



Antworten von ver.di

zu den 13 Modulen

**zum Abbau der Arbeitslosigkeit
und**

zur Reform der BA

von Dr. Peter Hartz

1. Modul

Familienfreundliche Quick-Vermittlung (*Familienväter, Alleinerziehende*) und Erhöhung der Geschwindigkeit in der Vermittlung (*Änderung der Meldefristen*)

Positive Elemente:

Das frühere Einsetzen von Vermittlungsbemühungen durch die Einführung einer Meldepflicht für Arbeitnehmer zeitnah zum Zeitpunkt des Erhalts der Kündigung ist zu begrüßen.

Wir unterstützen die Verbesserung der Dienstleistungsqualität der Vermittlung für Arbeitssuchende und Arbeitgeber. Hierzu zählt insbesondere das Anstreben eines Vermittlungsverhältnisses von 1:200, sowie der professionelle Ausbau der Selbstinformationseinrichtungen.

Negative Elemente:

Bevorzugte Vermittlung von Arbeitslosen mit Familie ist ein populärer Grundgedanke, aber nicht wirklich überzeugend, da das Problem der Kinderbetreuung fortbesteht. Der Überlegung liegt ein eher konservatives Familienbild zugrunde. Im übrigen bedeutet der Vorschlag eine Priorisierung / Besserstellung von Familienvätern und benachteiligt Kinderlose bei gleicher Beitragsverpflichtung, unabhängig vom Familienstandes.

Es darf keine Vermittlungsdifferenzierung geben, die zu einer Zwei-Klassen-Vermittlung führt. Arbeitslose mit Kindern sind als besondere Zielgruppe zu betrachten, da im Rahmen der Vermittlungsbemühungen auch die gesellschaftspolitischen Folgen der von Arbeitslosigkeit betroffenen Familien zu berücksichtigen sind.

Die besondere Priorisierung der Vermittlung mit einem zielgruppenorientierten Bonussystem für Vermittler zu koppeln, kann dazu führen, dass sich ausschließlich mit den Gruppen beschäftigt wird, die mit hohen Bonuszahlen belegt sind. Im übrigen sind diese Bonus- bzw. Anreizsysteme eine tarifpolitische Angelegenheit.

Gestaltungsbedarf:

Die/der AN soll vorzeitig das gekündigte Arbeitsverhältnis verlassen können, wenn eine Arbeitssuche bzw. Arbeitsvermittlung zum Erfolg geführt hat.

Klärungsbedarf besteht bei der Option „Arbeitgeber erhalten Zugang zu den Leistungen der PSA nach Meldung von Kündigung/ en“. Handelt es sich hierbei um eine Belohnung?

Welche Vorstellungen bestehen hinsichtlich der personellen Umsetzung des Vermittlungsverhältnisses 1: 200?

ver.di meint, dass nachhaltige vor schneller Vermittlung steht.

Ein bundesweiter Zugriff aller Akteure des Arbeitsmarktes auf die Profile der Arbeitssuchenden darf nur auf **anonymisierte** Daten erfolgen.

2. Modul

Neue Zumutbarkeit und Freiwilligkeit

Positive Elemente:

In Hinblick auf eine **erweiterte** regionale Mobilitätsanforderung an Arbeitslose tritt **ver.di** für **unterstützende** Maßnahmen der Vermittlung und Beratung ein, die auf den jeweiligen Einzelfall abgestellt sind. Sollten die angedachten Maßnahmen und Ideen zum Erfolg führen, besteht für **ver.di** kein Handlungsbedarf hinsichtlich negativer Sanktionen z.B. Mobilitätswang. Der Mobilitätswang wird abgelehnt.

Negative Elemente:

Ein „ganzheitlicher Finanz- und Familienstatus“ ist nicht Gegenstand der Zumutbarkeit. Es sei denn, die Zumutbarkeit, eine Arbeit mit verminderten Einkommen annehmen zu müssen, soll nicht mehr nur allein von der Höhe des vorherigen Erwerbseinkommens (in den ersten 6 Monaten der Arbeitslosigkeit) und des Arbeitslosengeldes (ab dem 7. Monat der Arbeitslosigkeit) abhängen, sondern vom „Finanz- und Familienstatus“. Dann werden auch solche minderbewerteten Beschäftigungen zumutbar, deren Einkommen unterhalb des Arbeitslosengeldes liegen (vgl. § 121Abs.3 SGB III). Das lehnt ver.di ab.

Wie jeder Arbeitnehmer, der von der Arbeit fern bleibt oder einer Aufforderung seines Arbeitgebers nicht nachkommt, muss auch ein Arbeitsloser einen wichtigen Grund nachweisen, um die Ablehnung einer angebotene Arbeit oder das Nichterscheinen zu einem Vorstellungsgespräch ohne Folgewirkung (Sperrzeit) zu überstehen. Die Beweislast liegt beim Arbeitslosen. Da das Gesetz bisher nur ausdrücklich die Ablehnung einer angebotenen Arbeit ohne wichtigen Grund mit einer Sperrzeit belegt, beruhen die anderen Gründe der Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung auf Richterrecht, das den Kriterien verpflichtet ist, Arbeitslose hinsichtlich des wichtigen Grundes so zu behandeln wie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Aus diesem Grunde hat die Bundesanstalt nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes zu Recht den Beweis zu führen, dass die Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses durch das Verhalten des Arbeitslosen - insbesondere im Vorstellungsgespräch – nicht zustande gekommen ist. Wird die Beweislast umgekehrt, hat der Arbeitslose zu beweisen, warum er sie Arbeitsstelle nicht antreten (nehmen) konnte. Ein solcher Nachweis ist in vielen Fällen nicht zu führen. Die Umkehr der Beweislast verstößt damit gegen das rechtsstaatliche Prinzip, im Zweifel für den Betroffenen. Deshalb lehnt **ver.di** die Beweislastumkehr ab.

3. Modul

Jobcenter als ganzheitliche Organisationsform, Zusammenfassung aller Akteure

Positive Elemente:

Die organisatorische Zusammenlegung von Leistungseinrichtungen ist sinnvoll und wird von **ver.di** unterstützt.

Gestaltungsbedarf:

Eine einheitliche Anlaufstelle für alle Arbeitssuchenden wird vernünftig, wenn dort am „front desk“ ein passender und differenzierter Beratungs-/Vermittlungsprozess eingeleitet wird. Dazu müssen die entsprechend hohen Qualifikationen der Erstansprechpartner gewährleistet sein. („die Besten an den Empfang“)

Für Zielgruppen ist eine ganzheitliche Unterstützung notwendig. Die Kooperation von Arbeits- Jugend- und Sozialämtern mit anderen Sozialeinrichtungen wie Schuldnerberatung

sind unverzichtbar. Den Arbeitsämtern muss die Möglichkeit eröffnet werden, ein integriertes Beratungs- und Betreuungsangebot zur Verfügung zu stellen und für alle Erwerbslosen ein individuelles Förderangebot zu machen.

4. Modul

Jugendliche Arbeitslose / Ausbildungszeitwertpapier

Positive Elemente:

ver.di unterstützt die Zielsetzung, junge Menschen zu Beginn ihres Arbeitslebens in besonderer Weise zu beraten und zu vermitteln. Insbesondere die Vorschläge, bei der Vermittlung der Zielgruppe "jugendlicher Arbeitsloser", orientierende Elemente verstärkt einzusetzen, weist in die richtige Richtung.

Die systematische Förderung von Ausbildungsabschlüssen u.a. durch den Einsatz eines Ausbildungszeitwertpapiers (wenn dies bedeutet, dass Ausbildungsanteile anrechnet werden bei Unterbrechung) wird begrüßt.

Negative Elemente:

Eine generelle Verschärfung der geografischen Zumutbarkeit bei der Vermittlung Jugendlicher ist nicht zielführend und wird von **ver.di** abgelehnt. Auch wenn die Anforderungen jugendlicher Arbeitsloser an den Vermittlungsprozess in der Regel ein anderes Profil aufweisen, sollte gerade bei der Mobilitätsbereitschaft eine individuelle Beurteilung durch den Vermittler im Vordergrund stehen. Zudem sollte im Vermittlungsprozess beachtet werden, dass die gezielte und verstärkte Vermittlung aus strukturschwachen Regionen in stärkere regionale Arbeitsmärkte zu einer Auszehrung des regionalen Angebots an jungen Fachkräften führen kann. Dies liefe der strukturpolitischen Zielsetzung zuwider, die wirtschaftliche Attraktivität strukturschwacher Regionen anzuheben. Hier ist ein Abwägungsprozess gefordert und nicht die Anwendung schematischer Regelungen, die möglicherweise Fehlsteuerungen nach sich ziehen können.

Gestaltungsbedarf:

Nach Auffassung von **ver.di** sollte bei Qualifizierungsmaßnahmen für jugendliche Arbeitslose die Sicherung qualifizierter Ausbildungsabschlüsse absolute Priorität genießen. Eine unmittelbare Umsetzung betrieblicher Arbeitskraftbedarfe in Kurzmaßnahmen oder Qualifizierungsmodule sollte im Konfliktfall als nachrangig eingestuft werden. Ausbildungszeitwertpapier bedarf der Definition.

5. Modul

PersonalServiceAgentur (PSA) als Business-Unit / Neutralisierung des Kündigungsschutzes / Betriebsnahe Weiterbildung / Integration schwer Vermittelbarer

- ***Herzstück des Abbaus der Arbeitslosigkeit ist eine neue Form der Zeitarbeitsgesellschaft, die Personal-Service-Agentur (PSA). Jedes Arbeitsamt wird künftig über eine eigene oder outgesourcte PSA verfügen.***

Positive Elemente:

Als Maßnahme für die besonderen Kundengruppen (Langzeitarbeitslose, schwer Vermittelbare) kann die PSA in der besonderen Form einer Transfergesellschaft eine Funktion wahrnehmen. Mit der PSA kann Langzeitarbeitslosigkeit vermieden werden, da Arbeitslosigkeit nicht mehr auf Dauer vorliegt. Wenn mit der PSA ein präventiver Ansatz verbunden ist, kann die Beschäftigung in der PSA wegen der Nähe zum ersten Arbeitsmarkt

positiv wirken. In der PSA kann die Chance liegen verschiedene Instrumente zu integrieren und zu bündeln.

Negative Elemente:

Die outgesourcten PSA könnten erste Schritte der Vorbereitung für die Privatisierung großer Teile der BA sein. Über die PSA werden auch Teile der Vermittlungsprozesse und -aufgaben aus den BA Strukturen herausgelöst.

PSA dürfen nicht als outgesourcte Betriebe gebildet werden, da sie dann auch umsatzsteuerpflichtig wären (Geldvorteile würden kompensiert werden).

Gestaltungsbedarf:

Was ist eine Zeitarbeitsgesellschaft?

Wenn eine PSA eingeführt wird, muss sie als öffentlich rechtliches UN geführt werden.

- ***Über die PSA können Unternehmen neue Mitarbeiter suchen, kostenlos auf Probe oder gegen Entgelt Mitarbeiter leihen, Trainingsmaßnahmen veranlassen oder die eigene Personaladministration entlasten.***

Positive Elemente:

Arbeitslosigkeit liegt für die betroffenen Menschen nicht mehr vor. Die Arbeitgeber könnten ermutigt werden, mit Hilfe der PSA Arbeitsplatzpotentiale auszuschöpfen, die sie ansonsten brach liegen lassen. Die PSA schafft eine flexible Schnittstelle zu den Betrieben und zum ersten Arbeitsmarkt.

Negative Elemente:

Die PSA ist eine staatlich geförderte Zeitarbeitsfirma. Es besteht die Gefahr, dass die Arbeitgeber sich auf Dauer aus der PSA bedienen und „reguläre“ Arbeitsverhältnisse abgebaut werden. Die tariflichen Standards in den Betrieben sind gefährdet.

Wer trifft die Entscheidung ob es nur ein Arbeitsverhältnis auf Probe ist?

Zu prüfen ist, ob für die AG unterschiedliche Kostenbelastungen vorgesehen werden sollten (z. B. Bei Nichtübernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis nur Erstattung der Kosten in Höhe von 1/3, Bei Übernahme die volle Kostenübernahme durch die BA).

Muss der Arbeitslose jede Tätigkeit, die ihm von der PSA zugewiesen bekommt auch ausführen?

Gestaltungsbedarf:

Die PSA darf sich nicht zur „normalen“ Zeitarbeitsfirma entwickeln, da sie dann ihrem Auftrag als Integrationsinstrument am Arbeitsmarkt nicht gerecht werden kann.

- ***Das Arbeitsamt bietet jedem Arbeitslosen, der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, die Möglichkeit einer Beschäftigung bei der PSA. Die Entscheidung über die Einstellung obliegt der PSA. Wenn der Arbeitslose nach 3-6 Monaten das Angebot nicht annimmt, erhält er nur noch das reduzierte Arbeitslosengeld.***

Positive Elemente:

Die PSA bietet jedem von Arbeitslosigkeit Bedrohten die Möglichkeit, Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Die Bezahlung in der PSA liegt wahrscheinlich oberhalb des Arbeitslosengeldes.

Die PSA bietet dem/der Arbeitslosen die Chance schneller in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt zu werden.

Negative Elemente:

Den Arbeitslosen soll theoretisch eine Beschäftigung in der PSA offen sein, aber über die Einstellung in die PSA wird wie in jedem anderen Betrieb auch entschieden. Insofern ist sie nicht für jeden offen.

Für die Arbeitslosen droht eine Differenzierung in

- a) kommend von der BA (Normalvermittlung)
- b) kommend von PSA (heißt, Auslese anhand des Marktes und vorhandener bzw. fehlender Qualifikationen)
- c) Arbeitslose ohne Chance von A+B

Gestaltungsbedarf:

Welche rechtlichen Ansprüche hat der/die Arbeitslose im Beschäftigungsverhältnis in der PSA?

Werden hier die Arbeitslosen möglicherweise auf Dauer zu Zeitarbeitsbeschäftigten?

Muss es nicht auch eine Begrenzung geben, die sich aus dem persönlichen Profil ergibt?

Denn wenn die flankierenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen) nicht greifen, wer überprüft denn dann die Qualität?

Wie verlaufen die Aushandlungsprozesse zwischen der PSA und Arbeitslosen?

Haben Arbeitslose die Möglichkeit ein zweites oder drittes Angebot von der PSA zu verlangen?

Sind PSA Beschäftigte sozialversicherungspflichtig beschäftigt?

Entstehen neue Ansprüche auf Leistung gem. SGB III?

Welche Auswirkung hat die Beschäftigung in der PSA auf Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes und der Höhe?

- ***Der Vermittler/ Berater entscheidet über kostenlose Probezeiten. Eingliederungszuschüsse etc. können damit entfallen.***

Gestaltungsbedarf:

Die Anforderungen und die Verantwortung der Vermittler verlangen eine hohe Qualifikation.

Nach welchen Kriterien entscheidet der Vermittler? Welche Kontrollen zur Vermeidung von Missbrauch und Willkür müssen entwickelt werden?

Über die PSA's werden betriebsnahe Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen möglich.

Trainings – und Weiterbildungsmaßnahmen werden von **ver.di** positiv bewertet.

Negative Elemente:

Die Betriebe können Kosten von betriebsbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen auf die Arbeitslosenversicherung abwälzen. Nicht alle bzw. Trainings- bzw.

Weiterbildungsmaßnahmen sind aus der Sicht der Betroffenen auf die Betriebsnähe abzustellen.

- **Gerade für schwer vermittelbare Arbeitslose (Langzeitarbeitslose, Behinderte) entstehen dadurch zusätzliche Chancen, wieder in das Arbeitsleben integriert zu werden bzw. bei Bewährung von einem Unternehmen übernommen zu werden.**

Gestaltungsbedarf:

Die PSA kann nur ein Angebot für besondere Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt sein. Der Vermittlungsprozess von Behinderten scheitert in der Regel nicht an deren persönlicher Qualifikation, sondern an den notwendigen Rahmenbedingungen in den Betrieben.

- **Faktisch führt die verstärkte Einschaltung von Zeitarbeitsfirmen und PSA's aus Sicht der Unternehmen zu einer Neutralisierung des Kündigungsschutzes, die Beschäftigten selber haben aber in den Zeitarbeitsfirmen und PSA's den vollen rechtlichen Kündigungsschutz.**

Negative Elemente:

Die Arbeitgeber könnten den Einsatz von Beschäftigten aus der PSA verstärkt nutzen, um die Stammebelegschaften zu reduzieren, Produktionsspitzen und Saisonabhängige Schwankungen zukünftig über die PSA kostengünstig für sich zu gestalten. Darüber hinaus ist zu befürchten, dass über die PSA eine institutionalisierter Niedriglohnsektor eröffnet wird.

Gestaltungsbedarf:

Wie lange soll ein Arbeitsverhältnis in der PSA bestehen? Ist hier eine zeitliche Befristung vorgesehen?

- **Die PSA ist eine eigenständiges Business-Unit mit Vergütung auf Honorarbasis entsprechend den marktüblichen Bedingungen für Personalvermittler und Zeitarbeitsfirmen. Die Beschäftigung erfolgt zu den Tarifbedingungen mit gesetzlichem Kündigungsschutz.**

Gestaltungsbedarf:

Welche Bedingungen sollen bei der PSA gelten?

Honorierung und Prämien – nach welchen Kriterien soll denn bei den besonderen Gruppen honoriert werden? Im übrigen sind Honar- bzw. Prämiensätze eine Angelegenheit der Tarifvertragsparteien.

Welche Auswirkungen haben diese Rahmenbedingungen der PSA-Beschäftigten auf die heute bei der BA Beschäftigten?

Grundsätzliche Anmerkungen:

Die Errichtung der PSA kann dazu beitragen die bestehenden Tarifverträge zu gefährden. Schon heute üben die normalen Zeitarbeitsfirmen z.T. erheblichen Druck auf die Stammebelegschaften aus. Welche Tarifverträge für die PSA – Beschäftigten zur Anwendung kommen sollen ist offen gehalten. Eine Lösung könnte sein die Tarifstandards an denen der aufnehmenden Betriebe zu orientieren. Wenn es keine Tarifverträge gibt ist der ortsübliche Lohn zu zahlen. Ein anderer Weg ist, vor Bildung der PSA'en, eine eigenständige tarifvertragliche Regelung verbindlich zu vereinbaren.

Mit den PSA's wird neben der „Normalvermittlung“ eine weitere Vermittlungsebene aufgemacht. Damit besteht die Gefahr, dass das Prinzip „alles aus einer Hand“ (Keine Trennung von Leistung und Vermittlung) durchbrochen wird.

Es besteht die Gefahr, dass die PSA als Bereinigungstrick der Arbeitslosenstatistik angesehen wird.

Wenn sich die PSA am Markt zu behaupten hat, sich jedoch auch den „schweren „ Fällen zu widmen hat, führt dies zu Wettbewerbsverzerrungen und damit zu großen Nachteilen für die PSA.

Ein weiteres Problem könnte sich für die Arbeitslosen ergeben, wenn sie aus der PSA entlassen werden und sich dann, als „Normal – Arbeitsloser“ mit Leistungsabsenkung konfrontiert sehen. (In der PSA ist davon auszugehen, dass die Bezahlung niedriger sein wird, somit andere Berechnungsgrundlagen vorliegen.) Derartigen Mechanismen muss durch entsprechende Regelung ein Riegel vorgeschoben werden. Der Aufenthalt (Beschäftigung) in der PSA, darf nach Verleihung oder Kündigung nicht zu Leistungskürzungen führen.

Welche Auswirkungen wird die EU-Entscheidung zur Zeitarbeit haben?

6. Modul

Service für Kunden Arbeitgeber und Erhöhung der Vermittlung freier Stellen

Positive Elemente:

Die Teile des Moduls 6 werden von **ver.di** positiv bewertet.

Gestaltungsbedarf:

Hinsichtlich der Unterstützung von Unternehmen in Krisensituationen (Krisensituationen sind nicht nur Insolvenzen, sondern sind für Unternehmer auch dann gegeben, wenn die Kapitalverwertung sinkt , z. B. anstatt 20 % Gewinn nur 10 %) sollte auch darüber nachgedacht werden, wie Beschäftigte des Unternehmens unterstützt werden können, den Betrieb selbst fortzuführen.

Klein- und Mittelbetriebe sind in der Betrachtung unterbelichtet.

7. Modul

Zusammenlegung von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe / Finanzstatus / Multifunktionskarte

Vorbemerkung:

ver.di fordert, dass auch den erwerbsfähigen Sozialhilfeempfänger/innen die verfügbaren Dienstleistungen und Instrumente zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt zugänglich sein sollten. Sozialhilfeempfänger/innen, die arbeiten können, dürfen nicht länger als Arbeitslose zweiter Klasse behandelt werden. Alles spricht deshalb für eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Sozial- und Arbeitsämtern und die Bündelung der jeweiligen Kompetenzen in einem gemeinsamen Dienstleistungsangebot.

Die derzeit als nahezu selbstverständlicher Reformschritt angestrebte Zusammenarbeit zwischen Sozial- und Arbeitsämtern sollte allerdings aus Sicht von **ver.di** nicht als Zusammenführung der Leistungssysteme von Arbeitslosen- und Sozialhilfe missverstanden werden. Die Zusammenführung drängt sich keineswegs auf, auch wenn immer wieder genau dieser Eindruck erweckt werden soll. Der Anspruch des erwerbsfähigen Teils der

Sozialhilfeempfänger auf alle arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen macht weder eine soziale Mindestsicherung noch eine aufgrund von Erwerbstätigkeit erworbene Versicherung durch Lohnersatzleistungen entbehrlich.

Die Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe lehnt **ver.di** ab. Die Absenkung der Arbeitslosenhilfe auf das Sozialhilfeniveau wird ebenfalls abgelehnt.

Sie verlagert weitere finanzielle Belastungen auf die Kommunen und schwächt die regionale Umverteilungswirkung der Arbeitslosenhilfe zugunsten strukturschwacher Wirtschaftsräume.

Es besteht – insbesondere angesichts der erst anlaufenden Diskussion über die Reform der Kommunal Finanzen - keine Not, diese Diskussion im Rahmen der Vorschläge der Hartz-Kommission vorzuziehen. Der Geist der Kommissionsvorschläge zielt auf den Abbau von Arbeitslosigkeit und auf deren Prävention. Sollte es gelingen, diese Zielsetzung in wirksame Schritte umzusetzen, würde eine Inanspruchnahme von Lohnersatzleistungen rückläufig sein. Somit besteht in diesem Bereich keine vordringlicher und voreilender Anlass zu Veränderungen.

Die arbeitsmarktpolitischen Vorschläge der Kommission sollten die Chance erhalten, in der öffentlichen Diskussion ernsthaft geprüft zu werden. Die interessierten Versuche, die Zusammenlegung der Leistungssysteme in den Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion zu rücken, leistet einer ideologisch gefärbten Instrumentalisierung der Hartz-Kommission für Einschnitte in die soziale Sicherung Vorschub und entspricht nicht dem Auftrag und Selbstverständnis der Kommission. Es geht um kein Kostensenkungsprogramm bei den Leistungen für Arbeitslose, sondern um ein Investitionsprogramm zur Aktivierung und Integration in den Arbeitsmarkt. Die These, das eine Absenkung von Leistungen der sozialen Sicherungssysteme einen Beitrag zu mehr Beschäftigung leisten, ist nicht Teil des Selbstverständnisses und der Arbeit in der Kommission. Ver.di weist alle Versuche zurück, den Vorsitzenden und die Mitglieder der Kommission in dieser Hinsicht wider besseren Wissens zu diskreditieren.

Negative Elemente:

ver.di lehnt eine Verminderung der Geldleistungen bei Arbeitslosigkeit sowohl hinsichtlich der Höhe als auch der Bezugsdauer ab. Beides führt zur Verarmung ganzer Landstriche (insbesondere in den neuen Bundesländern) und städtischer Regionen verbunden mit steigenden gesellschaftlichen und sozialen Kosten.

Die verlängerte Bezugsdauer von Arbeitslosengeld setzt erst bei Arbeitslosen ab dem 45. Lebensjahr ein, also dort, wo bereits deutliche Vermittlungshemmnisse bestehen. Deshalb fällt eine längere Suchzeit an, die eine längere Absicherung notwendig macht.

Insbesondere sinken die Beschäftigungschancen Älterer ab 50 allein wegen ihres Alters. Ebenso wird von ver.di eine Überstellung der Arbeitslosen nach zwei Jahren Arbeitslosigkeit an die Sozialhilfe abgelehnt.

Die Gewährung von Arbeitslosenhilfe (sog. Reduziertes Arbeitslosengeld) nach Auslaufen des Arbeitslosengeldes bis zum 60. Lebensjahr ist nichts anderes als ein Vorziehen der Altersgrenze des § 428 SGB III vom 58. auf das 55. Lebensjahr. Vgl. dazu Modul 11.

Einer Pauschalierung der Berechnung des Arbeitslosengeldes für die ersten 6 Monate der Arbeitslosigkeit wird von **ver.di** widersprochen, zumal die Vermutung, hierdurch Verwaltungskosten in ansehnlicher Höhe einsparen zu können, einer näheren Prüfung nicht Stand hält.

Gestaltungsbedarf:

Bei Einführung einer Multifunktionskarte ist sicherzustellen, dass nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers Daten in die Karte aufgenommen werden können.

8. Modul

Umbau der Landesarbeitsämter zu Kompetenzzentren für neue Arbeitsplätze und Beschäftigungsentwicklung, Marktforschung und „Entwicklungshilfe“

Positive Elemente:

Eine Weiterentwicklung der LAÄ zu Kompetenzzentren für die Schaffung von Arbeitsplätzen und Beschäftigungsentwicklung ist sinnvoll. Sie sollen eine wichtige Rolle spielen bei der Verzahnung zu anderen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik auf Landesebene und haben eine wichtige Dienstleistungsfunktion für die AÄ. Außerdem sind sie aufgefordert regional arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Schwerpunkte zu entwickeln.

Gestaltungsbedarf:

Dienst- und Fachaufsicht der LAÄ

Kann die BA zentral von Nürnberg gesteuert werden, bzw. wie soll dann die inhaltliche und strukturelle Verknüpfung von LAA und AA bzw. Geschäftsstelle aussehen?

9. Modul

Neue Beschäftigung und Abbau von Schwarzarbeit durch „Ich-AG“ oder „Familien-AG“ mit einem Versichertenverhältnis und 10% Besteuerung nach dem Prinzip 1:1

Positive Elemente:

ver.di unterstützt die Zielsetzung, Schwarzarbeit in legale Selbständigkeit oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu überführen ausdrücklich. Die Absicht, den

Der vorgesehene Beitrag zur Flexibilisierung der Beschäftigung in kleinen und mittleren Unternehmen läuft auf die Belebung und Legalisierung einer neuen Form der Scheinselbstständigkeit hinaus. Es wird auf diesem Wege Druck auf tarifliche Bindungen und soziale Standards zu Lasten bestehender Belegschaften ausgeübt. Außerdem tritt eine ordnungspolitisch unerwünschte Verzerrung der Wettbewerbsbedingungen zulasten derjenigen Unternehmen ein, die die geltenden Standards anwenden. Auf die erwarteten Flexibilisierungsbedarfe der Unternehmen kann mit den vorgeschlagenen Möglichkeiten der PSA angemessener reagiert werden.

Der Vorschlag, für die "Ich-AG" "Mindest" -standards der sozialen Sicherung einzuführen, zeigt an, dass es sich hierbei um eine Absenkung gegenüber dem Normalstatus handeln soll. **ver.di** lehnt eine Lösung, die Versicherte 2.Klasse schafft und gegen das Solidarprinzip verstößt ab. Durch die ausdrückliche Beschränkung der Sozialversicherung auf den Inhaber der "Familien-AG" unterbleibt zudem eine selbständige soziale Sicherung der erwerbstätigen Familienmitglieder.

Die bei dem Modell unterstellten Jahresgesamteinnahmen machen deutlich, dass es sich bei der „Ich-AG“ ausdrücklich um Gründungen im Bereich von Niedrigeinkommen handeln soll. **ver.di** befürchtet, dass die hier vollzogene, legalisierte Ausweitung des Niedriglohnssektors zu negativen Auswirkungen auf tariflich gesicherte und gestaltete Bereiche führt. Zudem ist zu bezweifeln, dass ein nachhaltiger Beitrag zur Entwicklung qualitativ hochwertiger, qualifizierter Dienstleistungen am Markt geleistet werden kann. Die Gleichsetzung von Dienstleistungen mit einfachen Arbeiten, sowie die Gleichsetzung von einfachen, nicht-high-tech-orientierten Arbeiten mit geringen Ansprüchen an die erforderliche Qualität und Qualifikation ist kurzschlüssig und irreführend.

Die "Ich-AG" ist nicht geeignet, nachhaltige Existenzgründungen zusätzlich zu fördern, da hier zum einen eher prekäre und weniger zukunftssträchtige Bereiche des Marktes ins Visier genommen werden. Zum anderen ist nicht begründet, welche Defizite der bisher existierenden Instrumente wie der Kapitalisierung von Arbeitslosengeld oder der üblichen öffentlichen Gründungsförderung durch die "Ich-AG" behoben werden sollen.

Gestaltungsbedarf:

Die Bekämpfung illegaler Beschäftigung bleibt weiterhin eine zentrale ordnungspolitische Aufgabe. Sie sollte bei der BA verbleiben und in ihrem Wirkungsgrad weiter verbessert werden.

Die Verstärkung der öffentlichen Aufmerksamkeit für die Probleme des Arbeitsmarktes und die Schärfung des gesellschaftlichen Bewusstseins über den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit (Modul 13 "Profis der Nation") sollte für die Verpflichtung zur Zurückdrängung von Schmutzkonkurrenz und Schwarzarbeit und für die Umsetzung von wirksamen Gegenmaßnahmen etwa beim Vergaberechts und der Vergabepaxis mobilisiert werden.

Die Einbeziehung aller Erwerbstätiger in die Sozialversicherung

Insbesondere im Bereich der Dienstleistungen für Privathaushalte sollte im Zusammenwirken mit der PSA der Einsatz von Dienstleistungsagenturen gefördert werden, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung organisieren.

Über die vorhandene öffentliche Gründungsförderung hinaus sollten sich Unternehmen (u.a. Banken) / Managern / Wirtschaftsverbänden ("Profis der Nation") freiwillig dazu verpflichten, ihre Anstrengungen bei Gründungspartnerschaften und Anschubhilfen weiter zu verstärken, um die Rahmenbedingungen zu verbessern.

10. Modul

Arbeitsplatzbilanz / kein Nachschub für Nürnberg / Nachlasssystem für Unternehmen

Positive Elemente:

ver.di begrüßt die Erstellung von Arbeitsplatzbilanzen als Hilfsmittel für eine beschäftigungsorientierte und Entlassungen vorbeugende Entwicklung der Humanressourcen wird begrüßt. Arbeitsplatzbilanzen können dazu beitragen, die Ergebnisse innovativer Ansätze transparent und bewertbar zu machen. Arbeitsplatzbilanzen erweitern als Teil betrieblicher Sozialberichterstattung die Bewertungsmaßstäbe für den nachhaltigen Unternehmenserfolg und fördern die Verantwortlichkeit der Unternehmen für ihren eigenen Beitrag zur Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung.

Negative Elemente:

Den vorgeschlagenen Beitragsbonus bei der Arbeitslosenversicherung für diejenigen Unternehmen, die eine positive oder ausgeglichene Arbeitsplatzbilanz ausweisen, lehnt **ver.di** ab. Der Beitrag gleicht im Rahmen der paritätischen und solidarischen Finanzierung Risiken aus, die gesamtwirtschaftlich, regional und sektoral unterschiedlich entstehen. Darauf hat ein einzelnes Unternehmen nur begrenzt Einfluss. Insofern ist der regionale und branchenbezogene Ausgleich in der Arbeitslosenversicherung beabsichtigt. Im übrigen wird sich eine nachhaltige und beschäftigungspolitisch verantwortliche Entwicklung der Humanressourcen im Unternehmen nur durchsetzen lassen, wenn ein positiver Beitrag zum Ergebnis darstellbar ist. Insofern ist die zusätzliche Prämierung insbesondere aus Beitragsmitteln als Anreiz nicht geboten. Es bestände durch das Bonussystem sogar ein Anreiz für die missbräuchliche Gestaltung der Arbeitsplatzbilanzen.

Gestaltungsbedarf:

Unterstützung bei der Erstellung von Arbeitsplatzbilanzen durch die Kompetenzzentren auf der Länderebene, Entwicklung eines Benchmarking und Transfer von guten Praxisbeispielen

Die Handhabung und Ausführung von Arbeitsplatzbilanzen und der dafür erforderliche Aufwand sollte differenziert nach Unternehmensgrößen entwickelt werden, um vor allem bei kleinen Unternehmen Überforderungen und bürokratische Überfrachtungen zu vermeiden.

Für den Fall von Entlassungen werden die Unternehmen verpflichtet alles zu tun, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Eine Verpflichtung zur Schaffung von Transfergesellschaften muss evaluiert werden.

Es sollte geprüft werden, ob mit den bereits vorhandenen Förderinstrumenten, innovative Personalkonzepte entwickelt werden können, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

11. Modul

„Bridgesystem“ für ältere Arbeitnehmer

Positive Elemente:

ver.di begrüßt grundsätzlich die Möglichkeit der zeitlichen Überbrückung bis zur Frührente.

Negative Elemente:

Eine vorgezogene Rente mit 60 wegen Arbeitslosigkeit hat einen Rentenabschlag von 18 Prozent zur Folge, ganz abgesehen davon, dass Arbeitnehmer der Geburtsjahre ab 1952 eine solche Rente gar nicht in Anspruch nehmen können. Diese Rentenart läuft nämlich aus.

Darüber hinaus werden infolge des „reduzierten Arbeitslosengeldes“ zwischen dem 55. Und dem 60. Lebensjahr auch nur verminderte Rentenanwartschaften aufgebaut.

Eine Auszahlung des Barwertes stellt – erstens – das Sozialleistungssystem nicht frei: wird der Betrag vorzeitig verbraucht, muss die Sozialhilfe leisten. Und eine Auszahlung ist – zweitens – dann lukrativ, wenn der Anspruchsberechtigte eine Erwerbstätigkeit aufnehmen kann und infolgedessen gar keiner sozialen Unterstützung bedarf. Mitnahmeeffekte sind vorprogrammiert.

Gestaltungsbedarf:

Bei der Anpassung der Regelung an die demografische Entwicklung ist die tatsächliche Lage am Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Eine sachgerechte Befristung trägt dieser Anforderung Rechnung.

12. Modul

Transparentes Controlling und effiziente IT- Unterstützung aller Prozesse

Positive Elemente:

Die administrativen Anforderungen sind möglichst zu reduzieren und der qualitative Wettbewerb der Arbeitsämter zu stärken. Arbeitsplatzbilanzen können ein sinnvolles Instrument sein, wenn die Anzahl der Zielkriterien konkret und gering gehalten werden. Arbeitsplatzbilanzen von den Unternehmen einzufordern ist sinnvoll.

An IT sind konkrete Anforderungen zu formulieren, die die Bereiche Information, Kommunikation und Transaktion unterstützen. Steuerung und Controlling müssen in der Hand der BA verbleiben.

Gestaltungsbedarf:

Hinsichtlich Status und Rechtsform wird die Ausgliederung der IT kritisch betrachtet. Im vorhandenen Tarifvertrag für die Bundesanstalt für Arbeit sind Regelungen für eine spezifische Vergütung der Spezialisten möglich.

13. Modul

Beitrag der „Profis der Nation“, Masterplan, Projektkalkulation folgt Bündnis für Arbeit

Positive Elemente:

ver.di unterstützt den Vorschlag, die Meinungsbildner der Gesellschaft für eine breite Initiative zum Abbau der Arbeitslosigkeit zu gewinnen und zu mobilisieren. Die Reform der Arbeitsmarktpolitik und der BA muss in diese Initiative eingebettet sein. Es wird die Verbindlichkeit und Schubkraft erhöhen, wenn Verabredungen über verantwortliche Beiträge der einzelnen Gruppen und Persönlichkeiten getroffen werden. Als Voraussetzung sollten insbesondere vorhandene regionale Initiativen und Netzwerke ermutigt und neu angeregt werden.

Wir warnen vor dem Versuch, einen solchen, breit angelegten und von regionaler Vielfalt geprägten Ansatz in ein kopflastiges und bürokratisches Korsett zu zwängen.

Gestaltungsbedarf:

Offen ist die Ausgestaltung des Masterplans.

In der Aufzählung der Profis fehlen die Vertreter/innen der Arbeitgeberverbände und der Kammerorganisationen.

Im Konzept der "Profis" hat die Selbstverwaltung als besonderes Scharnier zwischen Gesellschaft und BA, einen festen Platz einzunehmen.