
Der Fokus: Arbeitslosigkeit abbauen durch neue Arbeitsplätze

Der Schwerpunkt der Aufgaben und Tätigkeiten der Bundesanstalt für Arbeit liegt aufgrund ihres Gesetzesauftrages und ihrer historischen Entwicklung bislang auf der Arbeitsangebotsseite. Ihr Instrumentarium dient der Vorbeugung und Verkürzung von Arbeitslosigkeit, dem Erhalt und der Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen sowie der Abfederung von Risiken bei eingetretener Arbeitslosigkeit.

Auf der Arbeitsnachfrageseite, insbesondere der Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten, stehen ihr außer der Förderung von Existenzgründern und den Anreizen für Arbeitgeber zur Beschäftigung von Arbeitslosen (Eingliederungszuschüsse) nur Instrumente des zweiten Arbeitsmarktes zur Verfügung.

Um das Ziel der Vollbeschäftigung zu erreichen, reicht es nicht aus, die Wirksamkeit der [BA-neu] allein auf der Arbeitsangebotsseite weiter zu entwickeln. Für den nachhaltigen Erfolg beschäftigungswirksamer Initiativen müssen arbeitsmarkt-, wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen und Initiativen koordiniert und aufeinander abgestimmt sein. Bestehende Ansätze der Zusammenarbeit müssen verstärkt, Schnittstellen stärker berücksichtigt und Plattformen für die Kooperation geschaffen werden.

Daher soll ein neues Instrumentarium geschaffen werden, mit Hilfe dessen ein wirksamer Beitrag zur Entstehung neuer Arbeitsplätze und zur Entwicklung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten geleistet werden kann. Zu diesem Zweck werden die Landesarbeitsämter aus ihrer bisherigen Funktion als Mittelinstanz der Bundesanstalt für Arbeit herausgelöst. An ihrer Stelle wird auf Landesebene mit dem KompetenzCenter eine neue Institution geschaffen. Ihr Aufgabenschwerpunkt liegt in der Stimulierung der Arbeitsnachfrage, der Unterstützung der Unternehmen bei der Durchführung beschäftigungsförderlicher Maßnahmen und der Abstimmung mit der Landespolitik. Die Aktivitäten der KompetenzCenter ergänzen auf unterstützende Weise die Wirtschafts- und Strukturpolitik der Landesregierungen.

Daneben bedarf es eines neuen Dienstleistungsportfolios für überregional tätige Unternehmen. Als kompetenter Partner am Arbeitsmarkt unterstützen die KompetenzCenter die Unternehmen bei der Lösung personalwirtschaftlicher Problemstellungen.

Mit ihrem Consulting-Bereich unterstützen und beraten die KompetenzCenter schließlich die JobCenter beim Umbau der eigenen Organisation sowie beim Aufbau der „Job-Maschine“ (regionale und lokale Projektkoalitionen für Beschäftigungsentwicklung).

KompetenzCenter als „Entwicklungsagentur“

Ziele der KompetenzCenter

Mit den KompetenzCenter sollen neue Beschäftigungspotenziale im ersten Arbeitsmarkt erschlossen und Unternehmen bei der Sicherung bestehender und dem Aufbau neuer Arbeitsplätze unterstützt werden. Sie stellen eine Art „Entwicklungsagentur“ zur Erarbeitung regionaler und lokaler Konzepte zum selbst tragenden Strukturwandel und deren Umsetzung vor Ort dar. Es geht hierbei um Consulting, Coaching, Aufbau von Partnerschaften, Koordination gemeinsamer Plattformen mit den Akteuren des Landes bzw. der Region und Mitgestalten von strukturpolitischen Entwicklungsprogrammen. Durch sie erfolgt die für eine nachhaltige Wirtschaftsdynamik in den Regionen notwendige Vernetzung von Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik.

Die beschäftigungsfördernde Funktion der KompetenzCenter liegt vorrangig in der intensiven Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und öffentlichen Institutionen. Diese Akteure werden von den KompetenzCenter beraten, unterstützt und zielgerichtet auf Beschäftigungswachstum hin orientiert. Dabei agieren die KompetenzCenter im Netzwerk untereinander und binden überregionale Partner in ihre Arbeit ein. Auf diese Weise werden sie zu „Jobmaschinen“ in den Bundesländern und Regionen.

Aufgaben der KompetenzCenter

Key Account Management

Die KompetenzCenter sind die Hauptansprechpartner für Unternehmen, deren Personalentscheidungen einen gravierenden Einfluss auf die Beschäftigungssituation einzelner Standorte, Regionen oder sogar Länder haben.

Beim Key Account Management der KompetenzCenter geht es um eine schnelle und rechtzeitige Einleitung von Maßnahmen, wenn sich die Personalbedarfe dieser Großkunden ändern. Bei drohendem Verlust der Beschäftigung in großen Unternehmen koordinieren die KompetenzCenter in Abstimmung mit Landesregierung, Gewerkschaften und lokalen JobCenter die einzuleitenden Maßnahmen. Die operativen Aufgaben (Personalauswahl, Qualifizierung) werden von den örtlich zuständigen JobCenter wahrgenommen.

Bei Ansiedlungen von Großunternehmen mit regionaler Bedeutung unterstützt das KompetenzCenter die Personalrekrutierung des Unternehmens in Abstimmung mit den JobCenter.

Beschäftigungsberatung

Die Arbeitslosigkeit ist nicht zuletzt ein Bewegungsproblem. Die Hälfte der jährlich über 7 Mio. Neuzugänge in Arbeitslosigkeit kommt aus bestehenden Arbeitsverhältnissen. Bei Beschäftigungsunsicherheiten stehen Unternehmen vor komplexen Entscheidungen. Gemeinsam mit den Spezialisten vor Ort helfen die KompetenzCenter den Unternehmen, Beschäftigung in wirtschaftlich schwierigen Situationen zu sichern und alternative Wege der Kapazitätsanpassung zu finden, die nicht zu Arbeitslosigkeit führen.

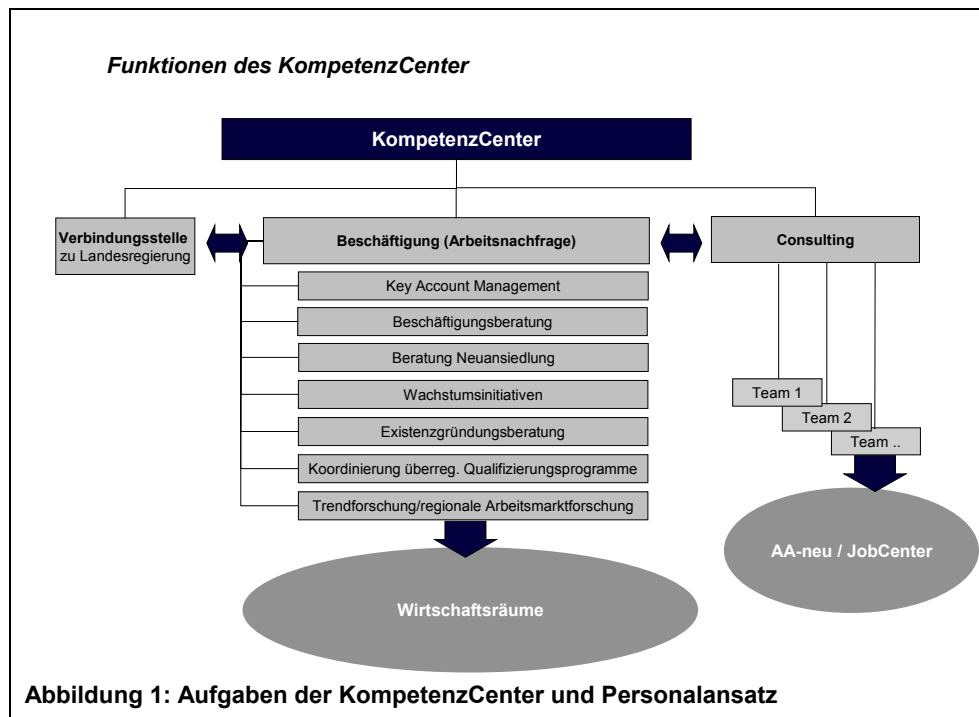
Als Beispiel, was Beschäftigungsberatung in KompetenzCenter leisten kann, sei auf das niedersächsische Modell zur Beschäftigungsförderung verwiesen.

Beratung und Unterstützung bei Neuansiedlungen

Ein wesentlicher Faktor für die Standortentscheidung von Unternehmen ist die Bereitstellung und Qualifizierung des erforderlichen Personals. KompetenzCenter klären mit größeren ansiedlungsinteressierten Unternehmen deren Arbeitskräftebedarf und koordinieren in Zusammenarbeit mit den [AA-neu] die erforderlichen Maßnahmen.

Wachstumsinitiativen und neue Geschäftsfelder

Die KompetenzCenter beraten insbesondere Klein- und Mittelunternehmen durch ihre Fachteams auf der Grundlage der Ergebnisse von Trendforschung und regionalem Arbeitskräfte monitoring über Wachstumsmöglich-



keiten und die Entwicklung neuer Geschäftsfelder. Ihre Netzwerkkompetenz wird für die Herstellung von Kontakten und Partnerschaften genutzt. Aus regelmäßigen Branchengesprächen entstehen gemeinsame Initiativen für Beschäftigung.

Existenzgründungsberatung

Ein hoher Beschäftigungsstand hängt neben der allgemeinen konjunkturellen Situation entscheidend vom effektiven Einsatz beschäftigungswirksamer Instrumente zur Verbesserung des allgemeinen Wirtschaftsklimas und zur Erschließung neuer Marktpotenziale.

KompetenzCenter unterstützen Neugründer bei verschiedenen Problemstellungen. Dazu zählen das Finden von kompetenten Partnern vor Ort, die Vorbereitung bei der Erstellung von Business-Plänen bis hin zur Koordination der Standortwahl mit lokalen öffentlichen Institutionen.

Nach 5 Jahren sind in der Regel noch ca. 50 % der Existenzgründer am Markt und beschäftigen im Schnitt 5 Mitarbeiter. Eine Hauptursache für gescheiterte Unternehmensgründungen ist ihre zu schmale wirtschaftliche Ausgangsbasis (z.B. Produkt, Aufträge). Nachhaltige Existenzgründungsberatung geht über die der Gründung vorausgehende Phase hinaus und begleitet das neue Unternehmen in der kritischen Zeit der ersten Jahre.

Koordination von überregionalen Qualifizierungsprogrammen

Die [BA-neu] übernimmt eine stärker aktivierende und steuernde Rolle gegenüber dem Weiterbildungsmarkt. Dabei fungieren die KompetenzCenter als „Anreger“ für Markt- und Ideenproduktion. Sie stellen Transparenz am Markt her, indem sie Träger der beruflichen Weiterbildung und deren Angebote zertifizieren. Angesichts regionaler und trägerbezogener Preisdifferenzen der Bildungsmaßnahmen ermitteln die KompetenzCenter Durchschnittssätze und Benchmarks und stellen diese als Entscheidungshilfe den JobCenter zur Verfügung.

Die Nachqualifizierung von nicht oder gering qualifizierten Beschäftigten (Qualifizierungsoffensive) ist dringend als vorbeugende Maßnahme gegen die Arbeitslosigkeit von morgen geboten. Die KompetenzCenter ermitteln drohende Qualifikationsengpässe, konzipieren in Zusammenarbeit mit den bildungspolitischen Akteuren des Landes die geeigneten Rahmenprogramme und klären die Finanzierung (nicht aus Beitragsmitteln). Sie unterstützen die operative Umsetzung durch die JobCenter.

Trendforschung und regionale Arbeitsmarktforschung

Durch ihre Trendforschung ermitteln die KompetenzCenter Ansatzpunkte für die Erschließung von Zukunftsmärkten, die in den Potenzialen einer Region angelegt sind.

Arbeitsmarktinformationen bilden die Entscheidungsgrundlage für eine effektive Arbeitsmarktpolitik. Die Anforderungen der Arbeitswelt werden ständig komplexer, da sich Tätigkeitsprofile und Berufsbilder aufgrund der wirtschaftlichen Dynamik immer häufiger wandeln. Die Ermittlung des zukünftigen Qualifikationsbedarfs durch Bedarfsanalysen ist daher eine notwendige Voraussetzung für eine frühzeitige und zielgerichtete Planung und Gestaltung der Weiterbildungsaktivitäten.

Eine der Kernaufgaben der KompetenzCenter ist daher die Bereitstellung regionalwirtschaftlicher Forschungsergebnisse für die Aufgabenwahrnehmung der JobCenter. Des Weiteren obliegt es der regionalen Arbeitsmarktforschung in den KompetenzCenter, Wachstumsmärkte und Zukunftstechnologien zu identifizieren und auf Basis dieser Analysen Vorschläge und Empfehlungen zu Maßnahmenprogrammen und Aktionsplänen zu erarbeiten und an die regionalen Arbeitsmarktakteure heranzutragen.

Hierzu sind insbesondere erforderlich:

Bereitstellen einer einheitlichen Informationsplattform: Da es auf nationaler wie auf regionaler Ebene verschiedene Quellen für Qualifikationsprognosen und eine Vielzahl an Berufen gibt, ist eine einheitliche benutzerfreundliche Informationsplattform zu schaffen, der sich alle Interessenten bedienen können.

Weiterentwicklung der quantitativen Datengrundlage: Ein nationales Arbeitsmarktprognoseforum mit regionalen Schwerpunkten ist aufzubauen. Die Aufbereitung der Ergebnisse sollen in einem benutzerfreundlichen, onlinebasierten Informationssystem präsentiert werden.

Regionalprognosen: Für mittelfristige regionale Prognosen soll bei weitgehend unabhängiger Durchführung ein koordiniertes Instrumentarium entwickelt werden. Die operative Durchführung wird durch die KompetenzCenter gesteuert. Hierzu zählen neben der Organisation von Ausschreibungen die Unterstützung und das Monitoring der durchführenden Institutionen und Forschungseinrichtungen.

Evaluation: Im Sinne eines lernenden Prognosesystems muss die Qualität der Analysen ex post an den Realisierungen gespiegelt werden.

Verbindungsstelle zur Landesregierung und Programmabstimmung

In vielen Regionen gibt es heute erfolgversprechende Maßnahmen und Initiativen, die es zu bündeln und zu koordinieren gilt. Dadurch kann deren Durchschlagskraft und Wirkung zur Schaffung neuer Arbeitsplätze, zur Erhöhung der Standortattraktivität und zur nachhaltigen Dynamisierung der Wirtschaftsaktivitäten vor Ort erhöht werden. Mit ihren Dienstleistungen unterstützen die KompetenzCenter die Landesregierungen und Kommunen bei der Durchführung ihrer wirtschaftspolitischen Programme.

Zusammenarbeit mit den JobCenter

Die KompetenzCenter bauen einen Consultingbereich auf, dessen Teams die JobCenter bei der operativen Umsetzung beschäftigungswirksamer Maßnahmen beraten.

Ein wesentliches Element lokaler Wirksamkeit wird hierbei in der Bildung von Projektkoalitionen der Arbeitsmarktakteure und der Planung und Umsetzung wachstumsorientierter Entwicklungsprogramme sein. Durch Best-Practice-Beispiele, Organisations- und Programmkompetenz und spezifisches Expertenwissen im Bereich von Wachstumsmärkten können Beiräte, Geschäftsleitungen und Fachkräfte der [AA-neu] bei der Planung von Programmen und Maßnahmen zur Umsetzung der geschäftspolitischen Ziele unterstützt werden.

Die KompetenzCenter haben unterstützende und beratende Funktion beim Aufbau der neuen Strukturen und Arbeitsprozesse in den JobCenter. Sie stellen Fachkräfte für Dienstleistungstiefe, Schnittstellenmanagement und Prozessgestaltung in JobCenter und PSA zur Verfügung. Die Begleitung der Organisationsentwicklung kann in Verbindung mit Coaching und Evaluationsmaßnahmen darüber hinaus als ständige Dienstleistung angeboten werden.

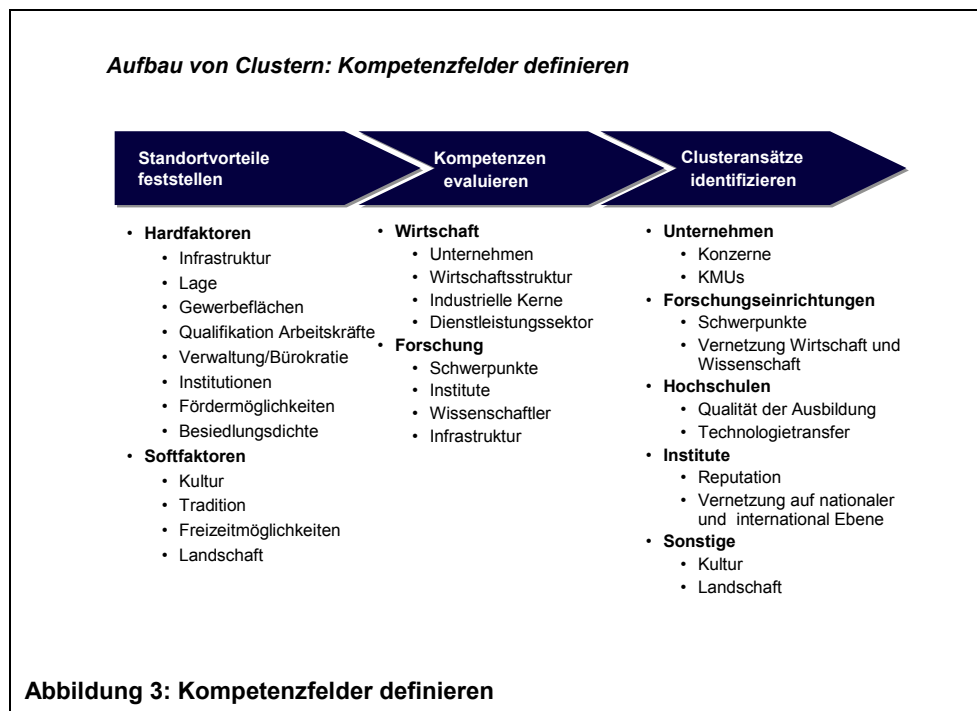


Neue Arbeitsplätze durch Clusterbildung in regionalen Wirtschaftsräumen

Nicht nur im Inneren der Unternehmen, auch in ihrem Umfeld und in den Regionen ruhen Potenziale, die über die Perspektiven der nächsten Job-generation entscheiden. Um Wachstums- und Beschäftigungsdynamik auszulösen, müssen diese Potenziale aufgespürt und gezielt und regionenspezifisch mit innovativen Ideen gefördert werden.

Hier setzt das Konzept der Clusterbildung an. Dabei bezeichnet der Begriff Cluster die regionale Konzentration und Vernetzung von sich ergänzenden wirtschaftlichen und nicht wirtschaftlichen Aktivitäten um ein bestimmtes Kompetenzfeld herum. Bei Clustern handelt es sich nicht um die Kooperation von Unternehmen zur Erlangung eines bestimmten, zeitlich terminierten Zieles, sondern sie bestehen von sich aus, weil es einen gemeinsamen Bezugspunkt gibt, um den herum sich eine innovative Vielfalt entwickelt.

Die erfolgreichsten Regionen weltweit beweisen: Nicht Steueroasen oder Freihandelszonen, nicht attraktive Regionallagen oder Fördergebiete weisen den größten Beschäftigungszuwachs auf, sondern Regionen mit Clusterbildung. Nicht das Gießkannenprinzip ist erfolgreich, sondern die Bündelung von Ressourcen, Kreativität und Handlungsenergie auf die „natürlichen“ Anlagen eines sozio-kulturellen und ökonomischen Raumes. Starke Kerne üben auf andere Arbeitsplätze Anziehungskraft aus. Dort gelingt es, Zentren mit Schwerpunkten zu bilden, deren Leistungsträger und



Fachleute sich regional zu Netzwerken verdichten. Dieses Milieu bildet den Nährboden für Unternehmensgründungen, Dienstleistungen sowie Wohn- und Freizeitkultur.

Der erste Schritt, eine regionenspezifische Wirtschafts- und Arbeitsmarktdynamisierung in Gang zu setzen, liegt daher im Aufspüren regionaler Einheiten und in der Analyse ihrer Stärken und Schwächen. Hier gilt es, neue Entwicklungsperspektiven der Stärken zu entdecken und aus bisherigen Schwächen die neuen Ansatzpunkte für wirtschafts- und beschäftigungsförderliche Attraktivität herauszuarbeiten.

Von allen Formen von Wirtschaftsräumen haben Cluster die höchste Eigendynamik. Zu ihrer vollen Entfaltung brauchen sie zwar einen langen Zeitraum, in der Regel 10 bis 20 Jahre, wenn sie jedoch eine bestimmte kritische Masse überschritten haben, dann wachsen sie stabil und nachhaltig ohne äußere Hilfe als selbstverstärkender, eigendynamischer Prozess.

Cluster wirken auf unterschiedliche Art und Weise auf den Markt ein:

Stärkung der Effizienz

Die Transaktionskosten sinken aufgrund verringerter Transportwege und verbesserten Logistikketten, die Kommunikationswege werden kürzer, die Marktteilnehmer können schneller aufeinander reagieren und notwendige Produkte und Dienstleistungen können kostengünstiger, einfacher und schneller beschafft werden.

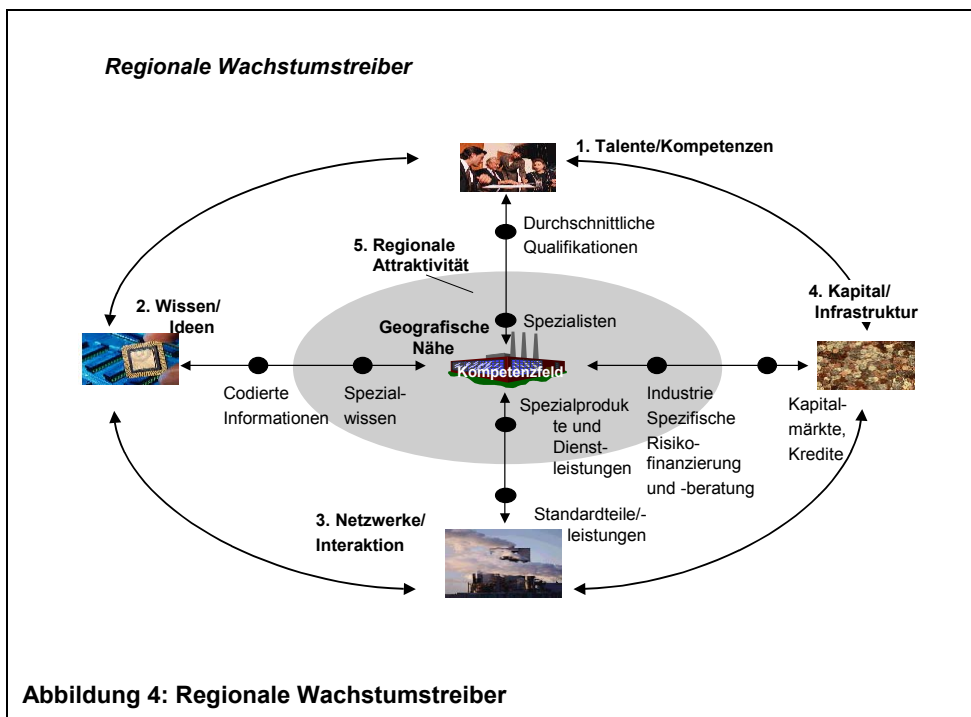


Abbildung 4: Regionale Wachstumstreiber

Treiben von Innovationen und Produktivität

Durch die enge räumliche Verflechtung von Marktteilnehmern und Unternehmen werden Marktlücken sehr viel schneller erkannt und wahrgenommen, Innovationen drängen sich von selbst auf, da die technischen Experten vor Ort sind. Alle Elemente des Wertschöpfungsprozesses, von der Idee bis zum Produkt, sind vorhanden und können schnell und reibungslos für neue Geschäftsmodelle zusammengeführt werden.

Die entsprechende Infrastruktur von den Verkehrswegen über kommunale Einrichtungen bis hin zu Hochschulen und Ausbildungsstätten ist vor Ort. Hinzu kommen noch Finanz- und anderen Dienstleister, die sich auf das jeweilige Themengebiet spezialisiert haben und auf die Bedürfnisse der Clusterteilnehmer zugeschnittene Dienste anbieten.

Steigerung der Gründungsrate

Die Schwelle zum Markteintritt liegt in einem Cluster erheblich niedriger als außerhalb. Die Kapitalbeschaffung ist einfacher, da Investoren und Venture Capitalists, die sich auf die Clusterthematik spezialisiert haben, als Finanziers zur Verfügung stehen und es darüber hinaus spezialisierte Förderprogramme und –möglichkeiten gibt. Zulieferer und Dienstleister finden sich vor Ort. Die Haupterfolgsfaktoren für Gründer sind neben einer zündenden Geschäftsidee, einer entsprechenden Unternehmerpersönlichkeit und dem erforderlichen Kapital zum einen die Möglichkeit, Kooperationspartner zu finden, zum anderen der erste Referenz- oder Pilotkunde, der den Mut und Unternehmergeist hat, ein innovatives Produkt einzusetzen oder ein völlig neues Dienstleistungskonzept zu nutzen. Beides ist im sozialen Zusammenhang und spezifischen Innovationsmilieu eines Clusters sehr viel leichter zu finden als andernorts.

Ansatzpunkt für KompetenzCenter

Ansiedlung von Unternehmen

Hierbei handelt es sich um die gezielte Förderung von Ansiedlungen neuer und bestehender Unternehmen um einen bereits vorhandenen industriellen oder Dienstleistungskern oder an einem Standort mit entsprechenden industrienahen Forschungseinrichtungen.

Für ansiedlungswillige Unternehmen sind neben einem interessanten Markt vor allem Standortfaktoren wie Fördermöglichkeiten, vorhandenes Personal, gute Zuliefererstruktur sowie einfache bürokratische und administrative Rahmenbedingungen von entscheidender Bedeutung.

Förderung von Existenzgründungen

Es geht um die gezielte Unterstützung von Neugründungen in bestehenden sowie neuen Geschäftsfeldern mit konventionellen oder hochinnovativen Produkten durch entsprechende Maßnahmen zur Ideengenerierung und zur Kapitalbeschaffung sowie der Initiierung von Netzwerkaktivitäten zum Aufbau von Geschäfts- und Kundenbeziehungen.

Die Förderung umfasst Beratung und Coachingmaßnahmen, mit denen die Gründer vor, während und nach der Gründung unterstützt werden. Ein wichtiges Element hierbei ist die Businessplanerstellung, die als Geschäftsgrundlage und als Informationsbasis für Partner und Investoren dient. Weitere wichtige Aufgaben sind Bereitstellung von Kapital durch Investoren sowie die Vermittlung von Kontakten mit potenziellen Kunden.

Die guten Erfahrungen mit der Förderung von Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit, der unterdurchschnittliche Besatz mit Selbständigen sowie die Erkenntnis, dass neue Arbeitsplätze in erster Linie über Neugründungen entstehen, müssen insbesondere im weiteren Aufbau Ost genutzt werden. Hierzu soll insbesondere in den neuen Bundesländern gezielt ein Aktionsprogramm der KompetenzCenter ansetzen.

Wachstumsinitiativen und Neue Geschäftsfelder mit Fokus KMU

Hierbei geht es um den gezielten Aufbau neuer Geschäftsfelder zur Erschließung weiterer Geschäftsmöglichkeiten für bestehende und neue Unternehmen um vorhandene Kompetenzfelder oder in Zukunftsmärkten. Letztere entstehen in der Regel aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen heraus. Durch verbesserten Technologietransfer und Vernetzung von Know-how-Trägern aus Forschung und Wirtschaft werden diese Märkte schneller erschlossen.

In diesen Bereichen werden die KompetenzCenter schwerpunktmäßig tätig. Sie setzen hierbei an den bereits vorhandenen Ressourcen von Land und Region auf und bringen sich mit ihrem zusätzlichen Dienstleistungsangebot in bereits vorhandene Netzwerke ein.

Durch ihre Zusammenarbeit mit den [AA-neu] der Region und deren JobCenter ergeben sich neue Synergieeffekte bei der wirksamen Stimulierung bzw. nachfragegerechten Weiterentwicklung von Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot einer Region.

Kooperationspartner und Kunden der KompetenzCenter sind neben den Unternehmen und [AA-neu] mit ihren JobCenter insbesondere Land, Kommunen, Wirtschaftsregionen, öffentliche und private Wirtschaftsförderungseinrichtungen und alle weiteren Akteure der regionalen Wirtschaftsförderung.

Organisation der KompetenzCenter

Der Übergang von Landesarbeitsämtern zu KompetenzCenter muss vor dem Hintergrund der verfassungsrechtlichen Zuständigkeitsverteilung zwischen Bund einerseits und Ländern/Kommunen andererseits erfolgen.

Der Bund darf operativ nur im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik agieren. Regionale Wirtschaftspolitik ist den Ländern vorbehalten. Das gilt ebenso für den Einsatz der Mittel. Für Maßnahmen der Wirtschaftspolitik dürfen Finanzmittel der Arbeitslosenversicherung nicht eingesetzt werden (versicherungsfremde Leistungen). Die Finanzierung regionaler Wirtschaftspolitik hat ihre eigenen Quellen (EU, Bund, Komplementärmittel durch Länder und Kommunen).

Unter Beachtung dieser Zuständigkeitsverteilung wirken die bisherigen Landesarbeitsämter mit an der Planung und Durchführung einer gemeinsamen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik mit den Landesregierungen, den Kommunen und den Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft.

Die verfassungsrechtlichen Vorgaben sind bei der rechtliche Ausgestaltung der Trägerschaft und bei den Berichtsstrukturen der KompetenzCenter zu beachten. Die gegenüber der bisherigen Praxis der BA stärkere Mitwirkung und aktivere Rolle der KompetenzCenter an einer im Sinne der Clusterentwicklung verzahnten Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik erfordert daher in Zukunft eine andere organisatorische Lösung als die ausschließliche Trägerschaft durch die BA. Das längerfristige Ziel ist die Trägerschaft durch die Länder, wobei sich Kommunen, Einrichtungen der Wirtschaft und andere Akteure anschließen können.

Übergangsszenario

Die bisherige Funktion der Landesarbeitsämter als Mittelinstanz mit Fach- und Dienstaufsicht gegenüber den Arbeitsämtern wird aufgehoben. Aufgaben, die bislang aus Gründen der effizienten Erledigung zentralisiert und bei den Landesarbeitsämtern angesiedelt waren, werden auf Stützpunkt-[AA-neu] verlagert oder von der Zentrale wahrgenommen.

Bund und Länder schließen vor dem 1.1.2003 eine Verwaltungsvereinbarung, auf Grund derer die KompetenzCenter als Dienstleister ihre Beratungs- und Unterstützungsleistung beim Aufbau bzw. bei der Weiterentwicklung beschäftigungsdynamischer Wirtschaftscluster in den Regionen der Bundesländer erbringen.

Mittel aus der Arbeitslosenversicherung dürfen hierbei nur für die arbeitsmarktpolitischen Aufgaben der KompetenzCenter verwendet werden.

Für den Aufbau der erforderlichen Fachkompetenzen ist neben der Rekrutierung aus den Beschäftigten der Landesarbeitsämter ein externer Einstellungskorridor zu schaffen. Die Personalrekrutierung wird über ein Assessment Center durchgeführt.

Entscheidend ist, dass unverzüglich die Neuausrichtung an den neuen Aufgaben beginnt und die Ressourcen wirkungsorientiert gebündelt und vernetzt werden, um auf der Seite der Arbeitsnachfrage einen wirkungsvollen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit zu leisten.

Start mit den neuen Bundesländern

Ausgangslage

Die Situation in Ostdeutschland ist nicht pauschal als dramatisch einzustufen, wie eine Studie der KfW (IAB/DIW 2001) zeigt. Es gibt Regionen, deren Entwicklung diejenige Westdeutschlands übertrifft, wogegen andere eine rückläufige Wirtschaftsentwicklung aufweisen. Für die benachteiligten Regionen bedeutet dies, dass die Lebensverhältnisse gegenüber den anderen Regionen Ostdeutschlands, insbesondere aber gegenüber Westdeutschland, immer weiter auseinander klaffen.

Als Trend lässt sich hierbei feststellen: Teile des verarbeitenden Gewerbes einschließlich Bergbau schrumpfen weiter; andere insbesondere im Bereich Fahrzeugbau, Chemische Industrie, DV, die überdurchschnittliche Exportquoten haben, sind derzeit die einzig relevanten Wachstumstreiber – auch für die Beschäftigung.

Die Branchenstruktur erweist sich als prägend für den Erfolg einer Region. Besonders wichtig für die Entwicklung einzelner Wirtschaftszweige ist die Zugehörigkeit zum lokalen oder überregionalen Sektor, letzterer wie Land- und Energiewirtschaft sowie der Bergbau ist am stärksten vom Niedergang betroffen. Demgegenüber hat der regional ausgerichtete Sektor Impulse von der transfergestützten, nachholenden Investitionstätigkeit in Wohnungen, Gewerbeimmobilien und Infrastruktur erhalten.

Mit der nachlassenden Investitionstätigkeit ist dieser Sektor jedoch gefährdet wie sich an dem Rückgang (durchschnittlich 10 Prozent) der Bauwirtschaft in den letzten beiden Jahren zeigt. Die positive Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland wird entscheidend davon abhängen, den überregionalen Sektor zu stärken und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen, um so von Transferleistungen unabhängig zu werden. Im produzierenden Gewerbe sanken erstmals im Jahr 2000 die Lohnstückkosten unter das Westniveau. Hält diese Entwicklung an, so wird es dem Osten gelingen, einen überregionalen, konkurrenzfähigen Sektor aufzubauen.

Verschärft wird die Problematik strukturschwacher Regionen, die unter der mangelnden Produktivität besonders leiden, durch eine selektive Migration. Das Abwandern besonders qualifizierter Kräfte in Regionen mit guten Beschäftigungsaussichten, lässt diese Gebiete noch weiter zurückfallen. Es wird darum gehen, durch gezielte Maßnahmen die Standortattraktivität und die Beschäftigungssituation gerade in diesen Regionen erheblich zu verbessern.

Weitere Einflussfaktoren für die Beschäftigungssituation ist die Infrastrukturausstattung und insbesondere die geografische Lage. Regionen, die an Polen und in geringerem Maße an Tschechien grenzen, sind stärker benachteiligt. Des Weiteren hat sich die räumliche Nähe zu Westdeutschland

in einigen Regionen wegen der Abwanderung der Arbeitskräfte und dem höheren Konkurrenzdruck insbesondere auch des lokal orientierten Dienstleistungssektors negativ ausgewirkt.

Insgesamt weisen die Disparitäten in Ostdeutschland eine sehr kleinteilige Struktur auf. Benachteiligt sind vor allem ländliche Gebiete in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern, während das Umland Berlins und der Süden insgesamt besser abschneiden.

Maßnahmen zur regionalen Förderung und lokalen Wirtschaftspolitik

In den Regionen, die durch Fördermaßnahmen der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), der Deutschen Ausgleichsbank (DtA) sowie der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ gefördert wurden, ist die Beschäftigungsentwicklung geringfügig positiver verlaufen.

Ein wesentlicher Ansatz für eine positive Beschäftigungsentwicklung stellen neben der Sicherung bestehender Unternehmen die Unternehmensneugründungen dar. Schätzungen zufolge schafft jedes neugegründete Unternehmen im Durchschnitt drei neue Arbeitsplätze. Dazu kommen weitere Beschäftigungswirkungen durch eine erhöhte Nachfrage nach Dienstleistungen sowie dadurch, dass sie als Treiber von Innovationen und Produktivität wirken, die langfristig auch etablierten Unternehmen zu einer stärkeren Wettbewerbsfähigkeit verhelfen.

Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (ca. 7 Mrd € für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Strukturanpassungsmaßnahmen sowie Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung) leisten insgesamt temporär einen positiven Beitrag, da das Arbeitskräftepotenzial aktiviert und an die lokalen Bedarfe angepasst wird. Damit stellen diese Gelder eine Investition in produktive Fähigkeiten dar, die für ein Gelingen des Transformationsprozesses essentiell sind. Ein Sekundäreffekt der ABM war die allgemeine Standortverbesserung durch die Beseitigung von Altlasten.

Auch künftig sollen daher Maßnahmen der Investitionsförderung und der aktiven Arbeitsmarktpolitik beibehalten werden. Allerdings soll auf der Basis entsprechender Detailanalysen untersucht werden, wie diese Mittel noch zielgerichteter für den Aufbau von Clustern und anderen Wirtschaftschwerpunkten insbesondere in den strukturschwachen Regionen verwendet werden können.

Standortbedingungen und Regionalentwicklung

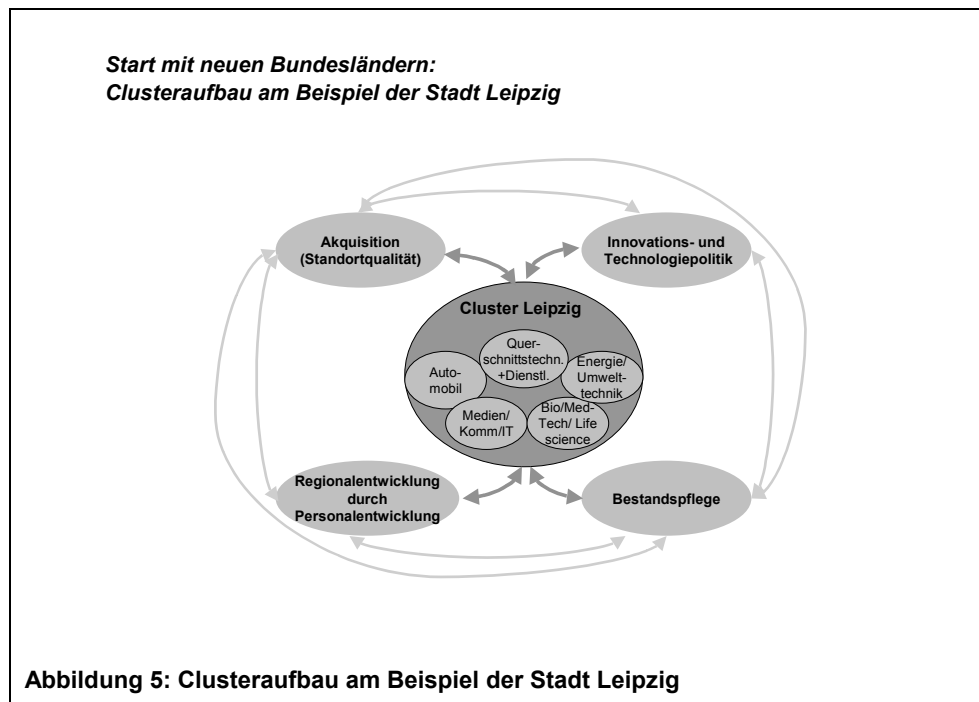
Regionen, in denen sich erste Clusteransätze durch wirtschaftlich gesunde Unternehmen, insbesondere Großunternehmen mit überregionaler Ausrichtung bilden, haben sich in Ostdeutschland insgesamt positiver entwickelt. Diese Unternehmen sind in die überregionale Arbeitsteilung eingebunden und geben zudem Impulse in die Region hinein. Das bedeutet, dass ein

entsprechender industrieller Kernbestand zwingend notwendig ist, um mittel- bis langfristig als Region zu prosperieren.

Dieser Kernbestand hängt wiederum von einer Reihe von Standortfaktoren ab, deren zwei wichtigsten sind: zum einen das Vorhandensein und eine hohe Qualität des Engagements der lokalen öffentlichen Institutionen wie Kommunalverwaltung, IHK, Kammern und Arbeitsämtern; zum anderen die überregionale Verkehrsanbindung, insbesondere des Straßenverkehrs.

Die Entwicklung von Beschäftigung und Einkommen der Regionen wird weitgehend von der Leistungsfähigkeit der vorhandenen Unternehmen bestimmt. Die Leistungsfähigkeit wiederum hängt von der Modernität des Kapitalstocks, der Innovationsfähigkeit des Unternehmens, der Wettbewerbsfähigkeit insbesondere auf überregionalen und dynamischen Märkten, der Ertragslage sowie der Verflechtungen zwischen den einzelnen Regionen ab. Darüber hinaus spielen die Eigentumsverhältnisse, insbesondere einer gelungenen Privatisierung, sowie die Unternehmensgröße- und -entwicklung eine weitere Rolle.

Regionen, in denen leistungsfähige Großunternehmen vorhanden sind, schneiden in Ostdeutschland bei weitem besser ab, als solche, die keine entsprechende Struktur aufweisen. Das hängt in erster Linie damit zusammen, dass Großunternehmen tendenziell besser in der Lage sind, eine entsprechende Wettbewerbsfähigkeit zu erlangen, die es ihnen ermöglicht, erfolgreich auf überregionalen Märkten tätig zu sein. Dieser Befund zeigt deutlich, dass der gezielte Aufbau von Clustern um bestehende (Groß)Unternehmen, die ihrerseits über eine moderne Kapitalausstattung



verfügen und überregional tätig sind, einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten zu leisten vermag.

Das Beispiel einer gelungenen Clusterbildung

Neben der Wolfsburg AG mit ihrem Konzept AutoVision gibt es auch in Ostdeutschland Ansätze der Bildung erfolgreicher Wirtschaftskluster mit mittelfristig positiver Beschäftigungsdynamik, wie das Beispiel Leipzig zeigt.

Die Stadt Leipzig wurde wie die anderen Regionen der neuen Bundesländer von einem tiefgreifenden Strukturwandel getroffen und liegt mit einer Arbeitslosenquote von 18,7 Prozent leicht über dem Niveau Sachsens.

Die Stadt Leipzig konzentriert sich in der kommunalen Wirtschaftsförderung auf vier Kernaufgaben:

- Unternehmensneugründungen
- Ansiedlung von Unternehmen
- Innovationen im Mittelstand
- Standortbindung bei starkem Wachstum und fortschreitender Globalisierung

Die Kommunale Wirtschaftsförderung der Stadt Leipzig hat fünf Kompetenzfelder identifiziert, in denen die Clusterbildung gezielt vorangetrieben wird.

- Automobil

Aufgrund der schon zu Zeiten der DDR vorhandenen automobilen Kompetenz sowie der langjährigen Maschinenbautradition verfügt Leipzig über eine Vielzahl mittelständischer und kleiner Unternehmen, die in diesem Bereich tätig sind. Darüber hinaus gibt es ein gut ausgebildetes Arbeitskräftepotenzial.

Diese Voraussetzung sowie die schnelle und unbürokratische Bereitstellung entsprechender Flächen ermöglichte es Leipzig, an seine alte Automobiltradition anzuknüpfen.

- Gesundheit/Biotechnologie/Medizintechnik/Life Sciences

Aufgrund der herausragenden Hochschulen und Forschungseinrichtungen insbesondere im Bereich Pflanzen-Biotechnologie und medizinische Biotechnologie beginnt Leipzig, ein BioTech-Cluster von erstem Rang zu etablieren.

Alleine von 1995 bis 1999 konnte die Anzahl der Bio-Technologie-Unternehmen um 300 Prozent gesteigert werden. Über ein Viertel aller in

Sachsen ansässigen Biotechnologieunternehmen haben ihren Sitz in Leipzig.

- Medien/Kommunikation/IT

Günstige Standortfaktoren wie moderne Telekommunikationsstruktur, eines der leistungsfähigsten Netze in Deutschland, über 40.000 qualifizierte Beschäftigte in der Medienbranche, davon über 14.000 freie Mitarbeiter, über 40 CallCenter und die 2001 eröffnete Sendezentrale des MDR sind nur einige Elemente dieses Clusters. Dazu kommen eine Vielzahl traditioneller und neuer Forschungs- und Ausbildungsstätten.

Weitere Clusterthemen sind:

- Energie- und Umwelttechnik
- Querschnittstechnologien und Dienstleistungen

Der Clusteraufbau wird gezielt durch eine Reihe von Maßnahmen durch die Stadt selbst oder durch Partner unterstützt. Die Vernetzung der verschiedenen Akteure unter dem Dach der Wirtschaftsförderung der Stadt Leipzig ist ein entscheidendes Kriterium für den erfolgreichen Clusteraufbau in Leipzig.

Schneller Aufbau der KompetenzCenter

Besondere Bedeutung kommt dem schnellen Aufbau der KompetenzCenter in den neuen Bundesländern zu, um in Zusammenarbeit mit den dortigen Akteuren der Wirtschaftspolitik die Entwicklung wachstumsdynamischer Cluster voranzutreiben.

Die unterschiedliche Situation und Entwicklungen in den Regionen erfordern differenzierte regionale Strategien. Eine strategisch angelegte Wachstums- und Beschäftigungspolitik, die von den Arbeitsmarktakteuren gemeinsam getragen wird, ist gerade dort geboten, wo keine eigendynamisch positive Entwicklung zu erwarten ist.

Es gilt, zusätzliche Investitionsprogramme anzustoßen für die Förderung kommunaler Investitionen zur Stabilisierung regionaler Beschäftigung insbesondere im Bereich des Handwerks. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Verbesserung der gesamten Infrastruktur auch im Hinblick auf die Osterweiterung der EU.

Grundsätzlich gilt, dass zur Stabilisierung und Verbesserung der Beschäftigungslage gerade in den strukturschwachen Regionen (in Ost wie in West) weiterhin für begrenzte Zeiträume und/oder bestimmte Zielgruppen zusätzliche Arbeitskräftenachfrage durch aktive Arbeitsmarktpolitik initiiert werden muss, bis die neuen Instrumente der [BA-neu] auf der Arbeitsnachfrage- und Angebotsseite wirksam greifen werden.

Auch diese öffentlich initiierten Angebote sollen so marktnah wie möglich implementiert und umgesetzt werden. Sie sollen marktgängige soziale und fachliche Kompetenzen der Teilnehmer erhalten bzw. entwickeln.

Um gleichzeitig eine möglichst große lokale Beteiligung und Ideenreichtum im Sinne der angestrebten „Projektkoalition“ zu erreichen, werden zukünftig vor einer Vermittlung in diese Angebote (jährliche) Ideen- und Innovationswettbewerbe für Projekte zeitweiser Arbeitskräftenachfrage organisiert.

An diesen Ausschreibungen können sich als (potentielle) Projektträger alle Unternehmen, Vereine, Initiativen – kurz alle Partner der „Projektkoalition“ beteiligen.

Über die Vergabe an Wettbewerbersteilnehmer wird in enger Kooperation zwischen JobCenter, PSA und den lokalen Akteuren und Finanziers nach einem vorher festgelegten und veröffentlichten Kriterienkatalog entschieden.

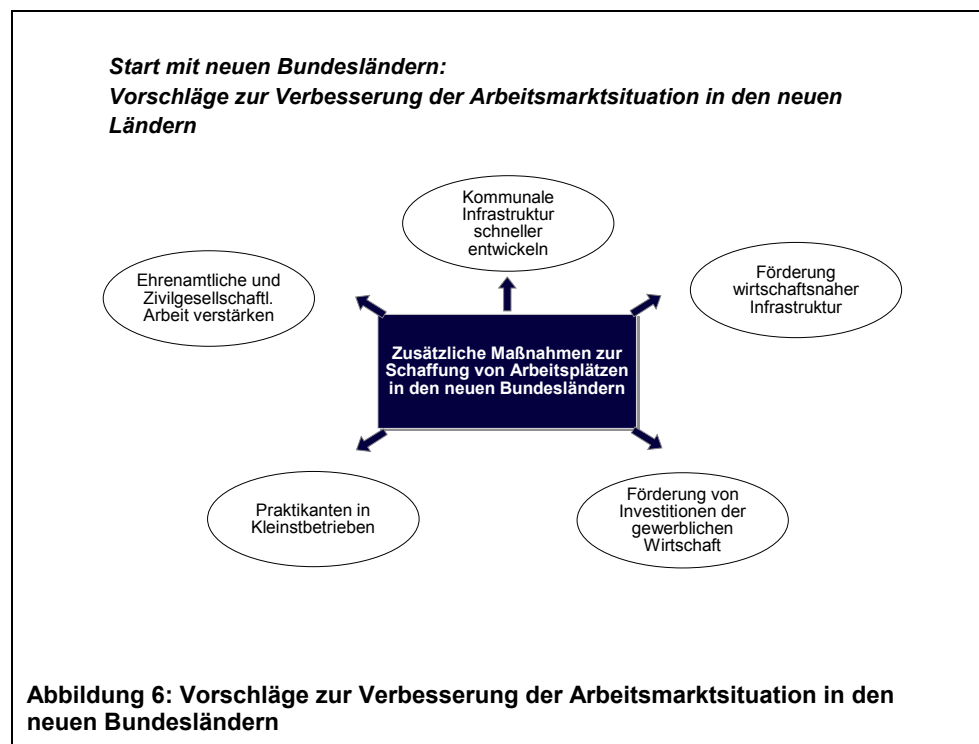
Zusätzliche Maßnahmen zur Schaffung von neuen Arbeitsplätzen

Die weiteren Vorschläge für beschäftigungswirksame Maßnahmen und Projekte verstehen sich als Anregungen an die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteure, die Herausforderung der Arbeitslosigkeit aktiv anzunehmen und den „Job-Motor“ für Ostdeutschland anzuwerfen. In Verbindung mit der Tätigkeit der KompetenzCenter, die in den neuen Bundesländern forciert ihre Arbeit aufnehmen sollen, und dem neuen Finanzierungsinstrument JobFloater wird der gezielte und nachhaltige Aufbau neuer Beschäftigung in Angriff genommen. Das Ziel heißt auch für Ostdeutschland: Halbierung der Arbeitslosigkeit, um den Menschen wieder lebenswerte Perspektiven zu eröffnen.

Kommunale Infrastruktur schneller entwickeln

Mit dem Solidarpakt II wurden grundsätzliche Weichenstellungen für die nächsten 15 Jahre getroffen. Wichtig ist unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten, dass die Zuweisungen, die im Rahmen des Finanzausgleichs den neuen Bundesländern zur Verfügung gestellt werden, auch tatsächlich den Kommunen – als der Gebietskörperschaft mit den höchsten investiven Beträgen aller öffentlichen Körperschaften - zur Verfügung gestellt werden.

Die Kommunen – im Westen wie im Osten – leiden unter einem hohen In-



vestitionsstau. Die aktuellen Untersuchungen des difu quantifizieren diese Einschätzung. In den ostdeutschen Kommunen haben sich die Investitionen in den letzten Jahren negativ entwickelt. Sie sanken in den letzten Jahren um mehr als 30%. Die lokalen Investitionen stellen einen wichtigen Faktor für die regionale ökonomische Stabilisierung – insbesondere im Handwerk – und damit der lokalen Beschäftigung dar.

Die Kommunen generell, speziell aber die ostdeutschen, sind zu großen Teilen nicht mehr in der Lage, Investitionen – auch wenn mehr als 50% der Aufwendungen durch Bundes- oder Landeszuweisungen gefördert werden – zu realisieren. Hintergrund ist ihre schwache eigene Finanz- und Steuerbasis.

Ausgehend von den Gutachten, die im Zusammenhang mit dem Solidar-pakt II erstellt wurden, den Gutachten der Wirtschaftsforschungsinstitute sowie den difu-Erhebungen, wird vorgeschlagen:

Kommunale Investitionen in den besonders beschäftigungsintensiven Bereichen, die auf einer von den lokalen Körperschaften verabschiedeten langfristigen Bedarfsplanung beruhen und in die jeweiligen Landes- oder Regionalentwicklungsplanungen aufgenommen worden sind, werden in den nächsten 5 Jahre verstärkt und zusätzlich gefördert. Damit wird ein Teil der als notwendig erachteten Investitionsbedarfe beschäftigungswirksam vorgezogen. Dies betrifft:

- Schulen
- Sport
- Kindertagesstätten
- Krankenhäuser
- Wasserversorgung
- Abwasserentsorgung
- Abfallwirtschaft
- Altablagerungen

Förderung der wirtschaftsnahen Infrastruktur

Bund, Länder und Gemeinden müssen in gemeinsamen Anstrengungen wirtschaftsnahe Infrastrukturen modernisieren und aufbauen. Sie sind eine grundlegende Wachstumsvoraussetzung und in hohem Maße geeignet, die Attraktivität der ostdeutschen Regionen als Wirtschaftsstandorte in Deutschland zu erhöhen.

Wirtschaftsnahe Infrastrukturen haben als Attraktivitätsfaktor für unternehmerische Entscheidungen eine herausragende Bedeutung. Daher darf der Begriff nicht zu eng gefasst und nur auf Verkehrsinfrastrukturen einge-

grenzt werden. Vielmehr gehört dazu auch die Infrastruktur für die elektronische Kommunikation und postalische Versorgung der Unternehmen, die Energie- und Wasserversorgung sowie die Abwasser- und Abfallentsorgung zu erschwinglichen Preisen. Hinzu gerechnet werden muss aber auch die Versorgung mit sozialen und kulturellen Einrichtungen wie Kindergärten, Schulen, Berufsausbildungsstätten und Hochschulen. Zur Infrastruktur gehören nicht zuletzt auch Qualifizierungseinrichtungen, die durch Bildung und Beratung – zunehmend gebündelt in Kompetenzzentren – Arbeitgeber und Arbeitnehmer in die Lage versetzen, die strukturellen Veränderungen in Technik und Wirtschaft umzusetzen.

Neu angesiedelte Unternehmen erwarten eine hohe Standortsicherheit dieser Einrichtungen. Es ist bedauerlich, dass Schulen im Ergebnis geburten-schwacher Jahrgänge in Regionen geschlossen wurden, in denen sich Unternehmen neu angesiedelt hatten. Für diese Unternehmen waren die vorhandenen Schulen ein wichtiger Faktor der Standortentscheidung. Auch Freizeitangebote sind der wirtschaftsnahen Infrastruktur zuzurechnen, da sie die Attraktivität der jeweiligen Region für die – potentiellen – Mitarbeiter steigern.

Vor dem Hintergrund der im Vergleich zu 1992 um rund ein Drittel gesunkenen Ausgaben der ostdeutschen Kommunen für Bauinvestitionen ist eine Unterstützung der ostdeutschen Gemeinden durch zweckgebundene, aus allgemeinen Haushaltsmitteln des Bundes bzw. der Länder finanzierten Infrastrukturzuweisungen notwendig: Neben einer Verbesserung der Wachstumsbasis der Region wird die Lage der ostdeutschen Bauwirtschaft stabilisiert und zudem die Erhaltung und Schaffung dauerhafter Arbeitsplätze unterstützt.

Förderung der Innovationspotenziale der ostdeutschen Wirtschaft

In den neuen Bundesländern fehlt weiterhin vielfach eine Wirtschaftsstruktur, in der in einem engen, wechselseitigen Zusammenwirken große, mittelständische und kleine Unternehmen national und international wettbewerbsfähige Wertschöpfungsketten bilden.

Dieses strukturelle Defizit muss durch eine zielgerichtete Stärkung der Innovationspotenziale gerade der mittelständischen Wirtschaft weiter ausgeglichen werden. Dies erfordert zusätzliche Anstrengungen bei der Stärkung des Technologietransfers aus dem Hochschulbereich heraus in die Unternehmen wie auch die Förderung innovativer Unternehmensgründungen und innovativer Unternehmenserweiterungen.

Gerade im Hinblick auf die Stärkung der Innovationsfähigkeit vor Ort sollte die Unterstützung regionaler Netzwerke kleiner und mittelständischer Unternehmen und regionaler Wirtschaftskreisläufe zielgerichteter als bisher erfolgen. Dies schließt eine flexiblere und transparentere Ausgestaltung der

bestehenden Förderprogramme und insgesamt den leichteren Zugang von Netzwerken zu Förderprogrammen ein.

Förderung von Investitionen der gewerblichen Wirtschaft, dabei insbesondere des Mittelstands und des Handwerks

Die Wirtschaftsförderung muss zielgenauer und effizient auf hohem Niveau fortgesetzt werden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der überwiegende Teil Ostdeutschlands nach der Ost-Erweiterung der EU in der neuen Förderperiode ab 2007 nicht mehr zu den Ziel-1-Fördergebieten im Rahmen der Europäischen Strukturpolitik zählen wird. Die europäischen Fördermittel für gewerbliche Investitionen und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen werden zurückgehen; dem gegenüber wird der Bedarf zur Umstrukturierung in den Betrieben und zur Qualifizierung steigen. Im Rahmen der europäischen Regionalpolitik muss mit „Phasing-out-Mechanismen“ vermieden werden, dass die neuen Länder in ein Förderloch fallen und gerade aufgebaute Strukturen nicht fortgeführt werden können.

Die nationale Wirtschaftsförderung muss stärker als bislang ausgleichend auf den Abbau der Europäischen Regionalförderung reagieren können. Zudem muss die Wirtschaftsförderung stärker auf die kleinen und mittelständischen Betriebe ausgerichtet werden.

Spezifische Förderansätze

Umgestaltung der Investitionszulage in ein darlehensorientiertes Investitionsförderprogramm für die neuen Bundesländer ab dem Jahr 2005

Auch über das Jahr 2005 hinaus benötigt die mittelständische Wirtschaft in den neuen Ländern eine gezielte und effiziente Unterstützung bei ihren Investitionsvorhaben. Aufgrund der starken Kritik an der Investitionszulage (Mitnahmeeffekte durch Rechtsanspruch, Komplexität, Nutzung für KMU beschränkt) muss die Investitionsförderung ab dem Jahr 2005 umgestaltet werden.

Ab 2005 ist die Ablösung der Investitionszulage durch ein Investitionsförderprogramm auf Darlehensbasis (gekoppelt mit einer Zuschussförderung) geboten. Rückzahlbare Darlehen erhöhen sowohl die Effizienz der Förderung, indem sie Mitnahmeeffekte minimieren, und bieten zudem die Möglichkeit, mit einem gegebenen Fördervolumen mehr Investitionsvorhaben zu unterstützen. Zudem können über die Differenzierung des Zinssatzes und des Zuschusses Schwerpunkte der Förderung festgelegt werden. Der Berechtigtenkreis der jetzigen Investitionszulage ist dabei beizubehalten.

Stärkere Einbeziehung des Handwerks in die Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur (GA)

Aufgrund des sogenannten Primäreffekts partizipierte das Handwerk in der Vergangenheit nur marginal an der nationalen GA-Förderung. Die Überregionalität (30 km) von mehr als 50 Prozent des Absatzes wird von den überwiegend vor Ort tätigen Handwerksbetrieben zumeist nicht erreicht. Dabei ist allerdings die hinter dem Primäreffekt stehende Exportbasistheorie als raumwirtschaftliches Förderkriterium umstritten, weil sie unterstellt, dass nur die Exporte für die Höhe und das Wachstum des Einkommens einer Region verantwortlich sind.

Die GA ist daher neu zu justieren. Das Förderkriterium Primäreffekt muss durch offenere Förderkriterien ersetzt werden, wie sie z.B. im Rahmen der Europäischen Strukturpolitik formuliert sind („Förderung produktiver Investitionen zur Schaffung und Erhaltung dauerhafter Arbeitsplätze“, darunter z.B. „Förderung der Wettbewerbsfähigkeit“). Die GA muss zudem – entsprechend der EU-Strukturpolitik - mit einer Förderpräferenz für kleine und mittlere Unternehmen versehen werden.

Praktikanten in Kleinstbetrieben

Vorwiegend älteren Arbeitslosen, die heute in den ersten Arbeitsmarkt nicht integrierbar sind und die es möglicherweise auf lange Zeit nicht sein werden, wird durch die PSA eine Praktikantenstelle in Unternehmen angeboten. Hier kann über die Übernahme der Praktikantenvergütung nachgedacht werden.

Damit würde die Möglichkeit geschaffen, auf der einen Seite den Unternehmen zusätzliche personelle Unterstützung zu gewähren, auf der anderen Seite ihnen gezielt Mehreinnahmen zur Bildung einer besseren Eigenkapitalsituation zu belassen. Für die Praktikanten ergibt sich durch die Einbindung in den betrieblichen Arbeitsprozess die Chance, seine Erfahrungen und Kenntnisse einzubringen und aufzufrischen sowie ggf. in eine neue, reguläre Beschäftigung einzumünden.

Ehrenamtliche und Zivilgesellschaftliche Arbeit verstärken

Ältere Arbeitslose, deren Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt wegen fehlender Arbeitsplätze nicht möglich erscheint, kann ein Zusatzeinkommen oberhalb des Arbeitslosengeldes II über zivilgesellschaftliche Aktivitäten ermöglicht werden.

Sie können durch die PSA das Angebot erhalten, in Vereinen und Initiativen auf Stadtteilebene in einem monatlichen Umfang von 40 bis 60 Stunden tätig zu werden.

Die Projekte, in denen gearbeitet wird, werden über Teilnahme- und Ideenwettbewerbe ausgeschrieben und generiert.

Arbeitslose Akademiker Auslandsentsendung und Entwicklungshilfe

Entwicklungshilfe benötigt Humankapital

Arbeitssuchende Akademiker stellen für die Entwicklungshilfe ein wertvolles Potenzial dar. Besonders junge, technisch und fremdsprachlich vorgebildete Akademiker können bei entsprechendem Interesse als personelle Verstärkung für laufende Projekte von großem Nutzen sein.

Zwischen den Industrieländern wurde eine Quote von 0,7 % des Bruttonationalproduktes für die Entwicklungshilfe festgelegt. Dem hat sich auch die Bundesregierung angeschlossen. Durch den Einsatz von arbeitssuchenden Akademikern kann das Engagement der Bundesrepublik in Entwicklungs- und Schwellenländern ausgeweitet, Projekte beschleunigt und Beratungsleistungen für Regierungen und lokale Administrationen verstärkt werden. Somit leistet die Integration von arbeitslosen Akademikern, die vielfach auch praktische Vorerfahrungen haben, ihren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Dritten Welt. Später können sie sich als wertvolle Wissensträger für den aktivierenden Einbezug deutscher Unternehmen in Entwicklungsländern betätigen.

Status: Junge Akademiker / Auslandsvermittlung

Im September 2001 waren 192.000 hochqualifizierte Hoch- und Fachhochschulabsolventen arbeitslos. Mindestens 20 % davon, also 40.000 der arbeitssuchenden Akademiker verfügen über eine technische, medizinische oder sozialpflegerische Ausbildung, oft verbunden mit guten Fremdsprachenkenntnissen und den nötigen fachlichen und persönlichen Voraussetzungen zum Einsatz in der entwicklungspolitischen und außenwirtschaftlichen Zusammenarbeit.

Die Betroffenen und das staatliche Bildungssystem haben in die Qualifikation dieses Personenkreises viel investiert. Das macht die Akademiker zu einer wertvollen Humanressource, die unbedingt entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden soll.

Die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) ist die internationale Personalagentur der BA für Managementvermittlung und internationale Arbeitsvermittlung. Seit etwa 35 Jahren vermittelt die ZAV im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) interessierte Praktikanten, Auszubildende, Fach- und Führungskräfte auf offene Stellen bei 200 internationalen öffentlichen und privaten Trägern, Organisationen und Unternehmen in Entwicklungsländern und kümmert sich um deren Reintegration.

Insgesamt werden durch die ZAV jährlich etwa 15.000 Personen unterschiedlichster Qualifikation in die Arbeitsmärkte von rund 130 Ländern vermittelt. Das Vermittlungsvolumen für „integrierte Fachkräfte“ sowie Führungskräfte, Praktikanten Regierungsstipendiaten muss erheblich ausgeweitet werden. Neue Arbeitsmärkte für die internationale Arbeitsvermittlung, z.B. in China und der Russischen Föderation, müssen nachhaltig entwickelt werden.

Nach Schätzung der ZAV verfügen derzeit etwa 10 % der akademischen Bewerber über ausreichende internationale Vorkenntnisse, zum Beispiel durch Schüleraustausch und Auslandssemester. Dies zeigt einerseits die Notwendigkeit, zur Vorbereitung auf die Globalisierung des Arbeitsmarktes die Zusammenarbeit zwischen den Fachhochschulen und den Universitäten und der ZAV bzw. den Hochschulteams der Arbeitsämter zu intensivieren. Schon während der Ausbildung sollte der internationale Schüler- und Studentenaustausch gefördert und die Motivation zur Übernahme internationaler Aufgaben gestärkt werden. Auf der anderen Seite müssen gerade die arbeitssuchenden Akademiker ihr Defizit an Kenntnissen und Erfahrungen in der internationalen Arbeitswelt aufarbeiten, um langfristig ihre Berufsaussichten auch auf dem inländischen Arbeitsmarkt zu verbessern.

Wichtige Voraussetzungen für den Auslandseinsatz sind:

- Abgeschlossene Berufsausbildung
- Mobilität und Motivation
- Fremdsprachenkenntnisse
- Alter zwischen 25 bis 40 Jahren
- Geeignete gesundheitliche Voraussetzungen

Der Auslandseinsatz bietet den Akademikern die Chance, ihre Berufserfahrung und Selbständigkeit auszubauen. Sie werden an der Schnittstelle zwischen Behörden, Organisationen und Wirtschaft mit den Abläufen in allen Bereichen vertraut, lernen durch ihren Auslandseinsatz zu improvisieren und auch schwierige Situationen selbstständig zu meistern. Der Auslandseinsatz und die dabei erworbenen Qualifikationen verbessern die Vermittlungschancen. Die ursprünglich arbeitslosen Akademiker sind wertvoll für die inländischen Unternehmen, die außenwirtschaftliche Beziehungen unterhalten.

Damit wird arbeitssuchenden Akademikern eine mittelfristige Perspektive geboten.

Qualifizierte Jobvermittlung über ZAV / PSA

Für die Verleihung arbeitssuchender Akademiker wird in der ZAV eine spezifische PersonalServiceAgentur (PSA) eingerichtet, bzw. es wird eine be-

stehende PSA für diese Zwecke genutzt. Die Ausleihe der Akademiker erfolgt entsprechend ihrer Qualifikation und zeitlich befristet für 1 bis 3 Jahre an öffentliche und private Träger der Entwicklungshilfe. Die aufgabenbezogene Ausbildung der Akademiker erfolgt als „Training on the job“.

Die Aufgabe der PSA umfasst:

- Auswahl und Beratung der Bewerber
- Weitere Dienstleistungen für die international tätigen Unternehmen und öffentlich / gemeinnützigen Organisationen ggf. in Zusammenarbeit mit den KompetenzCenter
- Qualifizierung der Arbeitsuchenden entsprechend der Besonderheiten des Ziellandes
- Integration der Akademiker in den jeweiligen ausländischen Arbeitsmarkt und deren Reintegration
- Finanzierung der Grundvergütung (ggf. individuelle Aufstockung durch Auslandszulagen oder Sachleistungen)

Der Beratung, Auswahl und Qualifizierung der arbeitssuchenden Akademiker kommt eine besondere Rolle zu, da durch sie der Grundstein für den Erfolg des späteren Einsatzes im Rahmen der Entwicklungshilfe oder anderer außenwirtschaftlicher Aufgaben gelegt wird. Hierzu wird zusammen mit der ZAV und kompetenten Bildungsträgern, ein geeignetes Personalentwicklungsverfahren aufgebaut und personell unterstützt. Mittelfristig besteht die Möglichkeit, den Personalstamm dieser Einrichtung aus dem Pool der heimkehrenden Entwicklungshelfer zu rekrutieren.

Einsatzfelder

Für die arbeitssuchenden Akademiker ergeben sich im wesentlichen drei Einsatzfelder:

Internationale Entwicklungszusammenarbeit öffentlicher und privater Organisationen wie z. B.

- Deutsche Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ)
- Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft (DEG)
- Deutsche Stiftung für internationale Entwicklung (DSE)
- Deutscher Entwicklungsdienst (DED)
- Carl Duisberg Gesellschaft e. V. (CDG)
- Deutsches Institut für Entwicklungspolitik GmbH (DIE)
- Misereor
- Brot für die Welt

-
- andere karitative oder gemeinwohlorientierte Institutionen

Im Bereich der internationalen Entwicklungszusammenarbeit öffentlicher, kirchlicher, gemeinwohlorientierter und privater Organisationen wird kurzfristig eine Steigerung des Auslandseinsatzes von arbeitssuchenden Akademikern im Bereich derjenigen Institutionen erwartet, deren laufende Projekte durch die personelle Verstärkung eine Verbesserung und Beschleunigung der beratenden und operativen Leistungen erwarten lassen. Neue Projekte, für die investive Projektmittel aufgebracht werden müssen, werden dadurch allerdings nur in Einzelfällen angestoßen werden können. Die Grundvergütung wird durch Entgeltleistungen der BA abgedeckt, sodass für die öffentlichen Träger und die Hilfsorganisationen nur die Sachkosten vor Ort getragen werden müssen.

Stärkung einer industriepolitisch orientierten Außenpolitik

Neben der Entwicklungszusammenarbeit rückt die Promotion deutscher Wirtschaftsinteressen im Ausland und die Unterstützung deutscher Unternehmen durch Botschaften, Konsulate, Aussenhandelskammern und in Private-Public-Partnership betriebene Einrichtungen wie „Haus der Wirtschaft“ immer mehr in den Vordergrund. Bund, Länder und die Selbstverwaltungsinstitutionen der deutschen Wirtschaft sind hinsichtlich ihrer finanziellen und personellen Ressourcen bei den Dienstleistungen für deutsche Unternehmen Grenzen gesetzt. Immer häufiger werden die global tätigen Unternehmen aus Deutschland von den Auslandsvertretungen angesprochen, Stiftungen für die Promotion Deutschlands, oder einzelne Events zur Förderung des heimischen Standorts zu sponsern.

Neben der Koordination und Verstärkung der Aussenwirtschaftsförderung gibt es eine sehr starke Nachfrage zur Förderung der Kultur- und Bildungsinfrastruktur im Ausland. Goethe-Institute, Begegnungsschulen und andere bikulturelle Einrichtungen leiden unter Budgetrestriktionen.

Aus dem Pool der arbeitssuchenden Akademiker mit entsprechender fachlicher und fremdsprachlicher Qualifikation kann eine Personalreserve zur Unterstützung einer industriepolitisch und kulturell offensiven Außenpolitik gebildet werden. Mittel- und langfristig wird hier eine Win-Win-Situation für den Standort Deutschland und den Aufbau neuer Beschäftigung sowie die Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit von Akademikern durch praktische Auslandserfahrungen kreiert.

Einsatzfelder für technisch, wirtschaftlich, juristisch und pädagogisch ausgebildete Akademiker könnten sein:

- Ständige Vertretung bei der EU
- Handelsabteilungen in Botschaften / Konsulaten
- Außenwirtschaftsförderung (Aussenhandelskammern, Incoming-Gesellschaften, Tourismusförderung)

-
- Goethe-Institute, Begegnungsschulen, Deutsche Stiftungen im Ausland
 - Förderung des Studenten-, Praktikanten- und Wissenschaftleraus-tauschs

Mediatoren Wirtschaft / Wissenschaft

Der dynamische Strukturwandel erfordert einen ständigen Wissenstransfer zwischen Wirtschaft und Hochschulen in Deutschland, vor allem aber auch über die Grenzen Deutschlands hinaus.

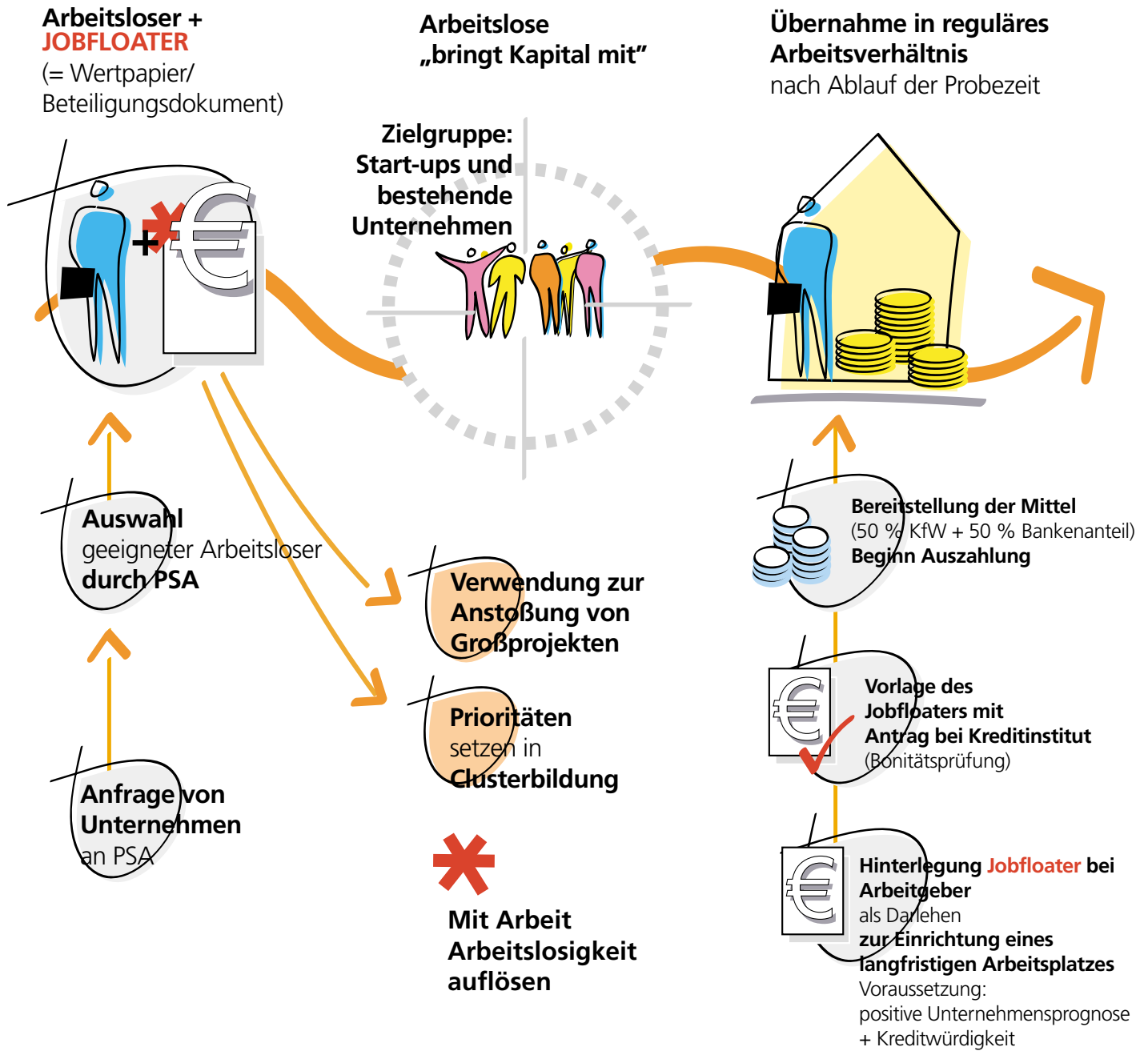
Bei den Fachhochschulen, Universitäten und Kammern sind in der Regel gut funktionierende Technologie- und Wissenstransferstellen eingerichtet, die sich um fortlaufende Kommunikation und um die Definition und Operationalisierung von gemeinsamen Projekten kümmern. Der bestehende Expertenpool kann jedoch personell durch geeignete Hochschulabsolventen verstärkt werden, um die vorhandenen Ressourcen aufzustocken. Insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) brauchen personelle Kapazitäten, um Markterkundungen durchzuführen und die Chancen für die Durchsetzung von neuen Produkten und Dienstleistungen zu prüfen. Junge Akademiker – mit noch engen Beziehungen zu ihren Ausbildungseinrichtungen – können im unmittelbaren Umfeld KMU's helfen, die Empfehlungen der Technologie- und Wissenstransferstellen von Hochschulen und Kammern wirkungsvoll umzusetzen. Auch die Geschäftsprozessoptimierung in Hochschulen, die Marketingaktivitäten und das Knüpfen von Wirtschaft-Forschungs-Netzwerken über die Grenzen Deutschlands hinaus kann mit Hilfe zusätzlichen Personals beschleunigt werden.

Zentrale Dienstleistungen an Hochschulen für Marketing, Technologietransfer und internationale Kooperation können verstärkt oder – soweit noch nicht vorhanden – neu aufgebaut werden. Diese Kompetenznetzwerke können effektiver in die regionalen Entwicklungsagenturen, die von den KompetenzCenter unterstützt werden, eingebunden werden.

Betätigungsfelder sind:

- Zentrale Dienstleistungen an Hochschulen für Marketing, Technologietransfer, grenzüberschreitende Projekte und Kooperationen
- Cross-Cultural-Management zwischen Wirtschaft und Hochschulen
- Geschäftsprozessoptimierung in Hochschulen
- Trendscouts und Opportunity-Recognition
- Wissenstransfer – Expertenpool für KMU's

Die arbeitssuchenden Akademiker erhalten auf diesem Wege praktische Erfahrungen an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Wissenschaft und verbessern ihre Vermittlungsfähigkeit. Sie sind später als Mediatoren in Unternehmen einsetzbar.



12. Finanzierung der Maßnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit

- Mit dem Konzept des JobFloaters wird die Finanzierung von Arbeitslosigkeit durch die Finanzierung von Arbeit ersetzt. Stellt ein Unternehmen einen Arbeitslosen nach Ablauf der Probezeit dauerhaft ein, erhält das Unternehmen die Option auf ein Finanzierungspaket in Form eines Darlehens. Dieses Angebot gilt für kleine und mittlere Unternehmen sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern.
- Der Jobfloater kann allen Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, die einen neuen Arbeitsplatz schaffen und über die entsprechende Bonität verfügen.
- Mit einem JobFloater in Höhe von 100 Tsd. EUR (50 Tsd. EUR Förderkredit, 50 Tsd. EUR Nachrangdarlehen) und einer Vergabe für 100 Tsd. Arbeitnehmer pro Jahr ergäbe sich ein Finanzierungsbedarf von 10 Mrd. EUR pro Jahr.
- Die Wirksamkeit der einzelnen Innovationsmodule auf die Senkung der Arbeitslosigkeit lässt sich nicht exakt berechnen. Dennoch lassen sich Bandbreiten grob einschätzen und in plausible Zielgrößen gießen. Im Ergebnis zeigt sich, dass das ehrgeizige Ziel, in den nächsten drei Jahren 2 Mio. Arbeitslose in Lohn und Brot zu bringen, im Bereich dieser Bandbreiten liegt.
- Die Hebelwirkung auf die Reduzierung der Arbeitslosigkeit ist am größten, wenn sie vor allem den Menschen hilft, denen Langzeitarbeitslosigkeit droht. Auf diese Gruppe zielt die PSA. Alle Maßnahmen müssen jedoch ineinander greifen und nicht nur an der Dauer, sondern auch an der Minderung des Arbeitslosenzugangs ansetzen („kein Nachschub für Nürnberg“).
- Eine Senkung der Arbeitslosen um 2 Mio. bringt nach heutigen Maßstäben gerechnet einen Einspareffekt von 19,6 Mrd. Euro bei Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe. Ein Teil dieser Einsparung wird für die Förderung der Beschäftigung in Ich- oder Familien AG und in den PSA verwendet. Weitere Umschichtungen bei den Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik zugunsten z.B. betriebsnahe Qualifizierung bringen weitere Effizienzgewinne.

-
- Die Reduzierung der Arbeitslosigkeit kommt nicht nur den Beitragszahlern, sondern auch allen Steuerzahlern zugute. Zwei Drittel der Einsparungen entfallen auf die Beitragszahler und ein Drittel auf den Steuerzahler. Die Einbeziehung der erwerbsfähigen Sozialhilfeempfänger in die JobCenter und die PSA kommt insbesondere den Kommunen zugute, welche die eingesparten Mittel dringend für beschäftigungsschaffende Investitionen benötigen.

Der JobFloater Finanzierung von Arbeit statt Finanzierung von Arbeitslosigkeit / Infrastrukturmaßnahmen

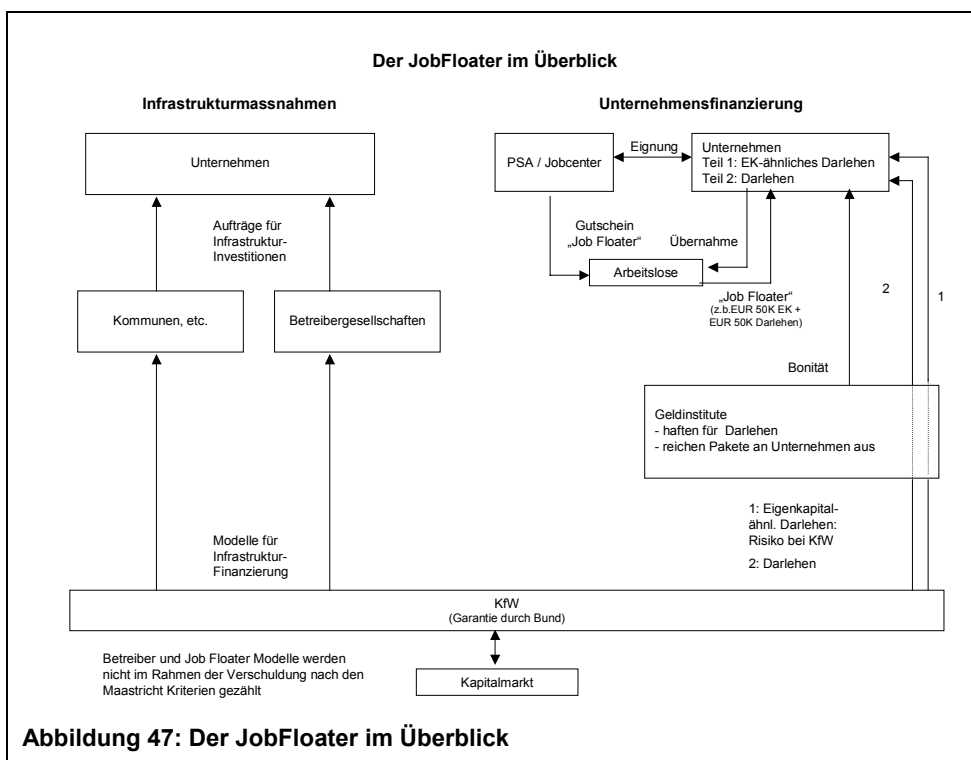
JobFloater-Umsetzung - auf die Fundamente des Finanzsystems vertrauen

Ziel des Konzeptes ist, so viele Arbeitslose wie möglich in den primären Arbeitsmarkt zu vermitteln. Für diesen neuen Schwung werden die eingestellten Mitarbeiter mit einem „Job-Kapital“ ausgestattet. Das Konzept basiert auf zwei Komponenten:

- Zum einen auf dem Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit, indem Anreize geschaffen werden, Arbeitslose einzustellen
- Zum anderen auf der Schaffung eines Instruments, um den Zugang insbesondere von mittelständischen Unternehmen zu Finanzmitteln zu ermöglichen

Beide Komponenten sind in dem Konzept aneinander gekoppelt:

Stellt ein mittelständisches Unternehmen einen Arbeitslosen nach Ablauf der Probezeit dauerhaft ein, erhält das Unternehmen die Option auf ein Finanzierungspaket in Form eines Darlehens. Dieses Angebot gilt für kleine und mittlere Unternehmen sowohl in den alten als auch in den neuen Län-



dern.

Das Darlehen, das das Unternehmen über seine Hausbank nach positiver Bonitätsprüfung erhält, besteht aus zwei Tranchen:

- Einem Förderkredit (Fremdkapitaltranche)
- Einem Nachrangdarlehen (eigenkapitalähnliche Tranche)

Das Nachrangdarlehen verbessert die Bilanzstruktur des Unternehmens, das Fremdkapital sorgt für zusätzliche Finanzmittel. Der (positive) Eigenkapitalquoteneffekt würde sich bei kleineren Unternehmen wegen der geringeren Bilanzsummen deutlich stärker niederschlagen als bei größeren Unternehmen, was ein durchaus erwünschter Nebeneffekt wäre.

Beide Kredittranchen werden entsprechend der Bonität des Unternehmens mit risikoadäquaten Zinssätzen ausgestattet. Voraussetzung ist, dass das Unternehmen eine positive Prognose hat und insgesamt kreditwürdig ist.

Das gesamte Darlehen der Hausbank wird von der KfW refinanziert. Für die Rückzahlung der Fremdkapitaltranche haftet die Hausbank gegenüber der KfW, die deshalb schon ein hohes Interesse an der gewohnten Bonitätsprüfung hat. Für die Nachrangtranche ist die Hausbank von der Haftung freigestellt. Für die Risikoteilung, -platzierung und -finanzierung werden Lösungen des Kapitalmarkts genutzt.

Im Falle eines Kreditausfalls werden zur Abdeckung des Verlusts aus der Nachrangtranche zunächst die vereinnahmten Risikozinsprämien aus dieser Tranche herangezogen. Soweit diese Prämien nicht ausreichen, erhält die KfW eine Absicherung aus Bundesmitteln. Dem stehen wiederum auf Bundesseite die Einsparungen von Arbeitslosengeld II durch die eingestellten Arbeitslosen gegenüber.

Die Mittel zur Refinanzierung dieser Darlehen von Hausbanken und Sparkassen besorgt sich die KfW am Kapitalmarkt. Die KfW ist einer der größten Kapitalmarktemittenten Europas und kann sich aufgrund ihres AAA-Ratings sehr günstig refinanzieren. Die Höhe des Kredits könnte maximal 100 Tsd. EUR pro Arbeitslosen (für beide Tranchen zusammen) betragen.

Ein Stichtag wird eingeführt, um Substitutionseffekte sowohl auf Seiten der Arbeitgeber (Anzahl der Beschäftigten), sowie auf Seiten der Banken (bestehende Kredite) zu vermeiden. Der Jobfloater kann allen Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, die einen neuen Arbeitsplatz schaffen und über die entsprechende Bonität verfügen. Dies gilt nicht nur für Arbeitslose, sondern im Verhältnis 1:1 auch für „Nicht-Arbeitslose“.

Um den Unternehmen Planungssicherheit zu geben, können diese das Kapital auch dann behalten, wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen verlassen hat.

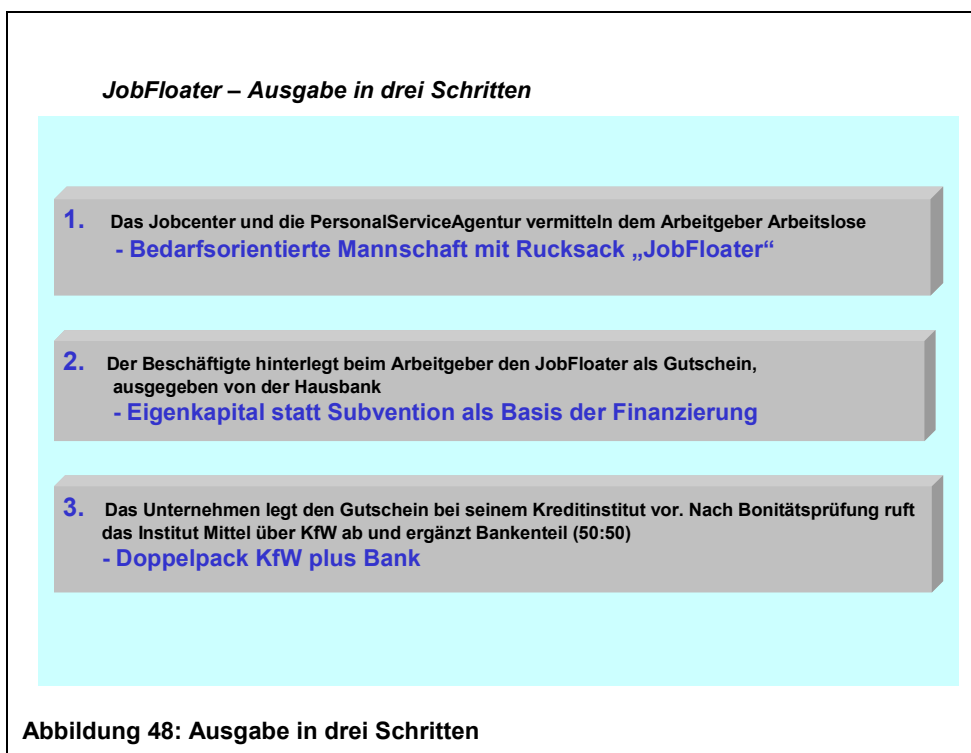
Ausgabe in drei Schritten

1. Das JobCenter und die PersonalServiceAgentur vermitteln dem Arbeitgeber Arbeitslose. Eine Prüfung der Bonität auf Eignung des jeweiligen Unternehmen kann möglichst bereits vor der Einstellung erfolgen.
2. Der Beschäftigte hinterlegt beim Arbeitgeber den JobFloater als Gutschein, ausgegeben von der Hausbank mit Eigenkapital statt Subvention als Basis der Finanzierung.
3. Das Unternehmen legt den Gutschein bei seinem Kreditinstitut vor. Nach Bonitätsprüfung ruft das Institut Mittel über die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) ab und ergänzt um einen Bankenanteil im Verhältnis von 50:50.

JobFloater als neues Beteiligungskonzept

Schon heute gibt es Beteiligungskonzepte mit guten Erfahrungen - etwa das Vermögensbeteiligungsgesetz mit Arbeitnehmersparzulagen, die steuerlichen Freibeträge des 19a EStG für einen Beteiligungskatalog am arbeitgebenden Unternehmen, das Zeit-Wertpapier und die Beteiligungsrente von VW, Aktienoptionspläne für alle Mitarbeiter.

Die Tilgung erfolgt nach Plan. An dieser Tilgung könnte auch der Arbeitnehmer beteiligt werden. Im Gegenzug erhält dieser eine entsprechende



Beteiligung am Unternehmen, z.B. eine Gewinnbeteiligung, Genussrechte, bedingte Aktienpläne mit Bindungsfristen oder ähnliches.

Volumen

Mit einem JobFloater in Höhe von 100 Tsd. EUR (50 Tsd. EUR Förderkredit, 50 Tsd. EUR Nachrangdarlehen) und einer Vergabe für 100 Tsd. Arbeitnehmer pro Jahr ergäbe sich ein Finanzierungsbedarf von 10 Mrd. EUR pro Jahr.

Greift das Maßnahmenbündel, so dass die Arbeitslosigkeit zügig abnimmt, kann das Volumen weiter gesteigert werden. Die Kapitalmärkte würden dies honorieren, da durch die gesteigerte Kaufkraft und die geringeren gesamtwirtschaftlichen Ausgaben für Arbeitslosigkeit, die Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft steigen würde.

Kommunale Infrastruktur – Finanzierungsansätze im Zeichen knapper Verschuldungsspielräume (auf der Basis eines KfW-Papiers)

Sinkende Steuereinnahmen, hohe Sozialausgaben und regionale Abwanderungen belasten viele Städte und Gemeinden. Nur noch die dringendsten Investitionen werden durchgeführt, andere werden zeitlich verlagert, wenn nicht gar ganz gestrichen. Gleichzeitig wird kommunales Vermögen veräußert um zügig Haushaltslöcher zu stopfen. Um dennoch die erforderlichen Investitionen durchzuführen, können folgende Ansätze verfolgt werden:

1. Langfristiges Kommunaldarlehen

Die Kreditaufnahmespielräume sind zwar bei vielen Kommunen eng geworden. Die Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit werden sich jedoch positiv auf die Finanzsituation der Städte und Gemeinden auswirken. Mit sinkender Arbeitslosigkeit erfolgt vor allem eine Entlastung bei den Sozialausgaben. Folglich ist künftig wieder auch mit steuerlichen Finanzierungsspielräumen zu rechnen.

Hier könnte ein Infrastrukturprogramm ansetzen: Bei bis zu 5 tilgungsfreien Anlaufjahren und einer Gesamtlaufzeit von bis zu 30 Jahren wird eine der Finanzsituation der Kommunen angepasste haushaltsschonende Finanzierung ermöglicht. Das KfW-Infrastrukturprogramm ermöglicht dies. Hieraus können kommunale Infrastrukturmaßnahmen in ihrer gesamten Breite mitfinanziert werden.

2. Betreibermodelle

Betreibermodelle bieten die Möglichkeit einer privaten Vorfinanzierung dringend erforderlicher Investitionen. Da die laufenden Ausgaben nicht durch Kredite bedient werden, wird der Vermögenshaushalt entlastet. Um diesem Vorteil für die Kommune noch den einer günstigen Finanzierung

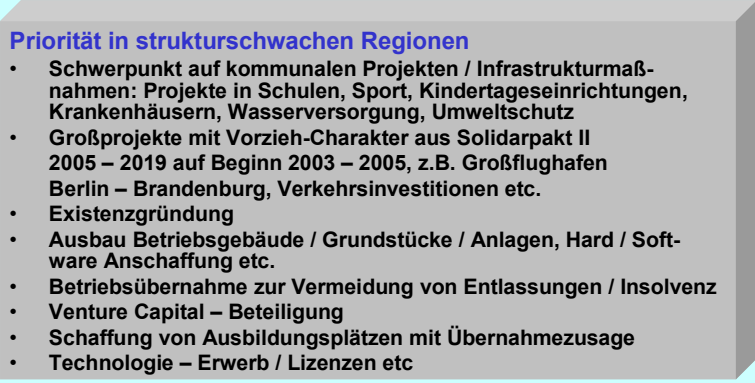
hinzuzufügen, hat die KfW im Rahmen des Infrastrukturprogramms die Forfaitierungsvariante entwickelt. Diese ermöglicht es der KfW, der Kommune – trotz der zwischengeschalteten privatwirtschaftlichen Akteure – kommunaldarlehensähnliche Konditionen einzuräumen.

Programmstruktur - Priorität in strukturschwachen Regionen

Die Programmstruktur setzt Prioritäten bei kommunalen Projekten und in strukturschwachen Regionen, z.B. in den neuen Bundesländern. Hauptzielgruppe sind Unternehmen des Mittelstandes.

Es ist allerdings auch möglich, Großprojekte mit dem neuen Konzept anzustoßen und Prioritäten in der Clusterbildung zu setzen, das heißt nicht überall alles zu fördern. Weiterhin werden Existenzgründungen sowie Investitionen verschiedenster Art gefördert.

Programmstruktur - Beispiele für mögliche Projekte



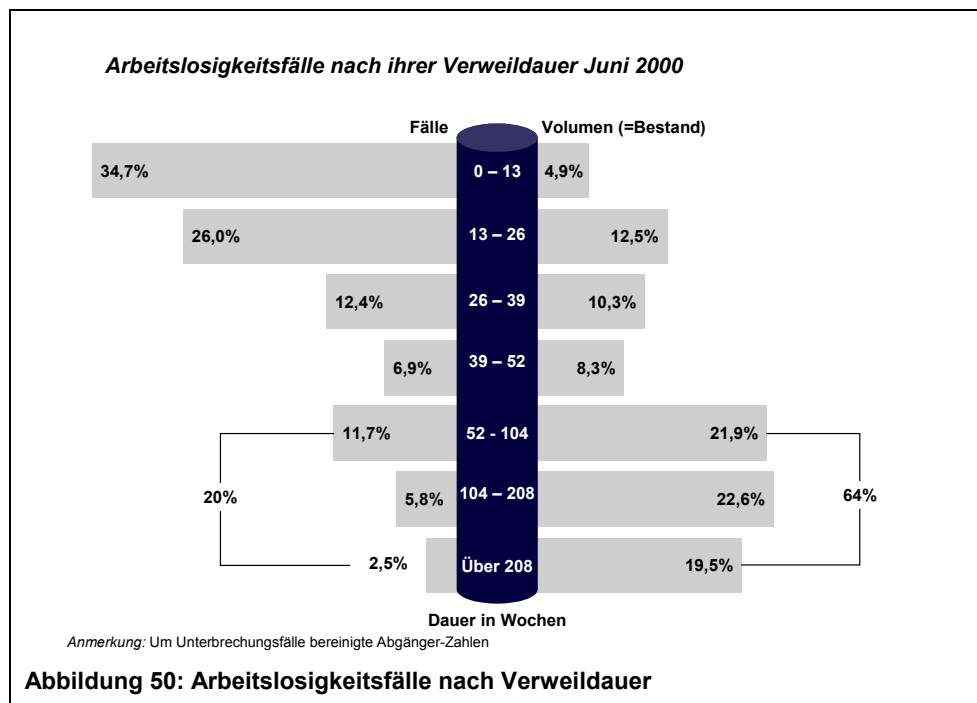
Priorität in strukturschwachen Regionen

- Schwerpunkt auf kommunalen Projekten / Infrastrukturmaßnahmen: Projekte in Schulen, Sport, Kindertageseinrichtungen, Krankenhäusern, Wasserversorgung, Umweltschutz
- Großprojekte mit Vorzieh-Charakter aus Solidarpakt II 2005 – 2019 auf Beginn 2003 – 2005, z.B. Großflughafen Berlin – Brandenburg, Verkehrsinvestitionen etc.
- Existenzgründung
- Ausbau Betriebsgebäude / Grundstücke / Anlagen, Hard / Software Anschaffung etc.
- Betriebsübernahme zur Vermeidung von Entlassungen / Insolvenz
- Venture Capital – Beteiligung
- Schaffung von Ausbildungsplätzen mit Übernahmezusage
- Technologie – Erwerb / Lizenzen etc

Abbildung 49: Programmstruktur

Erwarteter Abbau von Arbeitslosigkeit und Einsparungen

Die Effekte der einzelnen Module auf die Reduzierung der Arbeitslosigkeit lassen sich aus verschiedenen Gründen nicht berechnen, zumal sie ihre volle Wirksamkeit erst im Zusammenwirken aller Maßnahmen entfalten. Darüber hinaus verfügt die Wissenschaft derzeit nicht über geeignete Makromodelle, um die komplizierten Wechselwirkungen - z. B. Mitnahme-, Substitutions- und Verdrängungseffekte auf der einen, und mögliche Multiplikatorwirkungen auf der anderen Seite - adäquat zu erfassen. Dennoch lassen sich die möglichen Effekte der wichtigsten Elemente unseres Maßnahmenpakets grob einschätzen und in plausible Zielgrößen gießen. Im Ergebnis zeigt sich, dass das Ziel machbar ist, in den nächsten drei Jahren 2 Mio. Arbeitslose in Lohn und Brot zu bringen.



- Die Reduzierung der Arbeitslosigkeit um 2 Mio. ist Resultat der Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit um ein Drittel zusammen mit der Verringerung der Zugänge in Arbeitslosigkeit um etwa ein Viertel.**

Das öffentliche Interesse ist fast ausschließlich auf die monatlichen Bestandszahlen und die Arbeitslosenquote gerichtet: 4,047 Mio. Arbeitslose Ende Juli 2002 und eine Arbeitslosenquote von 9,7 % sind jedoch nur die aktuelle Ausgangssituation für eine deutliche Reduzierung der registrierten Arbeitslosigkeit bis zum Jahresende 2005, die mit den Kommissionsvorschlägen verbunden ist. Wesentlicher Ansatzpunkt ist, dass die Maßnahmen die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit deutlich - als Zielgröße insgesamt um ein Drittel - verringern.

Der Bestand an Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt ist das Ergebnis von erheblichen Bewegungen am Arbeitsmarkt, nämlich den Zugängen in und den Abgängen aus Arbeitslosigkeit. In rund 7 Mio. Fällen haben sich im zurückliegenden Jahr 2001 Arbeitslose bei den Arbeitsämtern gemeldet (nicht wenige davon mehr als einmal in diesem Jahr, z.B. wegen nur kurzer Beschäftigung oder wegen Unterbrechung durch Arbeitsunfähigkeit). Rund 6,9 Mio. Arbeitslose (auch hier z.T. mehrfach) sind aus der Arbeitslosigkeit abgegangen. Der Durchschnitt aller kurzen, wiederholt kurzen oder auch langen Arbeitslosigkeiten liegt bei über 33 Wochen.¹ Tatsächlich ist die Dynamik am Arbeitsmarkt in ein flexibles Segment mit kurzen individuellen Arbeitslosigkeitsdauern und in ein „verhärtetes“ Segment mit Langzeitarbeitslosigkeit getrennt. Es ist daher für die Arbeitsmarktpolitik nicht nur ein rechnerisch rationales Kalkül, durch geeignete Maßnahmen die Entstehung von individueller Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern oder sich mit spezifischen Maßnahmen der Langzeitarbeitslosen im Bestand anzunehmen. Wie an der Grafik [Quelle: IAB-Kurzbericht vom 19.3.2002, S. 3] zu sehen ist, beendeten Mitte 2000 rund 35 % aller „Arbeitslosigkeitsfälle“ die Arbeitslosigkeit innerhalb von 13 Wochen, während ein Fünftel aller Fälle ein Jahr oder länger arbeitslos gewesen sind und damit fast zwei Drittel des gesamten Arbeitslosigkeitsvolumens ausmachten.

Um den Bestand an Arbeitslosen bis zum Jahr 2005 um 2 Mio. zu senken, setzen die Kommissionsvorschläge daher an beiden Einflussgrößen an

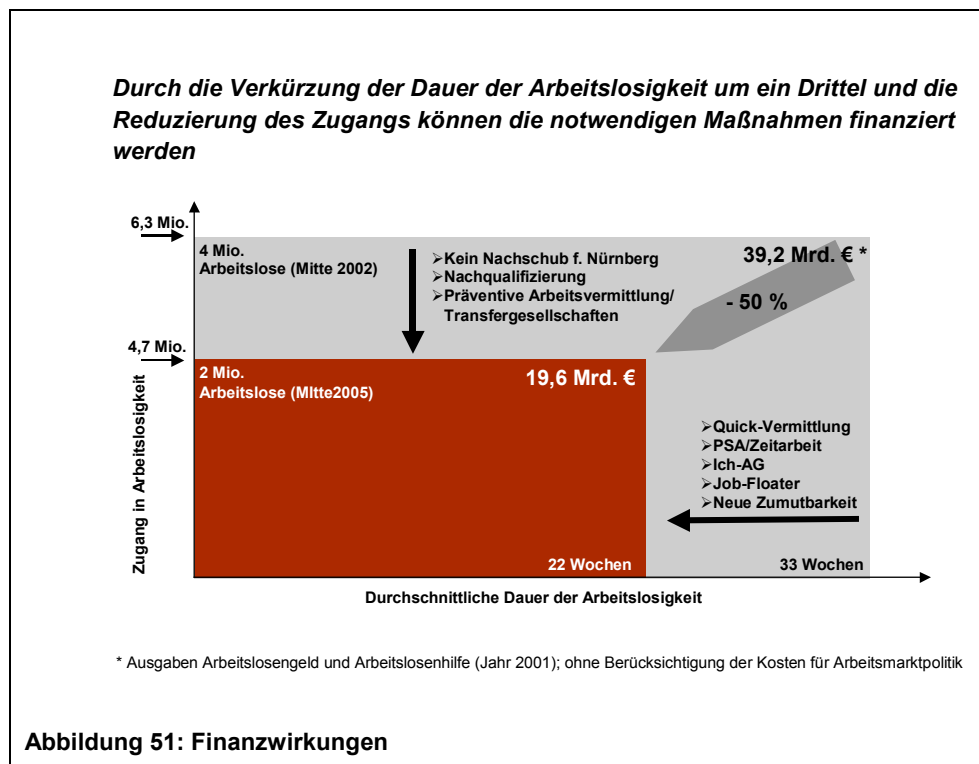
- Bei 4 Mio. Arbeitslosen kann der Bestand um rund 1,34 Mio. reduziert werden, wenn es gelingt, mit allen vorgeschlagenen Maßnahmen die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit um ein Drittel zu senken.²
- Um einen neuen „Gleichgewichtszustand“ von 2 Mio. Arbeitslosen zu erreichen, müssten zugleich die Zugänge in Arbeitslosigkeit im Zieljahr 2005 um rund 25 % niedriger sein. Diese würde etwa 4,7 Mio. begonnene Arbeitslosigkeitsfälle im Jahresverlauf 2005 - also rund 1,5 Mio. weniger als heute - bedeuten.

¹ Die Arbeitslosigkeitsdauer lag im Jahr 2001 bei 33,8 Wochen, dabei in den neuen Bundesländern mit 39,7 Wochen deutlich höher als 31,2 Wochen pro Arbeitslosigkeitsepisode in Westdeutschland. Die (abgeschlossene) Dauer der Arbeitslosigkeit ist das Bindeglied zwischen der Zahl der Zugänge und dem Bestand; je zwei der drei Größen legen die dritte fest. Die vereinfachte Formel lautet: Bestand = Zugänge x Dauer. Der jahresdurchschnittliche Bestand von 3,85 Mio. Arbeitslosen (2001) ist das rechnerische Resultat daraus, wenn ca. 5,92 Arbeitslose als „Zugänge“ (bereinigt um „technische Zugänge“ wie z.B. nach Krankheit) im Jahresverlauf mit durchschnittlich 33,8 Wochen multipliziert werden.

² Exakte Datenbasis: Bei 3,85 Mio. Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2001 kann der Bestand um rund 1,28 Mio. reduziert werden, wenn es gelingt, mit allen vorgeschlagenen Maßnahmen die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit um ein Drittel zu senken - von 33,8 Wochen auf 22,5 Wochen.

- Die Vorschläge der Kommission setzen in zweifacher Weise an: Verkürzung der Arbeitslosigkeitsdauer (insbesondere durch Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit) und/oder Verringerung der Zugänge in Arbeitslosigkeit („kein Nachschub für Nürnberg“)**

Die stilisierte Darstellung unten deutet an, dass der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit strategisch an zwei Fronten ansetzen muss: Es muss erstens gelingen, die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit (durch einen beschleunigten Abgang aus Arbeitslosigkeit) nachhaltig zu reduzieren, und es muss dabei zweitens gelingen, „keinen weiteren Nachschub für Nürnberg“ zu erzeugen, d.h. dem Risiko, arbeitslos zu werden, muss vor allem präventiv begegnet werden. Für beide Ansatzpunkte hat die Kommission Strategien entwickelt, die entweder die Dauer der Arbeitslosigkeit oder den Zugang der Arbeitslosigkeit attackieren; zum Teil wirken die Strategien auch gleichzeitig auf beide Dimensionen. Die Kommission erwartet, ihrem Auftrag entsprechend, jedoch die stärkste Hebelwirkung ihrer Vorschläge bei der Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit. Die Reduzierung des (Zugangs-)Risikos der Arbeitslosigkeit ist vor allem Auftrag und Herausforderung für die Beschäftigungspolitik, aber auch der Arbeitsmarktpolitik, die auf eine effektivere (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt setzt.



Übersicht: Die Hauptelemente und angezielten Wirkungen der Strategie:

Hauptelemente	Wirkung auf ...	
	Dauer der Arbeitslosigkeit	Zugangsrisiko
Aufbau von Personal-ServiceAgenturen (PSA)	... durch Konzentration auf schwer Vermittelbare	Verringerung der Arbeitskräftefluktuation durch „Klebeeffekt“
Präventive Vermittlung und Arbeitgeberservices der PSA und Job-Center		z.B. Umwandlung von Mehrarbeit in Arbeitsplätze
Ausbau der Zeitarbeit	Schnellere Vermittlung	„Klebeeffekt“; Beseitigung personalbedingter Wachstumsengpässe
Beschleunigung der Vermittlung und neue Zumutbarkeit	Verkürzung am Anfang der Arbeitslosigkeit	Eventuell indirekte Beschäftigungseffekte
Ich-AG's und Familien-AG's	Verstärkter Übergang in selbständige Erwerbstätigkeit, legale Arbeit statt Schwarzarbeit	Erschließung von Beschäftigungspotenzialen
Mini-Jobs bei Haushaltsdienstleistungen	Legale Arbeit statt Schwarzarbeit	Erschließung von Beschäftigungspotenzialen; legale Tätigkeit statt Schwarzarbeit
Integration von arbeitsfähigen Sozialhilfeempfängern in JobCenter	Bessere Betreuung der Arbeitsuchenden und Vermeidung von „Verschiebebahnhöfen“	
Integration älterer Arbeitnehmer Bridgesystem	Freiwilliger und beschleunigter Abgang aus Arbeitslosigkeit	Eventuell leichte Zunahme wegen Befristungen
Bonus für positive Arbeitsplatzbilanz	Einstellung von Arbeitslosen	Erhöhung der internen Flexibilität und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
Job-Floater	Einstellung von Arbeitslosen	Nachhaltiger Beschäftigungsaufbau

■ **Die Wirkungen der Vorschläge der Kommission auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigung im einzelnen**

Das „Herzstück“ des Kommissionsvorschlags sind die PersonalService-Agenturen (PSA). Sie wirken vor allem auf den beschleunigten Abgang aus Arbeitslosigkeit durch Übernahme in Beschäftigung und Qualifizierung von Arbeitssuchenden. Bei der Zielgröße der Kommission, ca. 500.000 Arbeitslose in PSA für vermittlungsorientierten Verleih zu übernehmen, sollten zwischen einem Drittel und der Hälfte bei den entleihenden Arbeitgeber „kleben“ bleiben.³ Der Effekt auf den Arbeitslosenbestand wäre mithin auf 150-250.000 anzusetzen, wenn das Mix der PSA-Teilnehmer dem Mix des Arbeitslosenbestandes entspräche. Durch Konzentration auf (potenziell) Langzeitarbeitslose könnten die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer jedoch noch weiter abgesenkt und somit in einem stärkeren Maße Lohnersatzleistungen oder Aufwendungen für andere aktive Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik eingespart werden. Wenn etwa bis zu 500.000 Arbeitslose (mit einer zurückliegenden oder voraussichtlichen Dauer von über einem Jahr) von den PSA aufgenommen werden und ebenfalls ein Drittel bis die Hälfte der PSA-Zeitarbeiter von den Arbeitgebern übernommen werden, so würde daraus rechnerisch eine Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitslosigkeitsdauer - und damit auch des Volumens - von rund 9 bis zu 13 Prozent resultieren, im ersten Jahr also zwischen 360-520.000.⁴

Die PSA und die JobCenter können aber auch darauf einwirken, den Zugang in Arbeitslosigkeit zu reduzieren, indem sie beispielsweise durch Arbeitszeitberatung und Arbeitnehmerverleih die Unternehmen befähigen, Überstunden zu vermeiden und durch flexible Arbeitskräfte zu ersetzen. Somit wird als die Arbeitsnachfrage erhöht bzw. verstetigt - und der „Nachschub nach Nürnberg“ unterbleibt in diesen Fällen. Schätzungen des tatsächlichen Entlastungseffekts der PSA auf Arbeitslosigkeit sind daher insgesamt äußerst schwierig. Als sehr grobe Annäherung erscheint die Bandbreite zwischen 250 und 350.000 plausibel.

Im internationalen Vergleich ist das Potenzial der Zeitarbeit nicht ausgeschöpft. Im Durchschnitt arbeiten in den europäischen Nachbarländern 1,4 % der Erwerbspersonen in Zeitarbeit, in den Niederlanden sogar 4 %. In Deutschland sind etwa 350.000 Arbeitnehmer in gewerbsmäßiger Zeitarbeit beschäftigt, das sind 0,9 % aller Erwerbspersonen und 1,3 % aller abhängigen Arbeitnehmer (0,63 % im Jahr 1995). Bei einem linearen Trend wären im Jahr 2005 430.000 (1 % aller Erwerbspersonen), im Jahr 2010 520.000 (1,3 %) Zeitarbeitnehmer zu erwarten. Seit den neunziger Jahren hat sich Zeitarbeit bei beschleunigtem Wachstum mehr als verdoppelt und

³ Bei der gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung im Pilotversuch START NRW konnte eine Eingliederungsquote von 45 % realisiert werden.

⁴ Modellschätzung anhand der Verteilung des Arbeitslosigkeitsvolumens im Juni 2000; siehe IAB-Kurzbericht Nr. 6 vom 19.03.02.

in Zukunft wird mit einem weiteren jährlichen Wachstum von 10 % gerechnet. Dieses Wachstum kann möglicherweise unter zwei Bedingungen weiter beschleunigt werden. Zum einen, wenn derzeit noch bestehende Diskriminierungen der Zeitarbeitsunternehmen abgebaut und die Arbeitsbedingungen an vergleichbare Arbeitnehmer der Entleihunternehmen (etwa über Tarifverträge) angeglichen werden. Zum anderen, wenn die BA-neu ihre derzeit zum Teil schon guten Kooperationsbeziehungen mit gewerbsmäßiger Zeitarbeit weiter ausbaut und spezifische Aufgaben überträgt. Die positive Wachstumsdynamik von Zeitarbeitsunternehmen erklärt sich vor allem aus ihrer Matching-Effizienz. Auf Grund ihrer intimen Marktkenntnisse sind sie in der Lage, personalbedingte Wachstumsengpässe zu erkennen und zu beseitigen. Dabei hat sich in internationalen Studien gezeigt, dass zwischen gewerblicher und öffentlicher Vermittlung in der Regel kein ruinöser sondern ein kooperativer Wettbewerb herrscht: private Zeitarbeit entdeckt Engpässe und stellt Verknüpfungen mit Unternehmen her, die Arbeitsämter stellen ihren Pool von beschäftigungsfähigen Arbeitslosen zur Verfügung. Eine Studie in den USA hat den Zeitarbeitsunternehmen sogar einen signifikanten Wachstums- und damit einen zusätzlichen Beschäftigungseffekt bescheinigt. Deutsche Zeitarbeitsunternehmen berichten, dass etwa 30 % (in einigen Marktsegmenten sogar wesentlich mehr) beim Entleihunternehmen „kleben“ bleiben. Als plausible Bandbreite der möglichen Beschäftigungseffekte bis Ende 2005 kann deshalb mit 100.000 (10 % jährliches Wachstum) bis 200.000 gerechnet werden.

Beschleunigte Vermittlung und Neue Zumutbarkeit werden weiter zur Beschäftigungssteigerung beitragen können. Durch stärkere Beachtung der Arbeitgeber als Kundengruppe, durch Beschäftigungsberatung, durch fachliche Verbesserung der Vermittlungsberatung sowie durch systematische regionalisierte Qualifikationsprognosen werden sich deutlich mehr offene Stellen akquirieren lassen als bisher. Ausgehend vom derzeit gemeldeten Bestand an offenen Stellen von ca. 480.000 (im Durchschnitt der letzten zwölf Monate), einer Verkürzung der durchschnittlichen Laufzeit offener Stellen von 54,4 Tagen (Juli 2002)⁵ und einer Steigerung der Meldequote bei sofort zu besetzenden offenen Stellen um 3 Prozentpunkte auf rd. 40 %, schätzt das IAB den Beschäftigungseffekt mittelfristig (für die nächsten drei Jahre) auf rd. 120.000. Diese Schätzung ist jedoch sehr konservativ, denn zu den - gemeldeten oder nicht gemeldeten - offenen Stellen kommt die nicht realisierte Arbeitsnachfrage hinzu, die als „latente offene Stellen“

⁵ Die durchschnittliche Laufzeit offener Stellen ist in den neuen Bundesländern mit 31,4 Tagen (Jahresdurchschnitt 2001: 30,5 Tage) deutlich niedriger als in Westdeutschland mit 64,5 Tagen (2001: 62,3 Tage). Dies zeigt die geringere Aufnahmefähigkeit der ostdeutschen Arbeitsmarktregionen, die auch durch Beschleunigung des Vermittlungsprozesses nicht beseitigt werden kann. Das IAB bezieht sich in der Modellrechnung auf die sog. Vakanzzeiten von Unternehmen; diese liegen derzeit bei rund 23 Tagen, dabei in Ostdeutschland mit 14 Tagen deutlich unter dem westdeutschen Vergleichswert von 27 Tagen (Quelle: IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot; IAB-Kurzbericht Nr. 14 vom 5.7.2002).

bezeichnet wird. Deren Anteil wird mit bis zu 70 % der gemeldeten offenen Stellen eingeschätzt. Darüber hinaus kann eine schnellere Vermittlung auch personalbedingte Wachstumsengpässe beseitigen und auf diese Weise Multiplikatoreffekte erzeugen. Gelingt die stärkere Verzahnung von Arbeitsmarktpolitik und regionaler Beschäftigungspolitik durch Clusterbildung, regionale Vernetzung und gezielte Infrastrukturinvestitionen, erscheint eine obere Bandbreite der Beschäftigungswirkung durch Vermittlungsbeschleunigung und neue Zumutbarkeit von 250.000 realistisch.

Die Innovationen Ich-AG, Familien-AG, Mini-Jobs in Verbindung mit der Nachfrageförderung nach haushaltsnahen Dienstleistungen werden weitere Beschäftigungspotenziale realisieren. Rund 3,3 Mio. der über 38 Mio. Haushalte in Deutschland fragen derzeit Haushaltsdienstleistungen nach, überwiegend nur im geringen wöchentlichen Stundenumfang - und daher häufig als 325 €-Jobs oder als nicht legale Tätigkeiten. Das zusätzliche Beschäftigungspotenzial hängt zuerst einmal von der Kostenentlastung der nachfragenden Haushalte ab. Bei einer Kostenentlastung von 10 bis 20 % haben DIW und IZA geschätzt, dass 350.000 bis 745.000 Haushalte in Zukunft ebenfalls solche Dienstleistungen nachfragen. In Beschäftigung schlägt sich die erhöhte Nachfrage auf zweifache Weise nieder: Die Haushalte bieten mehr 325 €-Jobs an oder Dienstleistungsagenturen „bündeln“ diese Nachfrage zu sozialversicherungspflichtigen (Teilzeit-)Arbeitsplätzen. Angenommen, ein Drittel der Haushalte mit Interesse an solchen Dienstleistungen beteiligen sich an der zuletzt genannten Marktlösung, so können zwischen 120.000 und 150.000 Menschen hier Beschäftigung finden, die sonst arbeitslos sind. Ein weiterer Teil von zusätzlich Beschäftigten wird aus der sog. Stillen Reserve kommen. Beide Gruppen werden über Steuern und Sozialabgaben zu einer fiskalischen Entlastung beitragen.

Rechnet man „schwarz“ geleistete Arbeitsstunden auf Beschäftigte um, so gibt es in Deutschland ca. 5 Mio. „Vollzeitschwarzarbeiter“ (Schneider, Enste: Schattenwirtschaft und Schwarzarbeit, 2000). 22 % der erwerbsfähigen Bevölkerung haben schon einmal schwarz gearbeitet (Mummert, Schneider: The German Shadow Economy: Parted in a United Germany?, 2002). Mit einer Schattenwirtschaftspauschale von 20 % könnten 68 % der illegalen Leistungen eine gesetzliche Grundlage erhalten (Prof. Friedrich Schneider, Universität Linz, in: SZ 06.06.2002, S. 24). Unter der Annahme, 40 % des Schwarzarbeitervolumens von 5 Mio. Vollzeitbeschäftigten könnten in Ich- oder Familien-AG's überführt werden, ergäbe sich ein Beschäftigungspotenzial von 2 Mio. Wenn davon nur 10 bis 25 % durch arbeitslos Gemeldete genutzt werden und sich als nachhaltig erweisen, dann errechnet sich eine Bandbreite des möglichen Beschäftigungseffekts von 200.000 bis 500.000.

„Kein Nachschub für Nürnberg“: Arbeitnehmer und Arbeitgeber teilen sich die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Der gemeinsam getragene (und bedingt durch die Anpassungskosten der Vereinigung) hohe Beitragssatz von 6,5 % des Bruttogehalts bis zur Beitragsbemessungsgrenze belastet

schon seit Jahren die Kosten der Arbeit. Er wirkt gleichzeitig als Bremse zur Schaffung zusätzlicher Beschäftigung und als Fallschirm zur Sicherung der Einkommen bei Arbeitslosigkeit. Beide Effekte stellen keinen Anreiz für Unternehmen dar, in die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Belegschaft zu investieren und durch flexible Arbeitsorganisation den Beschäftigungserhalt zu sichern. Viele Unternehmen haben jedoch bewiesen, dass es vielfältige Atmungsinstrumente gibt, um den Workholder-Value dem Shareholder-Value gleichzustellen. Die vorgeschlagene freiwillige Beschäftigungsbilanz und der Bonus für eine positive Bilanz in Form eines Beitragsrabatts soll den weiteren „Nachschub nach Nürnberg“ bremsen. Welche Beschäftigungseffekte damit zu erzielen sind, lässt sich jedoch schwer abschätzen. Gelänge es, den Zugang an Arbeitslosigkeit um 5 % zu bremsen, hätte dies – bei gleicher Dauer der Arbeitslosigkeit - einen Effekt von etwa 200.000 weniger Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt. Ein weiterer Anhaltspunkt ist der geschätzte Effekt einer Senkung des Beitragssatzes, der (ohne Gegenfinanzierung) mit 120.000 Beschäftigten angesetzt wird. Insgesamt lässt sich hier nur eine Bandbreite eines Beschäftigungszuwachses von 50.000 bis 100.000 angeben.

Der Job-Floater zielt vor allem auf kleine und mittlere Unternehmen, deren mangelnde Eigenkapitaldecke oft als Beschäftigungsbarriere wirkt. In Verbindung mit der intensiven Beschäftigungsberatung, gegebenenfalls auch mit betriebsnaher Qualifizierung, erhofft sich die Kommission vor allem in strukturschwachen Regionen durch dieses Instrument einen Beschäftigungsimpuls für Arbeitslose, der allein schon wegen der Förderkonditionen ein nachhaltiger sein wird. Wegen der Neuartigkeit und der mangelnden Erfahrungen mit diesem Instrument wird es vermutlich zu einem verzögerten Start kommen. Unter der Annahme, dass im ersten Jahr 50.000, im zweiten 100.000 und im dritten Jahr 200.000 Floater zum Zuge kommen, und wenn pro Förderfall durchschnittlich mit 40.000 € (maximal 50.000 €) zu rechnen ist, dann ergibt sich ein rechnerischer durchschnittlicher Beschäftigungseffekt von rd. 120.000 und ein Fördervolumen über die Anleihe von jahresdurchschnittlich 5 Mrd. €. Startet der „Floater“ schneller und wird er zum „Renner“, kann möglicherweise das doppelte Potenzial erreicht werden.

Das erste Modul der Kommission enthält den Vorschlag, ab 2003 mit dem Aufbau von JobCenter's als ganzheitliche Organisationsform zu beginnen. Damit verbunden ist auch die „Hilfe aus einer Hand“ für alle Arbeitssuchenden, d.h. zu den Zielgruppen im JobCenter zählen künftig neben den Arbeitslosen auch die erwerbsfähigen Sozialhilfeempfänger. Zum Jahresende 2000 gab es rund 950.000 Sozialhilfeempfänger, die im erwerbsfähigen Alter, aber ohne Erwerbstätigkeit waren (sog. Netto-Arbeitskräftepotenzial). Über 400.000 Menschen waren in Maßnahmen der kommunalen Beschäftigungsförderung (Hilfe zur Arbeit) tätig. Würde man die Erfahrungen des

„JobCenter Köln“⁶ als Benchmark auf das gesamte Bundesgebiet übertragen, könnte das Ziel erreicht werden, bis Ende 2005 rund 230.000 Arbeitssuchende mehr über die einheitlichen JobCenter in Erwerbstätigkeit zu bringen. Da jedoch noch keine belastbaren Evaluationsergebnisse von Modellen der Zusammenführung von Arbeits- und Sozialämtern vorliegen, liegt eine vorsichtiger Schätzung nahe, etwa eine Bandbreite von 120-230.000 möglicher Entlastung des Arbeitslosigkeit.

Eine realistische Schätzung der Entlastungseffekte des „Bridging“, der Lohnversicherung, der Beitragssenkung und der Erleichterung befristeter Beschäftigung für Ältere ist mangels Erfahrungen und der Schwierigkeit präziser Modellannahmen ausgeschlossen. Als Annäherung bietet sich folgende Überlegung an: Im letzten Jahr lag nach stetigem Rückgang in den letzten vier Jahren die Zahl der älteren Arbeitslosen ab 55 Jahre noch bei 714.000, aktuell im Juli 2002 bei 585.000. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit ist kein Effekt der Verkürzung von Arbeitslosigkeitsdauer oder erhöhtem Abgang in Erwerbstätigkeit. Einen merklichen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit leisten dagegen die Inanspruchnahme des § 428 SGB III und von Altersteilzeit. In den nächsten Jahren könnte demografisch bedingt die Zahl der älteren Arbeitslosen wieder steigen, falls deren Beschäftigungsquote durch eine veränderte, altersgerechte Personalpolitik, aber auch wegen der erleichterten Befristungsmöglichkeiten für Ältere, nicht weiter erhöht werden kann. Wenn ein Viertel bis ein Drittel der älteren Arbeitnehmer von den vorgeschlagenen Maßnahmen positiv betroffen würde, kann von einem Entlastungseffekt am Arbeitsmarkt zwischen von 150.000 bis 200.000 Arbeitslosen ausgegangen werden.

■ **Die heutigen Aufwendungen der Bundesanstalt für Arbeit und der Sozialhilfeträger: Umsteuerungspotenzial für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt**

Die Verringerung der Arbeitslosenzahl um 2 Mio. Menschen bis Ende 2005 muss neben der „Effizienzrevolution“ in der Arbeitsverwaltung durch geeignete wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen und durch Beteiligung aller gesellschaftlichen Gruppen zu einem selbsttragenden Prozess gemacht werden. Weniger Arbeitslose im Jahresverlauf durch eine Reduzierung bei Arbeitslosigkeitsdauern und Zugangsrisiken bringen allerdings erhebliche Einsparungen bei den „Pflichtleistungen“ - also vor allem beim Arbeitslosengeld und bei der Arbeitslosenhilfe - mit sich. Für diese Lohnersatzleistungen mussten im zurückliegenden Jahr 2001 rund 37,4 Mrd. € aufgewendet werden, in 2002 werden es voraussichtlich mindestens 38,2 Mrd. €⁷ sein. Die Städte und Gemeinden haben zudem im Jahr 2000 als Sozialhilfeträger schätzungsweise 4,85 Mrd. € für die laufende Hilfe zum Lebensun-

⁶ Arbeitsamt Köln, Information and Controlling, März 2002.

⁷ Summe des jeweiligen Haushaltsolls für Alg+Alhi 2002.

terhalt von erwerbsfähigen Hilfebeziehern - das ist etwas mehr als die Hälfte der gesamten Ausgaben für HLU - ausgegeben.⁸

Zu diesen Geldleistungen kommen noch die Aufwendungen der aktiven Arbeitsförderung hinzu. 2001 gab die Arbeitsverwaltung 21,9 Mrd. € für Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik aus. Im Haushaltsjahr 2002 sind hier 22,1 Mrd. € eingeplant. Dies entspricht rund 40 Prozent der Gesamtausgaben der Bundesanstalt für Arbeit. Der größte Teil davon, d.h. knapp zwei Drittel, entfallen auf Ermessensleistungen aus dem Eingliederungstitel (13,9 Mrd. € als Ist 2001; 14,2 Mrd. € als Soll 2002). Ein weiteres gutes Drittel (8,0 Mrd. € - Ist 2001; 7,9 Mrd. € - Soll 2002) werden für sonstige Pflicht- und Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung ausgegeben. Über die Aufwendungen der kommunalen Beschäftigungsförderung ist bis auf die Gesamtsumme von ca. 1,07 Mrd. € wenig bekannt; hier müssen auch im Zuge der Reform der Gemeindefinanzen noch differenzierte Erkenntnisse gewonnen werden.

Von den 21,9 Mrd. € für aktive Arbeitsförderung der Bundesanstalt für Arbeit fließen im letzten Jahr ca. 45% in die neuen Bundesländer. Die Bundesanstalt für Arbeit steuert die regionale Mittelverteilung für die aktive Arbeitsmarktpolitik über einen Arbeitsmarktgesamtindikator (siehe § 71b Abs. 2 SGB IV), der gerade in der Arbeitsförderung das Ausgleichsziel zwischen den alten und den neuen Bundesländern mit der Absicht der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der Reduzierung von staatlichen Transferleistungen zum Tragen bringt. Diesen Arbeitsmarktgesamtindikator wird wiederum aus verschiedenen Indikatoren gebildet, die das jeweilige Arbeitsplatzdefizit und die Aufnahmefähigkeit der regionalen Arbeitsmärkte darstellen: (1) Die Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (bei der nur in Westdeutschland ein Zuwachs zu verzeichnen ist) - (2) die (aktuell prognostizierte) Unterbeschäftigungsquote, bei der neben den Arbeitslosen eben auch die Teilnehmer an relevanten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen; Strukturanpassungsmaßnahmen - ohne SAM OfW- ; Vollzeitqualifizierungsmaßnahmen) in den Zähler einbezogen werden - (3) der Anteil besonderer Personengruppen unter den Arbeitslosen (Ältere, Schwerbehinderte, Langzeitarbeitslose, Arbeitslose ohne Berufsabschluss, Berufsrückkehrer/innen) - (4) und nicht zuletzt die Abgänge in reguläre Arbeit zur Berücksichtigung der regional vorhandenen Arbeitsnachfrage.

Die bisherige Steuerung der Arbeitsmarktpolitik folgt also dem Ziel eines möglichst wirksamen Mitteleinsatzes. Dies muss bei einem „Umsteuern“ in der aktiven Arbeitsmarktpolitik beachtet werden. Dennoch muss die Bundesanstalt für Arbeit vor allem für die neuen PersonalServiceAgenturen

⁸ Unter diesen HLU-Beziehern sind auch über 255.000 Menschen, die erwerbstätig sind oder in Aus- oder Fortbildung stehen. Das „Netto“-Arbeitskräftepotenzial beträgt ca. 950.000 Personen.

(PSA) und die einheitlichen JobCenter Mittel umschichten. So muss beachtet werden, dass bei einer „Umsteuerung“ in der aktiven Arbeitsmarktpolitik zugunsten neuer Maßnahmen auch Einführungskosten entstehen. Ähnliches gilt für die Verteilung des Finanzvolumens: So würde z.B. eine Reduzierung von FbW-Maßnahmen auch das bisherige Unterhaltsgeld reduzieren, allerdings um den Preis, dass dann wieder Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe - also Pflichtleistungen - anfallen. Ein „Saldo“ zwischen der bisherigen und einer neuen Situation ist aber ex-ante schwer zu bestimmen, da dieser vor allem von den jeweils verbleibenden Ansprüchen auf Lohnersatzleistungen und den „Übergangsraten“ aus den bisherigen FbW-Maßnahmen bzw. aus den neuen Maßnahmen abhängt.

Nicht zuletzt ist beim Umsteuern zu berücksichtigen, dass auch gerade die Ausgabemittel im an sich dezentral vor Ort disponiblen Eingliederungstitel (Egt) mit Verpflichtungsermächtigungen für die folgenden Haushaltsjahre verbunden sind. Erfahrungsgemäß sind dies ca. drei Fünftel der Ausgabemittel, und darunter für das nächste Jahr ca. 45-50 % der Ausgaben je nach Titel. Das bedeutet: Wer im Arbeitsamt den neuen Weg einschlägt, muss ihn frühzeitig betreten.

■ **Schätzungen der (direkten) Kosten für den Geschäftsbereich der Bundesanstalt für Arbeit**

Durch eine Umlenkung von Ausgaben für Arbeitslosigkeit in die Finanzierung von Arbeit (Aktivierung von Budgetmitteln), der Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik in effizientere Maßnahmen sowie durch die Mobilisierung zusätzlicher Mittel auf dem Kapitalmarkt ist das gesteckte Ziel auch finanzierbar. Die heutigen Leistungssätze zugrunde gelegt belaufen sich allein die Kosten für Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe für etwa 4 Mio. Arbeitslose auf ca. 39,2 Mrd. €. Davon trägt - fast exakt - der Beitragszahler zwei Drittel (Arbeitslosengeld) und der Steuerzahler (Bund) ein Drittel (Arbeitslosenhilfe). Auf heutigem Stand gibt die Bundesanstalt für Arbeit also pro 100.000 Arbeitslose fast eine Milliarde € aus, ohne dass damit die indirekten Kosten berücksichtigt sind.⁹

Entsprechend würde die Erreichung des Ziels, die Arbeitslosigkeit um 2 Mio. zu senken, das Budget der Bundesanstalt für Arbeit - ohne weitere Annahmen - um ca. 19,6 Mrd. €. entlasten (davon den Beitragszahler um zwei Drittel, den Steuerzahler um ein Drittel). Jede Reduzierung der Arbeitslosigkeit kommt also nicht nur den Beitragszahlern, sondern auch allen

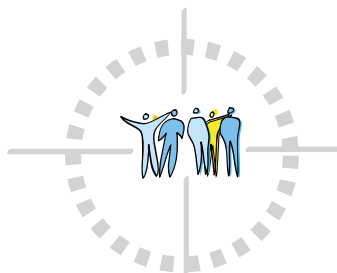
⁹ Tatsächlich sind die gesamtfiskalischen Kosten noch wesentlich höher: Sie belaufen sich zur Zeit auf ca. 70,4 Mrd. €, davon ca. 27,1 Mrd. € direkt bei der Bundesanstalt für Arbeit. Diese trägt fast 39% der Kosten der Arbeitslosigkeit, jedoch sind auch Bund, Länder und Gemeinden sowie die anderen Sozialversicherungsträger durch höhere Sozialausgaben, geringere Steuereinnahmen und entgangene Sozialbeiträge einbezogen. Alles zusammengenommen schlagen 100.000 Arbeitslosen mit ca. 1,83 Mrd. € in den öffentlichen Haushalten zu Buche (nach Berechnungen des IAB).

Steuerzahlern zugute, ein Entlastungseffekt, der unter gesamtfiskalischen Betrachtungen noch wesentlich höher ausfällt. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass ein nicht unerheblicher Teil der verminderten Arbeitslosigkeit in geförderte Beschäftigung fließt. Rechnet man mit jeweils 500.000 Beschäftigten in den PSA und 500.000 in den Ich- oder Familien-AG's, dann vermindert sich finanzielle Entlastungswirkung auf ca. 13,5 Mrd. €.

Auf der anderen Seite sind die möglichen Einspareffekte durch eine effizientere Arbeitsmarktpolitik überhaupt noch nicht berücksichtigt. Unter der Annahme, dass sich mit Hilfe der PSA die Effizienz der Umsetzung von Arbeitsförderungsmaßnahmen um 30 % steigern lässt und ein Drittel der traditionellen aktiven Arbeitsmarktpolitik über die PSA läuft, dann ergibt sich ein rechnerischer zusätzlicher Einspareffekt von gut 2 Mrd. €. Darüber hinaus ließen sich die nicht kalkulierbaren Effizienzgewinne für die ganze Volkswirtschaft aufzählen, die sich durch passgenauere Vermittlung oder bedarfsgerechtere Weiterbildung erzielen lassen.

Aber nicht alles lässt sich rechnen. Was am Ende noch mehr zählt als kaufmännische Bilanzen sind die Gewinne oder Einsparungen sozialer Kosten, die sich aus der millionenfachen Selbstbestätigung in nützlicher und gemeinschaftlicher Arbeit statt Arbeitslosigkeit ergeben.

Allianz der ~ 6,1 Mio Profis der Nation



Ziel : Radikale + mutige Reformen
Gefordert : Engagierte Solidarität

13. Beitrag der „Profis der Nation“ - Masterplan Projektkoalition folgt Bündnis für Arbeit

- Es ist nicht damit getan, die Lösung des Problems alleine den Politikern, den Gewerkschaften, den Unternehmen oder gar den Arbeitslosen zu überlassen. Vielmehr ist jeder gefordert, sich auf sein spezifisches Können und auf seine Stärken zu konzentrieren und mit anzupacken, wo immer es geht.
- Es sind alle Profis der Nation mit unterschiedlichen Beiträgen gefordert
- 11.000 Vollzeitpolitiker in Bund, Land und Gemeinden
- 90.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesanstalt für Arbeit
- 1,7 Mio. Unternehmerinnen und Unternehmer - Managerinnen und Manager
- 80.000 Funktionsträgerinnen und –träger in den Gewerkschaften - Betriebsräte
- 72.000 Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände
- 1.318.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
- 1.868.000 Lehrkräfte an Schulen, Erzieherinnen und Erzieher, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen
- 53.000 Geistliche
- 545.000 Vereine
- 89.000 Journalistinnen und Journalisten
- 260.000 Künstler
- 60.000 Verantwortliche der sozialen Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege
- 800.000 Arbeitsloseninitiativen und Selbsthilfegruppen
- Mit der Allianz der Profis wird eine Koalition für ein flächendeckendes Netzwerk von konkreten Projekten gebildet.

-
- Die Arbeitslosigkeit wird durch ein Mosaik von Projekten in vielen Bausteinen in ganz Deutschland abgebaut.

Profis der Nation

In der Europäischen Union werden täglich fast 100.000 Menschen arbeitslos, davon an jedem Werktag allein in Deutschland rd. 14.000. Damit sind jährlich rd. 7.000.000 Menschen in unserem Land von Arbeitslosigkeit betroffen. Wir erfahren darüber aus den Medien – jeden Tag. Die Arbeitslosigkeit ist die größte Herausforderung an unsere Gesellschaft und damit an uns alle. Dennoch wird diese Herausforderung häufig als das Problem „der anderen“ empfunden. „Die anderen“, das sind Politik, Unternehmen und die Arbeitslosen selbst.

Wir werden diese fatalistische Perspektive verlassen. Wenn wir den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit gewinnen wollen, dürfen wir uns nicht passiv verhalten. Wir können nicht weiterhin den Status des Beobachters einnehmen. Arbeitslosigkeit in ihren weiterreichenden Folgen betrifft auch uns. Sie vernichtet Entwicklungschancen und Potenziale unserer Gesellschaft für die gegenwärtige und die nachfolgenden Generationen. Deshalb gilt: Wir müssen einen Weg finden, wie wir aus unserer persönlich-individuellen Lage heraus Engagement für die Bewältigung dieser für unsere Gesellschaft so zentralen Herausforderung entfalten können. Gefordert ist engagierte Solidarität – von jedem Platz dieser Gesellschaft aus.

Es beginnt mit dem Perspektivenwechsel: Arbeitslosigkeit ist alles andere als ein Problem „der anderen“. Gleich, welche Aufgabe und Stellung wir in dieser Gesellschaft einnehmen - Arbeitslosigkeit ist „unser“ Problem, ist „mein“ Problem. Von hier aus suchen wir, die lähmende Ja-Aber-Statik, die uns allenthalben begegnet, zu überwinden. Wir suchen Verbündete, die bereit sind, sich mit uns aktiv an der Problemlösung zu beteiligen.

Es geht nicht darum, Betroffenheit auszulösen. Unser Ziel soll es sein, die in unserer Gesellschaft vorhandenen vielfältigen Kompetenzen zu aktivieren und auf das gemeinsame Ziel hin auszurichten.

Hierzu wollen wir eine „Allianz der Profis“ schließen. „Profi“ sind für uns alle, die durch ihre Kompetenz in unserem Gemeinwesen dazu beitragen können, dass aus sinnvollen und zum Teil unerledigten Aufgaben für die Gesellschaft Beschäftigung für Arbeitslose entsteht.

Die Botschaft für jeden Einzelnen ist einfach

Es ist nicht damit getan, die Lösung des Problems alleine den Politikern, den Gewerkschaften, den Unternehmern oder gar den Arbeitslosen zu überlassen. Vielmehr ist jeder gefordert, sich auf sein spezifisches Können und auf seine Stärken zu konzentrieren und mit anzupacken, wo immer es geht.

So wie Arbeitslosigkeit durch eine individuelle verbesserte Beratung, Betreuung und Vermittlung für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter der

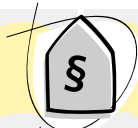
[BA-neu] ein „Gesicht bekommt“, so erhalten auch die Profis in ihrem Engagement „ein Gesicht“ und schauen dem Problem ins Auge. Je mehr Profis den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit zu ihrer eigenen Sache machen, um so mehr besteht die Chance, den Teufelskreis aus gegenseitigen Schuldzuweisungen, einseitigen Forderungen und Stillstand zu überwinden. Mit der Allianz der Profis werden nicht Problembeschreibungen, sondern Problemlösungen potenziert.

Der Beitrag jedes Einzelnen ergibt sich aus den ganz spezifischen Kompetenzen der Profis, gestützt und verstärkt durch die bereits eingeleiteten Veränderungen der Rahmenbedingungen zum persönlichen Handeln und mündet in einer verbindlichen Leistung der Profis an der Lösung des Problems Arbeitslosigkeit.



Parlamentarier/innen

Beispiele und Ideen für Unterstützung



Rechtliche Rahmenbedingungen für Jobcenter schaffen



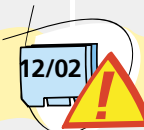
das Bündnis für Arbeit zur Projektkoalition weiterentwickeln



Trennung Arbeits- und Sozialamt abschaffen



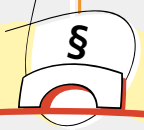
Bonussystem für Vermittler einführen



Meldepflicht ab Kündigung einführen



Zumutbarkeitsregelung (Beweislast, Kündigungstermin) ändern



Gesetzliche Rahmenbedingungen für Lohnversicherung und BridgeSystem

2002

2003

2004

2005

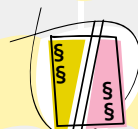
August September Oktober November Dezember 1. Quartal 2. Quartal 3. Quartal 4. Quartal



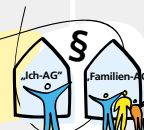
ALG-Berechnung und -Regelung vereinfachen



Gesetzliche Rahmenbedingungen Arbeitsplatzbilanz schaffen



Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz deregulieren



Gesetzliche Rahmenbedingungen für Ich-AG/Familien-AG/Mini-Jobs schaffen



SGB III überarbeiten



Landesarbeitsämter in die KompetenzCenter umwandeln



Masterplan

11.000 Vollzeitpolitiker in Bund, Land und Gemeinden

Grundlegende Reformen des Arbeitsmarktes benötigen gesetzliche und politische Rahmenbedingungen, für ein dynamisches wirtschaftliches Wachstum und ein Gründerklima in Deutschland, das den Mut zum Wagnis fördert.

Bestehende gesetzliche Regelungen müssen hierfür auf den Prüfstand gestellt und zügig den Erfordernissen angepasst werden.

Dabei werden folgende Erwartungen an die Parlamentarierinnen und Parlamentarier gestellt:

- gesetzliche Änderungen zügig auf den Weg bringen und die neuen Rahmenbedingungen rasch gestalten
- bessere Verzahnung von Wirtschafts-, Finanz-, Arbeitsmarkt-, Sozial-, Struktur- und Bildungspolitik
- Umsetzung von regionalen Entwicklungsstrategien bei gleichzeitigem Abbau lokaler Egoismen
- konsequente Projektkoalition zur Lösung des Problems Arbeitslosigkeit. Die Projektkoalition folgt dem „Bündnis für Arbeit“
- den Blick nach vorne richten und sich mit Selbstvertrauen als Promotoren im Veränderungsprozess engagieren, z.B. durch aktive Ansprache von Unternehmern, Betriebsräten und Gewerkschaften in Wahlkreisen
- aktives und konsequentes Eintreten für das Prinzip: „Eigenaktivität auslösen – Sicherheit einlösen“.

BMA und BA

Beispiele und Ideen für Unterstützungen



AA zu Jobcentern umorganisieren



Vermittlungstätigkeit nach sozialen Kriterien und Jobfamilien ausrichten



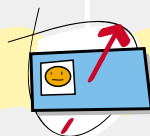
Fallmanager qualifizieren



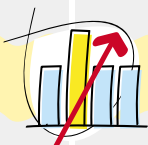
Fördermaßnahmen für jugendliche Arbeitslose im Hinblick auf das AZWP anpassen



Unterstützende Dienstleistungen (Kinderbetreuung) vermitteln



Signatur-Karte einführen



Arbeitsplatzbilanz einführen

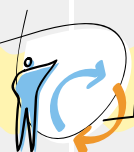
2002

2003

2004

2005

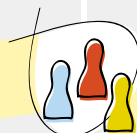
August September Oktober November Dezember 1. Quartal 2. Quartal 3. Quartal 4. Quartal



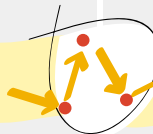
PSA in JobCenter integrieren



Enge Kooperation mit Zeitarbeitsfirmen pflegen



Selbständigkeit der AAs in der BA-neu definieren



Stufen des Changemanagements (Weiterentwickeln der BA-Kultur, BA-Prozesse, BA-Personalentwicklungskonzept) u.a. Controllingmodell, IT-Modell ...



Vorschläge für Entfall von Anordnungen, Richtlinien und Erlasse erarbeiten



Partnerschaften (Private Public Partnerships) bei KompetenzCentern entwickeln



90.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesanstalt für Arbeit

In der Bundesanstalt für Arbeit arbeiten mehr als 90.000 erfahrene und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

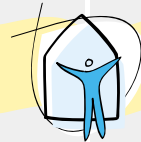
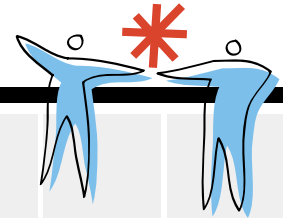
In der organisatorischen und funktionalen Neuausrichtung der Bundesanstalt kommt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine zentrale Rolle zu. Sie müssen in ihrer täglichen Arbeit vor Ort die neue Qualität ihrer Arbeit mit ihren Kunden, den Arbeitslosen und den Betrieben, umsetzen. Hiermit sind alle Menschen angesprochen, die ihre Aufgabe in der Bundesanstalt für Arbeit erfüllen – vom Vorstand, den Mitgliedern des Personalrates, bis hin zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Entscheidungsebenen.

Dabei werden folgende Chancen nutzbar und erfüllbar:

- individuelle Bereitschaft, Offenheit und Engagement, den Veränderungsprozess als Fortschritt zu begreifen; der Prozess der Veränderung führt zu einer Aufgabe, die zu einer Verbesserung der Ergebnisse führt; die Arbeit der [BA-neu] wird damit erfolgreicher, die Arbeit für die [BA-neu] wird befriedigender
- den Blick nach vorne zu richten, sich mit Selbstvertrauen als Promotoren im Veränderungsprozess zu verstehen und als solche zu agieren
- neue Handlungsfreiräume verantwortungsvoll auszugestalten und zu nutzen
- neue Tätigkeiten innerhalb der Bundesanstalt zu übernehmen
- sich für die neuen Aufgaben weiterzuqualifizieren
- sich in neue Strukturen und Abläufe zu integrieren und Hand in Hand mit anderen Einrichtungen am gemeinsamen Ziel zu arbeiten (z.B. im Job-Center)
- Mut zum Nachfragen zu entwickeln, einen konstruktiven Dialog zu führen und eine offene Streitkultur zu pflegen
- vom Problemverwalter zum Gestaltungspartner der Arbeitslosen und der Betriebe zu werden
- von bürokratischen Hindernissen befreit zu werden

Unternehmer/innen

Beispiele und Ideen für Unterstützung



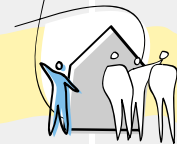
Promotion des Ich-AG-Modells



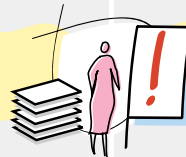
Aktive Kommunikation mit Jobcentern aufnehmen



Unterstützung und Freistellung der ArbeitnehmerInnen ab Kündigung



Meldung aller freien Stellen bei JobCenter



Rabattkartensystem und AZWP-Fonds einführen und anwenden

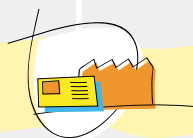
2002

2003

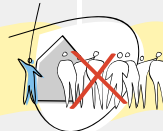
2004

2005

August September Oktober November Dezember 1. Quartal 2. Quartal 3. Quartal 4. Quartal



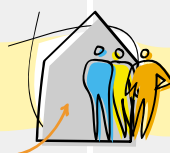
Forderung der Signaturkarten durch Unternehmen



Kein Nachschub nach Nürnberg:
Instrumentenkasten der Anpassungen



Nutzung der PSA-Angebote/ Zeitarbeit



Unterstützung der Kompetenzzentren

1,7 Millionen Unternehmerinnen und Unternehmer - Managerinnen und Manager

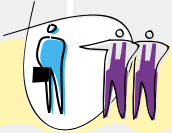
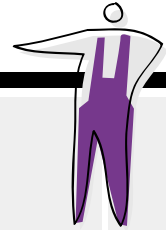
Die zentrale Bedeutung zum Abbau der Arbeitslosigkeit kommt den Unternehmen zu. Sie bilden aus, erhalten und schaffen Arbeitsplätze. Der Abbau von Arbeitsplätzen zeugt in der heutigen Zeit nicht von kreativer und nachhaltiger Beschäftigungsstrategie. Das Management in Unternehmen ist noch stärker gefordert, die nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und Beschäftigung zu erhalten und aufzubauen.

Dabei werden folgende Erwartungen an Manager und Managerinnen gestellt:

- Entwicklung eines Instrumentenkastens zur Beschäftigungssicherung (siehe „Atmungsinstrumente“) mit Unterstützung der Beschäftigungsberatung durch JobCenter und KompetenzCenter
- sofortige Meldung freier Stellen
- Bereitstellen von Ausbildungsplätzen
- Bereitstellen von Praktikumsplätzen, insbesondere als Brücke zwischen Schule und Erstausbildung
- Freistellung der Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung innerhalb der Kündigungsfrist für Bewerbungsgespräche, Beratung und Vermittlungsaktivitäten
- Frühzeitige Unterrichtung über Restrukturierungsprozesse, bei denen Personalfreisetzungen drohen
- Kooperation von Unternehmen bei Ausbildung und Qualifizierung; Beteiligung an Ausbildungsverbänden
- Förderung des innerbetrieblichen Ideenwettbewerbs auch zum Erhalt von Arbeitsplätzen (z.B. regelmäßige Aktion: „Eine Stunde im Monat Kreativität für den Erhalt jeweils eines Arbeitsplatzes“)
- Sensibilisieren der Mitarbeiter für soziale / gesellschaftliche Brennpunkte im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen
- Schaffen und Erhalten von Arbeitsplätzen als eigenständigen ökonomischen und gesellschaftlichen Wert vermitteln (Workholder-Value den angemessenen Platz neben Shareholder-Value einräumen)
- der neuen BA eine Chance geben und Vertrauen aufbauen
- Förderung von Gründungswettbewerben

Gewerkschaften

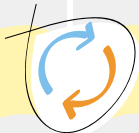
Beispiele und Ideen für Unterstützungen



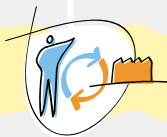
Kommunikation Konzept in Betrieben



Aufzeigen innerbetrieblicher Potentiale / Arbeitsplatzbilanzen



Zeitarbeit unterstützen



PSA unterstützen

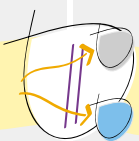
2002

2003

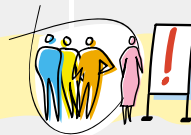
2004

2005

August September Oktober November Dezember 1. Quartal 2. Quartal 3. Quartal 4. Quartal



Wege der Einbindung MA PSA/ Ich AG entwickeln



Frühzeitige Information bei Anpassungsmaßnahmen



eigene Mitglieder verpflichten sich zur Mitwirkung am Job-Center-Konzept



Begleitung der Reorganisation der BA-neu

80.000 Funktionsträgerinnen und Funktionsträger in den Gewerkschaften / Betriebsräte

Ohne die aktive Beteiligung der Gewerkschaften ist eine Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ebenfalls nicht möglich. Diese Verantwortung resultiert aber nicht nur aus ihrer Funktion als Tarifvertragspartei.

Die alltägliche Praxis jenseits ideologischer Vorurteile zeigt, dass sich die Mitbestimmung von einer Schutzfunktion immer stärker zu einer Gestaltungsfunktion bei der Unternehmensentwicklung und der Beschäftigungschancen verlagert hat. Das Anforderungsprofil für Arbeitnehmervertreter wächst. Gestaltungsaufgaben verlangen viel häufiger Mitverantwortung für unternehmerische Entscheidungen als früher. Alle Investitionsplanungen und zustimmungspflichtigen, strategischen Entscheidungen werden bei Kapitalgesellschaften in den Aufsichtsräten verabschiedet. Diese Entscheidungen haben auch weitreichende Folgewirkungen für den Mittelstand und die Standortregionen. Betriebsräte werden dadurch zu Mitverantwortlichen selbst bei Unternehmensverkäufen, Standortverlagerungen und damit der Arbeitsplatzsicherung.

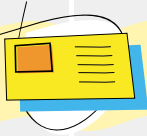
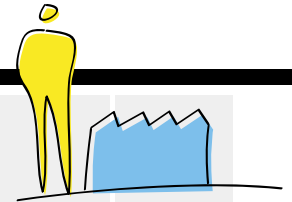
Strategisches Denken, unternehmerisches Verhalten, Anerkenntnis, Berücksichtigung der Wettbewerbsfähigkeit, Ergebnisorientierung und Identifizierung von neuen Produktchancen – wer dies alles als Betriebsrat integriert und zur Voraussetzung für neue und sichere Arbeitsplätze erklärt, betreibt im besten Sinne proaktive Mitbestimmung.

Dabei werden folgende Erwartungen an die Funktionsträger in den Gewerkschaften gestellt:

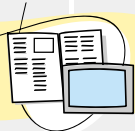
- die Ausgestaltung von Brücken-Modellen zu betreiben, die den Übergang von der Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt erleichtern
- eine Ausrichtung betrieblicher Einstellkriterien und Qualifizierungsprozesse fördern, die den Benachteiligten auf dem Arbeitsmarkt einen besseren Zugang zu Beschäftigung ermöglichen
- familienfreundliche Arbeitszeiten insbesondere zur Förderung von Beschäftigungschancen für Frauen vereinbaren
- besondere Projektvereinbarungen zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen betreiben
- die beschäftigungssichernden und -fördernden Möglichkeiten flexibler und differenzierter Arbeitszeiten intensiv nutzen
- regionale Verbundprojekte zur Förderung von Beschäftigung und Ausbildung unter Beteiligung mehrerer Betriebe und Unternehmen fördern.

Arbeitgeberverbände

Beispiele und Ideen für Unterstützung



Standardisierung der Signaturkarte



Werbung und Kommunikation in allen Medien



eigene Mitglieder verpflichten zur Mitwirkung am Job-Center-Konzept

keine Nachschub für Nürnberg



Kompetenzcentren unterstützen



Business Angel für Neugründungen

2002					2003				2004	2005
August	September	Oktober	November	Dezember	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal		



Praktika für Schüler organisieren



Unterstützung des AusbildungsZeit-Wertpapier



Begleitung der Reorganisation der BA-neu



Umsetzung bei der Reorganisation von Job-Centern begleiten



72.000 Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände

Den Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden kommt bei der öffentlichen Meinungsbildung eine herausragende Stellung zu. Sie haben einen erheblichen Einfluss bei der Bildung der öffentlichen Meinung über den Standort Deutschland sowie der Positionen der in ihnen organisierten Unternehmen. Dieses Potenzial soll für den Arbeitsmarkt stärker als bisher nutzbar gemacht werden. Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände können Impulsgeber für bedeutende Entwicklungen des Arbeitsmarktes sein.

Dabei werden folgende Erwartungen an die Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände gestellt:

- Berücksichtigung des Themas in internen Schulungsveranstaltungen
- Teilnahme an regionalen Initiativen für Arbeit, Zusammenarbeit mit den neuen KompetenzCenter
- Öffentlichkeitskampagnen, z.B. in Verbandszeitschriften
- Übernahme von „Patenschaften“ für Arbeitslose
- Beratung von Betrieben zur Verhinderung von Stellenabbau und –aufbau
- Ideenpools zur Verfügung stellen

Wissenschaftler/innen

Beispiele und Ideen für Unterstützung



Weiterbildung unterstützen 50+



Einsatz von Arbeitslosen in Forschungsprojekten

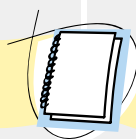
2002

2003

2004

2005

August September Oktober November Dezember 1. Quartal 2. Quartal 3. Quartal 4. Quartal



wissenschaftliche Begleitforschung zur Umsetzung und Wirkung des Programms