



„Arbeitsamt 2000 – plus“

BA-Reform im Dienste zukunftsfähiger Arbeitsmarktpolitik

**Den Weg zur modernen
Dienstleistungsorganisation
fortsetzen**

Arbeitspapier

Isolde Kunkel-Weber, Mitglied des ver.di Bundesvorstandes

Fachbereich Sozialversicherung

Berlin, 28.06.2002

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Reformperspektive	3
2. Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeit	4
3. Organisationsreform	7
4. Steuerung	9
5. Arbeitsressourcen sinnvoller nutzen	11
6. Personaleinsatz	13
7. Rahmenbedingungen	13
8. Selbstverwaltung	14

1. Reformperspektive

Aus Sicht von ver.di muss das Angebot arbeitsmarktpolitischer Dienstleistungen modernisiert und den veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst werden. Die Erneuerung der Bundesanstalt für Arbeit ist dafür eine wesentliche Voraussetzung. ver.di unterstützt eine umfassende Reform der Bundesanstalt für Arbeit, die die BA in ihrem sozialstaatlichen Auftrag als leistungsfähigen Anbieter arbeitsmarktpolitischer Dienstleistungen stärkt und ihre Attraktivität für Erwerbstätige und Arbeitgeber gleichermaßen erhöht.

ver.di orientiert sich hierbei an den folgenden arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen, die Aufgabenbestimmung, Dienstleistungsangebote, Art und Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente sowie die zukünftige Organisation der Arbeitsmarktpolitik leiten sollten. Arbeitsmarktpolitik muss dem Beschäftigungsziel verpflichtet sein. Sie soll als beschäftigungs- und strukturwirksame Politik dazu beitragen, Chancen für neue und zusätzliche Arbeitsplätze zu erkennen und zu eröffnen, Arbeitslosigkeit zu vermeiden und die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Sie verfolgt zugleich Gestaltungsziele wie die Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen.

ver.di fordert eine deutliche Verstärkung präventiver Ansätze, die der Arbeitslosigkeit vorbeugen.

Bei bestehender Arbeitslosigkeit müssen die rasche Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt nachhaltig gefördert und die negativen Folgen eingetretener Arbeitslosigkeit ausgeglichen werden. Arbeitsmarktpolitik verfolgt deshalb neben dem Ziel einer schnellen und zukunftsfähigen Vermittlung zwischen Arbeitsplatznachfrage und -angebot zugleich das Ziel der sozialen Integration.

Arbeitsmarktpolitik soll während der Arbeitslosigkeit und bei Unterbeschäftigung durch die Versicherungsleistung soziale Sicherheit gewährleisten.

Arbeitsmarktpolitik soll dazu beitragen, tarifliche und sozialstaatliche Regelungen und Standards am Arbeitsmarkt durchzusetzen und deren Anwendung bei der Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen gewährleisten.

Arbeitsmarktpolitik verfolgt das Ziel, durch den regionalen Transfer zwischen Beitragsaufkommen und Leistungsabgabe soziale Ungleichheiten abzubauen und gleichwertige Lebensverhältnisse in den Regionen zu fördern.

Die BA muss in der Lage sein, für Erwerbstätige und Arbeitgeber Dienstleistungen mit hoher Qualität und bestem Kundenservice anzubieten. Beide Kundengruppen haben einen Anspruch auf qualitativ hochwertige und an ihren Ansprüchen ausgerichtete Dienstleistungen.

Damit die arbeitsmarktpolitischen Instrumente wirksam eingesetzt werden können, ist die Kooperation mit anderen Institutionen und Akteuren zu verbessern. Arbeitsmarktpolitik muss in ein zwischen den zentralen Beschäftigungsakteuren abgestimmtes Konzept zur Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze und zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit eingebunden sein. Hierbei ist die Integration in die europäische Beschäftigungsstrategie zu verstärken.

Die BA muss vor allem auf der regionalen Ebene dazu beitragen, struktur- und beschäftigungswirksame Netzwerke weiterzuentwickeln. Der Handlungsspielraum zur Erprobung neuer Organisationsformen arbeitsmarktpolitischer Dienstleistungen sollte insbesondere auf der regionalen Ebene erweitert werden. Die Kompetenz der

Arbeitsämter muss weiter gestärkt werden. Die Arbeitsämter müssen im Zentrum des regionalen Arbeitsmarktes stehen. Bei der Steuerung sollten die arbeitsmarktpolitischen Ziele im Mittelpunkt stehen. Der konkrete Instrumenteneinsatz sollte im Rahmen der gesetzlichen Regeln der regionalen Umsetzung und Anpassung der Ziele überlassen bleiben. Die Einbeziehung Dritter sollte unter dem Vorzeichen einer besseren kundenorientierten Erledigung der Aufgaben erfolgen. Die öffentliche Erfolgs- und Qualitätskontrolle ist sicherzustellen.

Der Reformprozess muss von den Beschäftigten mitgestaltet und aktiv getragen werden. Er muss ihre Kompetenz als die entscheidende Ressource in die Waagschale werfen und entwickeln. Die Gewinnung und Ausbildung der BA-Beschäftigten muss an den neuen Aufgaben orientiert und die Weiterbildung entsprechend ausgebaut werden. Notwendig ist ebenso die stärkere personelle Öffnung für Quereinsteiger und eine bessere Durchlässigkeit zur betrieblichen Praxis. Der Reformprozess muss die BA zu einem attraktiven Arbeitsfeld für hochmotivierte und engagierte Mitarbeiter/innen entwickeln.

2. Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeit

Ausgehend von den arbeitsmarktpolitischen Zielen sieht **ver.di** folgende Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeit:

- **Arbeits- und Ausbildungsstellenvermittlung / Berufliche Beratung / Arbeitsmarktberatung**

Dabei sind folgende Kundengruppen zu berücksichtigen: Arbeitnehmer, Arbeitslose, Jugendliche, (Schwer-)Behinderte / Rehabilitanden und Arbeitgeber.

- **Aktive Arbeitsmarktgestaltung**

Aktive Arbeitsmarktpolitik kann auf ein breites Repertoire von Instrumenten der Arbeitsförderung zurückgreifen. **ver.di** versteht darunter den zielgerichteten Einsatz von Qualifizierungsmaßnahmen (Weiterbildung) und Beschäftigungsgesellschaften, Personalberatung insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe, Einsatz von Beschäftigungsmaßnahmen auf dem 2. Arbeitsmarkt (z.B. ABM + SAM) und Gewährung von vermittlungsunterstützenden Leistungen. Die öffentlich geförderte Beschäftigung ist fortzuführen. Dies gilt insbesondere in strukturschwachen Regionen. In diesem Zusammenhang muss auch geklärt werden, welchen Platz jenen Menschen zugewiesen wird, die den steigenden Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht gewachsen sind. Dabei darf nicht ausgeblendet werden, dass eine befristete Beschäftigung in ABM eine Alternative zur Arbeitslosigkeit ist. Qualifikationsverlusten und sozialem Abstieg infolge längerer Arbeitslosigkeit kann so entgegen gewirkt werden. Damit sind die Mittel produktiv statt konsumtiv zur Finanzierung von Arbeitslosigkeit eingesetzt. Es ist daran festzuhalten, dass ABM mit arbeitsrechtlichen Verträgen begründet wird.

Aktive Arbeitsmarktpolitik zielt darauf ab, die Eingliederungschancen von Arbeitssuchenden zu verbessern und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen zu

sichern. In stärkerem Maße als bisher sollte Arbeitsmarktpolitik aber auch Sicherheiten bieten, um

- die möglichst selbständige Anpassung an die Herausforderungen des Arbeitsmarktes zu fördern
- Benachteiligungen vorzubeugen und sie auszugleichen
- Risiken der Beschäftigungsmobilität in Kauf nehmen zu können.

Aktive Arbeitsmarktpolitik ist nicht auf das quantitative Ziel der Eingliederung reduzierbar. Qualitative Ziele, wie die Förderung der Chancengleichheit, dürfen nicht vernachlässigt werden. Nicht zuletzt muss der wirtschaftliche Strukturwandel begleitet werden.

Die Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik lagen 1998/99 nach OECD-Berechnungen in Deutschland insgesamt bei 1,3 % des Bruttoinlandproduktes. In Dänemark, Schweden und den Niederlanden lagen sie zur gleichen Zeit bei 1,8 % des Bruttoinlandproduktes; in Irland bei 1,7 %, in Belgien und Frankreich waren sie ebenso hoch wie bei uns.

Bei internationalen Vergleichen wird die Sondersituation in Ostdeutschland häufig ausgeblendet, obwohl sie weitreichende Konsequenzen für die Gewichtung und Effektivität der arbeitsmarktpolitischen Instrumente hat. Nach wie vor entfallen rund 45 % der gesamten Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik auf die neuen Länder, wobei jedoch eine deutlich niedrigere Eingliederungsquote, in den ersten Arbeitsmarkt zu verzeichnen ist.

Besondere Bedeutung kommt der beruflichen Weiterbildung im Zuge der Bewältigung der Umbrüche in der Arbeitswelt zu (Globalisierung von Produkten, Märkten und Finanzströmen, Strukturwandel durch die Informationstechnologie, Dynamik des Beschäftigungssystems, Entwicklung hin zur Dienstleistungsgesellschaft). Der Bedarf an Qualifikation wird zukünftig steigen, so dass sich insbesondere für den Bereich der Geringqualifizierten die Arbeitsmarktchancen weiter verschlechtern. Studien belegen, dass die Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitskräften aufgrund von Rationalisierungsprozessen in den letzten Jahren regelrecht kollabiert ist. Gleichzeitig wird durch eine höhere Lohnspreizung in Deutschland die Arbeitslosigkeit gering qualifizierter Personen keineswegs vermindert und die Expansion des Dienstleistungssektors kann so nicht vorangetrieben werden. Eine Niedriglohnstrategie vermindert Anreize zur Qualifizierung bei Unternehmen und Beschäftigten.

Die zur Zeit geführte Diskussion über die Effektivität der SGB III-geförderten beruflichen Weiterbildung (FbW) weist in die falsche Richtung, wenn sie damit offen oder hintergründig deren Abbau verbindet und begründet. Ein Erfolg von FbW setzt deren effiziente Organisation voraus. Es muss daher das Ziel sein, einerseits die Potenziale dieses Teils aktiver Arbeitsmarktpolitik durch entschiedene Reformen zu verbessern, ohne sie andererseits zu überschätzen; denn die effizienteste Weiterbildungspolitik kann wenig bewirken, wenn sie nicht in ein beschäftigungspolitisches Gesamtkonzept eingebunden ist.

Ein breiterer Zugang aller Arbeitslosen zu Weiterbildungsoptionen – auch jener ohne Versicherungsschutz – wird unter der Maßgabe der Finanzierungsregelung (beitrags-

steuerfinanziert) befürwortet. Dies müsste mit dem Ausbau der steuerfinanzierten Leistungen einhergehen.

- **Bereitstellung von Informationen über das Arbeitsmarktgeschehen und Gewährleistung von Arbeitsmarktforschung**

Die Bundesanstalt für Arbeit hat den Auftrag, Statistiken zur Lage und Entwicklung der Beschäftigung, des Arbeitsmarktes und der Wirkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu erstellen. Die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist ebenfalls als gesetzliche Aufgabe der BA verankert und als eigenständige Organisationseinheit festgeschrieben. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung nimmt diese Aufgabe wahr.

Diese Aufgabenwahrnehmungen müssen auch in Zukunft gewährleistet sein bzw. müssen intensiviert werden, um bessere Ergebnisse am Arbeitsmarkt (u. a. bei der Vermittlung und Weiterbildung) erzielen zu können.

- **Leistungsberatung / Leistungsgewährung**

Zum Leistungsumfang gehören:

- Entgeltersatzleistungen,
- familienunterstützende Leistungen (Kindergeld, BAB, Leistungen für Berufsrückkehrer/innen) und
- Reha - Leistungen.

Dem Leistungsbereich Familienkasse hat der Bundesrechnungshof in einem Gutachten hohe Effektivität und Effizienz bestätigt.

Die Einbeziehung der Familienkassen des öffentlichen Dienstes in den Leistungsbereich der BA sichert demnach effizientes Handeln und eine Entlastung der öffentlichen Arbeitgeber.

- **Ordnungspolitische Aufgaben**

- Erteilung von Arbeitserlaubnis und deren Kontrolle
- Anzeigepflicht von Massenentlassungen
- Kontrollfunktion im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung
- Bekämpfung illegaler Beschäftigung (BillB)

BillB ist gemäß der obigen Darstellung nur eine, aber sehr wichtige ordnungspolitische Aufgabe am Arbeitsmarkt und im Sozialversicherungssystem. Aufgrund der politischen Vorgabe ist BillB ein geschäftspolitisches Schwerpunktziel der Bundesanstalt für Arbeit (Bekämpfung der Schwarzarbeit / illegale Beschäftigung; Haupteinsatzfelder: Baugewerbe und Hotel- und Gaststättengewerbe).

Diese Organisationseinheit finanziert sich aus den vereinnahmten Bußgeldern selbst. Sie wird mit der EU – Osterweiterung eine größere Bedeutung erhalten.

Weder die Familienkassen noch die ordnungspolitische Aufgabe BillB beeinträchtigen die Durchführung der arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkte der Bundesanstalt für Arbeit. Dies lässt sich durch eine eigenständige Kostenrechnung hinsichtlich Personal- und Sachressourcen darstellen. **ver.di** sieht hinsichtlich der Erfüllung dieser Aufgaben durch andere staatliche Stellen keinen Handlungsbedarf. BillB hat daher als ordnungspolitische Aufgabe in der BA zu verbleiben.

3. Organisationsreform

Die weitere Organisationsreform ist auf dem bereits eingeleiteten Reformweg aufzubauen bzw. fortzuentwickeln. **ver.di** unterstützt die Gleichrangigkeit der Organisationsziele

- Kundenzufriedenheit
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Effektivität und
- Effizienz

Um die Reformziele realisieren zu können, ist die Mitarbeiterbeteiligung unabdingbarer Bestandteil des Organisationsentwicklungsprozesses.

ver.di geht weiter von dem Grundsatz aus, dass Dienstleistung von einem Team zu erbringen ist. Dienstleistung am Arbeitsmarkt erfordert eine Orientierung hin zum Kunden und eine Konzentration auf die Qualität der Dienstleistungen.

Die Kunden erwarten:

- Erreichbarkeit (persönlich, telefonisch, über Internet oder andere Medien)
- Zeit für das individuelle Anliegen
- kompetente Beratung
- kurzfristige effiziente Leistungsgewährung
- verständliche "Spielregeln" (Entscheidungen, Absprachen,...)
- unkomplizierten Zugang zu Informationen
- verständliche Sprache in Anträgen und Bescheiden

Um diese Erwartungen bedienen zu können bedarf es :

- Kontinuierlicher Mitarbeiterqualifizierung als Grundlage der Qualitätssicherung
- der Verbesserung der anliegensspezifischen Erreichbarkeit durch Arbeitsorganisation und Technikanpassung der Strukturen an die Bedürfnisse der Kunden (Vermeiden langer Wege, kein Weiterreichen der Kunden, enge Zusammenarbeit mit anderen staatlichen und nichtstaatlichen Stellen andere Sozialleistungsträger), dem Abbau komplizierter Bürokratie in den Innen-, wie Außenbeziehungen
- Vereinfachung und Zusammenführung von Förderprogrammen und Effizienzprüfung arbeitsmarktpolitischer Instrumente und Evaluation der Auswirkungen am Arbeitsmarkt.
- Verzicht auf Aktionismus

- Einsatz der Personalkapazitäten für eine verbesserte Beratung und Kontaktpflege
- Verbesserung der Kooperation von Unternehmen und Arbeitsamt sowie die Beratung und Unterstützung von Betrieben. Insbesondere die Angebote für Klein- und Mittelbetriebe sollten ausgebaut sowie die Qualifizierungsberatung für Betriebe ausdrücklich in den Aufgabenkatalog der Arbeitsämter aufgenommen werden. Die Arbeitsämter sollten durch den Aufbau betriebsnaher Beratungsprozesse und -beziehungen dazu beitragen, das Angebot an offenen Stellen besser zu ermitteln. Zugleich sollte auf diesem Weg die Mitwirkung der Arbeitgeber an der Erfassung offener Stellen einschließlich ausreichender Informationen über Entlohnung, Qualifikationsanforderungen und Arbeitsbedingungen aktiviert werden. Im Sinne einer präventiven Arbeitsmarktpolitik sind Frühwarnsysteme zur rechtzeitigen Einschaltung der Arbeitsämter bei strukturellen Veränderungsprozessen sowie zur Verhinderung von Entlassungen einzusetzen.
- Stärker aktivierende und steuernde Rolle der BA gegenüber den arbeitsmarktpolitischen Trägern (besondere Aufmerksamkeit auf die Ermittlung des konkreten Bedarfs an Arbeitskräften der Betriebe vor Ort nach Ausbildungsniveau und Fachrichtung sowie auf Ausschreibungsverfahren, die auch Träger dazu anhalten, bedarfsorientiert zu qualifizieren)
- Verstärkte Konzentration auf die Zusammenarbeit mit Klein- und Mittelbetrieben i. S. einer Arbeitsmarkt-, Personal- und Leistungsberatung
- Vereinfachtes Antragsverfahren
- Vereinfachung der Erhebung statistischer Daten (EDV – gestützt)
- Bereitstellung zeitgemäßer Informationstechnik

Wege zum Ziel

- **Stärkung der Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkte (Beratung, Vermittlung, Leistung)**

78% der Beschäftigten in den Arbeitsämtern sind **in den arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkten** eingesetzt (in Form von Teams):

- Arbeitsmarktpartner-Teams
- Ausbildungsmarktpartner-Teams
- Behinderte/Rehabilitanden/Schwerbehinderten-Teams

Für die Erreichung der Ziele bedarf es der Verbesserung der Rahmenbedingungen:

Dies setzt u.a. folgende Veränderungen voraus:

- Weniger Durchführungsanweisungen
- Effektivere EDV-Anwendungen

- Meldepflicht offener Stellen

Zu den notwendigen Veränderungen zählt weiter, dass insbesondere die Anzahl der von den Vermittlungsfachkräften zu betreuenden Kunden deutlich verringert wird. Dies ermöglicht die qualitativ bessere Berücksichtigung der Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Besetzung freier Stellen.

Nicht zuletzt ist die Qualifizierung des Personals für neue Aufgabenzuschnitte ein ganz wesentliches Element.

- **Zusammenarbeit / Koordination**

Ein wesentliches Gestaltungselement dieses Prozesses ist die Zusammenarbeit der Fachdienste (Psychologischer Dienst, Ärztlicher Dienst und Technische Beratung) mit Dritten (z. B. Weiterbildungsträger, Maßnahmeträger) als inhouse- bzw. outhouse-Lösung, sowohl sachlich-inhaltlich wie auch räumlich.

Zur Qualitätssicherung muss eine Koordination der Zusammenarbeit der Bundesanstalt für Arbeit mit den anderen öffentlichen Einrichtungen gewährleistet werden.

Die aufgeführten Schwerpunkte müssen im Sinne einer kundenorientierten Dienstleistung innerhalb eines Teams bearbeitet werden (Vermittlung, Beratung, Leistung).

4. Steuerung

Im Zuge der BA-Reform kam und kommt das sogenannte „**Neue Steuerungsmodell**“ zum Tragen. Dieses entspricht den Grundzügen der aktuellen Reformdebatte „Staats- und Verwaltungsmodernisierung“ in Deutschland und den europäischen Nachbarländern (siehe insbesondere auch das Leitbild „Der aktivierende Staat“ – Konzept des BMI zur Ausgestaltung).

Es handelt sich hierbei um eine konkret formulierte Variante des „New Public Management (Strömung in der Verwaltungswissenschaft)“ für die Bundesanstalt für Arbeit, die an den heute standardmäßigen Grundsätzen der **Dezentralisierung, Zielsteuerung** in Verbindung mit **Controlling** und **Zusammenlegung von Aufgaben, Kompetenz und Verantwortung** ausgerichtet ist. Kurzfristig notwendig ist u.a. die zügige Weiterentwicklung und Umsetzung der Kosten- und Leistungsrechnung. Sie ist einerseits Voraussetzung für ein funktionierendes Benchmarking, zum anderen notwendige Hilfe für die politisch zu führenden Diskussionen bei der Übertragung neuer Aufgaben auf die Bundesanstalt für Arbeit. **ver.di** geht auf der Basis einer öffentlichen Arbeitsvermittlung davon aus, dass Benchmarking nur zwischen Arbeitsämtern mit vergleichbarer Struktur erfolgt. Ein Benchmarking zwischen privaten Vermittlern und der BA halten wir für ungeeignet. Der Aufgabenbereich der privaten Vermittler beschränkt sich im wesentlichen auf die „positiven“ Risiken.

Die Eingliederungsbilanz ist ein wichtiger Erfolgsmaßstab. Allerdings sollte eine deutliche Gewichtung zugunsten besonders schwer Vermittelbarer und

Langzeitarbeitsloser vorgenommen werden. Der Indikator muss erweitert werden. Die Aussagekraft von Eingliederungsbilanzen kann z. B. durch mehrdimensionale Leistungsvergleiche unter Berücksichtigung regionaler und gruppenspezifischer Unterschiede verbessert werden. Wie die Benchmarking - Gruppe des Bündnisses für Arbeit richtigerweise betont, muss als eine zentrale Bedingung beachtet werden, „dass die geförderten Beschäftigungsverhältnisse nachhaltig sind, ein ausreichendes, wenn möglich höheres Einkommen gewährleisten und die Chancengleichheit fördern.“ Die Eingliederungsbilanzen müssen daher nachhaltige Effekte messen und eine mehrstufige Zielgruppenorientierung enthalten. Neben den Mikro-Effekten müssen aber auch die Makro-Effekte ermittelt werden. Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass der Nutzen von Maßnahmen nur zum Teil quantifizierbar ist und Maßnahmen z. T. erst im Zusammenhang mit anderen Instrumenten wirksam sind. Aktive und passive Maßnahmen sind vielfältig miteinander verknüpft. Dies steht meist im Zusammenhang mit der Überprüfung von Suchaktivitäten von Arbeitslosen. Aber auch die Beratung und Vermittlung kann mit Lohnkostenzuschüssen an Arbeitgeber verbunden sein. An der Einheit von Vermittlung und Leistungsgewährung sollte im Sinne der ganzheitlichen Aufgabenerledigung festgehalten werden. In einzelnen Ländern sind Sanktionen weit stärker nach der Schwere des Verstoßes differenziert als bei uns.

(Vermittlungs-) Statistik darf deshalb nicht lediglich ein Abfallprodukt der Wirkungsziele sein, sie muss sich automatisch ohne zusätzlichen Arbeitsaufwand aus den Kundendaten aufbauen und darf nicht durch den ständigen Druck von Politik und Arbeitgeberverbänden zum Wirkungsziel erhoben oder zur manipulierbaren Masse erklärt werden.

Der geschäftspolitische Grundsatz eines kundenorientierten Dienstleisters muss lauten:

Qualität geht vor !

Im neuen Steuerungsmodell sind Bedeutung, Organisation und Struktur der Landesarbeitsämter und der Hauptstelle unter Berücksichtigung der bisherigen Aufgabenstellung zu überprüfen.

Landesarbeitsämter sollten auch künftig für die Bundesanstalt für Arbeit Arbeitsmarktpolitik in den Wirtschaftsräumen betreiben. Als Stützpunkte für die Hauptstelle und als Dienstleister für die Arbeitsämter sollen sie insbesondere folgende Funktionen übernehmen

- **regionales Kompetenzzentrum** im Innenverhältnis, das die Arbeitsämter durch Wissenstransfer (Know How und Best Practice) unterstützt;
- **regionaler Ansprechpartner** im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Aufgaben für Verbände, Organisationen, Großbetriebe, Kammern, karitative Einrichtungen usw. sein;
- **Controlling**
- **Personalentwicklung**

5. Arbeitsressourcen sinnvoller nutzen

Um die Ressourcen besser nutzen zu können sollte der Arbeitsaufwand der Bundesanstalt für Arbeit u.a. durch sachgerechte und insgesamt wirtschaftliche Pauschalierungsregelungen zu begrenzen. Die Grenze zwischen zulässiger Pauschalierung und Sicherstellung der Einzelfallgerechtigkeit wird dabei im Rahmen politischer Wertentscheidungen festzulegen sein.

Bessere **Mitwirkung der Arbeitgeber** setzt Ressourcen frei für konzentriertes Arbeiten am Markt. Die Arbeitgeber können die Arbeit der Arbeitsämter unterstützen

- durch Meldung offener Stellen mit Anforderungsprofil;
- durch rechtzeitige Erstellung von Arbeitsbescheinigungen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisse.

Außerdem könnte der Zeitraum zwischen Kündigung und Ablauf der Kündigungsfrist für beraterische und vermittlerische Aktivitäten durch das Arbeitsamt genutzt werden.

Im Falle einer wirtschaftlichen Krise eines Unternehmens ist auch die Einrichtung von Transfergesellschaften mit Blick auf die bisherige Praxis von reinen Abfindungssozialplänen arbeitsmarktpolitisch zu begrüßen. Die Vereinbarung von Abfindungszahlungen kann den Verlust von Arbeitsplätzen nicht kompensieren und die Zahlung hat keinen Einfluss auf die Vermittlungschancen. Auch die Verschärfung von arbeitsförderungsrechtlichen Zumutbarkeitskriterien bei der Annahme einer neuen Beschäftigung kann einen substantiellen arbeitsmarktpolitischen Zweck nicht erreichen, wenn die Beschäftigten unterqualifiziert arbeiten. Demgegenüber ist eine Transfergesellschaft ein positiver Anreiz, ohne Verlust persönlicher Beziehungen und eines bekannten organisatorischen Umfeldes die Vermittlung eines neuen Arbeitsplatzes anzustreben.

Transfergesellschaften können ein wichtiger Bestandteil einer Erwerbslebensversicherung sein, die das Ziel einer Überbrückung von kritischen Übergangssituationen im Erwerbsleben verfolgt. Sie können daher ein wirksames Mittel der Prävention von Arbeitslosigkeit sein. Allerdings zeigen die bisherigen Erfahrungen, dass die **Vermittlungsquoten dem hohen Anspruch nicht gerecht werden**. Daher sollten aus gewerkschaftlicher Sicht die folgenden Voraussetzungen für die Durchführung von Transfergesellschaften erfüllt werden:

- Eine Transfergesellschaft braucht eine **ausreichende finanzielle Ausstattung**. Diese darf nicht hinter dem Niveau von Abfindungssozialplänen zurückbleiben. Da ein Unternehmen den Schließungsaufwand durch Gründung einer Transfergesellschaft erheblich reduzieren kann, sollten die so gewonnen Mittel der Transfergesellschaft zugute kommen.
- Eine Transfergesellschaft darf **keine beschäftigungspolitische Einbahnstraße** sein. Die Orientierung zum Erwerb eines neuen Arbeitsplatzes soll sich nicht nur auf neue Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, sondern auch auf neue Arbeitsplätze im ausgliedernden Unternehmen richten. Daher formuliert § 175 Abs.

1 Satz 3 SGB III: „Die Zahlung von Kurzarbeitergeld soll dazu beitragen, die Schaffung und Besetzung neuer Arbeitsplätze zu erleichtern.“

- Eine Transfergesellschaft darf nicht dem überproportionalen Abbau älterer Beschäftigter dienen und damit den **Kündigungsschutz unterlaufen**. Dementsprechend bedarf die Gründung und die Führung der Gesellschaft einer umfassenden betrieblichen Unterrichtung und Mitbestimmung.
- Die Tätigkeit einer Transfergesellschaft kann dazu genutzt werden, auch neue Konzepte und Geschäftsfelder zur Veränderung des ausgliedernden Unternehmens durch die Mitarbeiter prüfen zu lassen. Insoweit bietet sich hier die Möglichkeit, die herkömmlichen Entscheidungen zum Abbau von Personal einer qualifizierten Kritik durch **Entwicklung von unternehmerischen Alternativen** zu unterziehen. Diese Ausrichtung vermeidet zusätzlich die demotivierenden Folgen des „Trockenschwimmens“, wie sie in externen Beschäftigungsgesellschaften festzustellen sind.
- Die Gründung von Transfergesellschaften sollte keine Domäne größerer Unternehmen bleiben. Es muss ein Netzwerk geschaffen werden, welches **kleinen und mittleren Unternehmen** ermöglicht, gemeinsam Transfergesellschaften zu gründen und zum gegenseitigen Nutzen zu führen. Dieses Netzwerk könnte von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden initiiert und unterstützt werden.
- Grundsätzlich sollte vor Gründung einer Transfergesellschaft immer die Frage entschieden werden, ob und in welchem Umfang Arbeitsplätze im Unternehmen erhalten werden können. Die Transfergesellschaft stellt in diesem Sinne das **letzte Mittel zur Prävention von Arbeitslosigkeit** dar.

Durch den Einsatz solcher Instrumente werden Personal- und Sachressourcen für ein direktes Agieren am Arbeitsmarkt frei. Grundvoraussetzung für den Weg zu einem modernen Dienstleister ist eine kontinuierliche, umfassende **Qualifizierung aller Beschäftigten**. Deshalb sind auch alle für die Organisationsphilosophie AA 2000 erforderlichen Fort- und Weiterbildungswege konsequent und zeitnah durchzuführen.

6. Personaleinsatz

- Verantwortliche Führung für alle Ebenen
- Einheitliches Dienstrecht als Grundlage der BA – Personalwirtschaft.
- Führungsfunktionen sind nur noch auf Zeit zu übertragen. Dabei ist sicherzustellen, dass auch externen Bewerbern der Zugang ermöglicht wird.
- Die Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit erfordert große Anstrengungen im Bereich Aus-, Fort- und Weiterbildung:
 - Fortbildung in Richtung Case - Management/Fallmanager /Arbeitsmarktmanager
 - Qualifikationsmaßnahmen zur ganzheitlichen Aufgabenerledigung
- Akquirierung von Vermittlungsfachkräften mit Berufserfahrung
- Die schnellstmögliche Anpassung der Tarifstrukturen in den neuen Ländern.

7. Rahmenbedingungen

Keine Arbeitslosen zweiter Klasse !

Die Arbeitslosenhilfe ist unabdingbarer Bestandteil der sozialstaatlichen Sicherungssysteme. In der aktuellen Reformdiskussion um Arbeitslosen- und Sozialhilfe stellt **ver.di** eindeutig heraus:

Die Zusammenlegung der Arbeitslosenhilfe mit der Sozialhilfe wird abgelehnt.

Dies berührt nicht die notwendige Zusammenarbeit und Kooperation der Arbeitsämter mit den Trägern der Sozialhilfe. In diesem Zusammenhang kommt es darauf an, die in Folge des schrittweisen Fortfalles der originären Arbeitslosenhilfe durch den Gesetzgeber ausgelöste unterschiedliche Behandlung erwerbsloser Sozialhilfe- und Arbeitslosenhilfeempfängern durch strikte gesetzliche Regelungen über die Zusammenarbeit von Arbeits- und Sozialämtern zu überwinden. Erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger müssen in den ersten Arbeitsmarkt und damit in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden. **ver.di** will keine Arbeitslosen zweiter Klasse!

Dass für die soziale Sicherung Arbeitsloser mit der Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe zwei Systeme nebeneinander bestehen, verleitet dazu, die Kosten der Arbeitslosigkeit zwischen beiden Systemen hin- und herzuschieben. Gleichwohl kann es nicht darum gehen, durch „Verzahnung“ die Arbeitslosenhilfe auf das Niveau der Sozialhilfe abzusenken. Dies ist auch deswegen abzulehnen, weil die Erfahrung beweist, dass Arbeitslosenhilfeempfänger schneller als Sozialhilfeempfänger wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Zudem wird die soziale Sicherung als Lebensstandardsicherung nach Ablauf des Arbeitslosengeldes durch die Arbeitslosenhilfe erweitert. Persönlicher und struktureller Wandel lässt sich in dieser Abstufung besser bewältigen.

Neue Balance zwischen Beitrags- und Steuerfinanzierung

- Seit der Vereinigung Deutschlands ist die besonders eklatante Belastung des BA-Haushaltes mit gesamtgesellschaftlichen Aufgaben sichtbar geworden. Die Ausgaben der ostdeutschen Arbeitsämter sind mehr als fünf Mal so hoch, wie die hier erzielbaren Einnahmen der Arbeitslosenversicherung.
- Wie einige Sonderprogramme des Bundes zeigen, stellt sich die Frage, ob befristete arbeitsmarktpolitische Sonderprogramme den Beitragszahlern aufgebürdet werden dürfen. Auch ist zu fragen, warum § 421 c SGB III eine systemfremde Regelung vorsieht, die ein Auseinanderfallen von Sachverantwortung und Finanzverantwortung zur Folge hat (z. B. Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit).
- Der Versichertengemeinschaft werden in steigendem Maße allgemeinbildende Qualifizierungsmaßnahmen aufgedrückt (wie Nachholen des Hauptschulabschlusses). Diese sind eher von der Steuerzahlergemeinschaft zu übernehmen.
- Geprüft werden müssen auch die Arbeitgeberumlagen, sowie Freistellungsmöglichkeiten für Weiterbildung.
- Prüfung der Finanzierung von Leistungen ohne Versicherungsschutz aus Steuermitteln.

8. Selbstverwaltung

Ein wesentliches Element des zukunftsfähigen demokratischen Sozialstaates ist das Prinzip der Selbstverwaltung. Die Aufgaben der Sozialsysteme sind verfassungsrechtlich verankert und leiten sich insbesondere aus dem Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes ab. Selbstverwaltung ist ein Stück praktizierte Demokratie, die gesellschaftliche Beteiligung bei der Gestaltung von beitragsfinanzierten Aufgaben.

Die BA als sozialstaatliche Einrichtung mit Selbstverwaltung muss auf allen drei Ebenen – Hauptstelle, Landesarbeitsämter, Arbeitsämter - diesem Anspruch gerecht werden.

Um zukunftsfähig zu bleiben, müssen überholte Organisationsstrukturen überwunden und durch zeitgemäße Strukturen ersetzt werden. Dabei ist die undifferenzierte Übernahme privatwirtschaftlicher Strukturen keine Lösung.

Die Selbstverwaltung muss auch in Zukunft Bindeglied zwischen Staat und Wirtschaft sowie Staat und Gesellschaft sein. Mit der Selbstverwaltung kann die Fachkompetenz und Praxisnähe in die Arbeit einbezogen werden, um die Aufgaben eigenverantwortlich zu gestalten.

Die Selbstverwaltung kann nur dann Verantwortung übernehmen, wenn sie auch konkrete Entscheidungsmöglichkeiten in Bezug auf die ihnen zugewiesenen Aufgaben hat. Eine

Reduzierung auf ein Beratungsgremium, wird den Anforderungen an eine zukunftsfähige Selbstverwaltung nicht gerecht.

Die Reform der BA und der Selbstverwaltung muss von einer Stärkung der örtlichen Ebene ausgehen. Hier ist das unmittelbare Geschehen auf dem Arbeitsmarkt, und hier müssen die Dienstleistungen der BA wirksam erbracht werden.

Das angedachte Selbstverwaltungsmodell geht von folgenden Annahmen aus:

1. Die Politik erwartet eine Reduzierung der Bundesanstalt für Arbeit auf ihre Kernaufgaben, d. h. auch gesamtgesellschaftliche Leistungen werden nicht mehr aus gesamtgesellschaftlichen Beitragsmitteln finanziert (z.B. Sprachlehrgänge).
2. Die Leitungen der Arbeitsämter werden durch Vorstände (analog Vorstand BA) angepasst

Im Rahmen einer Reform der BA müssen insbesondere folgende Aufgaben und Rechte der Selbstverwaltung auf den drei Ebenen gewährleistet werden, um den sozialstaatlichen Auftrag des Grundgesetzes wirksam erfüllen zu können:

1. Die Selbstverwaltung muss auf allen Entscheidungsebenen der Arbeitsverwaltung vertreten sein.
2. Die Benennung und Abberufung von Vorstand und Leitungskräften ist Aufgabe der Selbstverwaltung.
3. Die Selbstverwaltung genehmigt die Geschäftsordnung des Vorstandes, und übt das Kontrollrecht gegenüber dem Vorstand mit Entlastungsfunktion aus.
4. Die Selbstverwaltung entscheidet über den Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit und die Verteilung der Beitragsmittel.
5. Die Selbstverwaltung entscheidet über die Grundlinien der Arbeitsmarktpolitik und überwacht die wirtschaftliche Erbringung der Leistungen. Die mittlere und örtliche Ebene hat ein Initiativrecht zur Umsetzung gemeinsamer Arbeitsmarktinitiativen mit Bundesländern bzw. Kommunen sowie zur Kooperation mit anderen Akteuren.
6. Die Innenrevision und das Beschwerdemanagement berichten unmittelbar der Selbstverwaltung. Die Selbstverwaltung kann Aufträge erteilen und berät über die Ergebnisse und Konsequenzen aus den Berichten von Innenrevision und Beschwerdemanagement.
7. Die Arbeitsmarktforschung muss unter Beteiligung der Selbstverwaltung erfolgen; sie soll notwendige Entscheidungsgrundlagen zur Formulierung arbeitsmarktpolitischer Politikziele und zum wirksamen Instrumenteneinsatz liefern.
8. Es muss sichergestellt sein, dass die Selbstverwaltung auf allen Ebenen entsprechend den Anforderungen ausgerüstet, geschult und unterstützt wird. Sie erhält das Recht, externe Beratung und wissenschaftlichen Sachverstand hinzuziehen zu können.

9. Die Koordinierung und Federführung gewerkschaftlicher Selbstverwaltungsarbeit auf allen drei Ebenen der BA wird vom DGB wahrgenommen. Um die gewerkschaftliche Selbstverwaltungsarbeit zu verbessern, wird der DGB Richtlinien für die Gremienarbeit und die Weiterbildung der berufenen Mitglieder vorlegen.

Die Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter und Landesarbeitsämter werden mit entsprechenden Kompetenzen analog dem Verwaltungsrat bei der Hauptstelle ausgestattet. Die örtliche Leitung eines Arbeitsamtes wird dementsprechend einem privatrechtlich gebildeten Vorstand angepasst.

ver.di unterstreicht die Notwendigkeit zur Neugestaltung der BA und der Verbesserung des Angebots hochwertiger Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Die Selbstverwaltung selbst ist Gegenstand dieses Veränderungsprozesses. Zugleich muss sie als Gestaltungspotenzial für diesen Prozess entwickelt und genutzt werden. Vor diesem Hintergrund sieht ver.di die vorliegenden Grundsätze zur Selbstverwaltung vor allem als erste Leitlinien für weitergehende Vorschläge und Reformschritte.