.000 Vereine
- 89.000 Journalistinnen und Journalisten
- 260.000 Künstler
- 60.000 Verantwortliche der sozialen Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege
- 800.000 Arbeitsloseninitiativen und Selbsthilfegruppen
- Mit der Allianz der Profis wird eine Koalition für ein flächendeckendes Netzwerk von konkreten Projekten gebildet.
- Die Arbeitslosigkeit wird durch ein Mosaik von Projekten in vielen Bausteinen in ganz Deutschland abgebaut.

BDH – Bewertung

Sicherlich gibt es in der deutschen Bevölkerung eine breite Mehrheit von Bundesbürgern, die die Notwendigkeit eines Bündnisses für Arbeit sehen – und bereits seit langem praktizieren. Beispiele hierfür sind die unzähligen Bündnisse für Arbeit auf betrieblicher Ebene, mit denen Arbeitsplätze gesichert werden, denen jedoch von der Rechtsprechung und Gesetzgebung wie beispielsweise im Fall Viessmann die rechtliche Anerkennung versagt wird.

Von Seiten der Unternehmen und Unternehmensverbände sind unzählige Vorschläge für die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen und die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gemacht worden. Es ist nun höchste Zeit, dass verantwortliche Politiker – mit den dazu notwendigen Mehrheiten von der deutschen Bevölkerung ausgestattet - diese Vorschläge aufgreifen, prüfen und mutig in die Tat umsetzen.