

Modul 7

Kein Nachschub für Nürnberg! Beschäftigungsbilanz – Bonussystem für Unternehmen

Stellungnahme kurzgefasst

1. Eine Beschäftigungsberatung, die Unternehmen in wirtschaftlichen Krisensituationen Alternativen zu Entlassungen aufzeigt – wie etwa die Nutzung flexibler Arbeitszeiten, kann zur Beschäftigungssicherung beitragen. Die Beratung muss aber nicht zwingend durch die BA durchgeführt werden. Möglicherweise verfügen spezialisierte Unternehmensberatungen über mehr Fachkompetenz.
 2. Sollen Kennziffern aus den neuen Beschäftigungsbilanzen als Grundlage für Beschäftigungsberatung und für Anreizsysteme dienen, so müssen sie sorgfältig und „intelligent“ konstruiert sein. Reine Salden verstellen aber den Blick auf die dahinter liegenden Flussgrößen.
 3. Es bestehen erhebliche Zweifel an der Wirksamkeit des vorgeschlagenen Bonussystems. Es gibt vielfältige bisher ungeklärte Gestaltungsmöglichkeiten mit dem Risiko von Mitnahmeeffekten. Auch würde eine Umschichtung der betrieblichen Personalstruktur zugunsten von Höherqualifizierten gefördert, obwohl dies gegenwärtig nicht nötig ist. Auch bei einfachster Ausgestaltung entstehen administrative Aufwände für Kontrolle und Erstattung.
 4. Gleichwohl ist der Ansatz durchaus erwägenswert, den Betrieben zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen Anreize zu geben. Hierfür sind allerdings noch geeignete Indikatoren zu entwickeln.
-

Stellungnahme im Detail

1. Kein Nachschub für Nürnberg!

- In Modul 7 wird die Servicefunktion konkretisiert, die die BA künftig für Arbeitgeber übernehmen soll (vgl. Modul 1). JobCenter und KompetenzCenter sollen danach für die Unternehmen eine „Beschäftigungsberatung“ anbieten, die besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Wege zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und zur Sicherung von Beschäftigung aufzeigt.
- Um den Arbeitseinsatz an schwankende Auftragslagen anzupassen, werden besonders flexible Arbeitszeitmodelle empfohlen, die sich hierfür grundsätzlich gut eignen. Ihre Verbreitung hat in den letzten Jahren bereits stark zugenommen. Umfragen zufolge werden sie von Unternehmen auch gezielt eingesetzt, um Beschäftigung zu sichern und Humankapital an den Betrieb zu binden.
- Die Wirksamkeit betrieblicher Arbeitszeitpolitik hängt aber entscheidend davon ab, inwieweit alle Elemente der Arbeitsorganisation aufeinander abgestimmt sind. Arbeitszeitberatung ist deshalb eine anspruchsvolle Aufgabe.
- Eine solche Beratungsleistung würde das bisherige Servicespektrum der Arbeitsämter erheblich erweitern. Die hierfür erforderlichen Kompetenzen müssten aber erst noch entwickelt werden. Deshalb ist zu fragen, ob die BA derart komplexe Beratungsleistungen für Unternehmen selbst erbringen soll. Möglicherweise könnten damit besser private Dienstleister beauftragt werden, die auf solche Fragen spezialisiert sind.

2. Beschäftigungsbilanz

- Des Weiteren wird vorgeschlagen, dass jedes Unternehmen eine Beschäftigungsbilanz aufstellen soll. Daraus sollen Kennziffern für die Beschäftigungsentwicklung hervorgehen, die in den Geschäftsberichten der Unternehmen veröffentlicht werden und den „Workholder Value“ – als Gegenstück zum „Shareholder Value“ – darstellen.
- Zugleich soll die Beschäftigungsbilanz auch als Basis für die Beschäftigungsberatung durch die BA dienen und langfristig Grundlage für ein Bonus- und Anreizsystem der Unternehmen werden.
- Eine solche Verwendung erscheint problematisch, da die beschriebenen Kennziffern die Beschäftigungsentwicklung möglicherweise nur unzureichend abbilden. So vernachlässigt etwa die Fluktuationsquote als Saldo von (festen) Einstellungen und Austritten die dahinter liegenden Flussgrößen. Die Zahl der Einstellungen und Entlassungen bzw. Kündigungen übersteigt den Saldo i. d. R. um ein Vielfaches. Dies geht oft einher mit der Verdrängung von Geringqualifizierten und der verstärkten Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften. Außerdem muss zwischen Kündigungen von Seiten der Arbeitnehmer und (unfreiwilligen) Entlassungen unterschieden werden.

3. Bonus für Unternehmen, die Beschäftigung sichern und schaffen

- Weiterhin sollen Unternehmen einen Bonus auf die Beitragszahlungen zur Arbeitslosenversicherung erhalten, wenn sie Beschäftigung sichern oder schaffen. Dies soll an der Veränderung der Beitragssumme gegenüber dem Vorjahr gemessen werden.
- Dies erscheint problematisch, weil die Entwicklung der Beitragszahlung auch andere Ursachen haben kann als eine bewusste Beschäftigungsveränderung: So erhöht die Entlassung geringqualifizierter bei gleichzeitiger Einstellung höherqualifizierter Mitarbeiter gewöhnlich die Lohn- und damit auch die Beitragssumme, auch wenn die Gesamtzahl der Beschäftigten konstant bleibt. Eine Umschich-

tion der betrieblichen Personalstruktur zugunsten Höherqualifizierter würde gefördert, obwohl dafür gegenwärtig keine besonderen Anreize benötigt werden.

In einer Situation, in der nicht alle offenen Stellen besetzt werden können (Fachkräftemangel), kann die Beitragssumme aufgrund der Fluktuation sinken, ohne dass tatsächlich ein geplanter Arbeitsplatzabbau dahinter steht. Fachkräftemangel würde also durch dieses System auch noch bestraft.

- Es gibt vielfältige, bisher ungeklärte Gestaltungsmöglichkeiten mit dem Risiko von Mitnahmeeffekten, wenn z. B. Teile der Belegschaft in andere Betriebe des Unternehmens integriert werden und dort zu steigenden Beitragszahlungen führen. Ein Unternehmensregister für die Bundesrepublik Deutschland, das die erforderlichen Informationen über solche Umstrukturierungen liefern könnte, steht der BA jedoch nicht zur Verfügung.
 - Es bleibt außerdem unberücksichtigt, dass die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen entscheidenden Einfluss auf die Beschäftigung in den Unternehmen haben. So kann in einer konjunkturellen Krise auch in Unternehmen mit ansonsten dynamischer Beschäftigungsentwicklung die Beitragssumme vorübergehend sinken.
 - Auch bei einfachster Ausgestaltung entstehen administrative Aufwände für die Kontrolle der Beitragszahlungen, es sei denn, man verzichtet vollständig auf eine Überprüfung.
 - Gleichwohl ist die Idee, auch für Betriebe Anreizsysteme für mehr Beschäftigung zu schaffen, nicht von der Hand zu weisen. Hierfür sind allerdings noch geeignete Indikatoren zu entwickeln.
 - Statt eines nur schwer überprüfbaren Bonussystems könnte – nach einer generellen Senkung der Versicherungsbeiträge – auch ein Malussystem eingeführt werden. Arbeitgeber hätten bei betriebsbedingten Kündigungen eine Zeit lang der BA Aufwendungen für Arbeitslosengeld zu erstatten. Dadurch entstünden Anreize, Entlassungen zu vermeiden oder sich unterstützend um eine Anschlussbeschäftigung zu bemühen.
-