

„Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“

I. Der Skandal mit den Vermittlungszahlen der Bundesanstalt für Arbeit als Ausgangspunkt einer „Reform“

Bei Prüfungen durch den Bundesrechnungshof wurde bekannt, dass die VermittlerInnen die Statistik über die Vermittlung von Arbeitslosen nicht immer so geführt haben, wie es gewünscht wurde. Dies hat mit Arbeitsüberlastung zu tun, aber auch mit einem Definitionsstreit, was als Arbeitsvermittlung gezählt werden darf. Dies hatte zur Folge, dass die Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit mehr Vermittlungen auswiesen als tatsächlich stattfanden. Die Erfolgsbilanz war getrübt! Alle Beteuerungen der Bundesanstalt für Arbeit-Verantwortlichen, dass dies keine Auswirkungen auf die Zahl der Arbeitslosen hatte, nutzten nichts. Die Politik nutzte die Gelegenheit zu beweisen, dass sie die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ernst nimmt. Sie skandalisierte das Prüfungsergebnis des Bundesrechnungshofes für die eigenen Zwecke, obwohl dies keinen Arbeitsplatz mehr und auch keinen Arbeitslosen weniger in der Statistik brachte. Die Misere der Massenarbeitslosigkeit wurde der Bundesanstalt für Arbeit und den Arbeitslosen zugeschoben und nicht einer Wirtschafts- und Finanzpolitik, die beschäftigungspolitisch erfolglos war:

- Sinkende Steuereinnahmen und die Sparmaßnahmen bei Bund, Ländern und Gemeinden,
- demzufolge sinkende öffentliche Investitionen,
- fehlende Impulse für die Wirtschaft.

Die von der Bundesregierung eingesetzte Hartz-Kommission, die mit Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens besetzt wurde, sollte Vorschläge für eine neue Arbeitsmarktpolitik mit modernen Dienstleistungen erarbeiten.

Die Bundesregierung formulierte für die Kommission folgenden Auftrag:

"Die Arbeit der Kommission orientiert sich am Leitbild der Bundesregierung für eine Arbeitsförderung mit schlankem Aufgabenzuschnitt und moderner Unternehmensorganisation.

Dessen vier Kernelemente sind:

1. Aufgabkonzentration auf Kernbereiche

Der Aufgabenzuschnitt des modernen Arbeitsmarktdienstleisters soll sich auf die Kernbereiche Arbeits- und Ausbildungsstellenvermittlung, Auszahlung von Lohnersatzleistungen und aktive Arbeitsmarktpolitik konzentrieren. Es muss geprüft werden, ob die Bundesanstalt für Arbeit von der Kindergeldauszahlung und von der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung entlastet werden kann.

2. Im Zentrum: Vermittlung und Beratung

Die Gewichtung der Aufgaben untereinander muss zugunsten der operativen Dienstleistungen Vermittlung und Beratung verschoben werden.

Es müssen moderne Managementkonzepte wie Zielsteuerung und Programmbudgets eingeführt werden.

Zugleich sind das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungspraxis durch einen wirksamen Einsatz moderner Informationstechnologien zu straffen und von Doppelarbeiten zu befreien. In den operativen Bereichen müssen die Ermessensspielräume vor Ort gesteigert werden, um der Kreativität der Mitarbeiter Raum zu geben. Dazu gehört auch die Entwicklung einer Kultur der Verantwortungsfreude und Verantwortungsübernahme.

3. Organisatorischer Umbau

Gesteigerte Verantwortlichkeit und Entscheidungsfreude vor Ort setzen einen strukturellen Umbau der bisherigen Behörde zu einem modernen Dienstleister voraus. Erforderlich sind neben einem professionellen Exekutivvorstand eine stärkere Regionalisierung und Dezentralisierung von Verantwortung und Entscheidung, unternehmerische Strukturen bis hin zu den lokalen Einheiten und ein

Überdenken der Aufgaben von Zentrale und Mittelinstanzen. Aufgaben, Struktur und Zusammensetzung der Selbstverwaltung sind wirkungsvoller und unter Vermeidung grundlegender Interessenkonflikte neu zu gestalten.

4. Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe

Die Bundesregierung beabsichtigt in der nächsten Legislaturperiode, die Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe für die erwerbsfähigen Sozialhilfebezieher zusammenzuführen. Die Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ soll dieser Reform nicht vorgreifen. Sie hat jedoch den Auftrag, schon jetzt Organisationsmodelle vorzulegen, die eine wirksame Zusammenführung in den Strukturen moderner Arbeitsmarktdienstleister ermöglichen. Dabei ist anzustreben, dass für alle arbeitssuchenden Menschen die erforderlichen Beratungs-, Vermittlungs- und Arbeitsförderungsleistungen sowie die Leistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts im Rahmen eines „one-stop-center“ gebündelt erbracht werden.

Durchführungskonzept entwickeln

Die Modernisierung der Dienstleistungen am Arbeitsmarkt erfordert ein schlüssiges Durchführungskonzept. Dieses muss zeigen, wie die Überführung der bisherigen Arbeitsverwaltung in eine neue Organisationsstruktur so fraktionsfrei wie möglich unter Beteiligung der Beschäftigten erfolgen kann. Die Übernahme unternehmerischer Strukturen, wie in den Sofortmaßnahmen für die Führungsebene der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt, muss weiter vorangetrieben werden.

Die Kommission wird ihre Konzepte bis Mitte August dieses Jahres vorlegen. Die Bundesregierung beabsichtigt, den Prozess der Umgestaltung bis Ende 2004 abzuschließen."

Die Kommission hat Mitte August ihre Vorschläge vorgelegt, wie im Sinne einer neuen Leitidee: „Eigenaktivitäten auslösen – Sicherheit einlösen“ die Arbeitsförderungs politik von einer aktiven in eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik umzubauen sei. Durch beschleunigte Vermittlung, Aus-

weitung der Zeitarbeit mit PersonalServiceAgenturen, Mini-Jobs im Haushaltsbereich, die „Ich- und Familien-AG“ und weitere Vorschläge zur Deregulierung soll die Arbeitslosigkeit bis 2005 halbiert werden. Im Rahmen des Gesamtergebnisses der Kommission konnte unter dem Einfluss von Isolde Kunkel-Weber u. a. erreicht werden, dass Vorschläge zur kollektiven Leistungskürzung keinen Platz im Bericht fanden.

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

Eine erhebliche Reduzierung der Arbeitslosigkeit durch eine beschleunigte Vermittlung setzt aber auch erheblich bessere wirtschaftliche Rahmenbedingungen und eine höhere Nachfrage nach Arbeitskräften voraus. Die Arbeitgeber wurden nicht in die verbindliche Verantwortung genommen, indem z.B. die Meldepflicht frei werdender Stellen eingeführt, ein Überstundenabbau vorgesehen, vermehrt Teilzeitarbeit ermöglicht wird. Hier wird von den Arbeitgebervertretern auf die beachtliche Zahl offener Stellen in Höhe von 1 bis 1,5 Mio. hingewiesen. Doch sind davon 30 % erst später zu besetzen und die übrigen 70 % befinden sich überwiegend im Bewerbungs- und Besetzungsprozess. Deshalb ist dem Eindruck entgegenzutreten, dass die Arbeitslosen für ihre Situation selbst verantwortlich sind und sie nur unter stärkeren finanziellen und moralischen Druck gesetzt werden müssen, damit sie wieder Arbeit annehmen.

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

II. Bekämpfung der Arbeitslosigkeit braucht mehr als beschleunigte Vermittlungsprozesse!

Bei einem Verlust des Arbeitsplatzes ist die Wahrscheinlichkeit, lange arbeitslos zu bleiben, erheblich gestiegen. Die individuelle Dauer von Arbeitslosigkeit ist das Problem. Dazu bietet die Hartz-Kommission den guten Ansatz, die Vermittlung zu beschleunigen und längere Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dieser Ansatz kann allerdings erst dann richtig greifen, wenn sich die wirtschaftliche Situation bessert und die Konjunktur anzieht. Dazu müssen Bund, Länder und Gemeinden ihren Beitrag leisten, indem öffentliche Nachfragepolitik erheblich intensiviert wird. Eine Qualifizierungsoffensive für Arbeitslose, damit heutige und künftige Anforderungsprofile der Arbeitgeber erfüllt werden können, ist einzuleiten. Es reicht nicht aus, die arbeitsmarktpolitischen Instrumente fast ausschließlich auf die jeweils aktuellen Erfordernisse auszurichten. Viele Arbeitslose haben Vermittlungsprobleme, weil sie keinen Berufsabschluss haben und/oder ihre Kenntnisse veraltet sind. Notwendig sind Strategien zum lebenslangen Lernen, da dies auch wegen der demographischen Entwicklung hin zu einer geringeren, aber älteren Bevölkerung erforderlich ist.

Ein Gesamtkonzept zur Förderung von Beschäftigung ist vorzulegen, das neben einer neuen Arbeitsmarktpolitik auch die Wege zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beinhaltet. ver.di wird sich an diesem Prozess beteiligen.

III. Ergebnisse der Hartz-Kommission müssen differenziert bewertet werden

Die Ergebnisse der Hartz-Kommission wurden als Gesamtpaket einstimmig von der Kommission beschlossen. Sie sollen nach Aussagen der alten und der neuen Bundesregierung Eins zu Eins umgesetzt werden.

Eine pauschale Zustimmung bei der Umsetzung des Hartz-Konzepts ist für ver.di nicht möglich, weil an vielen Stellen noch nicht klar ist, wie die Einzelheiten der Umsetzung ausgestaltet werden. Die Vorschläge der Kommission müssen deshalb einzeln geprüft und bewertet werden. Diese Detailregelungen können entscheidend sein. Die Hartz-Kommission selbst hat die Gefahren gesehen und für die Umsetzung der Ergebnisse grundsätzlich festgelegt, dass Missbrauch und Mitnahmeeffekte ausgeschlossen werden sollen. Bestehende Dauerarbeitsplätze dürfen nicht durch prekäre Arbeitsplätze ersetzt werden und ein Drehtüreffekt ist zu vermeiden. Dies gilt insbesondere für die Ausgestaltung der PersonalServiceAgenturen, die Ich-AG und Familien-AG sowie die Bonusregelung bei einer positiven Beschäftigungsbilanz.

Ebenfalls entscheidend ist die weitere Ausgestaltung der sozialen Sicherung bei der Umgestaltung der Arbeitsloshilfe in das Arbeitslosengeld II im Verhältnis zur Sozialhilfe.

Aus der Bewertung ergeben sich für die Umsetzung der Hartz-Vorschläge drei Ebenen und zwar:

- unterstützungswerte Vorschläge
- noch auszugestaltende Vorschläge
- abzulehnende Vorschläge.

Wir wollen die Vorschläge unterstützen, die zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zu einer Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik beitragen:

1. Beschleunigte Vermittlung

Maßnahmen, die zu einer schnelleren Vermittlung beitragen und lange Zeiten der Arbeitslosigkeit vermeiden helfen, begrüßen und unterstützen wir:

- Frühzeitige Hilfen bei Arbeitsplatzverlust,
- neuartige Formen des Übergangs in Beschäftigung,
- Anreize zur raschen Arbeitsaufnahme,
- ein besseres Angebot bei den Selbstinformationseinrichtungen
- sowie entlastete, qualifizierte Vermittler, die für weniger Arbeitslose zuständig sind.

All dies kann einen Beitrag zur Vermeidung und Verkürzung von Arbeitslosigkeit leisten. Eine enge Bindung an die Erfordernisse des ersten Arbeitsmarktes ist daher sehr wichtig. Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt dient der Sicherung der Qualifikation und vermeidet Kosten für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die oft nur eine kurzfristige und keine langfristige Perspektive bieten.

Unter diesem Gesichtspunkt ist die Diskussion über die neue Zumutbarkeitsregelung zu führen und der Gesetzgebungsprozess kritisch zu begleiten. Verstärkt sind gezielte und effektive Anreize zu entwickeln.

Die bestehende Zumutbarkeitsregelung ist bereits sehr weitgehend. Die Hartz-Kommission will insbesondere die Sanktionen bei mangelnder geographischer Mobilität verschärfen. Dies kann bei einer fehlenden öffentlichen Beschäftigungsoffensive negative Auswirkungen für strukturschwache Regionen bringen, da insbesondere jungen Menschen eine größere Mobilität abverlangt wird. Eine Überalterung der ArbeitnehmerInnen in strukturschwachen Regionen wird sich in der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung negativ auswirken. Es ist deshalb eine differenzierte Regelung erforderlich, die alle sozialen Bindungen und individuellen Lebensentwürfe (nicht nur die mit Trauschein) respektiert und die realen Chancen einer nachhaltigen Beschäftigung nach einem Ortswechsel einbezieht.

Insbesondere da die Kommissionsvorschläge stark am traditionellen Familienbild orientiert sind, ist in der Umsetzung des Chancengleichheitsgebotes darauf zu achten, dass Frauen – auch bei zunächst neutral erscheinenden Maßnahmen - nicht benachteiligt werden. Die geschlechtsspezifischen Wirkungen sind jeweils durch eine Genderprüfung im Vorhinein festzustellen und Benachteiligungen für Frauen oder Männer mit geeigneten Maßnahmen auszugleichen.

Außerdem muss über öffentliche Investitionen die Infrastruktur verbessert und gleichzeitig die regionale Konzentration und Vernetzung von sich ergänzenden wirtschaftlichen und nicht wirtschaftlichen Aktivitäten um ein bestimmtes Kompetenzfeld (Cluster) unterstützt werden. Dazu müssen die regionalen Kompetenzfelder definiert werden. Die neuen KompetenzCenter, die aus den Landesarbeitsämtern gebildet werden, haben dabei eine Schlüsselrolle. Ziel der gewerkschaftlichen Aktivitäten, insbesondere in den neuen Bundesländern, muss sein, die an Clustern orientierte öffentliche Investitionspolitik zu fördern und durchzusetzen. Die Schaffung von Arbeitsplätzen ist das beste Mittel gegen eine „erzwungene“ geografische Mobilität.

2. Dienstleistungen aus einer Hand

Die Zersplitterung der Unterstützungsleistungen aufzuheben und ein ganzheitliches Unterstützungsangebot zu schaffen, kann für die Betroffenen erhebliche Vorteile bringen. Weniger und kürzere Wege für Arbeitssuchende durch ein JobCenter, verbunden mit einem Abbau von Bürokratie, ist sehr zu begrüßen. Die Zusammenarbeit von Sozial- und Arbeitsämtern kann ein wichtiger Beitrag zum Abbau von Hemmnissen bei der Arbeitsaufnahme sein, wie beispielsweise durch integrationsfördernde Vermittlung von Kinderbetreuung. Zur Verbesserung der Erwerbsfähigkeit von Frauen ist außerdem der neu eingerichtete Zugang von erwerbsfähigen SozialhilfeempfängerInnen (z.B. Alleinerziehende) zur Vermittlung durch das JobCenter ein positiver Beitrag.

Ein besseres Dienstleistungsangebot für die Arbeitgeber durch die Bundesanstalt für Arbeit ist sinnvoll. Auch damit kann die Vermittlung für die Arbeitgeber verbessert und optimiert werden.

3. Keine Leistungskürzung

Die Hartz-Kommission hat beim Arbeitslosengeld I eindeutig auf Leistungskürzung in der Höhe und der Dauer verzichtet. Das ist gut so!

Bei der Zusammenlegung der Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe gibt es ein Spannungsfeld, das von Parteien und Arbeitgeberverbänden eröffnet wurde. Sie fordern, die Arbeitslosenhilfe auf das Niveau der Sozialhilfe abzusenken. Die Kommission hat im Gegensatz dazu die erwerbsfähigen Bezieher von Sozialhilfe in den Bereich des ALG II aufgenommen und damit Leistungen aus dem SGB III ermöglicht. Das ist eine positive Absicht. In den Kommissionsberatungen wurde auch eindeutig festgelegt, dass auf eine kollektive Leistungskürzung bei ALG II gegenüber der heutigen Arbeitslosenhilfe verzichtet wird. Die Höhe und Dauer der Leistung sollte gemäß den Kommissionsberatungen dem SGB III entsprechen. Dies geht nicht mehr eindeutig aus dem Bericht hervor. An diesem Punkt müssen die Gewerkschaften darauf hinwirken, kollektiv wirkende Leistungskürzungen zu verhindern.

Der Vorschlag, auf die Dynamisierung zu verzichten, ist bereits eine Leistungskürzung, die nicht gerechtfertigt ist. Dies ist auch aus Gründen der Vereinfachung nicht nötig.

4. Beschäftigungsfördernde Kredite (JobFloater)

In der deutschen Wirtschaftspolitik sind Investitionszuschüsse oder Lohnkostenzuschüsse historisch gewachsen und durchaus üblich. Kredite mit günstigen Zinsen und Rückzahlungsbedingungen an die feste Einstellung eines Arbeitslosen zu knüpfen, ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Dies ist vor dem Hintergrund der Eigenkapitalschwäche von Klein- und Mittelbetrieben in den neuen Bundesländern ein guter Ansatz. An dieser Stelle wird die Förderung des Mittelstandes eng mit der Beschäftigungsförderung verbunden.

5. Mini-Jobs

Die Regelung der Mini-Jobs ist ein problematischer Bereich. Die Kommission hat sie auf Beschäftigungen in privaten Haushalten eingegrenzt. Sie gilt nur für Arbeitslose und Nichterwerbstätige, um ihnen einen Einstieg in reguläre Beschäftigung zu bieten. Für diese Dienstleistungen soll die Geringfügigkeitsgrenze auf 500 € angehoben, der Beitragseinzug (Sozialversicherungsbeiträge) vereinfacht und eine steuerliche Förderung eingeführt werden.

In Anbetracht der vorliegenden Zahlen, dass von geschätzten 3 Mio. im Haushalt tätigen Personen lediglich 250.000 sozialversicherungsrechtlich angemeldet sind, sollte befristet ausprobiert werden, ob damit tatsächlich positive Effekte auf dem Arbeitsmarkt und bei den Einnahmen der Sozialversicherung erzielt werden. Die im Papier weiterhin angedachte Ausweitung auf bereits Beschäftigte und andere Wirtschaftsbereiche muss abgelehnt werden, weil damit zahlreiche, bisher versicherte Teilzeitbeschäftigten weiter aufgesplittet und sozialversicherungsfrei würden.

6. Umbau der Bundesanstalt für Arbeit

Der Umbau der Bundesanstalt für Arbeit in eine zweistufige Verwaltung mit einer Zentrale und den JobCentern, die den lokalen Bedarf bedienen, mit einem KompetenzCenter in jedem Bundesland mit eigenständigen operativen Aufgaben im Bereich der Beschäftigungsförderung und -entwicklung ist eine positive Weiterentwicklung. Sie bietet eine Chance, näher an den Bedürfnissen der Arbeitslosen und Arbeitgeber zu arbeiten und eine aktive Rolle in der regionalen Arbeitsmarktpolitik einzunehmen. Es lässt sich jedoch noch nicht absehen, welche tatsächlichen Befugnisse die KompetenzCenter in dieser regionalen Arbeitsmarktpolitik von den Ländern erhalten.

Auf die veränderte Aufgabenstellung haben die Verantwortlichen der Bundesanstalt für Arbeit ihr Personalkonzept auszurichten. Der gesamte Umbauprozess ist beteiligungsorientiert zu gestalten und mit einer Rahmenvereinbarung zu unterlegen. ver.di steht für tarifvertragliche Regelungen zur Verfügung, die den neuen erhöhten Anforderungen Rechnung tragen.

ver.di steht außerdem ein für einen qualitativen Anspruch bei der Reorganisation der Bundesanstalt für Arbeit und der Arbeitsämter. Dezentralisierte Verantwortung, Fallmanagement, Beratungsleistungen für Unternehmen begründen hohe Anforderungen an das Vermittlungs- und Beratungspersonal. Der Auftrag zur Schnelligkeit der Vermittlung erhöht außerdem den Leistungsdruck und birgt in sich die Gefahr zu einfachen und nicht zieladäquaten Lösungsversuchen. Eine genaue Zieldefinition, einschließlich des Gender- und Frauenförderungszieles, nachvollziehbare Handlungsgrundsätze für VerantwortungsträgerInnen und ausführende Beschäftigte und angemessene Qualifizierung sind daher unerlässlich, um Fehlergebnisse zu vermeiden.

Das Reformkonzept "Arbeitsamt 2000" hat sich grundsätzlich bewährt und bietet eine solide Grundlage für die Weiterentwicklung hinsichtlich der JobCenter. Dieses Konzept ist in den Arbeitsämtern, in denen es eingeführt wurde, auf eine positive Resonanz bei Arbeitslosen, Arbeitgebern und Beschäftigten der Bundesanstalt für Arbeit gestoßen. Es ist eine branchen- und berufsorientierte Vermittlungs- und Beratungsarbeit für Arbeitslose und Arbeitgeber zu leisten.

Die Bekämpfung illegaler Beschäftigung und die Kindergeldkasse bleiben als Aufgabe der Bundesanstalt für Arbeit erhalten. Zusätzlich soll geprüft werden, ob die Bundesanstalt für Arbeit die Aufgaben der Familienkassen des öffentlichen Dienstes übernimmt. Den Mehrkosten des Bundes stehen Einsparungen bei den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes in mindestens gleicher Höhe gegenüber. Damit können Arbeitsplätze bei der Bundesanstalt für Arbeit gesichert werden.

Die vorgesehene Stärkung der Selbstverwaltung mit wesentlich mehr Rechten gegenüber dem Vorstand ist ein Schritt in die richtige Richtung. Der Vorstand soll vom Aufsichtsrat bestellt und abberufen werden. Damit wird der Einfluss der Selbstverwaltung größer.

Auf der örtlichen Ebene soll neben der Geschäftsführung ein Beirat gebildet werden. Er soll für regionale bzw. lokale Arbeitsmarktprogramme zuständig sein und Beteiligungsrechte bei den geschäftspolitischen Strategien erhalten. Er muss mit angemessenen Kompetenzen ausgestattet werden. Dies gilt auch für die Größe und Zusammensetzung.

Bei einigen Vorschlägen gibt es noch erheblichen Gestaltungsbedarf, um negative Auswirkungen zu vermeiden.

Davon hängt das Gesamturteil über die Hartz-Vorschläge ab.

1. PersonalServiceAgenturen – Ausbau der Zeitarbeit

Der Aufbau von PersonalServiceAgenturen, die mittels vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung Arbeitslose schnell wieder in den ersten Arbeitsmarkt integrieren sollen, kann ein erfolgreicher Ansatz sein. Faktisch sind jedoch bei der Umsetzung dieses Vorschlags noch viele Voraussetzungen zu schaffen, damit die PersonalServiceAgenturen für die ArbeitnehmerInnen positive Effekte bringen können. Auch die vermittlungsorientierte Leiharbeit kann dazu führen, dass reguläre unbefristete Arbeitsplätze durch Leiharbeit ersetzt werden. Schon heute lässt sich beobachten, dass Leihunternehmen Teile von Betrieben komplett übernehmen. Die häufig nicht tariflich geregelten Entgelt- und Arbeitsbedingungen bei LeiharbeiterInnen können zur Kostensenkung genutzt werden. Betriebe können ihre Strategien zur Arbeitszeitflexibilisierung bei einzelnen Betriebsteilen mit Leiharbeit umsetzen. Eine weitere Gefahr ist, dass kommerzielle Leihunternehmen die PersonalServiceAgenturen nutzen, um ihre regulären Beschäftigten durch geförderte Arbeitslose zu ersetzen. Solche Strategien müssen ausgeschlossen werden.

Die ArbeitnehmerInnen bei Leihunternehmen benötigen einen besonderen Schutz. Sie werden beschäftigt, um bei einem anderen Arbeitgeber zu arbeiten. Die klassischen gewerkschaftlichen Druckmittel zur Regelung der Arbeits- und Einkommensbedingungen sind nicht wirksam einsetzbar. Deshalb kann mit Leiharbeit Druck auf bestehende tarifliche Regelungen für Stammbeschafteten gemacht werden. Es besteht ein besonderes Schutzbedürfnis für diese ArbeitnehmerInnen und das Tarifvertragssystem.

Eine weitere Deregulierung der Leiharbeit muss diesem Schutzbedürfnis Rechnung tragen. Deshalb haben bei einem Einsatz die Bedingungen des Entleihunternehmens für die entliehenen ArbeitnehmerInnen ab der ersten Stunde zu gelten. Wir sehen dies als wirksamsten und einfachsten Schutz gegen die Ausgliederung von Betriebsteilen in Leiharbeitsunternehmen und der damit verbundenen Verlagerung von betrieblichen Risiken auf die LeiharbeiterInnen. Davon abweichend kann es Ausnahmen nur durch Tarifverträge beschränkt auf die Arbeitsbedingungen (außer Arbeitsentgelt, Arbeitszeit) geben.

Eine gesetzliche Regelung der Leiharbeit, die sich an dem Entwurf der europäischen Richtlinie orientiert und LeiharbeiterInnen gleichstellt mit den Stammbeschafteten (Diskriminierungsverbot), ist eine zentrale Voraussetzung zur Einrichtung der PersonalServiceAgenturen.

Damit sind aber nicht die Probleme gelöst, die mit der Übernahme von Arbeitslosen in die vermittlungsorientierten PersonalServiceAgenturen verbunden sind. Die Höhe des Entgelts ist für die Phase vor dem ersten Verleih, für die verleihfreie Zeit und für die Zeit der Qualifizierung festzulegen. In der Regel haben die Arbeitslosen einen Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Die Höhe des Entgelts in der PersonalServiceAgentur muss über dem Arbeitslosengeld-Anspruch liegen, um Anreize zu schaffen. Es handelt sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Die PersonalServiceAgenturen können von verschiedenen Betreibern eingerichtet werden. Das JobCenter muss die Beziehungen zwischen JobCenter und PersonalServiceAgentur regeln. Dazu gehören auch die Bedingungen, unter denen die Arbeitslosen in die PersonalServiceAgentur vermittelt werden. Das sind die Entgelt- und Arbeitsbedingungen, die für eine Beschäftigung in der PersonalServiceAgenturen maßgeblich sind. Grundsätzlich sollen beim Entgelt die Bedingungen des Entleihers gelten. Für die PersonalServiceAgentur-Beschäftigten ist ein Betrag oberhalb des Arbeitslosengeldanspruchs vorzusehen.

Damit bundesweit die gleichen Bedingungen für PersonalServiceAgentur-Beschäftigte gelten, ist eine entsprechende Vereinbarung notwendig. Diese Vereinbarung ist zwischen ver.di und den anderen Einzelgewerkschaften mit dem Bundesanstalt für Arbeit-Vorstand zu treffen. Der Vertrag ist von den PersonalServiceAgentur-Betreibern einzuhalten. Er ist die Grundlage für die Vertragsbeziehungen zwischen JobCenter und PersonalServiceAgenturen.

Neben den Entgelt- und Arbeitsbedingungen können in dem Vertrag auch die zu erfüllenden Qualitätskriterien für die Betreiber einer PersonalServiceAgentur festgelegt werden. Es ist noch nicht im Detail klar, wie sich die PersonalServiceAgenturen finanzieren und wie die Förderinstrumente des SGB III künftig für die Beschäftigten der PersonalServiceAgenturen eingesetzt werden. Missbrauch und Mitnahmeeffekte sind auszuschließen. Die PersonalServiceAgentur darf nicht dazu missbraucht werden, soziale Schutzbestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes für den Arbeitnehmerverleih außerhalb der PersonalServiceAgentur aufzuweichen. Auch für den gewerblichen Verleih müssen die Arbeitsbedingungen verbessert und die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten wirksamer kontrolliert werden. Die Effizienz der PersonalServiceAgentur muss insbesondere in Hinblick auf Wiedereingliederungseffekte regelmäßig evaluiert werden.

2. Ich-AG und Familien-AG

Mit der Ich- und Familien-AG will die Hartz-Kommission die Ursachen der Schwarzarbeit bekämpfen. Mit dem Konzept soll – anknüpfend an die Existenzgründungs-Unterstützung durch Überbrückungsgeld und mit Hilfe von dessen Umwidmung - über das Arbeitslosengeld Beschäftigung statt Schwarzarbeit subventioniert werden. Die Gründung von Ich- bzw. Familien-AGs aus der Schwarzarbeit heraus kann ein Ansatz sein, der bessere Chancen hat, tatsächlich in die Selbständigkeit überzugehen, wenn bereits ein Kundenstamm vorhanden ist. Ein Großteil der Schwarzarbeit wird allerdings im Bereich des Handwerks geleistet. Hier kann die Ich- oder Familien-AG zu einer Überführung der Schwarzarbeit in legale Beschäftigungsformen kaum beitragen, da der Beschäftigungsnachweis (Meisterzwang) den Marktzugang erschwert und damit der Übergang von der Ich-AG in die Selbständigkeit nicht möglich ist. Die in der Koalitionsvereinbarung vorgesehene Lockerung wird in diesen Fällen nicht ausreichen.

Die Hartz-Kommission will einen Verdrängungseffekt ausschließen. Die Möglichkeit, eine Ich-AG zu gründen, sollte auf diejenigen beschränkt sein, die an einem bestimmten Stichtag Arbeitslos gemeldet sind. So wird verhindert, dass prekäre Selbständigkeit auf einer unsicheren Grundlage geschaffen und Scheinselbständigkeit subventioniert wird.

3. Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe

Die Hartz-Kommission hat die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II empfohlen. Nach den Diskussionen in der Kommission soll mit der Zusammenlegung keine Leistungskürzung verbunden sein, so dass sich das Arbeitslosengeld II einkommensabhängig an der heute bestehenden Arbeitslosenhilfe zu orientieren hat. Durch die Zusammenführung von SozialhilfeempfängerInnen und anspruchsberechtigten ArbeitslosenhilfeempfängerInnen nach dem SGB III kann es aufgrund der unterschiedlichen Zugänge Probleme bei der Ermittlung der Höhe des Arbeitslosengeldes II geben. Für ver.di ist klar, dass es kollektiv wirkende Kürzungen der Arbeitslosenhilfe (Arbeitslosengeld II) nicht geben darf. Auch die SozialhilfeempfängerInnen, die Arbeitslosengeld II erhalten, sind sozialversicherungsrechtlich so zu stellen, wie heute ArbeitslosenhilfeempfängerInnen.

4. Beschäftigungsbilanz und Bonussystem für Unternehmen

Die Hartz-Kommission hat unter dem Titel „Kein Nachschub für Nürnberg“ alle Unternehmen aufgefordert, ihrer Verantwortung für die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen gerecht zu werden. Die JobCenter und KompetenzCenter sollen sie mit einer Beschäftigungsberatung unterstützen. Dabei sollen die Unternehmen angeregt werden, freiwillig Beschäftigungsbilanzen zu erstellen, um ihre soziale Verantwortung zu dokumentieren. Eine solche Bilanz gibt Aufschluss über Struktur und Entwicklung der Beschäftigten. Sie sind ein Ansatzpunkt für die Beschäftigungsberatung durch die Bundesanstalt für Arbeit.

Für Unternehmen, die eine positive Beschäftigungsentwicklung nachweisen, soll ein Bonus der Arbeitslosenversicherung vorgesehen werden. Mit dem Bonus soll ein Anreiz zur Beschäftigungsförderung und –sicherung geschaffen werden.

Ein Bonus bei Versicherungsbeiträgen ist sachgerecht kaum zu ermitteln. Er widerspricht dem Gedanken der solidarischen Versicherung, der einen Risikoausgleich darstellt. Die Gefahr von Missbrauch und Mitnahmeeffekten ist beträchtlich. Es ist dennoch zu erörtern, ob beschäftigungspolitisch aktive und vorbildliche Unternehmen, die auch in schwierigen Zeiten ihre Probleme nicht durch Personalabbau lösen, durch geeignete Anreize unterstützt werden können. Dies sollte mit verbindlichen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Gleichstellung von Frauen in Unternehmen verbunden werden.

5. Qualifikationsbedarfe nicht einseitig an Wirtschaft orientieren

Die Hartz-Kommission hat die berufliche Weiterbildung als eine wesentliche Aufgabe der Betriebe bezeichnet. Leider beteiligen die Betriebe sich aber immer weniger an der Weiterbildung der Beschäftigten. Die außerbetriebliche Weiterbildung am Qualifikationsbedarf der Wirtschaft und an den Bedürfnissen des einzelnen Arbeitssuchenden ist anzustreben. Eine stärkere Verpflichtung der Betriebe zur Weiterbildung bzw. Ansprüche der ArbeitnehmerInnen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, ist gesellschaftlich und auch gesamtwirtschaftlich notwendig.

Nach den Ergebnissen der Hartz-Kommission wird der Qualifikationsbedarfs eine einfache Abbildung des betrieblichen Bedarfs sein, den die Betriebe in der Regel nur für kurzfristige Anforderungen festlegen können. Dies fördert die Verengung der Qualifizierung und deren Reduktion auf fachlich-funktionale Qualifikationen. So richtig das Ziel aktiver Arbeitsmarktpolitik mit einer möglichst baldigen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ist, so richtig

ist es aber auch, dass dieses Ziel nicht umschlagen darf in einen kurzfristigen Vermittlungsvorgang, der lediglich quantitative Aspekte der zukünftigen Arbeit berücksichtigt und die rasche Wiedereingliederung als einziges Kriterium hat.

Notwendig sind

- breite Basisqualifikationen, die über produkt- und arbeitsplatzspezifische Kenntnisse hinausgehen und ermöglichen, sich Veränderungen anzupassen und mobil zu sein,
- die Unterstützung der Brücken- und Identitätsfunktion von Weiterbildung.

Ein Gesamtkonzept zur Feststellung von Qualifikationsbedarfen könnte vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie dem Bundesinstitut für Berufsbildung entwickelt werden. Sie hätten Kriterien für kurz- und mittelfristige Bedarfe von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zu liefern und dafür Instrumente zu entwickeln. Die Angebotsplanung muss gleichzeitig im Rahmen regionaler Qualifikations- und Weiterentwicklungsplanung eingebunden sein.

Von ver.di werden folgende Ansätze der Hartz-Kommission abgelehnt:

1. AusbildungsZeit-Wertpapier

Die Hartz-Kommission räumt einen Mangel an Ausbildungsplätzen ein. ver.di unterstützt das Ziel, zusätzliche Ausbildungsplätze insbesondere für schwer vermittelbare Jugendliche zu schaffen. Dies gilt auch für die vorgeschlagene verbesserte Betreuung jugendlicher Arbeitsloser durch die JobCenter.

Die angedachte Finanzierung über freiwillige Initiativen oder eine Stiftung ist insgesamt kein geeigneter und zudem ein verfassungsrechtlich problematischer Weg, um zusätzliche – bisher nicht vorhandene - Ausbildungsplätze zu schaffen. Mitnahmeeffekte sind zu verhindern. Die Arbeitgeber müssen in der Verantwortung zur Erhaltung und Schaffung von Ausbildungsstellen bleiben.

Das angedachte AusbildungsZeit-Wertpapier verändert grundlegend die Finanzierung des Ausbildungssystems und entlässt die Betriebe aus ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Die berufliche Erstausbildung ist in ihrem Kern eine Zukunftsinvestition der Unternehmen und Teil nachhaltiger Personalentwicklung. Dem entsprechend muss die Wirtschaft bei der Finanzierung dieser Aufgabe in Verantwortung genommen werden. Gerade bei den frauentypischen Berufen gibt es bereits zahlreiche privat zu finanzierende Ausbildungsgänge. Das ist ebenso wenig akzeptabel wie die weitere Privatisierung von Ausbildungskosten. Wenn Eltern wieder zwischen der Ausbildung von Söhnen und Töchtern differenzieren müssen, kann das nur als Rückschritt bewertet werden.

In diesem Zusammenhang ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die im Bündnis für Arbeit gegebene Zusage durch die Wirtschaft nicht eingehalten wurde, ein ausreichendes und auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsstellen zu gewährleisten. Unterschiede in der finanziellen und ausbildungsbezogenen Leistungsfähigkeit müssen durch einen Lastenausgleich zwischen den Unternehmen ausgeglichen werden. Daher kann kurzfristig nur über

eine Umlagefinanzierung die derzeitige Ausbildungsplatzmisere beseitigt werden. Dementsprechend bleibt die Umlagefinanzierung aus Gewerkschaftssicht unverzichtbarer Bestandteil einer auf die Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik.

Abzulehnen sind alle Versuche, unter dem Vorwand der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit die duale Ausbildung zu untergraben und Jugendliche lediglich für einen Niedriglohnsektor zu qualifizieren durch

- so genannte „Einfach-Berufe“ im Rahmen von verkürzten (zweijährigen) Ausbildungsberufen
- oder durch die Einführung von Ausbildungsmodulen.

Stattdessen ist im Rahmen des „lebenslangen Lernens“ auf zusätzliche Qualifizierung von lern- oder leistungsschwachen Jugendlichen zu setzen.

2. Ältere ArbeitnehmerInnen: Lohnversicherung und BridgeSystem

Die Hartz-Kommission hat die Förderung der Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen als eine wichtige Aufgabe der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik bezeichnet. Ältere ArbeitnehmerInnen sollen in der Beschäftigung bleiben. Dazu wird vorgeschlagen, dass eine Lohnversicherung abgeschlossen wird, die älteren Arbeitnehmern ab dem 55. Lebensjahr für die ersten Jahre nach einer Entlassung einen Teil des Einkommensverlustes in einer niedriger bezahlten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ersetzt. Zusätzlich sollen Anreize geschaffen werden, dass Ältere vermehrt Beschäftigung finden, indem der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung gesenkt und die Möglichkeiten zur befristeten Beschäftigung erweitert werden.

Die Lohnversicherung setzt nicht daran an, dass die Arbeitsverhältnisse von älteren ArbeitnehmerInnen erhalten bleiben. Im Gegenteil: Sie schafft Anreize zur Entlassung von Älteren, um sie anschließend zu niedrigeren Lohnkosten mit niedrigerem Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung und der Lohnversicherung kostengünstig weiterzubeschäftigen. Dies ist geeignet, bestehende Tarifverträge zu unterlaufen. Ältere ArbeitnehmerInnen haben spezifische Qualifikationen, die von den Betrieben genutzt werden müssen. Die demographische Entwicklung wird für die Betriebe die Notwendigkeit schaffen, ältere ArbeitnehmerInnen in ihrem Betriebsablauf zu integrieren und ihre spezifischen Fähigkeiten zu nutzen. Deshalb ist es notwendig, durch Weiterbildung die Qualifikationen zu erhalten und weiterzuentwickeln.

Eine Lohnversicherung ist versicherungsmathematisch auch nicht berechenbar, so dass es auch von der Versicherungswirtschaft kein Angebot dazu geben wird. Insofern dürfte sich der Vorschlag von selbst erledigen.

Ebenfalls ungeeignet ist eine geplante Beitragssenkung bei der Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen, da es mit dem Prinzip der Äquivalenz kollidiert.

Die Herabsetzung des Alters für Befristung ohne sachlichen Grund weicht den Kündigungsschutz weiter auf. Es ist zudem rechtlich äußerst fraglich, ob ältere ArbeitnehmerIn-

nen gegenüber den anderen schlechter gestellt werden dürfen (EG- und deutsches Recht). Diese Regelungen sind eindeutig abzulehnen, insbesondere auch weil Berufsrückkehrerinnen kaum noch die Chance auf eine unbefristete Beschäftigung und den Aufbau einer eigenständigen Alterssicherung erhalten würden.

Mit dem BridgeSystem wird es älteren Arbeitslosen ermöglicht, nach dem 55. Lebensjahr auf eigenen Wunsch aus der Arbeitsvermittlung auszuscheiden. Aufgrund der im allgemeinen niedrigeren Verdienste können Frauen hiervon aber in geringerem Umfang Gebrauch machen als Männer, ohne in erneute Abhängigkeiten zu geraten.

Eine solche Möglichkeit kann angeboten werden. Sie hat aber erhebliche Auswirkungen für die Betroffenen, da diese nur noch Anspruch auf eine geminderte Rente haben. Über die Inanspruchnahme einer solchen Regelung müssen die Betroffenen vor diesem Hintergrund selbst entscheiden. Ziel ist, dass ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigt werden und ihr Arbeitsverhältnis sicher ist. Es ist auch darüber nachzudenken, wie spezifischen Anforderungen der älteren ArbeitnehmerInnen an Arbeitsplätze Rechnung getragen werden kann.

3. Kosten bei der Weiterbildung

Bei der Weiterbildung sollen aus den vorliegenden Daten bundeseinheitliche Durchschnittssätze entwickelt werden, um nicht erklärbare regionale und trägerbezogene Preisdifferenzen bei den Maßnahmekosten abzuschaffen. Alternativ bzw. als nächster Schritt käme eine erfolgsbezogene Honorierung der Weiterbildungsträger in Betracht.

Ein irgendwie ermittelter Durchschnittsbetrag für die Maßnahmen der Weiterbildung ist nicht geeignet, der differenzierten Weiterbildungslandschaft gerecht zu werden. Hier werden insbesondere die Weiterbildungsträger unter Druck gesetzt, die Tarifverträge mit den Gewerkschaften vereinbart haben. Es gibt sehr viele Träger, die nicht tarifgebunden sind und überwiegend mit Honorarkräften arbeiten sowie keinerlei Qualitätsstandards erfüllen. Im Gegensatz dazu haben die Weiterbildungsträger mit Tarifverträgen, hohen Qualitätsansprüchen und mit vielen Festeingestellten eine höhere Kostenstruktur. Der Durchschnittsbetrag ist nicht hilfreich, um die Weiterbildung qualitätsorientiert unterzubringen.

Grundsätzlich ist es zu begrüßen, wenn Qualitätskriterien in der Weiterbildung angewandt werden. Die bessere Qualitätssicherung in der Weiterbildung ist unerlässlich. Eine Orientierung an der ISO 9000 als Qualitätssicherungsinstrument ist allerdings nicht geeignet. Die ISO 9000 berücksichtigt nicht den Verbraucherschutz, legt Abläufe und Verantwortlichkeiten ohne Aussagen über Inhalte und Ziele des Lernens fest und ist mit hohem finanziellen Aufwand sowie einer starken Formalisierung und Bürokratisierung verbunden. Es gibt andere Konzepte, wie z.B. von EFQM, die auf breite Beteiligung und aktives Engagement der Beschäftigten als Motor der Qualitätsentwicklung setzen. Qualität ist auch stark mit der Professionalisierung der MitarbeiterInnen der Weiterbildungsträger verbunden. Dazu gehört, dass die Träger Tarifverträge vereinbaren und der Anteil der Beschäftigten mit festen Arbeitsverträgen in einem bestimmten Verhältnis zu Honorarkräften stehen.

IV. Fazit

Die Bewertung der einzelnen Vorschläge der Hartz-Kommission zeigen, dass es entscheidend auf die Detailregelungen bei der weiteren Umsetzung ankommt. Eine zentrale Aufgabe wird die intensive Begleitung der anstehenden Gesetzgebungsverfahren sein, um unsere Anforderungen durchzusetzen und negative Effekte für die Arbeitslosen und ArbeitnehmerInnen zu vermeiden. Davon wird es letztlich abhängen, wie die Ergebnisse der Hartz-Kommission von ver.di abschließend zu bewerten sind.