

ISA
Informationen zur
Sozial- und
Arbeitsmarktpolitik

Deutscher
Gewerkschaftsbund

Bundesvorstand

Abteilung
Arbeitsmarktpolitik und
Internationale Sozialpolitik

Ausgabe
7/2001

Bündnis für Arbeit
Beschlüsse zur
Arbeitsförderung
und
Gewerkschaftliche Erfolge
zum Job-Aktiv-Gesetz

Dezember 2001

Entgelt bezahlt, Postvertriebsstück A 45163

DGB

Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Verantwortlich:
Dr. Ursula Engelen-Kefer
Rückfragen an:
Dr. Wilhelm Adamy

e-mail:
wilhelm.adamy@
bundesvorstand.dgb.de

Telefon 0 30/2 40 60-269
Telefax 0 30/2 40 60-771

Inhalt:

1.	Gewerkschaftliche Erfolge zum Job-Aktiv-Gesetz	S. 2
2.	Beschlüsse der Arbeitsgruppe	
	„Beschäftigungsförderung – aktive Arbeitsmarktpolitik“	S. 4
2.1	Modernisierung und Intensivierung der Arbeitsvermittlung	S. 4
2.2	Jobrotation	S. 6
2.3	Chancengleichheit für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt	S. 7
2.4	Verbesserung der Beschäftigungsaussichten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	S. 8
2.5	Verbesserung der Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik	S. 10
3.	Stellungnahme des DGB zum ergänzenden Bericht der Benchmarking-Gruppe zur Arbeitsförderung	S. 10

1. Gewerkschaftliche Erfolge zum Job-Aqtiv-Gesetz

DGB und Gewerkschaften haben wesentliche Elemente des Job-Aqtiv-Gesetzes positiv beeinflussen können, sowohl über das Bündnis für Arbeit wie durch direkte Einflussnahme auf das Gesetzgebungsverfahren.

1.1 Das Bündnis für Arbeit hat wichtige Grundlagen für die Weiterentwicklung der Arbeitsförderung geschaffen, die unmittelbar in das Job-Aqtiv-Gesetz eingeflossen sind.

Hierzu zählen insbesondere:

- ▷ Ausweitung von Job-Rotation zu einem arbeitsmarktpolitischen Regelförderinstrument und Finanzierung von Koordinierungsstellen
- ▷ Ausweitung der Mobilitätshilfen für Jugendliche
- ▷ Umsetzung des Sonderprogramms zur Erprobung von Modellansätzen zur Förderung der Beschäftigung von Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen
- ▷ Qualifizierungsinitiative zu Gunsten älterer Arbeitskräfte, u.a. neues arbeitsmarktpolitisches Instrument zur finanziellen Beteiligung der Arbeitsämter an der Finanzierung von Weiterbildung für Ältere über 50 Jahre in Klein- und Mittelbetrieben
- ▷ Modernisierung der Arbeitsvermittlung, u. a. durch
 - verbindliche Bewerberprofile (Profiling);
 - verbindliche Eingliederungsvereinbarung für Arbeitslose mit Vermittlungsrisiken;
 - Aufhebung schematischer Wartezeiten bei arbeitsmarktpolitischen Instrumenten;
 - stärkere Einbeziehung von Weiterbildungsträgern und Beschäftigungsgesellschaften in Vermittlung;
 - Verpflichtung der arbeitsmarktpolitischen Träger zum Aufbau eines aussagefähigen Controlling-Systems und eigenen zielgruppenbezogenen Eingliederungsbilanzen;
 - stärkere Kooperation mit spezialisierten Dritten bei Vermittlung;
 - vorübergehende personelle Verstärkung des Personals der Arbeitsämter um 1.000 zusätzliche Kräfte und interne Umschichtung von nochmals 1.000 Kräften und Einkauf von 1.000 Kräften über Dritte;
- Verbesserung bei Lohnkostenförderung;
- anteilige Übernahme der Lohnkosten von gekündigten, aber noch nicht arbeitslosen Arbeitskräften und besonders von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Arbeitskräften aus Klein- und Mittelbetrieben;
- Herabsetzung der Altersgrenze von 55 auf 50 Jahre bei den Eingliederungszuschüssen;
- ▷ Förderung der Chancengleichheit u. a. durch
 - Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in Politik und Wirtschaft;
 - Ausbau der ganztägigen Kinderbetreuung und einer familiengerechten Arbeitszeitgestaltung;
 - Erweiterung des Berufswahlspektrums für Frauen;
 - systemgerechte Finanzierung der notwendigen Regelungen zur Berücksichtigung von Kindererziehung im Bereich der Arbeitsförderung;
 - bessere Anreize, um neben einer Teilzeitbeschäftigung oder während der Elternzeit an Weiterbildung teilnehmen zu können.
- ▷ Verbesserung der Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

Darüber hinaus hat sich die arbeitsmarktpolitische Arbeitsgruppe des Bündnisses auch auf die Verlängerung des Jugendsofortprogramms verständigt und die Betriebe aufgefordert, bei Meldung offener Stellen Lohn, Arbeitszeit und Qualifikationsanforderungen anzugeben. Zugleich verständigte sich das Bündnis auf eine „deutliche Erhöhung der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung (unter besonderer Berücksichtigung von Ungelernten, älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Frauen)“. Die Beschlüsse der Arbeitsgruppe zur Arbeitsförderung werden in der Anlage dokumentiert. Die Benchmarking-Gruppe des Bündnisses entfachte mit seinem arbeitsmarktpolitischen Bericht eine Debatte zur Arbeitsmarktpolitik, die aus Sicht des DGB so nicht gerechtfertigt ist. Die Stellungnahme des DGB zu diesem Bericht wird gleichfalls dokumentiert.

1.2 Über diese Bündnisvereinbarungen hinaus konnten aber auch andere gesetzliche Regelungen positiver beeinflusst werden, wie

- ▷ die verbesserte Förderung betrieblicher Qualifizierungsmöglichkeiten für Ungelernte und gering qualifizierte Arbeitskräfte;
- ▷ die Ausdehnung des Strukturkurzarbeitergeldes auf Betriebe mit nicht mehr als 20 Beschäftigten;
- ▷ die Weiterentwicklung der öffentlich geförderten Beschäftigung;
- ▷ die Übernahme erfolgreicher Elemente des Jugendsofortprogramms als Regelförderinstrumente;
- ▷ die besseren Fördermöglichkeiten für Berufsrückkehrerinnen und die Anhebung der Erstattung von Kinderbetreuungs-möglichkeiten;
- ▷ den Abbau von Sicherungslücken wegen Kindererziehung und Arbeitslosenhilfe;
- ▷ die Streichung des Eingliederungsvertrages.

1.3 Im Rahmen der Bundestagsanhörung und des weiteren Gesetzgebungsverfahrens konnten insbesondere noch folgende Korrekturen erreicht werden:

- ▷ Ziele der Arbeitsförderung präzisiert
 - Als Ziel der Arbeitsförderung wird wieder aufgenommen, der unterwertigen Beschäftigung entgegenzuwirken. Auch die Verantwortung der Arbeitgeber wird anknüpfend an die geltenden SGB III-Regelungen wieder aufgegriffen. Betont wird ebenso, dass den besonderen Bedürfnissen schwerbehinderter Menschen angemessen Rechnung getragen werden soll. Die Eingliederungsbilanz soll um Informationen über Personen mit Migrationshintergrund ergänzt werden.
- ▷ Verbesserungen beim Versicherungsschutz
 - Für Personen, die zuletzt wegen der Erziehung eines Kindes versicherungspflichtig waren, wird das Arbeitslosengeld nach dem vor der Erziehungszeit zu Grunde liegenden Entgelt berechnet.
 - Für ältere Arbeitskräfte, die ihre Altersteilzeitbeschäftigung wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers aufgeben müssen, bleibt es bei den bisherigen Vor-

aussetzungen des Leistungsbezuges.

- Die Regelung zur Bemessung des Arbeitslosengeldes für Arbeitskräfte im Osten, die im Rahmen von Restrukturierungsmaßnahmen ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit in ABM oder SAM zugewiesen werden, wird bis Ende 2003 verlängert.
- ▷ Flexibilisierung bei öffentlich geförderter Beschäftigung
 - Für mindestens 55jährige werden die bei Eigenregie vorgeschriebenen Qualifizierungs- und Praktikumsanteile geöffnet.
 - Für Anleitungs- oder Betreuungspersonal wird gleichfalls auf die Wartezeit verzichtet.
- ▷ Verbesserung beim Eingliederungszuschuss
 - Die Altersgrenze beim Eingliederungszuschuss für Ältere sowie beim Eingliederungszuschuss für ältere Schwerbehinderte wird auf 50 Jahre herabgesetzt.
- ▷ Verbesserungen bei der Weiterbildung von Sozialhilfeempfängern
 - Die Förderung der Weiterbildung von Sozialhilfeempfängern wird ausdrücklich im Gesetz geregelt.
 - Den Weiterbildungsteilnehmern wird ein Wahlrecht eingeräumt, ob sie die für die Qualitätsprüfung erforderlichen Auskünfte dem Bildungsträger oder dem Arbeitsamt erteilen.
 - Es wird sichergestellt, dass die Verpflichtungen und Verbote für erlaubnispflichtige Vermittlung auch für Maßnahmeträger gelten.
- ▷ Sicherung der Gleichbehandlung bei Verleih über einem Jahr

Ein wesentlicher gewerkschaftlicher Erfolg ist aber auch darin zu sehen, dass der von der Regierungskoalition geplante neuerliche Änderungsantrag zum Tarifvorrang bei der Verlängerung der Überlassungsdauer wieder zurückgezogen wurde. Er zielte darauf ab, bei Abschluss von Tarifverträgen generell den Verleih über 12 Monate hinaus zu eröffnen, unabhängig davon, ob die Gleichbehandlung mit der Entlohnung im Einsatzbetrieb sichergestellt ist oder nicht. Nunmehr kann der

Verleih nur dann über ein Jahr ausgedehnt werden, wenn die Gleichstellung der Leiharbeitskräfte mit den Entlohnungsbedingungen und anderen wesentlichen Arbeitsbedingungen des Einsatzbetriebes erfolgt.

2. Beschlüsse der Arbeitsgruppe „Beschäftigungsförderung – aktive Arbeitsmarktpolitik“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

2.1 Modernisierung und Intensivierung der Arbeitsvermittlung

Arbeitsvermittlung ist das wichtigste und kostengünstige Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Eine möglichst schnelle und passgenaue Vermittlung trägt nicht nur dazu bei, dass der Fachkräftebedarf in den Unternehmen gedeckt und das Wachstumspotential der Wirtschaft ausgeschöpft wird. Sie kann auch Langzeitarbeitslosigkeit und damit die Entwertung der beruflichen Qualifikationen der Arbeitslosen verhindern.

Die Bündnispartner stimmen darin überein, dass die derzeitige Vermittlungspraxis der Arbeitsämter verbessert werden muss. Nach ihrer Auffassung müssen von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Arbeitslose und Langzeitarbeitslose bei der Beratung und Vermittlung der Arbeitsämter stärker berücksichtigt werden. Gegenüber den Betrieben kann die aktive Stellenakquisition der Arbeitsämter deutlich verstärkt werden. Schließlich ist der überregionale Arbeitsmarktausgleich verbesserungsbedürftig.

Um die Wachstumschancen in Deutschland auszuschöpfen, die Dauer der Arbeitslosigkeit zu senken und die Kosten der Arbeitslosigkeit zu reduzieren, halten die Bündnispartner eine nachhaltige Intensivierung und Modernisierung der Arbeitsvermittlung für erforderlich. Im einzelnen schlagen sie die Umsetzung folgender Maßnahmen vor:

1. Die Arbeitsvermittlung soll stärker als bisher durch das verbindliche Aufstellen von Bewerberprofilen („Profiling“) eine pass-

genaue Vermittlung besser vorbereiten und zur frühzeitigen Erkennung von Risiken der Langzeitarbeitslosigkeit beitragen. Dort wo dies erforderlich ist, sollte das „Profiling“ um Verfahren zur Erkennung der persönlichen Eignung und des Qualifizierungsbedarfs des Arbeitslosen („Assessment“) ergänzt werden.

2. Um Transparenz, Effektivität und Verbindlichkeit des Vermittlungsprozesses zu steigern, werden die Arbeitsämter verpflichtet, mit jedem Arbeitslosen, bei dem sich Vermittlungsrisiken zeigen, eine verbindliche Eingliederungsvereinbarung zu erarbeiten und abzuschließen. Eine solche Vereinbarung legt fest, welche Leistungen zur Unterstützung der Arbeitssuche und der Qualifizierung durch das Arbeitsamt erbracht werden.

Die Eingliederungsvereinbarung stellt damit im Sinne des „Förderns und Forderns“ zugleich sicher, dass die Arbeitsämter Angebote bereit stellen, die den individuellen Interessen, Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitslosen entsprechen, es sei denn, der jeweilige Arbeitsmarkt lässt dies nicht zu. Andererseits wird ebenfalls im Sinne des „Förderns und Forderns“ mit jedem Arbeitslosen vereinbart, welche Anstrengungen von ihm selbst bei der Stellensuche und der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verbindlich erwartet werden. Die Eingliederungsvereinbarung ist in angemessenen zeitlichen Abständen unter Berücksichtigung des bisherigen Vermittlungsprozesses und der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu aktualisieren. Die Nicht-Teilnahme an vereinbarten Leistungen der Arbeitsförderung und die Verletzung der Mitwirkungspflichten von Arbeitslosen zur Beendigung der Arbeitslosigkeit werden im Rahmen des geltenden Rechts sanktioniert.

3. Um Langzeitarbeitslosigkeit erst gar nicht entstehen zu lassen, müssen die arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur beruflichen Wiedereingliederung unter Beachtung des Vorrangs der Vermittlung dort, wo dies nötig ist, so schnell wie möglich eingesetzt werden können. Dies setzt einerseits eine Stetigkeit der Finanzmittel für den Einsatz der aktiven Arbeitsmarktpolitik unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitslosigkeit voraus.

Andererseits dürfen bei Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung grundsätzlich keine schematischen Wartezeiten mehr gelten. Auch die nachgehende Unterstützung von Arbeitslosen mit Vermittlungsrisiken soll ausgebaut werden, damit nachhaltigere Eingliederungserfolge erreicht werden können.

4. Die Vermittlung in Arbeit bleibt auch bei der Teilnahme an einer Maßnahme der Arbeitsförderung oberstes Ziel. Deshalb sollen Weiterbildungsträger und Beschäftigungsgesellschaften bei geeigneten Maßnahmen schon zu Beginn der Maßnahme mit der Vermittlung von Teilnehmern beauftragt werden, um für diese zusätzliche und qualifikationsgerechte Eingliederungschancen in den Arbeitsmarkt zu erschließen. Um die Anreize für die Vermittlung durch die Träger zu erhöhen, sollen die Arbeitsämter dabei die Möglichkeit erhalten, mit der Beauftragung gleichzeitig ein erfolgsabhängiges Honorar für die nachhaltige Eingliederung besonders förderungsbedürftiger Personen oder einen finanziellen Nachteilsausgleich zu vereinbaren. Zur Verbesserung der Qualität von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung sollen Träger zugleich verpflichtet werden, ein aussagefähiges Controlling-System aufzubauen und zielgruppenbezogene Eingliederungsbilanzen für ihre Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern aufzustellen.
5. Benachteiligte und schwer vermittelbare Arbeitslose benötigen oft eine umfassendere Unterstützung zur nachhaltigen Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, als dies die Bundesanstalt in Anbetracht der Vielzahl ihrer Aufgaben zu leisten im Stande ist.
Die Bündnispartner befürworten deshalb für diesen Personenkreis eine stärkere Kooperation mit spezialisierten Dritten. Dabei muss sichergestellt sein, dass die für die BA geltenden Qualitätsstandards bei der Vermittlung gewahrt bleiben und die Erfolgskontrolle weiterhin den Arbeitsämtern obliegt.
6. Die Bündnispartner setzen sich für den Ausbau präventiver Elemente der Arbeitsvermittlung möglichst noch vor Verlust des Arbeitsplatzes ein. Um vorbeugend

das Entstehen von Arbeitslosigkeit verhindern zu können, soll geprüft werden, ob bei Klein- und Mittelunternehmen eine anteilige Übernahme der Lohnkosten von gekündigten und besonders von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Arbeitskräften möglich ist, wenn diese vor Ablauf des gekündigten Beschäftigungsverhältnisses an einer Qualifizierungsmaßnahme des Arbeitsamtes teilnehmen.

Zudem sprechen sich die Bündnispartner dafür aus, positive Anreize für Arbeitnehmer in Modellprojekten zu erproben, wenn gekündigte Arbeitskräfte eine Anschlussbeschäftigung aufnehmen, ohne arbeitslos zu werden. Die Bündnispartner werden solche Modellprojekte in der Selbstverwaltung der Bundesanstalt für Arbeit unterstützen.

7. Um die Vermittlung von Arbeitslosen zu verstärken, appellieren die Bündnispartner an alle Betriebe, möglichst viele offene Stellen der Bundesanstalt für Arbeit zu melden. Zugleich betonen Sie, dass für eine passgenaue, schnelle und effiziente Vermittlung möglichst präzise Stellen- und Bewerberprofile und ihre zeitnahe Aktualisierung durch die Betriebe und die Bundesanstalt für Arbeit erforderlich sind. Die Meldungen von offenen Stellen durch die Arbeitgeber an die Bundesanstalt für Arbeit sollten deshalb nach Auffassung der Bündnispartner konkrete Angaben zur erforderlichen Qualifikation, zur gewünschten Arbeitszeit und zur Höhe des Entgelts enthalten.

Nach Auffassung der Bündnispartner muss der derzeitige Beschäftigungsausbau und der Abbau der Arbeitslosigkeit vorrangig dazu genutzt werden, um von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte oder betroffene Arbeitnehmer wieder in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern. Die Bündnispartner haben verabredet, die Erfolgsaussichten hierzu durch eine Vermittlungsoffensive der Arbeitsämter nachhaltig zu unterstützen und zu verbessern. Ziel einer solchen Vermittlungsoffensive sollte nach Auffassung der Bündnispartner zum einen die Verbesserung der aktiven Akquisition von offenen Stellen durch die BA sein: Konkret soll die Zahl der Betriebsbesuche und der telefonischen Kontaktaufnahmen vor allem zu kleinen und mittleren Unternehmen durch die BA bereits im nächsten Jahr um jeweils 30% gesteigert werden.

Zum anderen wollen die Bündnispartner die Vermittlung für Risikogruppen des Arbeitsmarktes intensivieren und durch ein stärkeres Fallmanagement nachhaltig verbessern.

Für Arbeitslose mit besonderen Vermittlungsschwierigkeiten sollen dabei bereits 2002 die Zahl der Eingliederungsvereinbarungen von heute rund 500.000 auf eine Million verdoppelt werden. Diese zusätzlichen Eingliederungsvereinbarungen sollen zugleich deutlich schneller als bisher, d.h. in zweimonatlichem Turnus aktualisiert und durch die Einführung von 200.000 sog. assistierter Arbeitsvermittlungen unterstützt werden.

Die Bündnispartner stimmen darin überein, dass für die Neuausrichtung und Neuorganisation des Vermittlungsprozesses der Bundesanstalt für Arbeit mittelfristig kein zusätzliches Personal zur Verfügung gestellt werden kann. Es ist Aufgabe der Bundesanstalt für Arbeit, für die Neuausrichtung des Vermittlungsprozesses durch neue Schwerpunktsetzung beim vorhandenen Personal, durch interne Umschichtungen und Ausschöpfen aller Kapazitätsreserven mittelfristig die personellen Voraussetzungen selbst zu schaffen. Die notwendige kurzfristige Umsetzung einer Vermittlungsoffensive ist nach Auffassung der Bündnispartner jedoch nicht ohne eine vorübergehende und befristete Verstärkung der Bundesanstalt für Arbeit möglich. Die Bündnispartner gehen dabei davon aus, dass für die oben skizzierten konkreten Aufgaben vorübergehend rund 3.000 befristete Arbeitskräfte erforderlich sind. Ein Drittel dieser für die Verstärkung des Vermittlungsprozesses erforderlichen Personals soll die Bundesanstalt für Arbeit durch interne Umschichtungen im Rahmen des aktuellen Personalbestandes zur Verfügung stellen. Je ein weiteres Drittel soll nach Auffassung der Bündnispartner einerseits durch eine vorübergehende Aufstockung der Zahl der Vermittlungskräfte bei der Bundesanstalt für Arbeit und andererseits durch den Zukauf von Vermittlungskapazitäten bei Dritten aufgebracht werden. Die Bündnispartner haben hierzu verabredet, bei der Verabschiedung der Haushalte der nächsten Jahre die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen. Die Bündnispartner gehen dabei davon aus, dass der vorübergehende finanzielle Mehraufwand für Personal im Rahmen des Eingliederungstitels der Bundesanstalt für Arbeit, d.h. ohne Erhöhung der Gesamtausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik verwirklicht wird. Ziel der Bündnispartner ist es,

einen effektiveren Vermittlungsprozess so schnell wie möglich umzusetzen, um durch einen schnelleren Abbau der Arbeitslosigkeit eine Beitragssatzsenkung in der Arbeitslosenversicherung zu erleichtern.

2.2 Jobrotation

Die Bündnispartner haben das Instrument Jobrotation ausführlich erörtert. Sie stimmen darin überein, dass die bisher in der Bundesrepublik im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative ADAPT durchgeführten Modellversuche zu Jobrotation erfolgreich verlaufen sind. Jobrotation führt zu Vorteilen bei den Unternehmen, die durch die Weiterbildung ihrer Beschäftigten das Qualifikationsniveau ihrer Belegschaft erhöhen und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken können. Der zuvor Beschäftigte steigert seine Beschäftigungsfähigkeit, erhöht seine flexible Einsatzfähigkeit und sichert durch die zusätzliche Qualifizierung sein Beschäftigungsverhältnis. Der als Stellvertreter eingesetzte, zuvor Arbeitslose erweitert seine berufliche Qualifikation, gewinnt praktische Berufserfahrung und verbessert seine Vermittlungsfähigkeit. Für ihn eröffnet sich durch die Stellvertretung die Chance, im Betrieb verbleiben bzw. auf einen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb vermittelt werden zu können. Insoweit trägt Jobrotation zum Abbau der Arbeitslosigkeit bei.

Die Bündnispartner vertreten die Auffassung, dass jetzt der Zeitpunkt gekommen ist, die Modellversuche zu beenden und Jobrotation zu einer Regelmaßnahme mit Ausweitung auf das gesamte Bundesgebiet zu machen. Sie sind sich darüber einig, dass nach Auslaufen der Gemeinschaftsinitiative ADAPT auch neue Finanzierungsstrukturen für Jobrotation geschaffen werden müssen.

Die Bündnispartner gehen davon aus, dass es grundsätzlich in der betrieblichen Verantwortung bleibt, die Kosten für die Weiterbildung der bisher Beschäftigten zu tragen. Dies betrifft sowohl die Weiterzahlung von Lohn/Gehalt als auch die Kosten für die Qualifizierungsmaßnahme. Die Bündnispartner appellieren an die Unternehmen und Betriebsräte, bisher bei innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen noch unterrepräsentierte Gruppen wie Un- und Angelernte und ältere Arbeitnehmer stärker einzubeziehen.

Die Bündnispartner schlagen zugleich vor, die Beschäftigung des Stellvertreters bei Jobrotation künftig durch ein neues, eigenstän-

diges Instrument im SGB III zu unterstützen. Sie versprechen sich davon eine wesentlich stärkere Verbreitung von Jobrotation und eine Verbesserung der Beschäftigungschancen von Arbeitlosen.

Soweit eine Qualifizierung des Stellvertreters erforderlich ist, sollte diese möglichst dem Einsatz des Stellvertreters im Betrieb vorgeschaltet werden. Eine finanzielle Förderung kann hier – soweit die entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind – über die Weiterbildungsförderung nach SGB III erfolgen.

Die Bündnispartner vertreten gemeinsam die Auffassung, dass für eine erfolgreiche Umsetzung von Jobrotation ein erheblicher Organisationsaufwand erforderlich ist, der durch die Arbeitsämter oder von ihnen beauftragte Dritte erbracht werden muss. In jedem Fall sollte bei jedem Arbeitsamt ein Ansprechpartner für Jobrotation eingesetzt werden. Zur Finanzierung von Koordinierungsstellen kommen der ESF oder Mittel der Bundesanstalt für Arbeit, ggf. mit einer hälftigen Beteiligung der Länder, in Betracht.

2.3 Chancengleichheit für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt

Die Bündnispartner haben die aktuelle Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern analysiert. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass Frauen es insbesondere wegen der Wahrnehmung familiärer Aufgaben nach wie vor schwerer haben, Zugang zum Arbeitsmarkt und zu beruflichen Aufstiegschancen zu finden. Ihre Erwerbseinkommen bleiben oft hinter denen von Männern deutlich zurück.

Angesichts der gestiegenen Qualifikation von Frauen in den letzten Jahrzehnten wollen Frauen in deutlich stärkerem Maß erwerbstätig sein.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat im Jahr 2000 mit 57,7% ihren bisherigen Höhepunkt erreicht. Dennoch sind Frauen nach wie vor in deutlich geringerem Umfang als Männer (72,8%) am Erwerbsleben beteiligt. Das Qualifikations- und Qualifizierungspotential von Frauen in Zukunft verstärkt auszuschöpfen, gebietet sich jedoch nicht nur aufgrund der sich in bestimmten regionalen und berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten abzeichnenden Arbeitskräfteknappheit, der demografischen Entwicklung sowie der Vorgaben durch die europäische Beschäftigungspolitik, sondern vor allem auch des-

halb, weil Innovations- und Wachstumschancen vergeben werden, wenn die Fähigkeiten und Fertigkeiten vieler Frauen ungenutzt bleiben. Vor diesem Hintergrund stimmen die Bündnispartner darin überein, dass eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Ziel ist.

Die Bündnispartner sind sich bewusst, dass eine stärkere Mobilisierung des Erwerbstätigenpotentials von Frauen nur gelingen kann, wenn gleiche Chancen für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt bestehen. Hierzu ist es erforderlich, alle Maßnahmen bereits im Vorfeld hin auf ihre geschlechtspezifischen Auswirkungen mit dem Ziel einer wirksamen und durchgängigen Gleichstellungspolitik zu überprüfen (Gender-Mainstreaming). Darüber hinaus sind die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarkts im Hinblick auf das Ziel der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern zu verbessern.

Besondere Bedeutung für die Verbesserung der Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt messen die Bündnispartner der Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes sowie der Beseitigung von Hindernissen für eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen bei Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen dabei eine zentrale Rolle. Darüber hinaus sehen die Bündnispartner angesichts der höheren Arbeitslosigkeit von Frauen die Notwendigkeit, die vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik so einzusetzen, dass Frauen vom Beschäftigungsaufbau und dem Abbau der Arbeitslosigkeit in besonderer Weise profitieren.

In einem ersten Schritt werden die Bündnispartner folgende Maßnahmen ergreifen bzw. unterstützen:

1. Um den geschlechtsspezifischen Bedürfnissen von Frauen und Männern besser gerecht werden zu können und somit einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu leisten, werden die Bündnispartner den vorgenannten Ansatz in ihre Entscheidungen und Handlungen integrieren und dafür eintreten, dass dieser Ansatz sowohl in der Politik als auch in der Wirtschaft erfolgreich praktiziert wird.
2. Die Bündnispartner halten die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für dringend erforderlich. Besonderes Gewicht hat der Ausbau ganztägiger Kinderbetreuungsangebote. Darüber hinaus werden sich die Bündnispartner selbst für familiengerechte Arbeitszeitgestaltung einsetzen. Dies soll insbesondere auch Männern die Entscheidung erleichtern, eine stärkere Rolle bei der Kindererziehung zu übernehmen.

- Um die berufliche Situation von Frauen nachhaltig zu verbessern, ist es erforderlich, dass die Berufsberatung in Zusammenarbeit mit den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie mit Unterstützung der Sozialpartner verstärkt auf eine Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen hinwirkt. Die Bündnispartner betonen noch einmal die Notwendigkeit, Frauen verstärkt für die zukunftsächtigen Berufe des IT-Sektors zu gewinnen.
- Die Bündnispartner stellen fest, dass Frauen trotz intensiver Inanspruchnahme der Instrumente der Arbeitsmarktpolitik bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt weniger erfolgreich sind. Sie kommen überein, dass die Ursachen dafür erforscht und Maßnahmen ergriffen werden sollten, damit auch Frauen im stärkeren Maße als bisher durch Vermittlung einen qualifizierten und zukunftsächtigen Arbeitsplatz finden können.
- Kindererziehung ist eine Leistung mit gesamtgesellschaftlicher Bedeutung, die deshalb auch insgesamt von der Gesellschaft unterstützt werden muss. Im Bereich der Arbeitsförderung sind die Regelungen zur Berücksichtigung der Kindererziehung nach Auffassung der Bündnispartner nicht systemgerecht finanziert. Die Bündnispartner stimmen überein, dass entsprechende Leistungen systemgerecht nur aus Steuermitteln und nicht aus dem Beitragsaufkommen erbracht werden dürfen.
- Die Bündnispartner stimmen überein, dass Anreize geschaffen werden sollten, damit Frauen die Chance erhalten, sich stärker als bisher beruflich weiter zu qualifizieren. Dazu gehört zum einen die Stärkung der Motivation der Frauen selbst, damit diese während Elternzeiten

ihre Beschäftigungsfähigkeit möglichst aufrechterhalten. Zum anderen sollte das Angebot von Arbeitgebern sowie Weiterbildungsträgern, einschließlich des Angebots an Kinderbetreuung, verbessert werden, damit Frauen und Männer während der Elternzeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können. Darüber hinaus sollten verstärkte steuerliche Anreize und eine stärkere finanzielle Förderung der beruflichen Weiterbildung während der Elternzeit und eine Verbesserung der Beratungsinfrastruktur für Unternehmen und Betriebsräte in kleinen und mittleren Betrieben zur Förderung der Chancengleichheit geprüft werden.

2.4 Verbesserung der Beschäftigungsaussichten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Bündnispartner haben die aktuelle Situation hinsichtlich der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer analysiert. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach wie vor stärker als andere Arbeitnehmer von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Erfreulicherweise ist jedoch die Arbeitslosigkeit dieser Personengruppe in den letzten Monaten kontinuierlich zurückgegangen, und zwar deutlich stärker als die der anderen Arbeitslosen.

Im Interesse der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst sowie in Anbetracht der zu erwartenden demografischen Entwicklung und im Hinblick auf eine zunehmende Arbeitskräfteknappheit in bestimmten regionalen und berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten stimmen die Bündnispartner darin überein, dass es grundsätzlich notwendig ist, die bisherige Politik gegenüber älteren Arbeitnehmern zu verändern. Wurde bislang versucht, auch durch den vorzeitigen Ruhestand älterer Arbeitnehmer, die Beschäftigungschancen Jüngerer zu erhöhen, so halten die Bündnispartner es für angezeigt, einen Paradigmenwechsel einzuleiten. Auch Änderungen bei den Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation und den sozialrechtlichen Rahmenbedingungen müssen einen wichtigen Beitrag leisten, damit ältere Menschen länger erwerbstätig bleiben.

Anstelle einer vorzeitigen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben sollte künftig die verstärkte Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vorbeugende Verhinderung von Arbeitslosigkeit und die

Wiedereingliederung bereits Arbeitsloser vorrangiges Ziel arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sein. Dies gebietet sich nicht nur aufgrund der verbesserten Beschäftigungssituation und der absehbaren demografischen Entwicklung, sondern auch deshalb, weil das frühe Ausscheiden älterer Arbeitnehmer hohe gesamtgesellschaftliche Kosten verursacht. Zudem wird die sinkende Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer in Deutschland auf europäischer Ebene bereits seit einigen Jahren deutlich kritisiert.

Die Bündnispartner vertreten die Auffassung, dass der Zeitpunkt gekommen ist, die vorhandenen Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik so zu gestalten, dass sie die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer erhöhen und den nach wie vor vorhandenen Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung dieses Personenkreises angemessen Rechnung tragen. Sie begrüßen deshalb nachdrücklich die Initiative der Bundesanstalt für Arbeit, mit der gezielten Vermittlungsaktion „50 Plus – die können es“ die Wiedereingliederungschancen älterer Arbeitnehmer zu verbessern und den Arbeitgebern die oftmals hohe Leistungsfähigkeit und Motivation der älteren Arbeitslosen deutlich zu machen. Dazu zählt auch, dass die Sozialpartner, die Bundesanstalt für Arbeit und die Kammern den Betrieben und den Arbeitnehmern die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens und entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen für Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit verdeutlichen.

Die Bündnispartner halten in einem ersten Schritt folgende gesetzliche Maßnahmen für erforderlich:

Für die Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitsloser schlagen die Bündnispartner vor, bei den Eingliederungszuschüssen für ältere Arbeitnehmer die bisherige Altersgrenze von 55 auf 50 Jahre herabzusetzen. Diese bislang nur durch Rechtsverordnung bis Ende 2001 mögliche besondere Förderung älterer Arbeitnehmer hat sich bewährt und sollte als befristete gesetzliche Regelung bis 2006 verankert werden. Der Eingliederungszuschuss sollte darüber hinaus nicht erst bei bestehender Langzeitarbeitslosigkeit gezahlt werden können, sondern bereits dann, wenn aufgrund einer vom Arbeitsamt festgestellten individuellen Risikoeinschätzung Langzeitarbeitslosigkeit droht. Die Bündnispartner sind sich darüber

hinaus einig, dass auch bei Vermittlung und anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten der frühestmögliche Interventionszeitpunkt entsprechend dem individuellen Risiko geprüft werden sollte.

Vorrangig halten die Bündnispartner eine Qualifizierungsoffensive zugunsten älterer Arbeitnehmer für erforderlich. Weiterbildungsangebote sollten gezielt für diese Personengruppe entwickelt und die betriebliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer ausgebaut werden. Die Bündnispartner stimmen darin überein, dass die Weiterbildung der in Beschäftigung stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorrangige Aufgabe der Unternehmen und der Beschäftigten selbst ist. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können hierzu wesentliche Beiträge leisten, wobei dies auch im Rahmen der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeitgestaltung erfolgen kann. Angesichts des steigenden Qualifikationsbedarfs und der geringen bisherigen Beteiligung älterer Arbeitnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen sollte nach Auffassung der Bündnispartner auch die Bundesanstalt für Arbeit Schrittmacherdienste für eine stärkere Qualifizierung gerade älterer Arbeitnehmer leisten.

Sie schlagen deshalb vor, dass sich die Bundesanstalt für einen befristeten Zeitraum von vier Jahren durch neue Schwerpunktsetzung im Rahmen des jeweiligen Eingliederungstitels an der Finanzierung der Weiterbildungskosten von Arbeitnehmern über 50 Jahre beteiligen kann. Voraussetzung für die Förderung soll das Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses, die Weiterzahlung des bisherigen Entgelts und die Teilnahme an einer nicht nur kurzfristigen, außerbetrieblichen Anpassungsqualifizierung sein. Die Förderung sollte auf ältere Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen mit in der Regel nicht mehr als 100 Beschäftigten begrenzt werden. Dabei sind Frauen angemessen zu berücksichtigen. Nach Auffassung der Bündnispartner wird damit den erhöhten Beschäftigungschancen in kleinen und mittleren Unternehmen ebenso Rechnung getragen wie ihren organisatorischen und finanziellen Schwierigkeiten bei der Durchführung betrieblicher Weiterbildungsangebote.

2.5 Verbesserung der Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Die Bündnispartner stimmen nach eingehender Diskussion darin überein, dass es derzeit in Deutschland zur aktiven Arbeitsmarktpolitik für die wichtigen Instrumente wenig aktuelle und belastbare Evaluationsarbeiten, insbesondere solche mit Kontrollgruppen, gibt. Dies gilt auch für die Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit in der Sozialhilfe. Rückschlüsse aus der Wirkungsforschung anderer Staaten können dieses Defizit aufgrund der unterschiedlichen ökonomischen, sozialen und rechtlichen Rahmenbedingungen nur begrenzt ausgleichen.

Nach Auffassung der Bündnispartner soll die Wirkungsforschung zum arbeitsmarktpolitischen Instrumentarium ausgebaut und verbessert werden, um belastbare Ergebnisse zur Erreichung der unterschiedlichen Zielsetzungen der Arbeitsmarktpolitik zu gewinnen und den Steuerungsprozess auf eine empirisch besser abgesicherte Grundlage zu stellen. Sie treten ebenso für eine Verbesserung der Wirkungsforschung zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen von Dritten ein, die von der Bundesanstalt für Arbeit beauftragt werden. Evaluation muss auf einem breiten, sich ergänzenden Spektrum wissenschaftlicher Verfahren, insbesondere sozialwissenschaftlicher und ökonomischer Ansätze, basieren, um die vielfältigen Zielsetzungen des Arbeitsförderungsrechts berücksichtigen zu können. Die Bündnispartner regen zugleich an, die Datenaufbereitung bei der Bundesanstalt für Arbeit systematisch und umfassend weiter zu entwickeln und für Zwecke der Evaluation geeignete Datensätze möglichst zeitnah zur Verfügung zu stellen. Dabei müssen der Schutz der Sozialdaten gewährleistet bleiben und angemessene Formen der Kostenerstattung gefunden werden.

Die Bündnispartner halten eine solche durchgreifende Verbesserung der Wirkungsforschung für unabdingbar. Entsprechend der Dezentralisierung der aktiven Arbeitsförderung hat die Arbeitsmarktforschung auch die Wirkungen auf regionaler Ebene zu beobachten, zu untersuchen und auszuwerten.

Sie bitten den Gesetzgeber, dafür Sorge zu tragen, dass dies bei den anstehenden Gesetzesänderungen entsprechend Berücksichtigung findet.

3. Stellungnahme des DGB zum ergänzenden Bericht der Benchmarking-Gruppe „Stand der Evaluierung und Beispiele guter Praktiken“¹

1. In Teil 1 dieses ergänzenden Berichts der Benchmarking-Gruppe (Anlagen zu den Thesen) soll ein Überblick über „neue Erkenntnisse der Evaluierung aktiver Arbeitsmarktpolitik“ gegeben werden. Tatsächlich reduziert er sich aber weitgehend auf mikroökonomische Studien aus Deutschland sowie einige nationale makroökonomische Studien. Völlig ausgeblendet werden jedoch die Ergebnisse der nationalen und internationalen sozialwissenschaftlichen Forschung. Dieser Bericht der Benchmarking-Gruppe basiert auf einem weit differenzierteren Gutachten vom Juli 2000 im Auftrag des Bundeskanzleramtes für die Benchmarking-Gruppe, das bereits veröffentlicht und auch über das Internet zugänglich ist². Einzelne Passagen dieses umfassenderen Berichts werden von der Benchmarking-Gruppe wörtlich übernommen, während einige differenzierendere Aussagen der Kürzung zum Opfer fallen. Eine Bewertung und Systematisierung hinsichtlich des methodischen Vorgehens der Repräsentativität der Ergebnisse der zitierten Studien findet leider nicht statt. Lediglich allgemein verweist die Benchmarking-Gruppe auf Seite 6 darauf, dass ein „Großteil der Untersuchungen auf sehr geringen Fallzahlen beruht, die keine Repräsentativität garantieren“. Handlungsempfehlungen auf der Basis dieser Untersuchungen können nicht abgeleitet werden.
2. So konzentrieren sich die Wirkungsanalysen von ABM weitgehend auf den ostdeutschen Transformationsprozess in der ersten Phase und erheben die Wiederbeschäftigungschancen zum zentralen Bewertungsmaßstab. Das damalige AFG

¹ Auch zu anderen Punkten hat der DGB kritische Einwände, die sich teils auf Unterschiede zwischen den Anlagen der Benchmarking-Gruppe und dem Rabe-Gutachten beziehen.

² Brigitta Rabe, Wirkung aktiver Arbeitsmarktpolitik. Evaluierungsergebnisse für Deutschland, Schweden, Dänemark und die Niederlande. Gutachten im Auftrag des Bundeskanzleramtes für die Benchmarking-Gruppe des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, Berlin 2000.

- erhob die Wiedereingliederung allerdings nicht zu einem zentralen Ziel. Ziel des Gesetzes, wie gemeinsamer Initiativen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, war es hingegen vorrangig, dass die überzählige Belegschaft möglichst sozial abgedeckt aus den Treuhand-Unternehmen herausgleiten konnten.
3. Aus den zitierten Studien lassen sich keine praxisorientierten Hilfestellungen ableiten, wie die arbeitsmarktpolitischen Akteure die Arbeitsförderung konkret verbessern können. Auf einer von der Selbstverwaltung der BA im vergangenen Jahr organisierten Tagung haben die Wissenschaftler kaum praktische Schlussfolgerungen ermöglicht, wie die Maßnahmen heute besser gestaltet werden können.
 4. So werden Programmänderungen durch Gesetz ebenso wenig ausgewiesen wie eine Umsteuerung im Verwaltungshandeln. Auch Unterschiede hinsichtlich der Ausgestaltung der Instrumente im Vergleich zu ausländischen Studien bleiben völlig ausgeblendet. So sind bei ABM zumindest Bremsen zur Reduzierung von Substitutions- und Verdrängungseffekten eingebaut, wie es sie bei unspezifischen LKZ oder Investitionszulagen nicht gibt. Bei praxisorientierter Prüfung durch Verwaltung sowie Kontrolle durch die Selbstverwaltung und Einschaltung des Handwerks sind diese Bremsen wirksam. Von Fehlentwicklungen in Einzelfällen kann nicht auf das Ganze geschlossen werden. Das Rabe-Gutachten betont denn auch: „Die Übertragbarkeit der Evaluierungsergebnisse von ABM/SAM in Ostdeutschland auf die heutige Situation in Ost und West ist zweifelhaft.“ (Rabe, S. 35).
 5. Die mikroökonomischen Studien untersuchen nur die direkten Effekte auf die Geförderten; Arbeitsmarktpolitik hat aber Effekte weit darüber hinaus. Wenn die Eingliederung nicht gelingt, kann dies viele Gründe haben, die von der Arbeitsmarktpolitik längst nicht immer beeinflusst werden können. Vielfach beschränken sich die zitierten Studien auf eine Wiedereingliederungsquote, so dass alles, was nicht unmittelbar in Erwerbstätigkeit einmündet, als Misserfolg der aktiven Arbeitsmarktpolitik erscheint. So können selbst falsche Weichenstellungen der Treuhand bzw. Privatisierungspolitik heute vordergründig als Beleg für den Misserfolg der Arbeitsmarktpolitik dienen. Die arbeitsmarktpolitische Eingliederung ist insbesondere in den neuen Ländern besonders schwierig, weil auf dem regulären Arbeitsmarkt – ungeachtet von wirtschaftspolitischen Hilfen – sich nach wie vor kein nachhaltiger Beschäftigungsanstieg abzeichnet und Arbeitsmarktpolitik immer noch eine wichtige, den Strukturwandel sozial flankierende Aufgabe wahrnehmen muss. Andere, über die unmittelbare Eingliederung hinausgehenden Effekte, wie die investiven Komponenten bei ABM, die vielfach zum Aufbau wirtschaftsnaher Infrastruktur und zur Entstehung von Arbeitsplätzen beigetragen haben, bleiben meist außen vor. Mehr als jede 10. ABM im Osten wird auch heute als Vergabemaßnahme in regulären Betrieben durchgeführt. Nicht zuletzt die Wahl-ABM im letzten Bundestagswahlkampf haben die arbeitsmarktpolitische Entlastungswirkung von ABM noch einmal gezeigt. Das Rabe-Gutachten weist denn auch u. a. folgende Aussage auf: „Angesichts des negativen Rufs von ABM in der Öffentlichkeit ist bemerkenswert, dass mehrere Studien positive Wirkungen von ABM/SAM für den weiteren Erwerbsverlauf herausgefunden haben.“ (Rabe, S. 35).
 6. Die Benchmarking-Gruppe betont in ihren Thesen vom Juni 2000 richtigerweise, dass in der Arbeitsförderung neben der Eingliederung qualitative Ziele wie Chancengleichheit eine zentrale Rolle spielen müssen. Die Aussagen im Rabe-Gutachten hierzu werden in dem ergänzenden zweiten Bericht der Benchmarking-Gruppe kaum aufgegriffen. Die Stärkung von Beschäftigungsfähigkeit ist weit mehr als kurzfristiger Verbleib in Beschäftigung. Auch die Brückenfunktion für Ältere in den Ruhestand darf angesichts der schwierigen Situation in Ostdeutschland nicht ausgeblendet werden. Die Mehrzahl der ABM-Studien in Ostdeutschland wertet eine Überbrückungsfunktion in Rente hingegen als Scheitern der Maßnahme. Der Benchmarking-Bericht lässt abweichend vom Rabe-Gutachten z. B. unerwähnt, dass in mehreren Studien neben dem Wiedereingliederungsziel weitere Zielsetzungen von

ABM/SAM genannt werden.

Rabe verweist darauf, dass „die Auswirkungen dieser zusätzlichen, möglicherweise sogar konkurrierenden Zielsetzungen auf die untersuchte Ergebnisvariable jedoch überwiegend nicht diskutiert oder in die Modellierung einbezogen wurden“. (Rabe, S. 16–17).

7. Erwerbsentscheidungen und Einstellungsprozesse sind sehr komplex. In den zitierten Studien wird die Wirksamkeit der Arbeitsmarktpolitik z. T. bewertet, obwohl öffentlich oder privat finanzierte Weiterbildung nicht scharf abgegrenzt wird. Ausgeblendet werden ebenso praxisrelevante Fragen, z. B. die Vorkenntnisse oder Homogenität der Teilnehmer, Art und Qualität der Maßnahmen, Seriosität des Bildungsträgers und Kooperation mit Betrieben. Welche Schlussfolgerungen sollen z.B. daraus gezogen werden, wenn Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen aufgrund eines anderen Einstellungsverhaltens der Betriebe „weniger positiv“ sein sollte: Unklar ist z. B. die Aussage in der Anlage des Benchmarking-Berichts: „Ein stärkeres Auseinanderklaffen von Arbeitsangebot- und nachfrage bei den Frauen könnte in ihrer erhöhten Partizipation am Arbeitsmarkt liegen, die eine Folge der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist.“ Nicht aufgegriffen wird u. a. die Feststellung im Rabe-Gutachten, „dass mehrere Studien die verschlechterten Übergangswahrscheinlichkeiten von Teilnehmern zwar in der ersten Phase bis etwa 1993 zeigen, in der Periode danach sich aber in positive Effekte umkehren“. Keine der zitierten Studien gibt praxisorientierte Hilfestellungen, wie die Lernbedingungen für Arbeitslose verbessert werden können.
8. In Heft 4/1999 der MittAB schreiben Schmid u.a.: „Abschließend ist noch einmal zu betonen: Arbeitsmarktpolitik darf nicht überfordert werden. Die Lösung des Problems liegt in erster Linie in einer Steigerung der Beschäftigungsintensität (...). Heute besteht jedoch die Gefahr, die Effektivität der Arbeitsmarktpolitik aufgrund langjähriger Enttäuschungen zu unterschätzen.“ In den Anlagen zu den Thesen der Benchmarking-Gruppe findet sich dazu kaum etwas.

9. Die Benchmarking-Gruppe will einige „zukunftsweisende“ Beispiele guter Praktiken für Arbeitsmarktpolitik aufzeigen. Die Ausführungen bleiben jedoch sehr allgemein. So wird die unzureichende Nutzung der vorhandenen präventiven Ansätze der Zuschüsse zu Sozialplanmitteln zwar bemängelt, doch wird der Vorschlag der Einrichtung von Transfergesellschaften als Pflichtaufgabe nicht präzisiert. Ebenso wenig werden die Ergebnisse von Evaluationsstudien aus anderen Ländern zur Berufswegeplanung zitiert. Auch der Vorschlag, dass Maßnahmen an aktiven Maßnahmen nicht mehr zu erneuten Ansprüchen auf Transferleistungen führen soll, wird nicht auf die Übertragbarkeit bei uns geprüft. Wer die Betriebsnähe fördern und Vergabe-ABM in regulären Betrieben ausbauen will, steht vor der Frage, ob er drittklassige Arbeitsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt fördern und das Gleichheitsgebot bei gleicher Arbeit zentral verletzen will. Auch die Chancen der Arbeitsvermittlung durch Verleiher werden überschätzt und die Gefahr des Lohndumpings unterschätzt. So verdienen Leiharbeitskräfte im Schnitt bei uns mehr als ein Drittel weniger, als vergleichbar qualifizierte Arbeitskräfte in der Wirtschaft insgesamt.

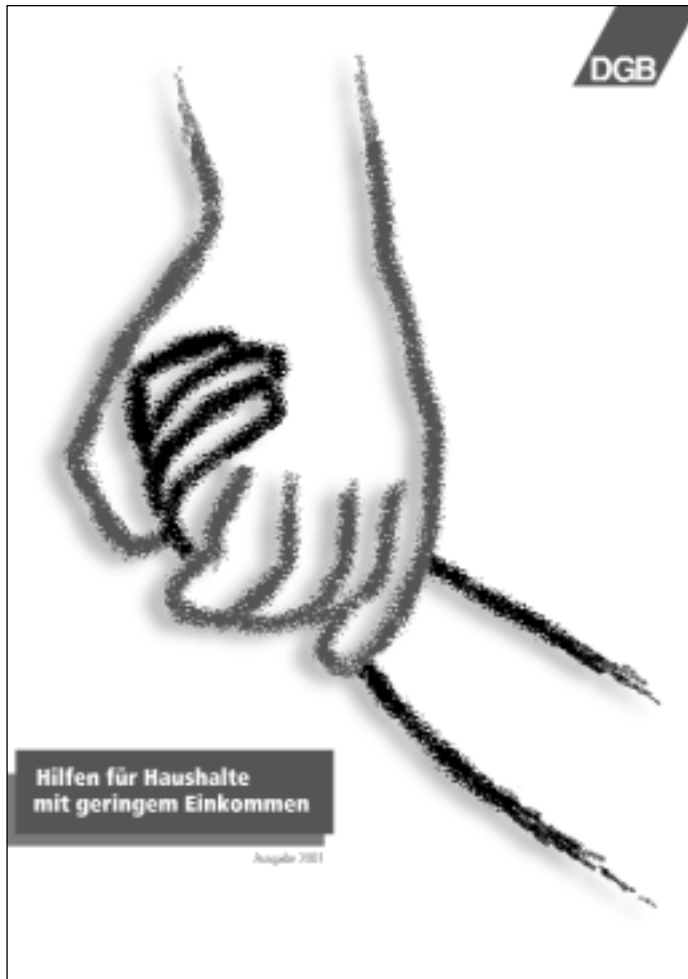
Obwohl die Benchmarking-Gruppe häufig den internationalen Vergleich betont, verzichtet sie auf die Darstellung der niederländischen Regelung, dass die Entlohnung grundsätzlich auf der Basis der Einsatzbetriebe zu erfolgen hat. Eine vergleichbare Regelung findet sich auch in anderen Ländern und wäre ebenso bei uns notwendig. Auch die Kooperation von Arbeits- und Sozialämtern geht zwischenzeitlich weit über die dargestellten Praktiken hinaus. Wie der zwischenzeitlich bereits überarbeitete Leitfaden von BA und kommunalen Spitzenverbänden und die Umfrage der Bertelsmann-Stiftung sowie die Handlungshilfe von Bertelsmann, BA und kommunalen Spitzenverbänden zeigen, sind inzwischen vielfältige Kooperationsformen entstanden. Insbesondere die restriktiven gesetzlichen Regelungen stehen einer noch wirksameren Zusammenarbeit im Wege (vgl. „Soziale Sicherheit“ 8 – 9/2000 + Ziffer 20 neues Papier).

10. Der Datenzugang für eine weitergehende arbeitsmarktpolitische Wirkungsforschung ist sicher ein Problem, doch der Zugang immer noch besser als in vielen anderen Politikbereichen. Die unzureichenden Verknüpfungsmöglichkeiten der Daten sind aber keinesfalls auf Böswilligkeit oder ein Mauern der BA zurückzuführen.
Der sehr weitgehende Anspruch der Wissenschaft auf Zugang und Verknüpfung von Daten darf die Verwaltung der BA nicht überfrachten. Zudem stellt sich das Problem des Datenschutzes und auch der Kostenerstattung für ein beitragsfinanziertes System. Neben der Forschung sind die bereits eingesetzte verwaltungsinterne Erfolgskontrolle über Eingliederungsbilanz, Monitoring, geschäftspolitische Ziele und Leistungsvereinbarung sich ergänzende Instrumente.
11. Die Benchmarking-Gruppe hebt die Evaluation der schweizer Arbeitsmarktpolitik positiv hervor. Allerdings werden keine Ergebnisse oder praktische Vorschläge aus der Schweiz dargestellt. Die Vorschläge in der Anlage zu den Thesen der Benchmarking-Gruppe messen den Datendefiziten – gemessen an den praxisorientierten Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik – insgesamt einen relativ großen Raum bei.
12. Durch teilweise andere Akzente unterscheiden sich die Aussagen des Benchmarking-Berichts und des Rabe-Gutachtens in nicht immer nachvollziehbarer Weise.

Aktuelle arbeitsmarktpolitische Stellungnahmen des DGB 2000/2001

Febr. 2000	Zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Leiharbeit)
Febr. 2000	Zum Bericht der Bundesregierung über Arbeitnehmerüberlassung und illegale Beschäftigung
Mai 2000	Zum Entwurf einer Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hochqualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie (Greencard-Regelung)
Mai 2000	Zum Entwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter
Sept. 2000	Zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (Einmalzahlungs-NeuregelungsG)
Sept. 2000	Zum Entwurf von Folgeänderungen im SGB III als Folge der Änderung des Ausbildungsförderungsreformgesetzes (AföRG)
Sept. 2000	Zum Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter – Bedeutung für die Integrationspraxis in Betrieben und Dienststellen
Nov. 2000	Zum Entwurf eines SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Stand: 26.10.00
März 2001	Zum Antrag illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit (SPD/Bündnis 90/DIE GRÜNEN) "Schattenwirtschaft mit marktwirtschaftlichen Mitteln eindämmen"
Juni 2001	Zur Novellierung des SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
Sept. 2001	Zur Änderung der Arbeitslosenhilfe-Verordnung
Okt. 2001	zum Job-Aktiv-Gesetz Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung im Deutschen Bundestag
Okt. 2001	zum Antrag der CDU/CSU-Fraktion des Deutschen Bundestages "Arbeitsplätze schaffen statt Arbeitslosigkeit verwalten – Reformen für einen besseren Arbeitsmarkt"
Okt. 2001	zum Antrag der FDP-Fraktion des Deutschen Bundestages "Für eine wirksamere und effiziente Arbeitsmarktpolitik"
Dez. 2001	Zum Gesetzentwurf zur Erleichterung der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit
Dez. 2001	Zum Entwurf einer ersten Verordnung zur Änderung der Anwerbestopp-Ausnahmeverordnung

Broschüren des DGB



„Hilfen für Haushalte mit geringem Einkommen“

Auf 42 Seiten erhalten Personen mit geringem Einkommen oder Lohnersatzleistungen Tipps und Hinweise, um ihre materielle Situation zu verbessern. Neben den ausführlichen Erläuterungen zur Sozialhilfe wird der Anspruch auf Wohngeld, Rundfunk und Fernsehgebührenbefreiung und verbilligter Telefonanschluss erläutert. Mit diesem Ratgeber will der DGB dazu beitragen, dass Anspruchsberechtigte die ihnen zustehenden Sozialleistungen kennen lernen und, soweit die Anspruchsvoraussetzungen gegeben sind, diese Leistungen auch beantragen. Die Broschüre wird zu besonders günstigen Konditionen an Gewerkschaften, Initiativen und Beratungsstellen abgegeben:

20 bis 60 Exemplare	1,00 DM,
60 bis 150 Exemplare	0,90 DM,
150 bis 400 Exemplare	0,80 DM,
400 und mehr Exemplare	0,70 DM,

zzgl. Mehrwertsteuer und Versandkosten.

Bestellungen bitte schriftlich an: Siehe unten.



„33 Tipps zum neuen Job – Ratgeber zur Selbstsuche und Hilfen des Arbeitsamtes“

Eine richtige Strategie bei der Selbstsuche und die Nutzung der Hilfsmöglichkeiten des Arbeitsamtes können die Arbeitssuche erfolgreicher machen. Die Arbeitsämter haben in den letzten Jahren ihr Angebot professionalisiert und können inzwischen individuelle Hilfestellung leisten. Dazu kommen zahlreiche Fördermöglichkeiten, die in dieser Broschüre ausführlich vorgestellt werden. Die Broschüre richtet sich an Arbeitslose, Berater und Betriebsräte.

1 Exemplar	7,00 DM
ab 5 Exemplare	5,00 DM
ab 20 Exemplare	3,00 DM
ab 80 Exemplare	2,40 DM

zzgl. MwSt. und Versandkosten

Bestellungen bitte schriftlich an:
Toennes Satz+Druck GmbH
Niermannsweg 1-5
40699 Erkrath
Telefax: 0211-92008-38