

Modul 2

Familienfreundliche Vermittlung und Erhöhung der Geschwindigkeit in der Vermittlung

Stellungnahme kurzgefasst

1. Die wesentlichen Elemente des Vorschlags passen sich sinnvoll in die Gestaltung der JobCenter und den Ausbau der Vermittlungsdienste ein, wie er durch das Job-AQTIV-Gesetz eingeleitet und in den Arbeitsämtern bereits begonnen wurde.
2. Die vorgeschlagenen Maßnahmen können dazu beitragen, die Arbeitsvermittlung leistungsfähiger zu machen und den Vermittlungsprozess zu beschleunigen.
3. Die konsequente Nutzung der Aktionszeit zwischen Kündigung und Eintritt der Arbeitslosigkeit erweitert das Bewerberpotential für die Besetzung von Stellen. Teilweise könnte aber auch unnötiger Verwaltungs- und Betreuungsaufwand entstehen. Dies wäre bei Aufnahme von Bewerberunterlagen gegeben, wenn durch die – an sich wünschenswerten – Eigenbemühungen eine Inanspruchnahme von Diensten der JobCenter vermieden oder sogar eine Weiterbeschäftigung durch alternative Personalanpassungsmaßnahmen erreicht werden kann.
4. Generell gilt aber: Auch wenn die Vakanzdauer u. a. durch effektivere Arbeitsvermittlung verringert wird, gibt es zu jedem Zeitpunkt einen friktionsbedingten Bestand an offenen Stellen. Der Bestand an Vakanzen und schon gar nicht das gesamte Stellenangebot darf deshalb mit mehr Beschäftigung gleich gesetzt werden.
5. Die Orientierung der Arbeitsmarktpolitik am Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt wurde dem gesamten Bericht vorangestellt. Dies ist sehr zu begrüßen. Damit erhält auch das Konzept der familienfreundlichen Vermittlung eine an die Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU gebundene Ausrichtung.

Stellungnahme im Detail

Der Vorschlag zielt auf die Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Arbeitsvermittlung (AV), Beschleunigung der Vermittlungsprozesse und eine neue soziale Ausrichtung in der Bewerberauswahl.

1. **Arbeitslosmeldung nach Erhalt der Kündigung:** Bereits im gegenwärtigen AV-Konzept ist vorgesehen, die Aktionszeit zwischen Kündigung und Eintritt der Arbeitslosigkeit für Vermittlungsbemühungen zu nutzen. Im Mai 2002 hatte sich etwa die Hälfte derer, die zuvor erwerbstätig waren und arbeitslos wurden, vorher als arbeitsuchend gemeldet. Eine noch höhere frühzeitige Inanspruchnahme der Arbeitsvermittlung ist vermutlich nur durch zusätzlichen Zwang zu erreichen. Arbeitnehmer hoffen vielfach, doch eine Verlängerung ihres befristeten Vertrages oder eine Rettung ihres Arbeitsplatzes bei Übernahmeverhandlungen erreichen zu können. Sinn macht eine Meldepflicht vor allem bei langen Kündigungsfristen. Viele Meldungen erfolgen jedoch nach kurzen befristeten Jobs und bei kurzen Kündigungszeiten.
2. **Mitwirkung des Arbeitgebers:** Ein Freistellungsanspruch für frühzeitige Suche und Beratung ist nützlich. Die Unterstützung bei der Profilerstellung durch den Arbeitgeber ist nicht näher bestimmt. Es könnte eine Aushändigung von Arbeitszeugnissen bereits zum Zeitpunkt der Kündigung in Frage kommen. Eine Mitwirkung am Profiling der JobCenter mit Auswirkungen auf die Betreuung und den Zugang zu Förderleistungen ist kaum vorstellbar.
3. **Mitwirkung des Arbeitnehmers:** Die Pflicht zur frühzeitigen Meldung bei Erhalt der Kündigung vergrößert den Bewerberpool. Hinzu kommen auch aktive Selbstsucher, die den Eintritt von Arbeitslosigkeit allein abwenden wollen und Personen, deren Weiterbeschäftigung auch mit alternativen Personalmaßnahmen erreicht werden könnte. Die Ausgestaltung der Pflicht zur frühzeitigen Meldung sollte so handhabbar sein, dass unnötiger Verwaltungsaufwand vermieden wird. Dagegen werden die Besetzungsspielräume größer für Stellen, bei denen die Bewerberlage üblicherweise ungünstig ist.
4. **Karenzzeit:** Ein gewisser Druck zu frühzeitiger Meldung erscheint sinnvoll. Die Ausgestaltung sollte jedoch auch der „Handhabbarkeit“ in den Leistungsstellen Rechnung tragen, „Härten“ bei Bemühungen um Erhalt des Arbeitsplatzes vermeiden und „überbrückenden“ Sozialhilfebezug überflüssig machen.
5. **Erhöhung der Geschwindigkeit in der Vermittlung:** Eine Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit um z.B. ein Drittel kann rein rechnerisch auch im günstigsten Falle den Arbeitslosenbestand nur im gleichen Maße senken. Dies setzt jedoch auch eine entsprechend hohe Nachfrage nach Arbeitskräften voraus. In diesem Zusammenhang wird in der öffentlichen Debatte gern auf die „Bestandszahl offener Stellen“ verwiesen. So gab es – nach einer Arbeitgeber-Befragung des IAB – im Herbst des Jahres 2001 insgesamt rd. 1,15 Mio. unbesetzte Arbeitsplätze, die den Arbeitsämtern überdies nur zum (kleineren) Teil gemeldet waren. Zu unterscheiden ist jedoch zwischen den unverzüglich zu besetzenden Stellen (Vakanzen), die den aktuellen Arbeitskräftebedarf widerspiegeln und den später zu besetzenden Stellen, bei denen Betriebe über den Tag hinaus disponieren. Denn nur die Vakanzen – im Herbst 2001 rd. 780.000 – lassen sich sinnvoll mit dem Arbeitslosenbestand vergleichen: Arbeitslose müssen ja sofort verfügbar sein. Die Zahl der Vakanzen ist jedoch nur eine Momentaufnahme im permanenten Prozess von Stellenbesetzungen. Der Stellenbestand reagiert relativ träge, die darin herrschende Dynamik ist jedoch enorm. Diese Ausgleichsvorgänge zwischen An-

gebot und Nachfrage brauchen ihre Zeit. So dauerte eine Vakanz im Jahr 2001 durchschnittlich 23 Tage.

Selbst wenn die Vakanzdauer durch effektivere Arbeitsvermittlung verringert würde, gäbe es immer einen friktionsbedingten Bestand an offenen Stellen. Der Bestand an Vakanzen und schon gar nicht das gesamte Stellenangebot darf deshalb mit mehr Beschäftigung gleich gesetzt werden.

6. **Vorrang für Familienmütter, Familienväter und Alleinerziehende:** Die Zielgruppe der Förderung ist nicht eindeutig erkennbar. Die Bevorzugung von Arbeitslosen mit Betreuungspflichten darf dem Gleichstellungsziel jedoch in keinem Fall entgegenwirken. Eine Erweiterung des Dienstleistungsangebots (Kinderbetreuung, Wohnungssuche) erscheint angesichts der Versorgungslage in Ballungsgebieten unrealistisch.
 7. **Arbeitslosigkeit bekommt ein Gesicht:** Namentliche Zusammenstellungen sind angesichts der Vielzahl der Fälle ebenso wenig handhabbar wie die Unterrichtung der Geschäftsleitung im Einzelfall. Im Übrigen geht es am Problem vorbei, die Verantwortung für die Arbeitslosigkeit dem Einzelnen zuzuschreiben und dabei betriebliche und gesamtwirtschaftliche Ursachen unerwähnt zu lassen. Eben so wenig kann eine Lösung des Problems allein der Führung des [AA-neu] abverlangt werden.
 8. **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Eine bedarfsgerechte und verlässliche Kinderbetreuung ist für die Arbeitsaufnahme insbesondere von Müttern von zentraler Bedeutung. Der Ausbau von Infrastruktureinrichtungen liegt in der Verantwortung der Länder, Gemeinden und Kommunen. Die Förderung öffentlicher und betrieblicher Kinderbetreuungseinrichtungen durch die [BA-neu] widerspricht der Konzentration der BA auf ihre Kernaufgaben, wie sie an anderer Stelle des Kommissionsberichts gefordert wird.
 9. **Bonussystem – Anreize für Vermittler:** Grundsätzlich könnte ein geeignetes Bonussystem die Vermittlungsaktivitäten für Zielgruppen intensivieren und insgesamt eine effizientere Vermittlung befördern. Damit das Bonussystem in dieser Richtung wirken kann, muss es aber sehr hohe Anforderungen erfüllen: Diese betreffen sowohl die Auswahl der Zielgruppen als auch die Bestimmung der Kriterien, nach denen die Boni zugeteilt werden. Diese müssen – wie auch im Kommissionsbericht erwähnt – objektiv messbar und dürfen durch den Vermittler selbst nicht beeinflussbar sein. Weiterhin muss festgelegt werden, ob sich der Anreiz auf einzelne Vermittler, Teams oder ganze JobCenter beziehen soll. Bei der konkreten Ausgestaltung könnte auf internationale Erfahrungen zurückgegriffen werden (z. B. den österreichischen AMS).
-