

14/04
21. Juli 2004

Inhalt

- 1 In Down Under läuft die Arbeitsmarktreform nicht rund**
Dr. Heinz W. Bach,
Mannheim/Marburg
- 15 31 neue Ausbildungsordnungen treten zum 1. August in Kraft**
- 17 Seeschiffahrtsberufe**
Positive Entwicklung erwartet
- 22 Fundraiser**
Zum Abgeben begeistern können
- 25 Schüler und Studenten: Meist gut betreut**
- 27 Frauen in Führungsfunktionen in Banken**
Frauen auf allen Managementebenen unterrepräsentiert
- 32 6. Neuregelung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes beim Bund und in den Länder**
- 34 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler schätzen Deutschland**
- 35 BGH schränkt Haftung von Presseorganen für Hyperlinks ein**
- 36 Berufsbildungsgesetz**
Gesetzesentwurf: Kammerprüfung künftig auch nach Lehre in der Schule
- 37 Wandel im Handel: Berufsausbildung im Einzelhandel modernisiert!**
- 39 Akzeptanz des Bachelor-Abschlusses bei den derzeit Studierenden**
Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage im Bundestag
- 40 Weitere Informationen**

In Down Under läuft die Arbeitsmarktreform nicht rund

Es muss erheblich nachgebessert werden

Employment Service – An Active Participation Model

Dr. Heinz W. Bach, Mannheim/Marburg*)

Seit dem Jahre 1998 macht Australien arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitisch von sich reden. Es war nicht nur der erste OECD-Mitgliedstaat, der eine grundsätzliche Arbeitsmarktreform und eine solche des Employment-Service durchführte. Australien wurde auch richtiggehend berühmt durch die Radikalität, mit der dort die Arbeitsvermittlung privatisiert, besser gesagt entstaatlicht wurde. Darüber wurde ausführlich in den Ausgaben Nr. 9/2003, Nr. 12/2003 und Nr. 1/2004 des Bundesarbeitsblattes sowie ibv 01/04 berichtet. Der vorliegende Beitrag befasst sich mit der Reform der Arbeitsmarktreform, die im Jahr 2003 im Rahmen des Employment-Service-Contract Nr. 3 (ESC III) stattfand. Die Ursache waren Mängel des bisherigen Systems der Vermittlung und Betreuung von Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen, die um so schwerer wogen, je größer und/oder vielfältiger die Vermittlungshemmnisse der arbeitssuchenden Personen

sich gestalteten. Diese Mängel erschienen so gravierend, dass die Effektivität des gesamten Systems für schwieriger vermittelbarer Personenkreise in Frage gestellt werden musste.

Australien hat niemals eine Arbeitslosenversicherung in öffentlicher oder privater Trägerschaft ausgeprägt. Arbeitslosenunterstützung (Job Seeker Allowance, neuerdings als Newstart Allowance bezeichnet oder Youth-Allowance) war seit der Einführung 1945 eine Sozialunterstützung aus allgemeinen Haushaltsmitteln des Bundes und ist es weiterhin, einkommens- und vermögensabhängig. Bemerkenswert ist dabei, dass die Einkommensersatzrate mit 37 % vergleichsweise sehr niedrig und auch unter denjenigen Großbritanniens und der Vereinigten Staaten von Amerika

*) Fachhochschule des Bundes für Öffentliche Verwaltung, Fachbereich Arbeitsverwaltung



liegt. Allerdings scheint sich an den Tatbestand der registrierten Arbeitslosigkeit eine Reihe sozialpolitischer Erleichterungen der verschiedenen Gebietskörperschaften und privater Einrichtungen zu knüpfen, die die „reale Kaufkraft“, also die Lebenssituation der arbeitslosen Personen verbessert. Von 1945 bis 1988 verfügte Australien über eine öffentliche und gemeinnützige Arbeitsvermittlung (Commonwealth Employment Service, CES), der Mitte der Neunzigerjahre begann, nichtstaatliches Case-Management für schwieriger auf dem Arbeitsmarkt zu integrierende Personen gegen Entgelt zu beauftragen. Abgesehen davon gab und gibt es dort – wie auch in Großbritannien – eine lange Tradition privater Arbeitsvermittlungsagenturen, die jedoch nicht die Vermittlung von arbeitslosen Arbeitssuchenden zur Aufgabe haben, vielmehr spezialisiert auf Regionen und Teilarbeitsmärkte arbeiten. Wie in Großbritannien war die öffentliche Arbeitsvermittlung vorrangig mit der Vermittlung ungelernter und angelernter Personen im Niedriglohnbereich beschäftigt. Für eine qualifizierte Fach-, Lehr- oder Führungskraft gilt es hier wie dort oft regelrecht als rufschädigend, die Hilfe des Commonwealth Employment Service (oder Job Center plus im Vereinigten Königreich) in Anspruch zu nehmen. Komplementär hierzu sind die Companies durchaus bereit, für kompetente Recruitmentleistungen für qualifiziertes Personal einige Monatsgehälter zu investieren – gewissermaßen eine Investition in das betriebliche Humankapital.

Die Koalitionsregierung unter Premierminister Howard, die 1996 die Labour Regierung unter Keating ablöste, schaffte 1998 das in der Labour-Ära eingeführte Programm der Working Nation einschließlich des Commonwealth Employment Service schlichtweg ab. Die einzige Einrichtung des CES, die beibehalten wurde, war und ist die National Vacancy Database im Rahmen des Australian Job Search, im Volksmund „Touchscreens“ genannt, eine landesweite Datenbank Offener Stellen, mit deren Hilfe neuerdings Matchingprozesse durchgeführt werden.

Staatliche Beschäftigungsprogramme sowie staatliche berufliche Qualifizierungsmaßnahmen wurden weitestgehend – bis auf solche für Zielgruppen – aufgegeben. Aufgebaut wurde einerseits Centrelink, zuständig für Profiling und Assessment der Arbeitssuchenden und Weiterleitung an geeignete Job-Network-Agenturen sowie die Arbeitslosenunterstützung, Einkommens- und Vermögenstests, Aktivitätstests und ggf. Sanktionen. Andererseits wurde das Job Network geschaffen, dem nichtstaatliche befristet beauftragte Kontraktpartner zur

Betreuung und Vermittlung arbeitsloser Personen angehören. Darüber hinaus wurde das System der Mutual Obligation eingeführt, Arbeitslose werden unter der Howard Regierung hart angefasst. Wer Arbeitslosenunterstützung bezieht, hat spätestens nach sechs Monaten Dauer der Arbeitslosigkeit die Verpflichtung, an einer Maßnahme der Einrichtungen der Mutual Obligation teilzunehmen – im Gegenzug zur Unterstützung aus Steuermitteln. Als bedeutsame Säule der Mutual Obligation wurde 1998 Work for the Dole eingeführt, eine Art Arbeitsbeschaffungsmaßnahme im Umfang von mindestens 15 Arbeitsstunden pro Woche – nach wie vor stark umstritten in Australien. Es handelt sich dabei um gemeinnützige Tätigkeiten in Kommunen, Sozial- und Wohlfahrtsorganisationen, die lediglich mit einem geringfügigen Zuschlag von ca. 6 € pro Woche zur Arbeitslosenunterstützung honoriert werden.

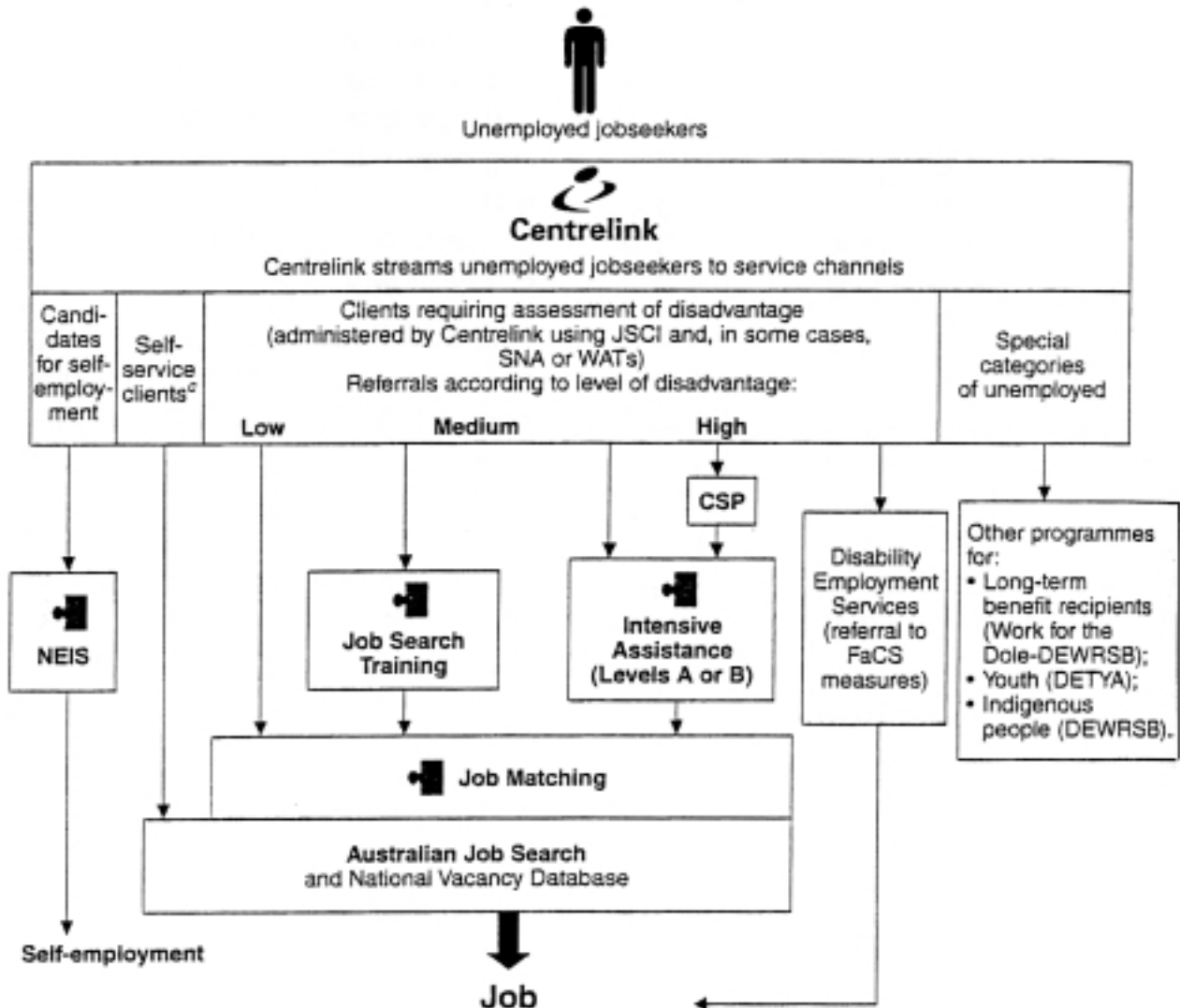
Andererseits ist das System der Arbeitslosenunterstützung (Newstart Allowance oder Youth Allowance) so ausgestaltet, dass die ersten ca. 20 € eines Nebenverdienstes anrechnungsfrei bleiben, die nächsten 24 € Wochenverdienst lediglich zu 50 %, darüber hinausgehender Verdienst zu 70 % auf die Arbeitslosenunterstützung angerechnet werden. Dies kreiert ein System, das negative Einkommenssteuer oder Bürgergeld genannt werden kann und durch Interesse an Teilzeit- und Niedriglohnjobs die hierzulande bekannte sog. Armutsfalle vermeidet. So erhalten auch Personen Newstart-Allowance, die durch den zeitlichen Umfang ihrer Niedriglohnjobs nicht (mehr) arbeitslos sind.

Die halbstaatliche Einrichtung Centrelink (Business Partnership Organization) wird seit 1997 als umfassende Sozialverwaltung, Jugendhilfeeinrichtung, Basis-Krankenhilfe, Altenhilfe und anderes mehr im Auftrage der Bundesregierung und ggf. der Landesregierungen aufgebaut. Im Unterschied etwa zur Bundesrepublik Deutschland werden diese Aufgaben als Bundesangelegenheiten angesehen, administriert und finanziert. Centrelink ist auch Studentenwerk und Stipendienanstalt sowie Betreuungs- und Unterstützungseinrichtung für die Ureinwohner Australiens (Aboriginal und Torres Strait People).

Fördern und fordern von arbeitslos gewordenen Menschen (Job Seekers) stellt somit nur einen – und zwar nicht den größten – Teilbereich der Centrelink-Aufgaben dar. Centrelink übernimmt in diesem Bereich die Aufgaben

– die Arbeitslosmeldung entgegenzunehmen, ▶

Abb. 1: Das australische Vermittungssystem 1998–2003

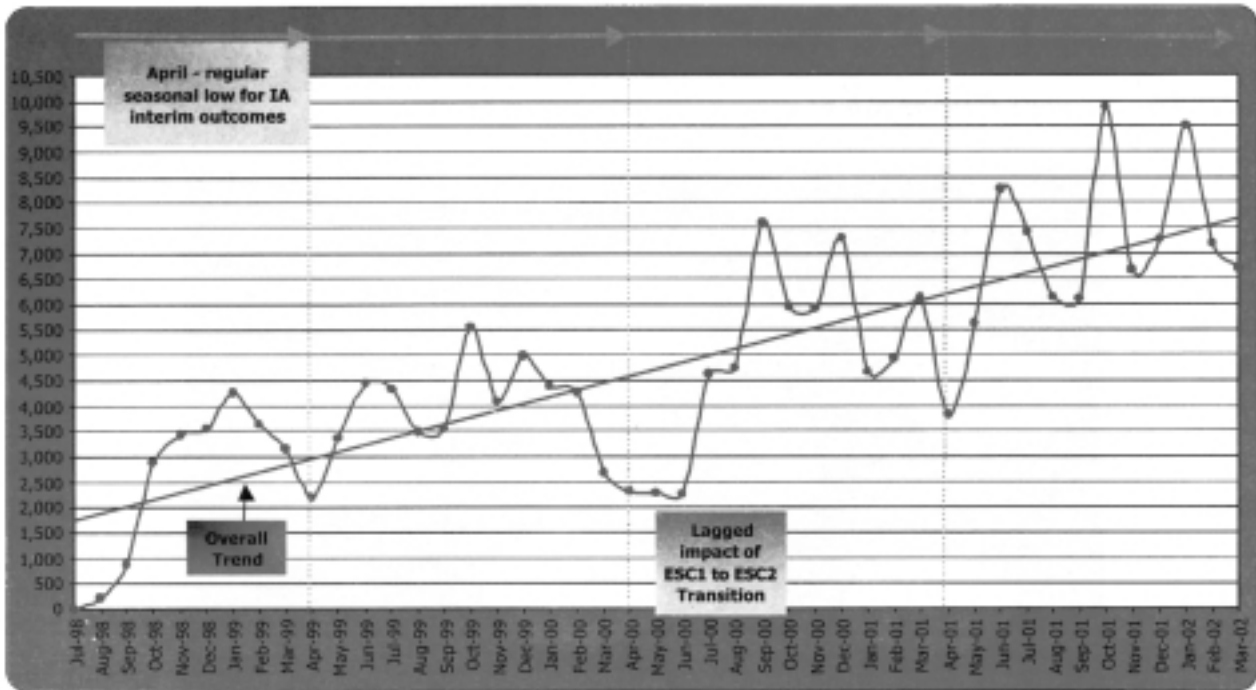


Quelle: OECD 2001

- arbeitslose Personen über ihre Rechte und Pflichten zu informieren,
- ein Assessment in Form eines computerunterstützten Profilings durchzuführen, Job-Seekers-Classification-Instrument genannt (JSCI),
- mit dem Klienten einen Eingliederungsplan (Preparing for Work Agreement) abzuschließen.
- (bis 2003), also während der ersten beiden jeweils dreijährigen Kontraktperioden (ESC I und ESC II) – basierend auf den Ergebnissen des Job-Seekers Classification Instruments – eine Zuordnung zu den verschiedenen Einrichtungen des Job Networks (s. Abb. 1) zu machen,
- bei längerer Dauer der Arbeitslosigkeit den Job Seeker einem Community Work Coordinator zuleiten, der die Gegenleistung im Rahmen der Mutual Obligation durchführt, u.a. Work for the Dole.
- andere Dimensionen der Mutual Obligation zu überwachen (Eigeninitiative, Arbeitssuche, ein Verhalten, das der Arbeitsaufnahme förderlich ist),
- Activity-Tests durchzuführen,



Abb. 2: Intensive Assistance Performanz Trends – Mai 1998 – März 2002



Quelle: DEWR 2002

- ggf. Activity-Test Penalties zu verhängen, finanzielle Restriktionen, um kontraktwidriges Verhalten der arbeitssuchenden Personen zu sanktionieren und zukünftig vertragsgetreues Verhalten zu bewirken,
- schließlich die Berechtigung (der Höhe) der Arbeitslosenunterstützung (Newstart Allowance oder Youth-Allowance) durch Einkommenstests und Vermögenstests zu prüfen. Nach eigenen Aussagen hat Centrelink große Probleme mit fraud, dem betrügerischen Verschweigen von Änderungen in den Einkommens- und Vermögensverhältnissen, etwa durch Schwarzarbeit. Um hier einzudämmen, wurde sogar eine fraud-Telefon-Hotline, eine Denunziationseinrichtung geschaltet.

Centrelink unterliegt ebenfalls dem Kontraktmanagement, hat diese Aufgaben also formal zeitlich befristet übertragen bekommen. Allerdings erscheint hier ein Wechsel äußerst schwierig, da kürzerfristig kaum eine konkurrierende Organisation zur Verfügung stehen könnte.

In den ersten beiden Kontraktperioden des Job Network 1998 bis 2000 sowie 2001 bis 2003 wurde ein differenziertes Beratungs-, Betreuungs- und Vermittlungssystem gestaltet, zu dessen Einrichtungen die Arbeitsuchenden jeweils nach Einschätzung ihrer Vermittlungsfähigkeit aufgrund des Job-Seeker-Classification-Instrument-Ergebnisses (Referrals according to level of disadvantage) zugeordnet wurden.

Die National Vacancy Database des Australien Job-Search stand und steht weiterhin allen Arbeitsuchenden sowie allen Vermittlungseinrichtungen und der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung.

Personen ohne oder mit lediglich geringen Vermittlungshemmnissen wurden Job-Matching Agenturen überantwortet, die lediglich den Vermittlungsprozess anregen und beschleunigen sollten.

Wurden die Vermittlungshemmnisse aufgrund des JSCI als schwerwiegender eingeschätzt, wurde (zuvor) ein Job-Search Training angeordnet, ein bis zu 3 Wochen dauernder Kurs, in dem berufliche

Tabelle 1: Intensive Assistance Ergebnisse

Anteil der Beschäftigten an allen Programmteilnehmern drei Monate nach Ende des Programms

	IA 0-6	IA 6-12	IA 12-24	IA 24-36	IA 36+	IA gesamt
2000	41,2%	37,7%	36,0%	33,1%	28,4%	35,0%
2001	45,3%	40,6%	39,5%	37,4%	31,2%	38,5%
2002	49,0%	44,1%	42,8%	39,1%	33,6%	42,0%
2003	51,1%	50,2%	48,6%	44,6%	37,2%	46,2%

Anmerkung: Die Zusätze (0-6), (6-12) etc. beschreiben die Dauer der Arbeitslosigkeit der Teilnehmer in Monaten bei Programmeintritt.

Quelle: Bruttel, O.: Die Privatisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung

Stärken und Schwächen, Kompetenzen und Erfahrungen herausgearbeitet werden, die Motivation gestärkt und Techniken der Arbeitsuche, Bewerbungsstrategien, Verhalten bei Vorstellungsgesprächen und Assessments usw. vermittelt werden. Die Job-Search-Training-Einrichtungen konnten die Klienten anschließend an Job-Matching-Einrichtungen weiterleiten oder aber selbst die Vermittlung vornehmen, somit zusätzlich die Job-Matching Honorare beanspruchen.

Wurden aufgrund des Profiling die Barrieren gegenüber einer Arbeitsaufnahme als hoch eingeschätzt, wurden die Personen an Einrichtungen der Intensive-Assistance übergeleitet, die in Halbjahres- oder Jahresbetreuung ohne detaillierte Vorgaben für die Art oder Intensität ihrer Tätigkeiten ihre Klienten auf dem Ersten Arbeitsmarkt unterzubringen versuchten.

Zusätzlich zu den beschriebenen Vermittlungssystemen in Arbeitnehmertätigkeiten existiert(e) das Programm New Enterprise Incentive Scheme (NEIS), ein Beratungs- und Betreuungsprogramm für Personen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus eine selbstständige Existenz gründen woll(t)en.

Spezielle Programme existieren für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen, für Menschen, die seit langem bereits von öffentlicher Unterstützung lebten und in Stufen an den Arbeitsmarkt wieder herangeführt werden sollten (Work for the Dole), für junge Menschen, die ein berufliches Basistraining erhalten sollten sowie für Ureinwohner (Programs for indigenous people).

Im Beitrag Nr. 1/2004 des Bundesarbeitsblattes sind detailliert Evaluationsergebnisse dieser ersten beiden Kontraktperioden beschrieben. Positiv herausgestellt wurde vor allem die hohe Flexibilität

dieses Systems privater bzw. nichtstaatlicher Vermittlungsagenturen auf dem Arbeitsmarkt für arbeitsuchende Arbeitslose sowie die Vermittlungserfolge im Job-Matching und auch im Job-Search-Training-Bereich.

Wenngleich auch die Intensive-Assistance-Einrichtungen signifikante Vermittlungserfolge nachweisen konnten, so wurde doch deutlich, dass im Laufe der Zeit dieser Vermittlungsvorsprung stark zusammenschmolz.¹⁾

Sowohl Abb. 2 als auch Tab. 1 vermitteln auf den ersten Blick den Eindruck eines großen und im Trend beständig steigenden Vermittlungserfolges der Intensive-Assistance-Agenturen. Befremdend wirken in Abb. 2 lediglich die starken Schwankungen, die sich weder mit jahreszeitlichen noch mit konjunkturellen Einflüssen hinreichend erklären lassen. Leider nicht bekannt ist die Entwicklung der Zugänge zu Intensive-Assistance-Agenturen.

Tab. 1 zeigt, dass der Vermittlungserfolg zwar mit der Dauer der bisherigen Arbeitslosigkeit abnimmt, dass jedoch bei allen Teilgruppen (Langzeit-) Arbeitsloser der Vermittlungserfolg von Jahr zu Jahr kontinuierlich ansteigt.

Klarer wird das Bild, wenn man berücksichtigt, welche Statusveränderungen als Erfolg gelten. Erfolg ist zum Einen, wenn durch Integration ins Beschäftigungssystem für die Dauer von dreizehn Wochen die Abhängigkeit des Klienten von Newstart Allowance „signifikant sinkt“. Da die Höhe der

¹⁾ s. die detaillierten Ausführungen und Abb. 6 im Beitrag des Autors in BUNDESARBEITSBLATT 1/04



Newstart Allowance 1000 A\$ monatlich kaum übersteigen dürfte, würde bereits ein „Netto-Arbeitsentgelt“²⁾ von umgerechnet etwa 250 € den Leistungsbezug um die Hälfte sinken lassen.

Als Integrationserfolg gilt darüber hinaus, wenn der Intensive-Assistance-Klient an einem einsemestrigen Qualifizierungskurs oder Training teilnimmt.³⁾

Schließlich ist festzustellen, dass offenbar die Zielgenauigkeit des Profiling-Instruments (JSCI) bei der Zuordnung zu Intensive Assistance zu wünschen übrig lässt, da Personen zu Intensive Assistance übergeleitet wurden, die auch ohne diese auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich gewesen wären.

Im Ergebnis, so führte Prof. Dan Finn aus Plymouth auf Basis der Evaluationsergebnisse der Productivity Commission aus, seien wohl nur etwa 20 Prozent der Intensive-Assistance-Klienten tatsächlich nachhaltig auf dem Ersten Arbeitsmarkt integriert worden. Die übrigen seien mehr oder weniger einem moral hazard zum Opfer gefallen. Denn das Honorarsystem, das zum deutlich kleineren Teil auf Betreuungs-, zum größeren Teil auf Erfolgshonorar beruhte, verführte die Intensive-Assistance-Agenturen zu Creaming-Effekten zu Ungunsten der größeren Risiken, also der Personen mit schwerer wiegenden Vermittlungshemmnissen. Viele Intensive-Assistance-Einrichtungen tätigten ihr Vermittlungsgeschäft lediglich mit den leichteren Risiken, während die übrigen Klienten nach einem Eingangsgespräch nicht weiter intensiv in Richtung Integration in Arbeit betreut worden seien.

Als weiterer Nachteil des Systems der Arbeitsvermittlung durch nichtstaatliche Kontrakteinrichtungen wurde angesehen, dass trotz der Einrichtung der National Vacancies Database im Unterschied zur Ära des Commonwealth Employment Service die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt abnahm, da die Job-Network Mitglieder Interesse daran hatten, die von ihnen akquirierten Vakanzen nicht oder, da hierzu verpflichtet, so spät⁴⁾ wie möglich in die National Database einzuspeisen. Lediglich etwa sechs Prozent der offenen Stellen wurden von den Unternehmen, die sie anboten, selbst online in die National Vacancies Database eingegeben.

Schließlich wurde vermutet, dass der hohe Freiheitsgrad des Matching-Gebarens der Job-Network Vermittlungsagenturen zwar hohe Flexibilitätsgrade bewirkte, aber sich die Kenntnis über Best Practices nur unzureichend verbreiten konnte, da die Job-Network-Agenturen ihr Geschäftsgebaren als Betriebsgeheimnisse betrachteten und bewahrten.

Diese durch die OECD, die drei Evaluationsschritte des Departement of Employment and Workplace Relations (DEWR) und die Productivity Commission offenbar gewordenen Nachteile und Mängel des Job Network führten zu umfangreichen Reformüberlegungen, die in die Kontraktbedingungen des dritten Kontraktzeitraumes 2003 bis 2006 Eingang fanden.

Der Employment-Service Contract III ist aufgrund der Erfahrungen der ersten beiden Kontraktperioden in vielen Aspekten erheblich verändert worden.

Die Zahl der Anbieter ist im Verlauf der Kontraktperioden von ca. 300 auf reichlich 100 reduziert worden. Dabei umfasst der Marktanteil der fünf größten Anbieter knapp 40 Prozent, derjenige der 10 größten Anbieter knapp 55 Prozent, der durchschnittliche Marktanteil der verbleibenden ca. ein halbes Prozent.

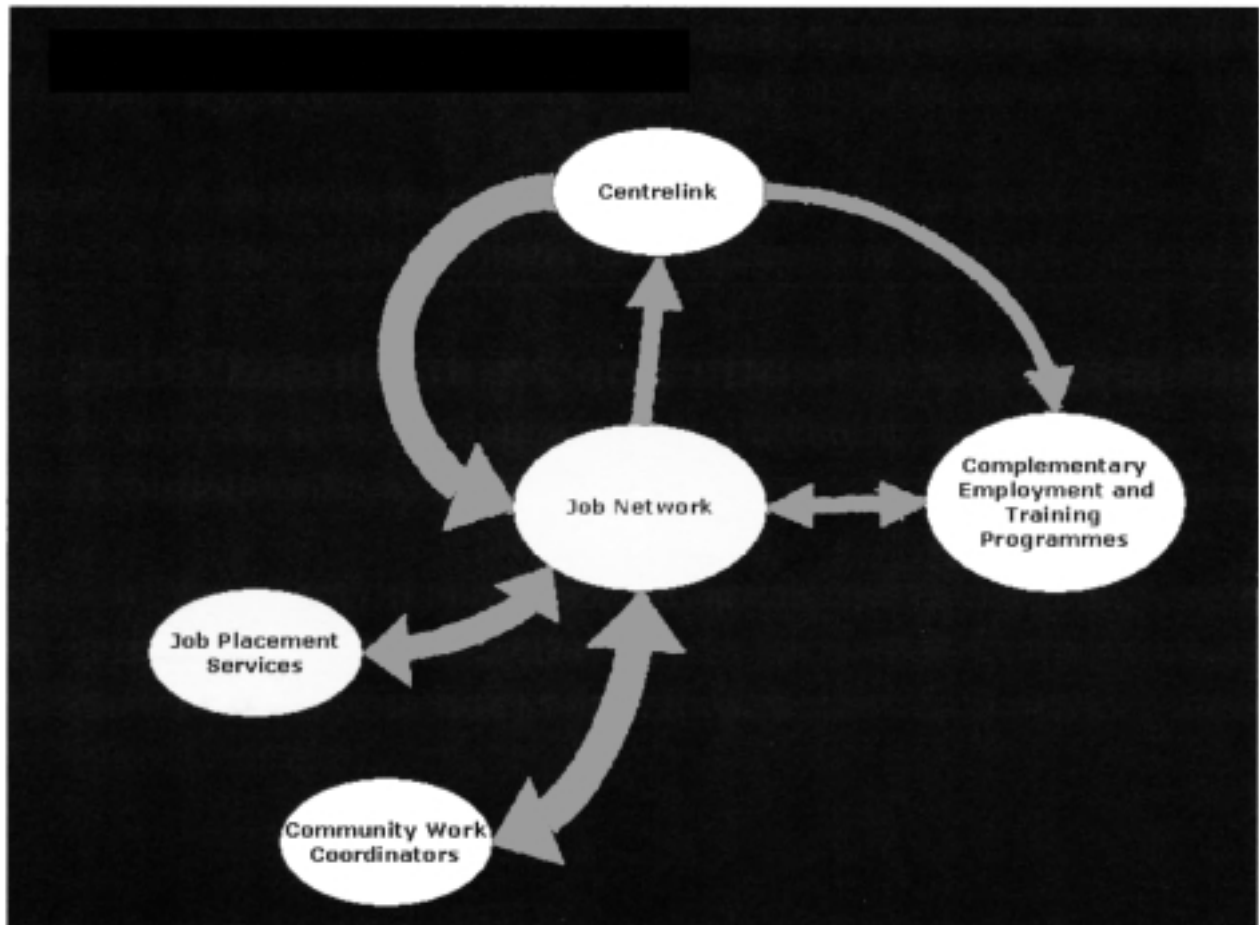
Die Auswahl der Anbieter hat sich gegenüber den bisherigen Vergabeverfahren nicht wesentlich geändert. Das Vergabeverfahren wird vom Departement of Employment and Workplace Relations (DEWR) durchgeführt. Die Dimension des Wettbewerbes über den Preis für Vermittlungsleistungen wurde aufgegeben, nachdem man in den vorhergehenden Verfahren die Erfahrung machen musste, dass sich die Anbieter teilweise in den Ruin konkurrenzten. Der Preis für einzelne Leistungen wurde vorgegeben, damit (und das ist neu) auch die Leistungsstruktur, Kompetenz und Erfahrung der Anbieter spielen die ausschlaggebende Rolle für die Vergabe. Die Grundvergütung je Interview bzw. Unterstützungsphase, die rund 40 Prozent der Gesamtvergütung umfasst, wird seitens des Ministeriums festgelegt. Die erfolgsabhängige Vergütung umfasst rund 60 Prozent. Sie ist ebenfalls staatlich festgesetzt, differiert jedoch nach Schwierigkeitsgrad und Aufwand. Die Spezialisierung der Job-Network Organisationen auf bestimmte Dienstleistungsarten wurde aufgegeben, ebenso die Zuordnung der arbeitssuchenden

²⁾ nach Berücksichtigung der Anrechnungen auf die Höhe der Newstart Allowance

³⁾ vgl. DEWR 2002, S 4

⁴⁾ und auch oftmals durch die Art der Darstellung so wenig nutzbar wie möglich. Es kam darüber hinaus häufig vor, dass dieselbe offene Stelle von verschiedenen Agenturen mit unterschiedlichen Beschreibungen veröffentlicht wurde.

Abb3: Employment Services – An Active Participation Model seit 2003



Quelle: DEWR 2002

Klienten nach diesen Dienstleistungsarten von Seiten Centrelinks mit Ausnahme von Personen mit offenbar massiven Vermittlungshemmnissen. Jede arbeitssuchende Person durchläuft (mit Einschränkung) einen standardisierten Kanon intensiver werdender Dienstleistungen im Verlauf der Arbeitslosigkeitsperiode und Arbeitssuche.

Abb. 3 veranschaulicht die institutionelle Struktur der Employment Services – An Active Participation Model und die Übergänge der arbeitssuchenden Klienten zwischen den Geschäftsträgern des Agentursystems, die sich als deutlich überschaubarer darstellt, als dies unter Employment-Service-Contract I und II der Fall war. Einige Aussagen zu den Aufgaben der einzelnen Geschäftsträger:

Centrelink nimmt weiterhin die Rolle des Eingangs (gateway) in das Vermittlungs- und Betreuungs-

system hinein wahr. Lediglich hinsichtlich zweier Aspekte haben die Aufgaben einen anderen Zuschnitt erhalten:

Erstens ist das Job-Seeker-Classification-Instrument nicht mehr die Grundlage für die Zuordnung der Klienten zu verschiedenartigen Job-Network-Agenturen. Lediglich in Fällen, in denen die Gefahr des Eintretens von Langzeitarbeitslosigkeit als sehr hoch eingeschätzt wird, überspringen die Klienten die ersten Stufen des Job Network und werden unmittelbar der Intensive Support (s.u.) zugeleitet.

Zweitens kann Centrelink bei entsprechender Bedarfslage die Arbeitssuchenden anderen für diese kostenlosen Programmen zuführen, z.B.

– Job Placement, Employment and Training (JPET)



- Englischkurse, Alphabetisierungs- und Rechenkurse.

Job-Placement-Organisationen haben an Bedeutung gewonnen. Sie sind streng arbeitgeberorientiert. Sie haben die Aufgabe, die Zahl der offenen Stellen in der National Vacancy Database zu erhöhen. Alle Job-Network-Agenturen zählen zu den Job-Placement-Organisationen, denn die Honorierung einer Vermittlung setzt die Veröffentlichung der offenen Stelle voraus. Da nunmehr die Stellenaquisition separat honoriert wird, wird erwartet, dass auch andere Organisationen, wie die traditionellen Vermittlungseinrichtungen (recruitment agencies) und die Koordinatoren der Einrichtungen zur Realisierung der Mutual Obligation (Community Work Coordinators) sowie andere geeignete Organisationen sich an der Stellenaquisition beteiligen.

Der Charakter der **Job-Network-Agentur** hat sich tiefgreifend geändert. Sie ist der Ansprechpartner und der Case-Manager für den übernommenen Arbeitsuchenden während der gesamten Dauer seiner Arbeitslosigkeit⁵⁾. Job-Network-Agenturen können sich regional und/oder auf spezielle Kundenkreise konzentrieren. Sie können ebenfalls einzelne Dienstleistungen zukaufen. Sie tragen jedoch die volle Verantwortung für den Vermittlungserfolg jedes übernommenen Klienten. (Übrigens haben sie im Rahmen der Kontrakte die Verpflichtung, jeden Klienten zu übernehmen ohne Ansehen der Person.)

Statt eine Kundensegmentierung nach durch Test ermittelten Vermittlungshemmnissen durchzuführen, ist die Dauer der bisherigen Arbeitslosigkeit das Kriterium für die Steuerung von Art und Intensität der Dienstleistungen.

Job Search Support, die erste Stufe des Einsatzes der Job-Network-Agenturen für (Kurzzeit-) Arbeitslose, umfasst folgende Dienstleistungen: Einrichtungen der Agenturen zur Arbeitsuche, etwa Zeitungen und Zeitschriften mit Stellenanzeigen, Computer- und Internetdienste, Touch Screens der National Vacancies Database, Telefone, Fax- und Fotokopiergeräte, schließlich berufs- und betriebskundliches Material. Der Klient wird in das Australian Job Search-System aufgenommen. Ein automatisierter Matching-Service (Job Roboter) liefert auf elektronischem Wege täglich geeignete Vakanzen an die Arbeitsuchenden. Die Dienstleistungen umfassen auch Unterweisung in die Arbeitsuch- und Vermittlungsverfahren und -techniken einschließlich der Erstellung differenzierter Bewerbungsunterlagen, wo erforderlich.

Für den Großteil der Arbeitsuchenden ist diese Art von Unterstützung hinreichend, um wieder in Beschäftigung zu gelangen. Zur Erinnerung: Angesichts der hohen Wachstumsraten der Bruttoinlandsprodukts, der Dynamik der Volkswirtschaft und des liberalen Arbeitsrechts steht grundsätzlich fast jedem Arbeitsuchenden eine Arbeitsmöglichkeit gegenüber.⁶⁾

Übersteigt die Dauer der Arbeitslosigkeit drei Monate, setzt **Intensive Support** ein, Hilfe und Unterstützung bei der Arbeitsuche verschiedener Art und steigender Intensität. Die Dienstleistungen umfassen Job Search Training, Interviews von verschiedener Frequenz und Dauer mit Feed-back-Funktion u.a.m. (vgl. Abb 4)

Nach zwölf Monaten, also nach Eintritt von Langzeitarbeitslosigkeit, setzt an den subjektiven Bedarfen und (vermittlungshemmenden) Merkmalen des Individuums Unterstützung (**Customised Assistance**) und anschließend Überprüfung und Evaluation der Arbeitssuch- und Vermittlungsbemühungen (**Job Search Reviews**) ein. Diese Dienstleistungsarten wechseln einander mehrfach ab.

Customised Assistance und Job Search Reviews sollen hohe Intensität aufweisen, substanzvoll sein und maßgeschneidert auf die Bedürfnisse des individuellen Arbeitsuchenden und die für ihn in Frage kommenden Arbeitsmöglichkeiten.

Personen mit (mehreren) schwer wiegenden Vermittlungshemmnissen, dadurch hoher Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos zu werden, werden unmittelbar nach der Arbeitslosmeldung der Customised Assistance und den Job Search Reviews zugeleitet. Abb. 4 gestattet den Überblick über die Abfolge der Dienstleistungen der Job-Network-Agenturen entsprechend der bisherigen Dauer der Arbeitslosigkeit.

Neu eingeführt wurde ebenfalls ein persönliches Guthaben für den Arbeitslosen (**Job Seeker Account**), das es der betreuenden Job-Network-Agentur erlaubt, Dinge zur Verfügung zu stellen, die die Vermittlungsaussichten erhöhen. Dies umfasst in den meisten Fällen (Arbeits-)Beklei-

⁵⁾ Für Umzüge und Unvereinbarkeiten gelten Sonderbedingungen.

⁶⁾ Fragen der Qualität der Beschäftigungsstruktur und der Nachhaltigkeit bedürften jedoch weiterer Untersuchungen.



Abb. 4: Employment Services Contract III – Die Dienstleistungen der Job-Network-Agenturen

Art der Dienstleistung	Arbeitslosigkeit (Monate)	Dienstleistungsumfang	Honorar
Job Search Support	0–3	Eingangsgespräch (45 Min.), Anfertigung eines Bewerberprofils, Einführung in die Selbstbedienungsterminals, Wiederholungsgespräch (20 Min.) mit Aktualisierung der Angaben	A\$ 60 (erstes Interview), A\$ 20 (zweites Interview)
Intensive Support: Job Search Training	4–6	Erstellung eines individuellen Job Search Plan, Training zu Methoden der Arbeitssuche, Unterstützung bei Arbeitssuche, angeleitete Nutzung von Selbstbedienungs-Infrastruktur wie Telefon, Computer, etc.	100 Std. Job Search Training: A\$ 660
Intensive Support Reviews	7–12	Nach 7 und 10 Monaten jeweils ein Interview (30 bzw. 40 Min.), u.a. weitere Hilfestellung zur Arbeitssuche, ggf. auf ergänzendes Programm, Kontakt mit Koordinator für Mutual Obligation herstellen bzw. die Erfüllung dieser Verpflichtung prüfen	A\$ 90 (insgesamt für Hinweis beide Interviews)
Intensive Support: Customised Assistance (1. Phase)	13–18 (oder sofort falls besonders benachteiligt)	Insgesamt zwölf Kontakte im zweiwöchigen Kontakt (insgesamt 10,5 Std), (Klärung des Umfangs der Kontakte) Unterstützung, Job Search Plan nachverhandeln, Sicherstellung, dass Arbeitssuchender sich in intensiver Arbeitsvorbereitung befindet, Training und/oder Arbeitserfahrung organisieren, Rückgriff auf Job Seeker Account	A\$ 800 (für alle mögliche Kontakte)
Intensive Support: Job Search Reviews	19–24	Nach 20 und 22 Monaten jeweils ein Interview (30 Min.), vgl. oben: Intensive Support Reviews, Mutual Obligation	A\$ 70 (für beide Interviews)
Intensive Support: Customised Assistance (2. Phase)	25–30	Vgl. Intensive Support: Customised Assistance (1. Phase), allerdings weniger Kontakte (durchschnittlich insgesamt 6,25 Std.)	A\$ 475 (für alle Kontakte)
Intensive Support – Job Search Reviews	31–42	Alle zwei Monate ein Interview (30 Min.), Inhalt vgl. oben	A\$ 100 (für drei Interviews).

Quelle: Bruttel, O.: Die Privatisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung

Arbeitsgerät, ein mobiles Telefon, ein Kraftfahrzeug und/oder eine Fahrerlaubnis, Kostenersatz für Reisen zu Vorstellungsgesprächen oder auch die Kostenübernahme für die Übersetzung von Zeugnissen u.a.m. Allerdings sind die Beträge eher bescheiden. Während der ersten zwölf Monate stehen 11 A\$ pro Person zur Verfügung, nach Eintritt der Langzeigarbeitslosigkeit 935 A\$, ab dem 25. Monat einer Arbeitslosigkeitsperiode erneut 935 A\$. Diese Beträge sind ausschließlich

für Dienste und Leistungen für den betreffenden Arbeitssuchenden bestimmt. Sie stehen nicht der Job-Network-Agentur zur Verfügung.

Die Rolle der **Community Work Coordinators** ist weiterhin, die Verpflichtung der Arbeitssuchenden, die finanzielle Unterstützung erhalten (Mutual Obligation) zu realisieren und sicherzustellen.

Gratisprogramme für Beschäftigung und Training (Complementary Employment and Training Pro-



grammes) für Langzeitarbeitslose werden von der Bundesregierung, den Landesregierungen und den Kommunen angeboten. Sie sollen die Vermittlungsaussichten der Arbeitslosen verbessern, indem sie vermittlungshemmende Merkmale mildern oder beseitigen und an das Arbeitsleben (wieder) heranführen. Beispiele für diese Gratisprogramme umfassen

- New Enterprise Incentive Scheme (NEIS)
- Work for the Dole
- Community Work Placement
- Rehabilitation and Disability Employment Services⁷⁾
- Job Placement, Employment and Training (JPET)
- Language, Literacy and Numeracy Programmes
- English for Migrants Programmes
- Transition to Work
- New Apprenticeship Access Programmes
- Green Corps
- Job Pathways Program
- Career Councelling
- Other Commonwealth, State and Territory Employment and Training Programmes

Deutlich wird u. a., dass Einrichtungen der Mutual Obligation nunmehr als staatlich finanzierte Förderprogramme ausgewiesen werden. Nach wie vor handelt es sich – wenn überhaupt – um Qualifizierung auf niedrigem Niveau, das zumeist lediglich Zielgruppenangehörigen zur Verfügung steht. „Work first“ war und bleibt die Doktrin der Koalitionsregierung auch gegenüber jungen Menschen, die auf ein langes Arbeitsleben mit steigenden Anforderungen und zunehmender Spezialisierung zugehen. Insbesondere Work for the Dole, aber auch andere „Beschäftigungsprogramme“ werden auch unter dem Nebeneffekt betrachtet, auf diese Weise Schwarzarbeit zu verringern. Darüber hinaus wird betont, dass Centrelink und das Job Network über ein weitaus engmaschigeres Netz von Einrichtungen verfügt als das Working-Nation-Programm der vorhergehenden Labour-Bundesregierung unter Premierminister Keating.

Deutlich wird durch die Ausführungen zu den Aufgaben der Job-Network-Agenturen und durch Abb. 4, dass die Verantwortlichkeit der Agenturen für die Durchführung und den Erfolg vermittlungsorientierter Maßnahmen drastisch verstärkt worden ist. Aktivitäten und Unterstützung für Langzeitarbeitslose werden in weitaus größerem Umfang

festgeschrieben; ebenfalls ist das Honorarsystem sehr viel differenzierter geworden, wie in der Anlage dargestellt.

Für Aussagen zum Erfolg der Kontraktgestaltung des Employment Services Contract III ist es noch zu früh. Man darf gespannt sein.

Literatur:

Bach, H. W.: **Arbeitsmarkt- und Sozialreform in Australien**, Bundesarbeitsblatt Nr. 9/2003, S. 10–13

Ders.: **Australien hat das Arbeitsamt abgeschafft – Betrachtungen zur Wirtschaft und Arbeitsmarktreform in Australien**

Teil I Bundesarbeitsblatt Nr. 12/2003, S. 10–19

Teil II Bundesarbeitsblatt Nr. 1/2004, S. 14–21

Bruttel, O.: Die Privatisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung am Beispiel Australiens, discussion papers, zwberlin 2002

Ders.: Die Privatisierung der öffentl. Arbeitsverwaltung, unveröff. Manusk.

DEWR: Employment Services – An Active Participation Model, Discussion Paper, Canberra 2002

DEWR: Job Network Evaluation – Stage Three: Effectiveness Report, Canbarra 2002 (a)

Kohnle-Seidel, R.: Steigerung von Effizienz und Reputation in der Arbeitsvermittlung, IAB-Werkstattbericht 15, Nürnberg 2002

OECD: Innovations in Labour Market Policies – the Australian Way, Paris 2001

Productivity Commission: Independent Review of the of Job Network Draft Report, Canberra March 2002

Werner, H. u. W. Winkler: Systeme des Leistungsbezugs bei Arbeitslosigkeit, ein zwischenstaatlicher Vergleich – IAB-Werkstattbericht 4, Nürnberg 2003

⁷⁾ Seit 2002 werden Menschen, die aufgrund von Behinderung(en) verrentet gewesen sind, benötigt, ihre Arbeitskraft anzubieten, um weiterhin finanzielle Unterstützung zu erhalten. Es handelt sich um die Größenordnung von etwa 37.000 Personen, vgl. DEWR 2002



Appendix

Fee Schedule (*subject to Industry and stakeholder consultation*)

Job Placement Fees

Job Seeker	Placement*	Fee (GST inclusive)
1. Unemployed job seekers, not an eligible Government income support and not otherwise eligible for Job Network services (see Eligibility section)	15 hours over 5 days	\$ 165
2. Eligible short-term unemployed job seeker (less than 12 months unemployed)	15 hours over 5 days	\$ 275
3. Eligible long-term unemployed job seeker (more than 12 months unemployed), or at high risk of long-term unemployment	15 hours over 5 days	\$ 385
For job seekers in Category 2 and 3 above, a bonus payment will apply if a placement lasts for at least 50 hours over 2 weeks	50 hours over 2 weeks	\$ 165

*Note: Special arrangements will apply for job seekers with restricted work capacity.

Description of Services for which Service Fee applies

(The Service Fee to be finalised through consultation but expected to be around \$ 70 per hour GST inclusive)

Type of Assistance (estimated average time)	Description of service
New referral interview (45 minute interview)	<ul style="list-style-type: none"> • Registration of Job Network Eligible and Job Search Support Only job seekers for Job Network services. • Lodgment of a vocational profile into Job Search to enable daily auto-matching against new vacancies; • Provide access to job search facilities including: touch screen kiosks, internet computers, printers, photocopiers, faxes, newspapers and telephones, and • Provide access to an interpreter, where required.
Re-referral interview (20 minute interview)	<ul style="list-style-type: none"> • Update of registration as required; and • Update of vocational profile an Job Search to enable daily auto-matching against new vacancies.
All contacts	<ul style="list-style-type: none"> • Access to job search facilities including touch screen units (A Service fee will meet full costs of lease and maintenance of touch screen unit)



Type of Assistance (estimated average time)	Description of service
Job search training activities (100 hours, service fee \$ 660 GST inclusive applies)	<ul style="list-style-type: none"> • Revise PFWA and develop an individually tailored Job Search Plan; • Formal and informal training in job search skills and techniques; • Practical job search, including, for example assisted cold canvassing; and • Supervised access to resources such as telephones, computers, stationery, vacancy listings.
5 Month Review (70 minute interview)	<ul style="list-style-type: none"> • Review of the job seeker's job search progress; • Record any changes in the job seeker's circumstances; • If necessary, refer the job seeker to other appropriate or complementary assistance; • Discuss Mutual Obligation activities and programmes with the job seeker; and • If job seeker has nominated Work for the Dole or Community Work in their PFWA, link the job seeker directly with a Community Work Coordinator.
7 Month Review (25 minute interview)	<ul style="list-style-type: none"> • Review of the job seeker's job search progress; • If job seeker has not commenced Mutual Obligation activity (where appropriate), link the job seeker directly with a Community Work Coordinator for Work for the Dole or Community Work.
9 and 11 Month Reviews (2 x 25 minute Interviews)	<ul style="list-style-type: none"> • Regular (two-monthly) contact with the job seeker to discuss their job search progress and provide any necessary assistance.
Customised Assistance Month 1 3 hours Month 2 2 hours Month 3 2 hours Month 4 1.5 hours Month 5 1 hour Month 6 1 hour 40 minutes	<ul style="list-style-type: none"> • Discuss the range of assistance to be provided during customised assistance; • Negotiate the job seeker's Job Search Plan and PFWA; • Ensure that the job seeker is engaged in intensive work preparation, organise training and/or work experience; and • Access the Job Seeker Account to provide appropriate and individualised assistance to the job seeker.
12 Months + Job Search Reviews (vary between approx 20–30 minutes. Conducted monthly or every two months)	<ul style="list-style-type: none"> • Review the job seeker's attempts to find employment; • Look at the results of job matches made by Job Search and provide feedback to the job seeker; and • If necessary, provide job search advice, fares assistance or referral to complementary programme.



Outcome Fees

Outcome Type	Outcome Duration	Fee (GST inclusive)
Intensive Support (job seekers unemployed 3–12 months)	13 weeks	\$ 550
Customised Assistance (job seekers unemployed 13–24 months) Primary Interim	13 weeks	\$ 1650
Customised Assistance (job seekers unemployed 13–24 months) Primary Final	26 weeks	\$ 825
Customised Assistance (job seekers unemployed 13–24 months) Secondary Interim	13 weeks	\$ 550
Customised Assistance (job seekers unemployed 13–24 months) Secondary Final	26 weeks	\$ 550
Customised Assistance (job seekers unemployed 25–36 months or at very high risk of LTU*) Primary Interim	13 weeks	\$ 3300
Customised Assistance (job seekers unemployed 25–36 months or at very high risk of LTU*) Primary Final	26 weeks	\$ 1650
Customised Assistance (job seekers unemployed 25–36 months or at very high risk of LTU*) Secondary Interim	13 weeks	\$ 550
Customised Assistance (job seekers unemployed 25–36 months or at very high risk of LTU*) Secondary Final	26 weeks	\$ 550
Intensive Support VLTU**) Interim (for job seekers unemployed 3 years or longer)	13 weeks	\$ 4400
Intensive Support VLTU**) Final (for job seekers unemployed 3 years or longer)	26 weeks	\$ 2200

*) Long-term Unemployment (LTU)

**) Very Long-term Unemployment (VLTU)



Job Seeker Account

(A nominal account to be used for purchase of services for job seekers – not a service fee. In addition to Training Account and Training Credit for eligible job seekers)

\$ 11 (GST inclusive) deposited for each Job seeker commencing Intensive Support
\$ 935 (GST inclusive) deposited for each job seeker commencing Intensive Support customised assistance
\$ 935 (GST inclusive) deposited for each job seeker commencing Intensive Support customised assistance for a second time

Quelle: DEWR 2002, S. 44–46

Dokumentation: G 274

INFOnet ➤ Suchbegriff: ibv 14/2004

Zentrale PP 53 7/2004

