

Job-AQTIV-Gesetz:

Öffentliche Anhörung und Vorschläge zur praktischen Umsetzung

Prof. Dr. Franz Egle und Christian Scheller

Fachhochschule der Bundesanstalt für Arbeit, Mannheim
Berufsbildungswerk Neckargemünd / Arbeitsamt Wolfsburg
[Franz.Egle@arbeitsamt.de] [ChristianScheller@hotmail.de]

Mehr FÖRDERN

+ Mehr FORDERN

+ Mehr MARKETING

+ Besseres MATCHING

+ Weniger und einfachere REGELN

= Mehr VERMITTLUNGEN und
Weniger ARBEITSLOSE

Weitere Informationen im:

Intranet unter www.ba.de (Dienststellen > Fachhochschule > Dozenten > Dozentenprofile > Franz Egle) sowie im

Internet unter www.talentmarketing.de

Gliederung

Zielsetzung

I. Überlegungen zur Reform der Arbeitsförderung

1. Reformbedarf der Arbeitsmarktpolitik

- 1.1 Stellenbesetzungsproblematik trotz hoher Arbeitslosigkeit
- 1.2 Grundüberlegungen für die Umsetzung der Reform
- 1.3 Rahmenbedingungen für die nachhaltige Integration von Arbeitslosen

2. Schnellere und passgenauere Arbeitsvermittlung

- 2.1 Überlegungen zur Nachhaltigkeit des Vermittlungserfolgs
- 2.2 Änderungsvorschläge für die §§ 1, 2, 5, 6, 10, 35, 37, 37a, 48, 49 SGB III
- 2.3 Zur praktischen Erleichterung der Vermittlungsarbeit

II. Vorschläge zur Umsetzung in der Praxis

1. Der Vermittlungsprozess nach dem Job-AQTIV-Gesetz

- 1.1 Konsequenzen für die Beratung, Vermittlung und Aus- und Fortbildung
- 1.2 Idealtypischer Vermittlungsablauf
- 1.3 Früherkennung von Arbeitslosigkeit und von offenen Stellen

2. Festlegung des Förderbedarfs für Arbeitsuchende

- 2.1 Typisierung des Unterstützungsbedarfs
- 2.2 Vorgehensweise bei der Erstellung von Stärken- und Chancenprofilen

3. Abschluss von Vereinbarungen zur Arbeitsuche und Eingliederung

- 3.1 Gesetzliche Mindestanforderungen
- 3.2 Vordruck „Vereinbarung über Arbeitsuche und Eingliederung“
- 3.3 Vordruck "Eigene Bewerbungsbemühungen"
- 3.4 Vordruck „Persönlicher Aktivitätenkalender"

4. Businessplan „T@lentMarketing-Agentur“

Zusammenfassung und Fazit

Weiterführende Literatur

Zielsetzung

Zur Zeit wird im Bundestag über die anstehende SGB III-Reform („Job-AQTIV-Gesetz“) beraten, die zum Januar 2001 in Kraft treten soll. Mit der Verabschiedung ist es durch die Ämter anzuwenden bzw. umzusetzen. Wesentliche Veränderungen, welche die Vermittlungsarbeit unmittelbar betreffen werden sein:

- Erstellung eines Chancen- und Stärkenprofils der Bewerber kurz vor oder zu Beginn der Arbeitslosigkeit
- Abschluss einer individuellen Vereinbarung zur Arbeitsuche und Eingliederung auf der Grundlage des Bewerberprofils
- Die Verknüpfung wichtiger Förderleistungen am individuellen Förderbedarf und nicht mehr an bestimmte Wartezeiten
- Die verstärkte Einbeziehung von Systempartnern („Dritte“) in den Vermittlungsprozess.

Durch die Reform werden sich folglich gravierende Veränderungen bei der täglichen Vermittlungsarbeit ergeben. Wirtschaft und insbesondere die Politik erwarten im nächsten Jahr eine rasche und vor allen Dingen erfolgreiche Umsetzung. Daher gilt es, rechtzeitig Ideen zu sammeln und geeignete Konzepte für eine rasche Umsetzung zu erarbeiten.

Auf den folgenden Seiten finden Sie Vorschläge

- zur Reform der Arbeitsförderung im laufenden Gesetzgebungsverfahren,
- zur raschen Umsetzung der auf die Arbeitsämter zukommenden Veränderungen sowie
- zur Realisierung eines [T@lentMarketing-Projekts](#) im Rahmen der „§-10-Förderung“

Die Verfasser wollen und können kein abschließendes Gesamtkonzept vorlegen. Viel mehr soll unser Papier zu weiteren Ideen und Vorschlägen anregen, die für eine erfolgreiche Umsetzung in der Praxis sowie für die Weiterentwicklung des Curriculums in der Aus- und Weiterbildung Nutzen stiften soll („Ideenmanagement“). Daher sind wir dankbar für jeden praxisnahen Vorschlag und für konstruktive Kritik.

Wir danken insbesondere folgenden Personen, die uns praxisbezogene Anregungen für diesen Beitrag gegeben haben:

- Peter Dubowy, Leiter des Arbeitsamtes Schlüchtern
- Teilnehmer der Job-Search-Seminare im Arbeitsamt München
- Ralf Bultschnieder, Vorstand der Internetfirma PKO, Hamburg
- Joachim Disser, CFO, JWA AG Frankfurt/Main.

I. Überlegungen zur Reform der Arbeitsförderung

1. Reformbedarf der Arbeitsmarktpolitik

1.1 Stellenbesetzungsproblematik trotz hoher Arbeitslosigkeit

Der Leitgedanke der Gesetzesreform lautet: „Fördern und Fordern“. Dieses Prinzip wurde in dem 1999 veröffentlichten Gutachten zur Stellenbesetzungsproblematik trotz hoher Arbeitslosigkeit¹ als entscheidende arbeitsmarktpolitische Strategie beschrieben (S. 27, 36-38), mit der die Eingliederungschancen von Arbeitsuchenden durch eine Ausweitung von Betreuungsleistungen der Arbeitsvermittlung („Fördern“) bei gleichzeitiger Intensivierung der Suchanstrengungen seitens der Arbeitslosen („Fordern“) - die in einem sog. „Arbeitsuchvertrag“ vereinbart werden - spürbar verbessert werden können.

Die Studie kommt im weiteren zu der Schlussfolgerung, dass 200.000 weniger Arbeitslose das Ergebnis von relativ *marginalen Veränderungen* bei den beiden wichtigsten Stellgrößen der Arbeitsmarktpolitik ist: Eine um eine 3 Tage verkürzte Verweildauer in der Arbeitslosigkeit (Verbleibrisiko) in Kombination mit einem um einen halben Prozentpunkt verringerten Zugangsrisiko². Allein die im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit anfallenden Kosten der Arbeitslosigkeit verringern sich dadurch um rd. 2,6 Mrd. DM. Will man diese positiven Wirkungen am Arbeitsmarkt schnell erzielen, müssen jedoch die arbeitsmarktpolitischen Akteure an einem Strang ziehen und einige der nachfolgend skizzierten strategischen Weichenstellungen vollziehen:

1. Die bewerberorientierten Eingliederungsstrategien (Vermittlung, Beratung, Förderung des Selbstmarketings, Bewerbercoaching) haben Vorrang vor der nachfrageseitigen Subventionierung von Beschäftigung mit den z.T. eher „nebenwirksamen“ Förderinstrumenten der Vergangenheit.
2. Die Arbeitsvermittlung wird als wichtigstes arbeitsmarktpolitisches Instrument positioniert mit dem Ziel, mehr nachhaltige Vermittlungen (Begründung von Beschäftigungsverhältnissen, die über die Probezeit hinweg andauern) in den Ersten Arbeitsmarkt pro Zeitperiode zu realisieren. Dies bedeutet z.B. für die Arbeitsverwaltung, dass sie sinnvoller Weise ihre Ressourcen verstärkt von den vermittlungsfernen zu den vermittlungsnahen Bereichen hin verlagert und ein darauf aufbauendes leistungsorientiertes Entlohnungssystem einführt. Der Gesetzgeber räumt der Bundesanstalt für Arbeit das Recht ein, ihren Arbeitsämtern im Rahmen der freien Förderung (§10) bis zu 10 % der im Eingliederungstitel enthaltenen Mittel auf der Grundlage einer Kosten-Nutzen-Analyse für folgende vermittlungssteigernden Maßnahmen einzusetzen:
 - a) Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung (ist bereits möglich)
 - b) Befristete Einstellung von Vermittlungsspezialisten (z.B. EKS-Berater, Case-Manager)
 - c) Investitionen in technologiebasierte Vermittlungssysteme (Bsp.: Matching-Technologien, regionale Jobnetzwerke), die zu einem schnelleren und passgenaueren regionalen Arbeitsmarktausgleich führen oder bei der Bewältigung von großen Personalrekrutierungsaufgaben³ unumgänglich sind.

Beim Eingliederungstitel sollte eine Übertragbarkeit bis zu 10 % des Jahrestitels vorgesehen werden. Dies trägt dazu bei, die Maßnahmerealisierung zum Jahreswechsel effektiver zu gestalten.

¹ Klös, H.-P., Egle, F.: Stellenbesetzungsprobleme trotz hoher Arbeitslosigkeit im Bereich des Arbeitsamtes Bielefeld/Gütersloh, Verlag Bertelsmann-Stiftung, 1999

² Klös, H.-P., Egle, F.: a.a.O., S. 25

³ Beispiel: Rekrutierung von Personal im Rahmen des VW-Modells „5000 x 5000“

-
3. Die Kooperation mit privaten Systempartnern sollte einen weiteren Bedeutungszuwachs erfahren, damit eine echte Vermittlungs- und Qualifizierungsoffensive gelingen kann. Diese Zusammenarbeit sollte über die Vergabe von Vermittlungsaufträge an Dritte hinausgehen.

1.2 Grundüberlegungen für die Umsetzung der Reform

1. **Arbeitsämter als Reintegrationsunternehmen profilieren:** Die Arbeitsämter verstehen sich als Reintegrationsunternehmen am Arbeitsmarkt und betreiben eine aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Sie kooperieren mit Dritten („Systempartner“) bei dem Ziel, die Eingliederung von Arbeitsuchenden schnell, passgenau und effizient durchzuführen. Zur Integration von Langzeitarbeitslosen sind besondere Formen der Kooperation mit Systempartnern sinnvoll (Bsp.: Gemeinsame EDV-Plattform, Gründung gemeinsamer Personaldienstleistungsagenturen, Nutzung leistungsfähiger Matching-Maschinen, Outplacementberatung für eine „Job-to-Job-Vermittlung“).
2. **Vermittlung und Beratung intensivieren:** Die Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten sollten intensiviert werden. Nach einer Studie der OECD entfallen in Deutschland lediglich 17 % der Ressourcen der aktiven Arbeitsförderung auf den Bereich Vermittlung und Beratung. In Großbritannien liegt der entsprechende Wert bei 43 %⁴. Das internationale Beschäftigungs-Ranking stellt insbesondere denjenigen Ländern gute Noten aus, die den Paradigma-Wechsel von der nachfrageseitigen Subventionspolitik zur angebotsseitigen Aktivierung und Förderung vollzogen haben.
3. **Suchstrategien bei Arbeitslosigkeit festlegen:** § 6 SGB III, wonach die Arbeitsämter verpflichtet sind, spätestens nach sechsmonatiger Arbeitslosigkeit zusammen mit dem Arbeitslosen festzustellen, durch welche Maßnahmen und Bemühungen eine drohende Langzeitarbeitslosigkeit vermieden werden kann, sollte im Sinne von Prophylaxe früher (spätestens zu Beginn der Arbeitslosmeldung) und konsequenter (in der Regel alle 14 Tage) formuliert werden („Profiling“ und „Vereinbarung über Arbeitsuche und Eingliederung“).
4. **Verfügbarkeit konsequenter definieren:** Die Verknüpfung von Leistungen der Arbeitsämter einerseits und der Verpflichtung von Arbeitsuchenden andererseits (Eigenaktivitäten) könnte durch den Abschluss von Arbeitsuchverträgen weiter präzisiert werden. Die Verfügbarkeit sollte durch entsprechende „Job-ready-Kriterien“ weiter konkretisiert werden. So sollte z.B. das zeitliche Arbeitsangebot stets höher sein als die spätere tatsächliche Arbeitszeit. Bewerber, die für Tätigkeiten im Service- und Dienstleistungsbereich in Frage kommen, sollten entweder für Samstag oder Sonntag ein entsprechendes Angebot machen. Erfahrungen mit den Arbeitsuchverträgen in Großbritannien zeigen, dass dadurch die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzt wird.
5. **Qualifizierung und Zielgruppenorientierung:** Qualifizierungsmaßnahmen sollten gezielt für Problemgruppen, arbeitsmarktnah und in kleinen Gruppen erfolgen und den Bezug von Arbeitslosengeld nicht verlängern. Vorausgehen sollte eine eingehende Beratung dahingehend, welche Qualifikation der Bewerber wirklich benötigt, um ein aussagekräftiges und nachfragewirksames Bewerberprofil zu erstellen. Vielfach ist es wirksamer, zuerst genau zu analysieren, welche übertragbaren Fähigkeiten der Bewerber vorweisen kann und diese dann im Sinne von „Talentmarketing“ entsprechend herauszustellen.⁵

⁴ Kröger, M, van Suntum, U.: Mit aktiver Arbeitsmarktpolitik aus der Beschäftigungsmisere?, in: Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 1999, S. 100 und 201

⁵ Siehe hierzu: Egle, F., Bens, W., Scheller C.: Talentmarketing, Gabler-Verlag, Wiesbaden, 2001

-
6. **Verantwortung der Arbeitgeber stärken:** Arbeitgeber haben eine große Verantwortung beim Arbeitsmarkt-Ausgleich. Sie sollten daher eine aktivere Rolle beim Stellenbesetzungsmanagement der Arbeitsämter spielen und den Arbeitsämtern dabei behilflich sein, den Arbeitssuchenden eine zusätzliche Dienstleistung anbieten zu können: „Garantierte (Test-) Einstellungsgespräche“. Die Arbeitgeber sind ebenso gefordert bei der Beschreibung aussagekräftiger Stellenprofile (Bsp.: Nennung eines Lohnkorridors, Entwicklungsmöglichkeiten, Information im Besetzungsprozess).
 7. **Förderung mit Selbstbeteiligung:**

Beispiel 1 (Mobilitätshilfen): Führerschein, Klasse II könnte auch in Form von Darlehen gefördert werden.

Beispiel 2 (Existenzgründung): Auch hier sollte der Grundsatz von „Fördern und Fordern“ berücksichtigt werden (z.B. Eigenanteil der Geförderten 30-50 %). Eine Nachweisführung mit Produktpräsentation wäre sinnvoll.
 8. **Arbeitsmarktberatung (§34):** Arbeitnehmerüberlassung sollte offensiv als Instrument des Arbeitsmarktausgleichs und zum Abbau von Überstunden dargestellt werden. Die Sozialplanmaßnahmen sollten dem Ziel des Marktausgleiches angepasst werden, also z.B. verstärkte Outplacementberatung anbieten. Spezielle Dienstleistungen für Arbeitgeber sollten in Form von Forschungsaufträgen, Vorträgen und Seminaren gegen Gebühr angeboten werden können.
 9. **Vermittlungsqualität und Evaluation:** § 280 SGB III, wonach die BA auch die "Wirkungen der aktiven Arbeitsförderung zu beobachten, zu untersuchen und auszuwerten" hat, könnte im Lichte der neuen Evaluationsforschung noch präzisiert werden. So sind z.B. "Experimente" im Rahmen des SGB III gegenwärtig nicht möglich. Bei der Evaluation sollte verstärkt auf die Qualität der Eingliederung geachtet werden (Bsp.: Zahl der Vermittlungen, die zu einer nachhaltigen, d.h. über die Probezeit hinaus anhaltende Eingliederung auf dem Ersten Arbeitsmarkt geführt haben).

1.3 Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Integration von Arbeitslosen

1. **Anreiz- und Sanktionsmechanismen bei Arbeitslosen.** Um Arbeitslose zu aktiverem Suchverhalten anzuregen und/oder zu einer positiveren Haltung gegenüber den erforderlichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu bewegen, sollten im Gesetz konsequentere Anreiz- und Sanktionsmechanismen eingeführt werden. Hier ist z.B. an eine degressive Ausgestaltung des Alg/Alhi-Sätze zu denken, jedoch ausgehend von einem höheren Anfangssatz. Arbeitslose, die keine Eingliederungsvereinbarung abschließen wollen oder diese nicht vereinbarungsgemäß umsetzen, werden mit einer Sperrzeit von bis zu 3 Monaten belegt. Im Gegenzug werden diejenigen Arbeitssuchenden gefördert (z.B. Beratung und finanzielle Unterstützung für die Outplacementperiode von einem Monat), die selbst aktiv sind und die Entstehung von Arbeitslosigkeit vermeiden können („Job-to-Job-Vermittlung“).
2. **Schaffung eines Anreizsystems für Vermittler und Eingliederungsberater.** Dieses System kann am (dauerhaften) Eingliederungserfolg gemessen werden und führt dazu, dass die Motivation der MitarbeiterInnen gestärkt wird, die wichtigsten Aufgaben im Arbeitsamt stets zuerst zu bearbeiten. Geht man davon aus, dass die fiskalischen Kosten der Arbeitslosigkeit pro Arbeitstag eines Vermittlers bei ca. 100 € liegen, so könnte eine „Eingliederungsprämie“ für die Vermittlungsteams von bis zu 5 % zu einer Win-Win-Situation für alle Arbeitsmarktakteure (Arbeitssuchende, Bundesanstalt für Arbeit, Unternehmen, Staat, Vermittler) führen. Auch die Einführung einer Profitcenterorganisation in einem Arbeitsamt auf experimenteller Basis könnte sinnvoll sein.

-
3. **Die Betreuung von vermittelten (Langzeit-) Arbeitslosen** ist während der Probezeit aufrecht zu erhalten, solange die „Rückfallquote“ während oder direkt im Anschluss an die Probezeit bei ca. 1/3 liegt.⁶

2. Schnellere und passgenauere Arbeitsvermittlung

2.1 Überlegungen zur Nachhaltigkeit des Vermittlungserfolgs

1. Die Arbeitsvermittlung ist noch stärker am nachhaltigen Vermittlungserfolg zu orientieren. Dabei ist unerheblich, ob die Vermittlung durch die Arbeitsverwaltung, durch Dritte oder durch Selbstvermittlung, möglicherweise unterstützt durch offen zugängliche Matchingsysteme, erfolgt. In Zielvereinbarungen innerhalb der Arbeitsverwaltung ist auf Reintegrationsquoten abzustellen, welche die Reintegration Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt unabhängig davon messen, wer die Reintegration bewirkt hat. Dies ermuntert die Arbeitsverwaltung zur effektiven Nutzung und Förderung bestehender lokaler Netzwerke und Vermittlungstätigkeiten Dritter (Public Private Partnership). Eine nachhaltige Vermittlung hat wie bei privaten Vermittlern dann als bewirkt zu gelten, wenn der vermittelte Arbeitsuchende die Probezeit bestanden hat.
2. Die Arbeitsvermittlung ist noch stärker am Bedarf der Unternehmen auszurichten. Die Arbeitgeber sind als Firmenkunden der Arbeitsverwaltung zu behandeln. Die Unternehmen erwarten von der Personalvermittlung eine qualifizierte Vorauswahl der Bewerber, aussagekräftige Unterlagen, eine angemessene Vorinformation der Bewerber über Unternehmen und Stelle und eine aktive Gestaltung der Vermittlungsprozesse. Angesichts der begrenzten Vermittlungsressourcen der Arbeitsverwaltung und angesichts des Umstands, dass es den Unternehmen weniger auf Person und Status des Vermittlers als vielmehr die Qualität des Vermittlungsprozesses ankommt, sind noch stärker geeignete Dritte in die Arbeitsvermittlung einzubeziehen.
3. Um einen hohen Qualitätsstand der Arbeitsvermittlung auch bei Einbeziehung Dritter zu sichern, sollten Vermittlungsverfahren standardisiert, zertifiziert und technologisch unterstützt werden. Hier ist insbesondere auf Vermittlungssysteme abzustellen, die einen passgenauen und schnellen Abgleich von Anforderungs- und Eignungsprofilen (Matching) leisten, vermittlungsrelevante Informationen bereitstellen und die Vermittlungsprozesse auf jeder Vermittlungsstufe unterstützen. Derartige Systeme sichern auch die Erfüllung großer Personalrekrutierungsaufgaben (Beispiel: VW-Modell 5000 x 5000). Eine gemeinsame technologische Basis sichert zudem Vergleichbarkeit, ermöglicht Benchmarking und erlaubt der Arbeitsverwaltung ein Controlling und eine Steuerung der Vermittlungstätigkeiten Dritter.
4. Von der Arbeitsverwaltung beauftragte Weiterbildungseinrichtungen sind noch stärker an ihren Reintegrationsquoten zu messen. Dazu benötigen sie vergleichbare bzw. die gleichen Vermittlungssysteme.
5. Bestehende lokale/ regionale Netzwerke und Initiativen sollen für die Arbeitsvermittlung mitgenutzt werden, um eine Vielzahl von Akteuren in den Arbeitsmarktausgleich einzubeziehen. Da der Arbeitsmarktausgleich oft nicht lokal erfolgen kann, unterstützt die Arbeitsverwaltung Lösungen, welche die Netzwerke und Initiativen unter dem Gesichtspunkt Arbeitsvermittlung miteinander vernetzen.

⁶ Vgl. Egle, F., Neu, P.: „Rückfallquote“ reduzieren, DIALOG, Nr. 1/1997 S. 4

6. Die Kooperation mit privaten Systempartnern muss insgesamt einen eindeutigen Bedeutungszuwachs erfahren, wenn eine echte Vermittlungs- und Qualifizierungsoffensive gelingen soll. Diese Zusammenarbeit geht über die Vergabe von Vermittlungsaufträge an Dritte weit hinaus: Vorstellbar ist eine gemeinsame technologische Plattform zur Nutzung moderner und leistungsfähiger Controllingtools wie z.B. Vermittlungsinformationssystem, Stellenbesetzungsmanagement, Jobnetzwerk, Matchingtechnologie sowie ein darauf aufbauendes Früherkennungssystem von Qualifikationsdefiziten)⁷.
7. Arbeitsuchende sind im Rahmen von Eingliederungsvereinbarungen dazu anzuhalten, sich aussichtsreich am Arbeitsmarkt zu präsentieren. Hierzu gehört neben der Erstellung und Bereithaltung einwandfreier Bewerbungsunterlagen auch die Nutzung geeigneter privatwirtschaftlicher Stellenbörsen, soweit sich die Arbeitsuchenden dort mit ihren Eignungsprofilen, ihren beruflichen Vorstellungen und ihrem Einsatzraum aussichtsreich darstellen können. Die Qualität dieser Präsentation am Arbeitsmarkt ist in geeigneter Form zu überprüfen. Sofern Arbeitsuchende nicht über hinreichende Internetanwenderkenntnisse verfügen, ist in geeigneter Weise sicherzustellen, dass diese Kenntnisse so bald wie möglich erworben werden. Hierfür sind vorrangig bestehende Weiterbildungsprogramme zu nutzen.

2.2 Konkrete Änderungsvorschläge (§§ 1, 2, 5, 6, 10, 35, 37, 37a, 48, 49 SGB III)

2.2.1 Ziele der Arbeitsförderung (§1)

§ 1 (1) Die Leistungen der Arbeitsförderung sollen dazu beitragen, dass ein hoher Beschäftigungsstand erreicht sowie der Arbeitsmarktausgleich und die Beschäftigungsstruktur nachhaltig verbessert wird. Sie sind insbesondere darauf auszurichten, das Entstehen von Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Dabei ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. Die Leistungen sind so einzusetzen, dass sie der beschäftigungspolitischen Zielsetzung der Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik der Bundesregierung entsprechen.

§1 (2) Nr. 1: den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt lokal, regional und überregional bestmöglich unterstützen,

§1 (2) Nr. 3: Für die Beschäftigungsfähigkeit sind neben Fertigkeiten und Kenntnissen auch Erfahrungswissen und Talente wichtig und insbesondere das Wissen, wie die eigenen Stärken in Form von „Talentmarketing“ besser auf dem Arbeitsmarkt „verkauft“ werden können. ⇒ Vorschlag: die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch Erhalt und Ausbau von Fertigkeiten, Fachkenntnissen, berufliches Erfahrungswissen, Fähigkeiten und Talenten zu fördern und sie mit einem entsprechenden Bewerbermarketing den Arbeitgebern zu vermitteln.

§1 (3): Zur nachhaltigen Verbesserung des Arbeitsmarktausgleichs arbeiten die Arbeitsämter mit arbeitsmarktfördernden regionalen Stellen, Netzwerken, Initiativen für mehr Beschäftigung und Lösungsanbietern zusammen und unterstützen diese.

⁷ Beispielhaft hierfür ist die enge Partnerschaft zwischen der amerikanischen Arbeitsverwaltung „America’s Job Bank und der Internetfirma Monster.com)

⁸ Die Bedeutung der eigenen Persönlichkeit ist den Bewerbern oft nicht bewusst und stellt dadurch ein wichtiges Vermittlungsproblem dar (Klöß/Egle, a.a.O., S. 157)

2.2.2 Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit den Arbeitsämtern (§ 2)

§ 2 (1): Es fehlt die Unterscheidung nach Basis- und Zusatzdienstleistungen. Für Spezialdienstleistungen (Bsp.: Screening und Bewerberranking bei großen Personalrekrutierungsaufträgen) sollten die Arbeitsämter Gebühren in Rechnung stellen dürfen. Bei (1) Nr. 1 fehlt die wichtigste Dienstleistung: Arbeitgebern auf deren Stellenangebote hin geeignete Arbeitsuchende zu vermitteln.

⇒ Vorschlag: Arbeitgebern auf deren Stellenangebote hin geeignete Ausbildungs- und Arbeitsuchende passgenau und schnell vermitteln, regelmäßig über Ausbildungs- und Arbeitsmarktentwicklungen, Ausbildungsuchende, Fachkräfteangebot und berufliche Bildungsmaßnahmen informieren sowie auf den Betrieb zugeschnittene Arbeitsmarktberatung anbieten

§ 2 (2): Hier fehlt die Mitwirkung der Arbeitgeber bei der Vermittlung und beim Stellenbesetzungsprozess. ⇒ Vorschlag:

Arbeitgeber und Arbeitsamt arbeiten zusammen. Dazu kann zwischen Arbeitsamt und Arbeitgeber eine Stellenbesetzungsvereinbarung geschlossen werden, in welcher das Stellen- und Firmenprofil, die Art der Leistungen und die Vorgehensweise im Besetzungsprozess festgehalten sind. Die

Arbeitgeber informieren die Arbeitsämter frühzeitig über betriebliche Änderungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigung haben können. Dazu gehören insbesondere Mitteilungen über

1. zu besetzende Ausbildungs- und Arbeitsplätze,
2. geplante Betriebserweiterungen und den damit verbundenen Arbeitskräftebedarf,
3. die Qualifikationsanforderungen an die einzustellenden Arbeitnehmer,
4. geplante Betriebsbeschränkungen oder Betriebsverlagerungen sowie die damit verbundenen Auswirkungen und
5. Planungen, wie Entlassungen von Arbeitnehmern vermieden oder Übergänge in andere Beschäftigungsverhältnisse organisiert werden können.

§ 2 (3 neu): Die Arbeitsämter stellen in geeigneter Weise und unter Nutzung verfügbarer Informationstechnologien sicher, dass die Anforderungsprofile der Arbeitgeber und die Eignungsprofile der Arbeitnehmer detailliert und aussagekräftig mit allen wichtigen Merkmalen erfasst werden können. Sie stellen sicher, dass geeignete Arbeitnehmer und offene Stellen passgenau und so schnell wie möglich zusammengeführt werden. Sie können hierzu auch die Dienste Dritter nutzen.

§ 2 (4), (3alt): Hier fehlen Hinweise auf die Teilnahme am Profiling bzw. in einem AC-Verfahren, auf die Verantwortung im Vermittlungsprozess (Meldung beim Arbeitgeber nach einem Vermittlungsvorschlag innerhalb von 2 Tagen), sowie auf die Bedeutung der persönlichen Leistungsfähigkeit⁸. ⇒ Vorschlag:

Arbeitsuchende und Arbeitsamt arbeiten auf der Grundlage einer zuvor geschlossenen Vereinbarung über Arbeitsuche und Eingliederung (§35) zusammen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu beenden. Dazu gehören insbesondere

1. die Fortsetzung eines zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses,
2. die aktive, intensive und eigenverantwortliche Suche nach Beschäftigung, einschließlich einer erfolgversprechenden Präsenz am Arbeitsmarkt,
3. die Anpassung der beruflichen Leistungsfähigkeit an sich ändernde Anforderungen,
4. die Kenntnis um die Bedeutung der eigenen Persönlichkeit für die Vermittlungsfähigkeit,
5. die schnellstmögliche Aufnahme einer zumutbaren Beschäftigung und
6. die Teilnahme an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme.

2.2.3 Vorrang der aktiven Arbeitsförderung (§5)

Der Vorrang sollte in zwei Richtungen formuliert werden: 1. gegenüber den Leistungen zum Ersatz des Arbeitsentgelts und 2. innerhalb der aktiven Arbeitsförderung gegenüber der subventionierten Beschäftigung. Dadurch können Nebenwirkungen der aktiven Arbeitsförderung vermieden werden, die dann auftreten, wenn Arbeitgeber Vermittlungsbemühungen des Arbeitsamtes nur im Zusammenhang mit Zuschüssen in Verbindung bringen. ⇒ Vorschlag:

(1) Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sind entsprechend ihrer jeweiligen Zielbestimmung und den Ergebnissen der Beratungs- und Vermittlungsgespräche einzusetzen, um sonst erforderliche Leistungen zum Ersatz des Arbeitsentgelts bei Arbeitslosigkeit nicht nur vorübergehend zu vermeiden und dem Entstehen von Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen.

(2) Die bewerberorientierten Eingliederungsstrategien der aktiven Arbeitsförderung (Vermittlung, Beratung, Hilfen zum Selbstmarketing, EKS, Zielgruppenkurzbewerbung, Talentmarketing, Bewerbercoaching) haben Vorrang vor den arbeitgeberorientierten traditionellen Instrumenten der aktiven Arbeitsförderung.

2.2.4 Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit (§ 6)

Es fehlt bei § 6 (1) der Hinweis, dass die Vereinbarung verbindlich für beide Seiten ist und dass die Zeit zwischen Aussprechen und Wirksamwerden der Kündigung („Aktionszeit“) intensiv genutzt wird, um eine Arbeitslosigkeit erst gar nicht entstehen zu lassen.

⇒ Vorschlag:

Das Arbeitsamt hat spätestens unmittelbar nach der Arbeitslosigkeit zusammen mit dem Arbeitslosen die für die Vermittlung erforderlichen beruflichen und persönlichen Merkmale des Arbeitslosen, seine beruflichen Fähigkeiten und seine Eignung festzustellen. Die Feststellung hat sich auch darauf zu erstrecken, ob eine berufliche Eingliederung erschwert ist und welche Umstände sie erschweren. Das Arbeitsamt und der Arbeitslose schließen eine für beide Seiten verbindliche Eingliederungsvereinbarung (§35) ab, in der die zu einer beruflichen Eingliederung erforderlichen Leistungen und die eigenen Bemühungen des Arbeitslosen festgehalten sind. Die Feststellung der vermittlungsrelevanten Merkmale führt zu einem aussagekräftigen Bewerberprofil, das als Grundlage der Eigenvermittlungsbemühungen des Arbeitsuchenden dient. Der Arbeitsuchende sorgt dafür, dass er sich mit seinem Bewerberprofil so aussichtsreich wie möglich auf dem Arbeitsmarkt präsentiert. Die Arbeitsämter wirken durch gezielte Information und geeignete Angebote darauf hin, dass bereits die Zeit zwischen Aussprechen und Wirksamwerden der Kündigung aktiv genutzt wird, um Arbeitslosigkeit erst gar nicht entstehen zu lassen.

2.2.5 Freie Förderung (§ 10)

Auf der Grundlage einer Kosten-Nutzen-Analyse sollten freie Mittel für folgende vermittlungssteigernden Maßnahmen eingesetzt werden können:

- a) Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung
- b) Personalmehrung bei Vermittlungsspezialisten (befristete Einstellung zur Lösung spezieller Vermittlungsprobleme)
- c) Investitionen in technologiebasierte Vermittlungssysteme (Bsp.: Matching-Technologien, regionale Jobnetzwerke), die zu einem schnelleren und passgenaueren regionalen Arbeitsmarktausgleich führen oder bei der Bewältigung von großen Personalrekrutierungsaufgaben (Beispiel: VW-Modell 5000 x 5000) unumgänglich sind.

⇒ Vorschlag:

Die Arbeitsämter können bis zu zehn Prozent der im Eingliederungstitel enthaltenen Mittel für Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung einsetzen, um die Möglichkeiten der gesetzlich geregelten aktiven Arbeitsförderungsleistungen durch freie Leistungen der aktiven Arbeitsförderung zu erweitern. Zu den freien Leistungen zählen auch die befristete Einstellung von Vermittlungsspezialisten sowie Ausgaben für technologische Innovationen im System Arbeit, mit denen nachweisbar die Vermittlungsprozesse beschleunigt und/oder qualitativ verbessert werden können.

2.2.6 Vermittlungsangebot, Vereinbarung über Arbeitsuche und Eingliederung (§35)

Die Eignungsfeststellung stellt kein „hoheitlicher“ Handeln und Werten des Arbeitsamtes dar, daher sollte der Gesetzestext auch hier die Zusammenarbeit mit den Bewerbern herausstellen. ⇒ Vorschlag:

(3) Kann das Arbeitsamt in Zusammenarbeit mit dem Arbeit- oder Ausbildungsuchenden nicht feststellen,...

In der Eingliederungsvereinbarung sollte als zwingender Bestandteil festgehalten werden, dass das Bewerberprofil am Arbeitsmarkt präsent sein muss, damit der Arbeitsuchende von geeigneten Arbeitgebern als arbeitsuchend erkannt wird und für ihn eine offene Stelle angeboten werden kann. ⇒ Vorschlag:

(4) In einer Eingliederungsvereinbarung, die das Arbeitsamt zusammen mit dem Arbeitslosen oder Ausbildungsuchenden trifft, werden für einen zu bestimmenden Zeitraum die Vermittlungsbemühungen des Arbeitsamtes, die Eigenbemühungen des Arbeitslosen oder Ausbildungsuchenden sowie, soweit die Voraussetzungen vorliegen, künftige Leistungen der aktiven Arbeitsförderung festgelegt. Zwingender Bestandteil der Eigenbemühungen des Arbeitsuchenden ist die Präsentation seines aussagekräftigen Profils auf dem Arbeitsmarkt, damit er von geeigneten Arbeitgebern überhaupt als arbeitsuchend erkannt und für eine offene Stelle angesprochen werden kann. Das Arbeitsamt stellt sicher, dass jeder Arbeitsuchende einen regelmäßigen und zumutbaren Zugang zum Internet hat. Dem Arbeitslosen oder Ausbildungsuchenden ist eine Ausfertigung der Eingliederungsvereinbarung auszuhändigen. Die Eingliederungsvereinbarung ist sich ändernden Verhältnissen anzupassen; sie ist fortzuschreiben, wenn in dem Zeitraum, für den sie zunächst galt, die Arbeitslosigkeit oder Ausbildungsplatzsuche nicht beendet wurde. Sie ist spätestens nach sechsmonatiger Arbeitslosigkeit, bei arbeitslosen und ausbildungsuchenden Jugendlichen nach drei Monaten, zu überprüfen.

Normalerweise ist bei jeder Vereinbarung geregelt, was passiert, wenn die Vereinbarung nicht eingehalten wird. Eine Sanktionsregelung fehlt hier. ⇒ Vorschlag

(5) Werden die Vereinbarungen von Bewerberseite ohne wichtigen Grund nicht eingehalten, so ist nach dem Prinzip des Förderns und Forderns eine Sperrzeit von bis zu 3 Monaten zu verhängen. Kann die Vereinbarung von Seiten des Arbeitsamtes nicht eingehalten werden, so kann der Arbeitslose vom Arbeitsamt die Beauftragung eines Dritten mit seiner Vermittlung auch dann verlangen, wenn er weniger als 6 Monate arbeitslos ist.

Der Gesetzestext geht in §6 und 35 davon aus, dass die Arbeitsämter mit allen Arbeitslosen eine Eingliederungsvereinbarung abschließen. Bei der aktuellen Belastung der Arbeitsvermittler (Relation Arbeitslose zu Arbeitsvermittler inkl. Zusatzvermittler von 400 : 1) ist zu befürchten, dass eine individuelle Vereinbarung bei den vorhandenen Strukturen kaum leistbar ist. Als denkbare Konsequenzen kommen folglich in Frage:

- a) Aufhebung wegen Nichtleistbarkeit (vgl. §122 SGBIII-Effekt – Persönliche Arbeitslosmeldung -)
- b) Abkehr von der 100 %-Regelung, hin zu einer qualitativ machbaren Regelung

- c) Übertragung zu einem großen Teil auf Dritte. Das Arbeitsamt verbleibt dann lediglich die Kontrollfunktion
- d) Massive Personalumstrukturierung von den vermittlungsfernen zu den vermittlungsnahen Tätigkeiten
- e) Einsatz moderner Softwareprogramme, mit denen die Eingliederungsvereinbarungen professionell gesteuert und kontrolliert werden können.

Die Variante d) erfordert eine drastische Vereinfachung des Leistungsrechts; e) macht Kooperationen mit privaten Systemanbietern über das vorhandene Maß hinaus notwendig.

2.2.7 Verstärkung der Vermittlung (§37)

Die Beauftragung Dritter sollte unter Berücksichtigung von § 7 (Auswahl von Leistungen der aktiven Arbeitsförderung) zum Ziel haben, die berufliche Eingliederung schneller und/oder besser zu realisieren. ⇒ Vorschlag:

(2) Das Arbeitsamt hat sicherzustellen, dass Arbeitslose, deren berufliche Eingliederung nach seiner Feststellung voraussichtlich erschwert ist oder die nicht innerhalb von sechs Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung aufgenommen haben, eine verstärkte vermittlerische Unterstützung erhalten. Es hat so frühzeitig wie möglich zu prüfen, ob durch eine Beauftragung Dritter mit der Vermittlung die Arbeitslosigkeit beendet werden kann. Insoweit geeignete Dritte für Arbeitsamt und Arbeitsuchende honorarfrei Leistungen erbringen, die der schnellen und passgenauen Vermittlung von Arbeitsuchenden oder ihrer verbesserten Präsentation auf dem Arbeitsmarkt dienen, sind die Arbeitsuchenden hierauf gezielt hinzuweisen.

2.2.8 Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37a)

Die vorgesehene Regelung nach (2) stellt eine zusätzliche Förderung von Auffanggesellschaften, Beschäftigungsgesellschaften, ABM-Träger und Kommunen dar. Eigentlich sollte die Auflage der Vermittlung bereits eine Grundlage für die ursprüngliche Förderung sein. Wer dies nicht leistet, sollte auch kein KUG, SAM oder ABM erhalten. Bei (3) sollte die erfolgsabhängige Bezahlung deutlicher herausgehoben werden. Nur wer Vermittlungen über die Probezeit hinaus schafft („nachhaltige Vermittlung“), soll gut verdienen. ⇒ Vorschlag

(3) Für die Vermittlungstätigkeit des Dritten kann ein Honorar vereinbart werden. Eine Pauschalierung ist zulässig, eine an der nachhaltigen Vermittlung orientierte Höhe sinnvoll.

Bei der Beauftragung Dritter ist verstärkt auf die Einhaltung von Qualitätsstandards zu achten: ⇒ Vorschlag

(4) Das Arbeitsamt stellt in geeigneter Weise sicher, dass die Vermittlung durch Dritte angemessenen Qualitätsstandards entspricht. Sie wirkt auf einheitliche Mindeststandards hin und setzt Verfahren ein, die Überblick, Kontrolle und bei Bedarf Steuerung von übertragenen Vermittlungsprozessen ermöglichen.

2.2.9 Maßnahmen der Eignungsfeststellung, Trainingsmaßnahmen (§ 48,49)

Hier sollte dringend die Dauer diskutiert werden. Trainingsmaßnahmen sind ein gutes Mittel, jedoch ist die Chance in Betrieben schnell verbraucht. Hier sollten betriebliche Qualifikationen bis zu 10 Wochen und solche zur Eingliederung je Arbeitgeber bis zu 10 Wochen im Jahr möglich werden. So könnten die Arbeitgeber auch ihrer Verpflichtung, Arbeitnehmer beruflich zu fördern, noch mehr gerecht werden. Diese Verlängerung ist für die Praxis dringend erforderlich, da hier im Augenblick

Chancen unterbleiben, bzw. die „Illegalität des Handelns wieder steigt – bzw. erfolgt. Der Teil 2 ist mit 2 Wochen zu kurz, wenn auch persönlichkeitsfördernde Inhalte vermittelt werden sollen, die zur Stärkung der Persönlichkeit auch oft notwendig ist.

2.3. Vorschläge zur praktischen Erleichterung der Vermittlungsarbeit

1. **Versicherungsleistungen:** Die Abfindungsanrechnung ist zu „soft“. Die Berechnung von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe ist zu vereinfachen, ebenso die Berechnung der Anwartschaftszeiten. Die Arbeitslosenhilfe könnte in Form von Festbeträgen (z.B. 20 % über der Sozialhilfe) schneller und mit mehr Leistungsanreizwirkung versehen werden.

2. **Zeitliche Begrenzung von Arbeitslosengeld, vor allem aber Arbeitslosenhilfe**
 Vorschlag: Begrenzung nach Beitragsjahren und/oder Lebensalter z.B. 6 Monate Bezugsdauer bei Beitragszeit bis 3 Jahren, 12 Monate bei Beitragszeit ab 3 Jahren. Die wiederholte Inanspruchnahme sollte begrenzt werden. Die Berechnung sollte durch Pauschalierung von Beiträgen und Leistungen vereinfacht werden.
 Beiträge und damit auch Bezüge könnten mit drei verschiedenen Abstufungen vereinfacht werden. Beispiel:
 1. Gruppe: 1200,- DM für Vollzeit-Arbeitslose mit gutem Verdienst
 2. Gruppe: 800,- DM für Vollzeit-Arbeitslose mit weniger gutem Verdienst
sowie Teilzeit-Arbeitslose mit sehr gutem Verdienst
 3. Gruppe: 400,- DM für Teilzeitarbeitslose mit geringerem Verdienst.

3. **Rentenausfallzeiten (§ 58 SGB VI und § 38 SGB III)**
 Personenkreis: Überwiegend Ältere (Großteil über 55 Jahre) ausschließlich Langzeitarbeitslose (da erst im Anschluss an Arbeitslosengeld möglich). Die Betreuung dieser Personen ist sehr aufwendig. Informationen gehen an Bewerber, die überwiegend nur an der Meldung an die Rentenversicherung interessiert sind und keine ernsthafte Vermittlung mehr wünschen. Vermittlungsbemühungen haben hier auch negative Auswirkungen auf den „Ruf“ der Arbeitslosen bei Arbeitgebern, da sich die Bewerber häufig auf Vorschläge nicht vorstellen und keine leistungsrechtlichen Konsequenzen eintreten können.

4. **Kindergeldarbeitslosigkeit und Familienkassenanfragen**
 Diese Personen zählen in der Arbeitslosenstatistik mit, sind aber wie der Personenkreis zu § 58 SGB VI in der Regel nicht tatsächlich an Vermittlung in Arbeit / Maßnahmen interessiert. Der Betreuungsaufwand ist vergleichsweise hoch (Einladungen/Anhörungen, wenn sich die Personen nicht vorstellen, Abmeldung, Informationsaustausch mit Familienkassen, erneute Meldung, wenn Konsequenzen beim Kindergeld eintreten). Bei behinderten Kindern, bei denen keine aussagekräftigen medizinischen Unterlagen vorliegen, sind durch die Arbeitsvermittlung Gutachtenanträge an den Ärztlichen Dienst zu stellen, die Ergebnisse an die Familienkasse weiterzuleiten. Hier könnte für die Zahlung von Kindergeld die Regelung getroffen werden, dass die Kindergeldberechtigten aussagekräftige privatärztliche Stellungnahmen einreichen müssen.

5. **Bewerbungskosten (§ 53 SGB III)**
 Bewerbungskosten könnten grundsätzlich pauschal bewilligt werden, z.B. zum Leistungsbeginn oder in Monatsabständen als Bestandteil vom Arbeitslosengeld. Sollten weiter Nachweise verlangt werden, wäre eine Prüfung in der Sachbearbeitung sinnvoll. Derzeit muss der Arbeitsvermittler die Quittungen nachrechnen und wegen vergleichsweise niedrigen Beträgen (z.B. 30,- DM) eine Stellungnahme ausfüllen, unterschreiben, Jahresfristen festlegen (bei Rehabilitanden ist der Reha-Antrag ausschlaggebend, es muss die Reha-Akte gezogen werden) und entsprechend Einträge im Computer vornehmen.

6. Deutschkurse (§§ 417 ff. SGB III)

Deutschkurse für Asylberechtigte, Kontingentflüchtlinge etc. mit Zahlung von Eingliederungshilfen sollten über die Behörde abgewickelt werden, die mit den restlichen Leistungen für die Eingliederung in Deutschland betraut ist. Die Personen sprechen im Arbeitsamt vor, sind weder an Arbeitsaufnahme noch Vermittlung interessiert, müssen aber mit einem Arbeitsvermittler sprechen, einen Eingliederungshilfe-Antrag ausgehändigt bekommen, der AV muss Voraussetzungen prüfen, eine Stellungnahme abgeben und über die Träger informieren.

7. Arbeitserlaubnisse (§§ 284 ff. SGB III) und Saisonanforderungen

Ausländer, die gar nicht arbeitslos sind, müssen sich im Arbeitsamt melden, obwohl sie schon lange eine Arbeitsstelle gefunden haben. Der Arbeitgeber muss eine Stelle melden, auf die Vermittlungsvorschläge gemacht werden (4 Wochen lang). Dies führt in den seltensten Fällen zur Einstellung eines bevorrechtigten Arbeitnehmer, in der Regel aber zu langen Diskussionen, Unzufriedenheit und Beschwerden, insbesondere wenn eine Arbeitserlaubnis (AE) abgelehnt wird. Insbesondere die Regelung, dass Nicht-EU-Ausländer, die mit einem EU-Ausländer verheiratet sind, keine AE benötigen, aber vergleichbare Personen, die mit einem Deutschen verheiratet sind, eine AE beantragen müssen, ist nicht nachvollziehbar.

Vorschlag: Aufenthaltserlaubnis = Arbeitserlaubnis

Der Eintrag, den die Ausländerbehörde in den Pass druckt, müsste lediglich im Text abgeändert werden. Ähnlich wie bei Arbeitserlaubnissen wäre auch ein Neuregelung bei Saisonanforderungen notwendig, insbesondere im Hinblick auf die EU-Osterweiterung (wodurch die Regelung nahezu überflüssig würde).

8. Fiktive Einstufungen für Arbeitslosenhilfe

Diese ist derzeit nur noch bei Vorliegen gesundheitlicher Einschränkungen möglich und wird häufig als Ungerechtigkeit empfunden, da sich die Einstufung auf Krankheiten/Behinderungen bezieht, auf die der Einzelne in der Regel keinen Einfluss nehmen kann. Bei Rehabilitanden muss der Anspruch auf Arbeitslosenhilfe oft nur geltend gemacht werden, weil sich das Reha-Verfahren durch die langen Wartezeiten in der Regel ohne Verschulden des Rehabilitanden in die Länge zieht. Da die Einstufung im Ermessen des jeweiligen Arbeitsvermittlers liegt, ist eine Gleichbehandlung der Arbeitslosen so gut wie nicht möglich. Möglich wären zeitliche Begrenzung der Arbeitslosenhilfe oder eine Degression für alle Arbeitslosen (z.B. monatlich 5% weniger).

9. Zuschüsse an Arbeitgeber für gleiche Personengruppen (Langzeitarbeitslose, Behinderte, Jugendliche ohne Ausbildung, sonstige Schwervermittelbare) kommen derzeit jeweils mehrere Förderungen in Betracht. Der Arbeitsvermittler muss nicht nur die verschiedenen Förderungen kennen, sondern auch die dazugehörigen Durchführungsanordnungen mit den jeweiligen Ausnahmen, die Formulare bereithalten, interne Anweisungen und Einschränkungen aufgrund Mittelknappheit beachten etc. Wer als schwer vermittelbar gilt, ist oft Auslegungssache. Die Leistungen sollten vereinheitlicht werden und wenn überhaupt gestaffelt wird, nach konkreten bundeseinheitlichen Kriterien wie Dauer der Arbeitslosigkeit, Grad der Behinderung, Alter.

10. Nahtlosigkeitsregelung (§125 SGBIII)

Personen, die derzeit nicht arbeitsfähig sind, müssen zum Arbeitsamt kommen bzw. ein Arbeitsvermittler muss in Außendienst gehen, in der Regel in Krankenhäuser, um eine persönliche Arbeitslosmeldung entgegenzunehmen. Fast immer ist der Ärztliche Dienst einzuschalten. Eingang der Rentenbescheide muss überwacht werden. Diejenigen, bei denen die Erwerbsunfähigkeits-Rentenanträge bereits abgelehnt sind, die also dem AA zur Verfügung stehen müssen und nicht mehr in die Nahtlosigkeitsregelung fallen, müssen entsprechend informiert werden und erklären sich meistens erst nach Androhung leistungsrechtlicher Konsequenzen hierfür bereit. Gleichzeitig laufen aber beim Rententräger Widerspruchsverfahren bzw. Klagen vor dem Sozialgericht.

Vorschlag: Regelung abschaffen.

Rechtzeitig vor der „Aussteuerung“ könnte der Medizinische Dienst der Krankenkassen (MDK) feststellen, ob Arbeitsfähigkeit nach Krankengeldbezug vorliegt oder nicht. Wenn ja, kann der Umfang der Leistungsfähigkeit dem Bewerber mitgeteilt werden. Hierdurch entfällt die Einschaltung des Ärztlichen Dienstes bei der dann folgenden Arbeitslosmeldung. Wenn nein, kann der Bewerber mit Unterstützung des MDK Rentenanspruch stellen. Die Krankenkasse könnte bis zur Rentenentscheidung weiter Krankengeld zahlen bzw. wenn der Rententräger nicht innerhalb einer bestimmten Frist entscheidet, muss vorläufig Rente ausgezahlt werden. Eine Vorsprache im Arbeitsamt ist dann erst erforderlich, wenn ein Träger Arbeitsfähigkeit festgestellt hat.

11. Förderung beruflicher Weiterbildung

Betriebe, die im Rahmen einer überbetrieblichen Umschulung Praktikanten beschäftigen, sollten zur Zahlung einer Vergütung in Höhe der Ausbildungsvergütung verpflichtet werden. Hierdurch würde verhindert, dass Praktikanten als billige Arbeitskräfte missbraucht und betriebliche Ausbildungsplätze verloren gehen. Die Bereitschaft zur Übernahme der Praktikanten im Anschluss an die Ausbildung würde sich durch die Investition der Betriebe erhöhen.

12. Greencard-Regelung

Für Arbeitnehmer / Arbeitgeber, die sich bereits über eine Einstellung einig sind, muss ein Arbeitsvermittler ein Stellenangebot aufnehmen, Stellungnahmen abgeben zu Gehalt, Personenkreis etc. Die Greencard könnte auch über die Botschaften/Ausländerbehörden, wo beide unabhängig davon sowieso vorsprechen müssen, erteilt werden. Eine Greencard könnte auch gleich als Arbeitserlaubnis gelten, bisher muss noch eine Arbeitserlaubnis beantragt werden.

II. Vorschläge zur Umsetzung in der Praxis

1.1 Konsequenzen für die Beratung, Vermittlung und die Aus- und Fortbildung

Beratung und Vermittlung werden in quantitativer und qualitativer Hinsicht einen beachtlichen Bedeutungszuwachs erfahren:

- Es wird mehr Zeit für eine ausführliche Ermittlung des Leistungs- und Chancenprofils und der Festlegung individuell angepasster Maßnahmen zur raschen und dauerhaften Wiedereingliederung aufgewendet werden müssen
- Die Anforderungen an die Qualifikationen der Mitarbeiter/innen in den Vermittlungs- und Beratungsteams werden insbesondere im Hinblick auf personalberaterische, arbeitsmarkt- und berufskundliche sowie IT-spezifische Aspekte steigen.

Die praktische Umsetzung der Reform erfordert u.a. die Realisierung folgender vermittlungsrelevanter Punkte:

- Zusätzliche Förderung der Eigeninitiative und der Selbständigkeit motivierter Bewerber, damit zeitliche Freiräume für die Vermittlungsteams gewonnen werden können
- Verstärkte Nutzung der Dienstleistungen von Systempartnern („Dritte“). Diese können die Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer vermittlerischen Kernaufgaben unterstützen und sie von Routineaufgaben entlasten
- Die Arbeitnehmerüberlassung ist verstärkt als Instrument der Arbeitsmarktpolitik einzusetzen, auf die Einhaltung rechtlicher und tariflicher Grundsätze ist allerdings zu achten.
- Sanktionsmaßnahmen müssen bei offensichtlichem Leistungsmissbrauch konsequenter und einheitlich angewendet werden
- der Betreuungsaufwand bei motivierten Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen ist zu erhöhen
- Die Fachkompetenz der Mitarbeiter, insbesondere im Bereich der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Wirtschaftskunde sowie bei der Erledigung personalberaterischer Tätigkeiten, ist zu erhöhen und die Einsatzbereitschaft sicher zu stellen
- die Intensität der Kontakte zu Arbeitgebern und Beschäftigten muss erhöht und das Image der Bundesanstalt für Arbeit als kompetenter Anbieter von Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen muss weiter gestärkt werden.

Der Grundsatz des „Förderns und Forderns“, welcher der Reform zugrunde liegt, sollte in diesem Zusammenhang nicht nur im Hinblick auf die arbeitssuchenden Kunden gesehen werden. Auch von den Mitarbeitern wird mehr gefordert. Bei der Förderung ist an eine leistungsabhängige Gehaltskomponente zu denken. Für die Aus- und Fortbildung sollten die absehbaren Veränderungen Anlass sein, die bereits eingeleiteten Reformen entsprechend der folgenden Leitgedanken weiter voran zu bringen:

- Im Vordergrund steht die Vermittlung von Kenntnissen und die Aktivierung von übertragbaren Fähigkeiten, die in einem kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen, wie es die Bundesanstalt für Arbeit ist, gebraucht werden. Weniger Bedeutung kommt demnach dem Erwerb von „erlassorientiertem Verwaltungswissen“, mehr dagegen dem Erwerb von Entscheidungs- Problemlösungs- und IT-Kompetenz zu.
- Die Arbeitsämter der Zukunft als Beschäftigungsservice und Reintegrationsunternehmen werden auch Absolventen schätzen, die persönliches Risiko einzugehen bereit sind um etwas zu erreichen. Gebraucht werden also weniger die Anpasser an gegebene Systeme und Strukturen, sondern Veränderer und Anschieber von etwas, wie es besser gemacht werden kann.
- Die Arbeitsämter brauchen Mitarbeiter, die auch bei den komplexen Aufgaben den Überblick nicht verlieren sowie bei Bedarf einen schnelleren Zeittakt gehen können, was man lernen und lehren kann.

1.2 Idealtypischer Vermittlungsablauf

Die folgende Übersicht gibt den idealtypischen Verlauf der Vermittlungsaktivitäten von der Kündigung über die Arbeitslosmeldung bis hin zur Eingliederung und einem nachgehenden Jobcoaching an.

Übersicht: Idealtypischer Vermittlungsverlauf

Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> regelmäßiger Kontakt des Arbeitsamtes zum Arbeitgeber und den Beschäftigten; es ist kompetenter Partner in allen Fragen der Personalplanung und Beschäftigungsentwicklung Arbeitgeber melden Personalbedarf und Entlassungen frühzeitig an Arbeitnehmer nutzen Informationsangebote des Arbeitsamtes und melden sich frühzeitig bei drohender Arbeitslosigkeit
bis zu 6 Monate Arbeitslosigkeit / bei Jugendlichen bis zu 3 Monaten	<p style="text-align: center;">vorzeitige</p> <p style="text-align: center;">Meldung als arbeitslos oder arbeitssuchend</p> <ul style="list-style-type: none"> Erstellung eines Leistungs- und Chancenprofils (§ 6 SGB III) Information über Dienste und Leistungen Klärung individueller Fragen auf der Grundlage der Daten wird die individuelle Eingliederungsvereinbarung geschlossen (§ 35 III SGB III) <p>sofern Eignung und erforderliche Maßnahmen nicht durch Vermittler geklärt bzw. festgelegt werden können (§ 35 II und III SGB III), ist, bevor eine endgültige Eingliederungsvereinbarung geschlossen wird, die Teilnahme an einer Maßnahme der Eignungsfeststellung erforderlich.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;"> <p>Entlastung der Einzelberatung (durch Dritte): Gruppenveranstaltung: Rechte und Pflichten bei Arbeitslosigkeit</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;"> <p>Arbeitsamt: Eignungsuntersuchung durch ärztlichen Dienst oder psychologischen Dienst</p> <p>beauftragte Dritte: Profilingveranstaltungen und Maßnahmen zur Überprüfung der Arbeitsbereitschaft</p> </div> <p>Abschluss der Eingliederungsvereinbarung (§ 35 IV) mit mindestens folgenden Inhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Geltungszeitraum Vermittlungsbemühungen des Arbeitsamtes Eigenbemühungen des Arbeitslosen künftige Leistungen der aktiven Arbeitsförderung Überprüfungs- und Anpassungszeitpunkte (spätestens nach 6 bzw. 3 Monaten) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;"> <p>Arbeitsamt: - Beratung und Vermittlung - Selbstinformationseinrichtung - Maßnahmefinanzierung und -planung - Entgeltersatzleistungen</p> <p>beauftragte Dritte / Zeitarbeit: - Jobsearch- und Selbstvermarktungsseminare - Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten - Jobcoaching - Beratung und Vermittlung</p> </div> <p>Realisierung und laufende Kontrolle</p> <p>ggf. erneute Leistungs- und Chancenanalyse und Überarbeitung der Eingliederungsvereinbarung (ggf. Pflicht zur Einschaltung Dritter!)</p>
Arbeit	<p style="text-align: center;">Einmündung in Beschäftigung</p> <p style="text-align: center;">Jobcoaching / Stabilisierung</p> <p style="text-align: center;">endgültige / dauerhafte Einmündung in Arbeit und Beruf</p>

1.3 Früherkennung von Arbeitslosigkeit und von offenen Stellen

Damit Arbeitgeber offene Stellen frühzeitig melden und Arbeitnehmer noch vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ihre Chancen für den nahtlosen Übergang in ein neues Beschäftigungsverhältnis nutzen können, müssen folgende Voraussetzungen geschaffen werden:

- Der Kontakt zu Arbeitgebern und Arbeitnehmern sollte intensiviert werden, um schnell über aktuelle Dienste und Leistungen informieren zu können
- Arbeitgeber und Beschäftigte müssen von der Kompetenz der Bundesanstalt für Arbeit bei der Lösung von Personalproblemen überzeugt werden, damit deren Leistungen auch frühzeitig in Anspruch genommen werden.

Zur Erreichung der obigen Ziele sollten folgende Wege beschritten werden:

1. Intensivierung des Kontakts mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern für eine frühzeitige Meldung bei drohender Arbeitslosigkeit bzw. sich ankündigendem Personalbedarf. Dies bedeutet u.a.:
 - Arbeitsmarktgespräche regelmäßig durchführen und für Arbeitgeber relevante Themen wählen (Personalbeschaffung, Arbeitsplatzanalysen, Gesetzesänderungen, Dienste und Leistungen des Arbeitsamtes)
 - Präsenz auf regionalen Messen und bei anderen örtlichen Veranstaltungen zeigen
 - Kooperation mit regionalen Medien anstreben
 - Zusätzliche Informationsangebote für beschäftigte Arbeitnehmer schaffen (Gruppeninformationen zu Kündigungsschutz, Frauenförderung etc.)
 - Internetangebot der BA auch für Beschäftigte interessant machen (bisher bietet die BA-Homepage nur interessante Angebote für Arbeitgeber und Arbeitslose – die Konkurrenz hat auch nützliche Informationen zum Thema Karriere, Arbeitsrecht und Personalentwicklung)
 - Internetauftritte der Ämter mit regional interessanten Angeboten füllen und regelmäßige Newsletter der Ämter für bestimmte Zielgruppen anbieten (Arbeitgeber, Träger, Arbeitslose)
2. Weitere Leistungen mit zusätzlichem Nutzwert für Arbeitgeber bereit halten, wie z.B.:
 - Arbeitsplatzanalysen
 - Durchführung von Eignungstests und Vorstellungsgesprächen
 - „Out- und Newplacementberatung“
3. Kompetenzen auf dem Gebiet der Personalberatung erhöhen, z.B. durch:
 - geeignete Mitarbeiterschulungen in Kooperation mit Experten der Wirtschaft
 - Wissen der Nachwuchskräfte kurz nach der FH- Ausbildung nutzen
 - Zusammenarbeit mit Dritten und Zeitarbeit intensivieren und Know-how austauschen.

2. Festlegung des Förderbedarfs für Arbeitsuchende

2.1 Typisierung des Unterstützungsbedarfs

Das Arbeitsamt hat zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit zu Beginn der Arbeitslosigkeit die Eignung des Arbeitslose zu beurteilen und ein Stärken- und Chancenprofil zu erarbeiten. Auf dieser Grundlage wird eine Eingliederungsvereinbarung erstellt, deren Maßnahmen sich an den festgestellten Merkmalen orientieren sollen (vgl. § 6). Um für eine große Zahl von Arbeitnehmern geeignete Maßnahmen einleiten zu können, empfiehlt sich die Typisierung nach dem jeweiligen Betreuungs- und Förderungsbedarf.

Eine solche Typisierung könnte nach folgenden Kriterien erfolgen (in Anlehnung an § 7 SGB III):

- Kenntnisse, Fertigkeiten und Talente des Arbeitnehmers
- Motivation und Eigeninitiative
- Chancen auf dem in Frage kommenden Arbeitsmarkt

Weder sind die hier genannten Indikatoren noch die vorgestellten Maßnahmen umfassend. Auch müssen sie nicht alle gleichzeitig vorliegen, um eine Zuordnung vornehmen zu können. Die Maßnahmen sollten durch individuelle, dem regionalen Arbeitsmarkt angepasste Aktivitäten unterstützt werden. Die Typisierung umfasst folgende fünf Gruppen:

Typ A: Spitzen- oder Fachkraft mit guten Arbeitsmarktchancen. Sie fällt auf durch frühzeitige Meldung beim Arbeitsamt und hohe Eigeninitiative. Die eigenen Aktivitäten im Bereich Job-Search und Selbstvermarktung erscheinen als geeignet, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden.

Indikatoren:

- abgeschlossene Berufsausbildung oder Studium
- mehrjährige Berufserfahrung
- nutzt bereits eigeninitiativ Job-Search- und Selbstvermarktungsstrategien; gegebenenfalls Nutzung privater Vermittler/Berater
- freie Stellen sind auf dem in Frage kommenden Arbeitsmarkt tatsächlich vorhanden
- keine unmittelbar erkennbaren Vermittlungshemmnisse
- Bereitschaft zum Ortswechsel
- hohe Kooperationsbereitschaft

Geeignete Maßnahmen / Strategien im Rahmen der Eingliederungsvereinbarung:

- weitere aktive Job-Search- und Selbstvermarktungsstrategien aufzeigen
- überwiegend Selbstinformationseinrichtungen zugänglich machen,
- überwiegend Vertrauen auf Einhaltung der Vereinbarungen, anstatt Kontrolle
- Mobilitätshilfen und Erstattung von Bewerbungskosten anbieten
- Profil in Eigenarbeit mit Hilfsmitteln erarbeiten lassen
- Veröffentlichung des Profils in SIS, Markt & Chance und ggf. Fachpresse/-börsen
- Bei Vermittlungsvorschlägen auf Qualität (möglichst passgenau) anstatt Quantität setzen
- Besuch der Veranstaltung „Rechte und Pflichten bei Arbeitslosigkeit“

Typ B: Fachkraft mit abgeschlossener Berufsausbildung und Willen zu Eigeninitiative.

Sie meldet sich noch frühzeitig beim Arbeitsamt und ist arbeitswillig, hat aber Schwierigkeiten, das eigene Leistungsvermögen einzuschätzen sowie Probleme bei der Selbstvermarktung.

Indikatoren:

- Abgeschlossene Berufsausbildung
- Motivierter Eindruck und Kooperationsbereitschaft
- Unschlüssigkeit bei der Vorgehensweise im Hinblick auf Stellensuche und Selbstvermarktung oder Vorlage unzureichender Bewerbungsunterlagen
- Selbsteinschätzung fällt dem Ratsuchenden schwer
- freie Stellen sind auf dem in Frage kommenden Arbeitsmarkt vorhanden
- keine gravierenden Vermittlungshemmnisse

Geeignete Maßnahmen / Strategien im Rahmen der Eingliederungsvereinbarung:

- Nutzung von Selbstinformationseinrichtungen (SIS) und anderen Medien mit freien Stellen (Tageszeitung) vereinbaren und Sucherfolg (nicht Motivation!) überprüfen; bei intellektueller Eignung Informationen über Selbstvermarktung erschließen lassen – bei intellektuell einfacher Struktur, Seminare „Markterkundung“ und „Selbstvermarktungsstrategien entwickeln und nutzen (Tag 1)“ vorschlagen

- Profil in ausführlichem Beratungsgespräch erarbeiten oder im Rahmen der Tagesveranstaltung „Selbsterkundung und Profiling“ Bewerberprofil erstellen lassen
- Veröffentlichung des Profils in SIS (und ggf. in Markt&Chance“)
- Mit zunehmender Selbständigkeit Eigeninitiative fördern
- Erstattung der Bewerbungskosten anbieten; ggf. Mobilitätshilfen
- Qualität der Unterlagen und der Arbeitgeberrückmeldungen gemeinsam kontrollieren
- Besuch der Veranstaltung „Rechte und Pflichten bei Arbeitslosigkeit“

Typ C: Motivierte Fachkräfte mit einem oder zwei Vermittlungshemmnissen bei gleichzeitigem Vorliegen von freien Stellen auf dem in Frage kommenden Arbeitsmarkt.

Indikatoren:

- abgeschlossene Berufsausbildung oder langjährige Berufserfahrung
- Motivation / Arbeitswille
- Mindestes ein Vermittlungshemmnis; z.B. fehlender Berufsabschluss, fehlende erforderliche berufliche Kenntnisse, Behinderung, lange Pflege oder Familienzeiten, lange Krankheitszeiten, mangelnde Mobilität
- Freie Stellen sind auf dem in Frage kommenden AM vorhanden und wären ohne Vermittlungshemmnis erreichbar

Geeignete Maßnahmen / Strategien im Rahmen der Eingliederungsvereinbarung:

- Im Rahmen der Profilberatung oder der Veranstaltung „Selbsterkundung und Profiling“ Bewerberprofil und Vermittlungshemmnisse erarbeiten lassen
- Bei gravierenden Defiziten oder fehlendem Berufsabschluss geeignete Umschulungsmaßnahme anstreben; ansonsten punktuelle Defizite in Form von Seminaren und Trainingsmaßnahmen ausgleichen
- Bei der Vermittlung Arbeitgebern Förderleistungen (z.B. Eingliederungszuschüsse) anbieten
- Lernerfolg kontrollieren, Profil und Jobsearch- und Selbstvermarktungsstrategien regelmäßig aktualisieren bzw. anpassen
- Bei Interesse Teilnahme an den T@lentMarketing-Modulen ermöglichen
- Wege suchen, Familie und Beruf zu vereinbaren (Kindergartenplätze suchen, familienfreundliche Arbeitsplätze akquirieren (und fördern) oder andere nicht berufsspezifische Hemmnisse beseitigen helfen (z.B. Hinweise auf Deutschkurse)
- Zeitarbeit zum Wiedereinstieg in die Arbeitswelt nutzen
- Arbeitserfolg nach Vermittlung verfolgen und Jobcoaching anbieten

Typ D: Motivierte Arbeitnehmer, die nur für Hilfs- und Anlernertätigkeiten in Frage kommen

Indikatoren:

- kein oder nur geringer Schulabschluss
- fehlende Berufsausbildung oder Wieder-Ungelernt
- keine Eignung für Fortbildung oder Umschulung
- Motivation vorhanden
- Gefühl der Überforderung bei Stellensuche und Selbstvermarktung

Geeignete Maßnahmen / Strategien im Rahmen der Eingliederungsvereinbarung:

- aktive Betreuung bei Selbstvermarktung und Stellensuche durch aktiven Coach und wöchentliche Seminare in kleinen Gruppen
- Arbeitgebern aktiv Förderleistungen anbieten bzw. auf zweiten Arbeitsmarkt ausweichen (ABM)
- Möglichst viele Vermittlungsvorschläge im Helferbereich und geförderter Beschäftigung unterbreiten
- intensive Nachbetreuung (Schulungen und Kontrolle) nach erfolgter Vermittlung

Typ E: An Erwerbsarbeit wenig interessierte Arbeitnehmer

1. Wenig motiviert Bewerber ohne Berufsabschluss

Indikatoren:

- kein oder nur geringer Schulabschluss
- fehlende Berufsausbildung oder Wieder-Ungelernt
- keine Eignung für Fortbildung oder Umschulung
- **keine oder sehr geringe Motivation**
- Gefühl der Überforderung bei Stellensuche und Selbstvermarktung
- begegnen der Vermittlung und Ihren Bemühungen im Regelfall sehr passiv oder aggressiv

Geeignete Maßnahmen / Strategien im Rahmen der Eingliederungsvereinbarung:

- Sanktionsmaßnahmen aufzeigen und anwenden
- Regelmäßige Kontrolle von Qualität und Quantität der Eigenbemühungen
- Vor den eigentlichen Vermittlungsbemühungen sind Maßnahmen zur Steigerung / Überprüfung der Motivation und Heranführung an die Arbeit erforderlich
- aktive Betreuung bei Selbstvermarktung und Stellensuche durch aktiven Coach und wöchentliche Seminare in kleinen Gruppen
- Arbeitgebern aktiv Förderleistungen anbieten bzw. auf zweiten Arbeitsmarkt ausweichen (ABM)
- Möglichst viele Vermittlungsvorschläge im Helferbereich und geförderter Beschäftigung unterbreiten
- intensive Nachbetreuung (Schulungen und Kontrolle) nach erfolgter Vermittlung

2. Auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikation – aber mangelnde Motivation

Indikatoren:

- Abgeschlossene Berufsausbildung oder Studium
- mangelnde Motivation und Kooperationsbereitschaft
- ggf. Vermittlungshemmnisse, die Vermittlung aber nicht vollkommen ausschließen
- freie Stellen sind auf dem in Frage kommenden Arbeitsmarkt vorhanden

Geeignete Maßnahmen / Strategien im Rahmen der Eingliederungsvereinbarung:

- Sanktionsmaßnahmen aufzeigen und anwenden
- Für Arbeitnehmer interessante und mögliche berufliche Alternativen erarbeiten und aufzeigen
- Nutzung von Selbstinformationseinrichtungen (SIS) und anderen Medien mit freien Stellen (Tageszeitung) auferlegen sowie Sucherfolg und tatsächliche Eigeninitiative regelmäßig überprüfen
- Profil in ausführlichem Beratungsgespräch erarbeiten oder im Rahmen der Tagesveranstaltung „Selbsterkundung und Profiling“ Bewerberprofil erstellen lassen
- Mit zunehmender Motivation Selbständigkeit und Eigeninitiative fördern
- Qualität der Unterlagen und der Arbeitgeberrückmeldungen kontrollieren
- Besuch der Veranstaltung „Rechte und Pflichten bei Arbeitslosigkeit“
- Teilnahme an regelmäßiger Veranstaltung zur Steigerung / Überprüfung der Motivation und Heranführung an die Arbeit

2.2 Vorgehensweise bei der Erstellung von Stärken- und Chancenprofilen

Nach § 6 SGB III sind künftig spätestens zu Beginn der Arbeitslosigkeit Stärken- und Chancenprofile zu erstellen. Sie sind Grundlage für das weitere Vorgehen im Rahmen der Vermittlung und den Abschluss der individuellen Eingliederungsvereinbarung. Grundsätzlich sind gem. §§ 35 II S. 2 und 31 I Neigung und Eignung bei Vermittlung und Berufsberatung zu beachten. Dabei ist die Feststellung grundsätzlich Aufgabe der Berater und Vermittler im Arbeitsamt. Erst nachrangig, wenn durch die Eignung nicht festgestellt werden kann, sind andere Dienste einzuschalten (§ 32 SGB III). Diese Vorgehensweise ist auch im Rahmen des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sinnvoll. Zudem handelt es sich um eine originäre Aufgabe im Rahmen von Beratung und Vermittlung. Die gründliche Überprüfung und genaue Einschätzung der individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt ist zudem unerlässlich, da das Profil künftig Grundlage für die Bewilligung von Förderleistungen sein wird. Dies ersetzt die in vielen Fällen bisher erforderlichen Wartezeiten (z.B. bisheriger § 77 ff.). Daher ist folgende Vorgehensweise anzustreben:

Übersicht: Vorgehensweise bei der Erstellung von Stärken- und Chancenprofilen

Eignung, Neigung und Leistungsfähigkeit kann beurteilt werden	Eignung, Neigung und Leistungsfähigkeit kann nicht oder nur bedingt beurteilt werden				
<ol style="list-style-type: none"> 1. Erstellung des Leistungs- und Chancenprofils 2. Abschluss der Eingliederungsvereinbarung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abschluss einer vorläufigen Vereinbarung mit der Auflage, an Maßnahmen zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit teilzunehmen <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">Bei psycholog. oder gesundheitl. Einschränkungen -> ÄD od. PD</td> <td>Bei Zweifeln an der Motivation oder allg. Leistungsfähigkeit -> Teilnahme an Maßnahmen Dritter</td> </tr> </table> 2. Gutachten <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;"></td> <td>Bewerberprofil und Leistungsbeurteilung</td> </tr> </table> 3. Abschluss der Eingliederungsvereinbarung 	Bei psycholog. oder gesundheitl. Einschränkungen -> ÄD od. PD	Bei Zweifeln an der Motivation oder allg. Leistungsfähigkeit -> Teilnahme an Maßnahmen Dritter		Bewerberprofil und Leistungsbeurteilung
Bei psycholog. oder gesundheitl. Einschränkungen -> ÄD od. PD	Bei Zweifeln an der Motivation oder allg. Leistungsfähigkeit -> Teilnahme an Maßnahmen Dritter				
	Bewerberprofil und Leistungsbeurteilung				

Da das Stärken- und Chancenprofil Grundlage für den Anspruch auf bestimmte Leistungen sein wird, muss es folgenden Anforderungen gerecht werden:

- Beurteilung und Erstellung erfolgen nach objektiven Maßstäben
- Es werden bundesweit überwiegend vergleichbare Beurteilungskriterien angewandt, damit die Profile vergleichbar werden
- Die Aussagen im Profil müssen einer gerichtlichen Überprüfung stand halten können
- Das Profil muss allen Fachkräften, die im Hinblick auf die Vermittlung Kontakt mit dem Arbeitnehmer haben, zugänglich sein.

Das Leistungs- und Chancenprofil muss allerdings auch dem Grundsatz der individuellen Beurteilung gerecht werden. Ein Formblatt mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten empfiehlt sich hier nicht. Wir schlagen daher die Orientierung an Leitfragen vor, die grundsätzlich von den Beratungs- und Vermittlungsfachkräften beantwortet werden müssen. Der nachfolgende Katalog beschreibt mögliche Leitfragen:

1. Wie ist die fachliche Eignung des Arbeitnehmers zu beurteilen?

- Entsprechen die Qualifikationen den Anforderungen des Berufsbildes und des in Frage kommenden Arbeitsmarktes?
- Welche besonderen Kenntnisse, Fertigkeiten und Talente hat der Bewerber, die ihm einen Vorteil gegenüber Konkurrenz verschaffen?
- Wo liegen die gravierenden fachlichen Defizite?
- Durch welche Maßnahmen können die festgestellten Defizite beseitigt werden bzw. besteht dazu überhaupt eine Chance?

2. Sind Leistungsbereitschaft und Motivation ausreichend ausgeprägt, um den Vermittlungsprozess aktiv unterstützen zu können?

- Hat der Bewerber realistische berufliche Ziele?
- Ist er bereits eigeninitiativ tätig und dies auf kompetente Art und Weise?
- Steht er der Arbeitsvermittlung und deren Fachkräften offen gegenüber und ist zur Kooperation bereit oder nimmt er eher eine antagonistische Haltung ein?
- Sind Leistungsbereitschaft und Motivation ausreichend, um den Arbeitnehmer weitgehend selbständig und eigenaktiv tätig werden zu lassen oder müssen diese Eigenschaften durch Kontroll- und Motivationsmechanismen gefördert werden?

3. Gibt es neben der fachlichen Eignung und Motivation weitere Umstände, welche die Vermittlung beeinträchtigen (Vermittlungshemmnisse)?

- Besteht eine Chance, die festgestellten Hemmnisse zu beseitigen?
- Welche Maßnahmen erscheinen geeignet, diese Vermittlungshemmnisse zu beseitigen?
- Gibt es andere Stellen / Hilfseinrichtungen, die der AN aufsuchen könnte, um Vermittlungshemmnisse zu reduzieren (z.B. bei sozialen oder familiären Problemen)?

4. Wie ist die Aufnahmefähigkeit des in Frage kommenden Arbeitsmarktes für diesen Arbeitnehmer zu beurteilen?

- Sind unbesetzte freie Stellen in ausreichender Zahl vorhanden?
- Wie ist die Konkurrenzsituation zu beurteilen?
- Gibt es auf dem Arbeitsmarkt alternative zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten für diesen Arbeitnehmer?

Abschließend gilt es, alle Hinderungsgründe für eine erfolgreiche Vermittlung und dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt zusammen zu fassen. Dies könnte u.a. auch durch eine Typisierung des Arbeitsuchenden erfolgen. Zudem ist aufzuführen, durch welche Leistungen eine erfolgreiche Vermittlung und dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen ist. Bei den Vorschlägen sind insbesondere folgende Grundsätze zu beachten:

- Eigenverantwortung und Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers (§ 2, § 38 u.a.)
- Vorrang der Vermittlung (§ 4)
- Vorrang aktiver Arbeitsförderung (§ 5)
- Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit (§6)
- Erfolgsaussichten und Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit der Maßnahmen (§ 7)
- Beachtung der Bedürfnisse bestimmter Personengruppen (§§ 7 ff.)
- Ortsnahe Leistungserbringung (§9)
- Rechtmäßigkeit und Unparteilichkeit bei der Vermittlung und Beratung (§ 36)

3. Abschluss von Vereinbarungen zur Arbeitsuche und Eingliederung

3.1 Gesetzliche Mindestanforderungen

Der Gesetzgeber hat im neuen § 35 IV SGB III die Mindestanforderungen an Eingliederungsvereinbarungen deutlich definiert:

- Geltungszeitraum
- Vermittlungsbemühungen des Arbeitsamtes
- Eigenbemühungen des Arbeitslosen
- künftige Leistungen der aktiven Arbeitsförderung
- Überprüfungs- und Anpassungszeitpunkte (spätestens nach 6, bei Jugendlichen unter 25 Jahren nach 3 Monaten)

Daneben werden noch andere Inhalte als sinnvoll erachtet, um eine jeweils individuell erfolgreiche Lösung installieren zu können:

- Die bestehende Praxis, mit allgemeinen Vordrucken eine Vielzahl gleichartiger Fälle bearbeiten zu können ist im Fall der Eingliederungsvereinbarung nicht sinnvoll, da es mit ihr individuelle, dem regionalen Arbeitsmarkt angepasste Lösungen zu finden gilt und Vereinbarungen grundsätzlich in „Aushandlungsprozessen“ gefunden werden. Daher muss ein entsprechendes „Formular“ Freiräume für individuell erforderliche Vereinbarungen und Auflagen lassen.
- In der Eingliederungsvereinbarung sollten neben den individuellen Fertigkeiten, Kenntnissen und übertragbaren Fähigkeiten auch Vermittlungshemmnisse festgehalten werden, um dem Ratsuchenden die Handlungsnotwendigkeit vor Augen zu führen.
- Daneben wird es bei einigen Kundengruppen erforderlich sein, zusätzliche Unterlagen auszuhändigen, um die Eigenbemühungen steuern bzw. kontrollieren zu können (siehe hierzu die nachfolgenden Übersichten „Eigene Bewerbungsbemühungen“ und „Persönlicher Aktivitätenkalender“)
- Sobald Ratsuchende im Team betreut werden, muss jedes Teammitglied in der Lage sein, Einsicht in die jeweilige Eingliederungsvereinbarung zu nehmen. Daher scheint es sinnvoll, das gedruckte Exemplar zentral zu sammeln. Zusätzlich könnte der ausgefüllte Bogen (wie er vor dem Druck vorliegt, in der zentralen EDV-Ablage abgelegt werden. Um ein schnelles Auffinden zu ermöglichen, könnten die Dokumente als Dokumentnamen die jeweilige Kundennummer erhalten (Beispiel: 241A123456.doc).

3.2 Vordruck „Vereinbarung über Arbeitsuche und Eingliederung“

Bei dem auf den nachfolgenden Seiten aufgeführten Muster für eine Eingliederungsvereinbarung standen die vermittlungsbezogenen Inhalte im Vordergrund. Daher wurde hier auf die Einhaltung des Corporate Design verzichtet.

- Entwurf -

Eingliederungsvereinbarung

zwischen dem Arbeitsamt und Frau / Herrn

**Musterstadt
Arbeitsvermittlung
Musterstraße 1A****12345 Musterhausen**

Arbeitsvermittler: Herr Müller

Tel: 12345 – 67890 123

E-Mail: Georg.Mueller12@arbeitsamt.de

(Name, Vorname)_____
(Kundennummer)_____
(Straße und Hausnummer)_____
(Postleitzahl und Ort)_____
(Telefon)_____
(Handy)

Geltungszeitraum: Monate

1. Überprüfung am:
2. Überprüfung am:
3. Überprüfung am:

Während des Geltungszeitraumes verpflichten sich der Arbeitssuchende sowie der ihn betreuende Arbeitsvermittler die nachfolgend vereinbarten Anstrengungen zu unternehmen, um die Eingliederungschancen des Arbeitnehmers zu verbessern bzw. die Arbeitslosigkeit so schnell wie möglich zu beenden.

Stärken und Chancen - Einschätzung der Vermittlungsaussichten:

(Fertigkeiten, Kenntnisse, übertragbare Fähigkeiten, Talente? Vermittlungshemmnisse? Wie können diese gegebenenfalls beseitigt werden? Ist ein Schwerpunkt bei den Eigenaktivitäten des Bewerbers zu legen?)

Ihre Arbeitssuche:**Sie suchen eine neue Beschäftigung in folgenden Berufen / Bereichen**

- 1.)
- 2.)
- 3.)

Sie suchen eine neue Beschäftigung in folgenden Regionen:

- 1.) Tagespendelbereich:
- 2.)
- 3.)

Der zeitliche Rahmen der gesuchten Beschäftigung**Ab wann können Sie die Beschäftigung aufnehmen?**

sofort ab dem:

Wie viele Stunden können Sie arbeiten?

Vollzeit mit Stunden in der Woche

Teilzeit mit Stunden in der Woche

Ihre tägliche zeitliche Verfügbarkeit:

	frühestmöglicher Arbeitsbeginn	spätmöglichstes Arbeitsende	tägliche Arbeitszeit
Montag			
Dienstag			
Mittwoch			
Donnerstag			
Freitag			
Samstag			
Sonntag			
Das sind in der Woche:			

Zusätzliche Leistungen des Arbeitsamtes (außer den Ihnen ggf. zustehenden Entgeltersatzleistungen):

Veröffentlichung Ihres Bewerberprofils:

Arbeitgeberinformationsservice im Internet (regional bundesweit)

Arbeitgeberzeitschrift Markt und Chance regionale Tageszeitung

sonstiges:

Mitführung Ihrer Bewerbung in folgenden Arbeitsämtern:

1.) Arbeitsamt 2) Arbeitsamt 3) Arbeitsamt

Einbeziehung Dritter in die Vermittlung: ja nein

Angaben zum Dritten:

Übernahme von Kosten für Fahrten zu Vorstellungsgesprächen

Übernahme erstattungsfähiger Bewerbungskosten bis zu 500 DM in den nächsten zwölf Monaten

Übernahme / Gewährung von
bei einem beruflich bedingten Umzug in eine andere Region

Finanzierung der Kosten an folgenden Trainings- / Weiterbildungsmaßnahmen

Titel der Veranstaltung: _____

Ort:

Zeitraum: Uhrzeit:

Leistungen: Fahrtkosten Übernachtungskosten Kosten für Kinderbetreuung
 Weitere:

Titel der Veranstaltung: _____

Ort:

Zeitraum: Uhrzeit:

Leistungen: Fahrtkosten Übernachtungskosten Kosten für Kinderbetreuung
 Weitere:

Weitere Vereinbarungen / Ergänzungen im Hinblick auf die Leistungen:

Sofern nach Monaten kein Vermittlungserfolg feststellbar ist, sind folgende Leistungen / Maßnahmen erforderlich:

Weitere Leistungen des Arbeitsamtes:

Was Sie tun müssen, um Ihre Arbeitslosigkeit schnellstmöglich zu beenden:

1. Nutzen Sie folgende Möglichkeiten bei der Stellensuche:

SIS Regionale Tageszeitung (Titel:)

Arbeitnehmergebung Markt und Chance Fachzeitschrift:

weitere:

Bitte bewahren Sie belege über Ihre Eigensuche auf und legen Sie bei der nächsten Vorsprache vor (z.B. SIS-Ausdrucke, Zeitungsausschnitte etc.)

2. Ihre Bewerbungsbemühungen:

- Bewerben Sie sich auf Vermittlungsvorschläge des Arbeitsamtes in der dort angegebenen Weise
- Schreiben Sie wöchentlich mindestens Bewerbungen
- Schreiben Sie Initiativbewerbungen (Mindestanzahl pro Monat:)
- Führen Sie die Ihnen nachfolgend ausgehändigte Liste über Ihre Bewerbungsbemühungen und bringen Sie zum nächsten Termin mit.
- Nutzen Sie folgende Informationsangebote (Broschüren, Bücher, Internetangebote)
 - 1.)
 - 2.)
 - 3.)

weitere Aktionen:**3. Nehmen Sie an folgenden Maßnahmen / Veranstaltungen teil:**

- an den auf Seite 2 bereits benannten Trainings- oder Weiterbildungsmaßnahmen

weitere:

4. Weitere Aktivitäten, die wir Ihnen empfehlen:**Wichtiger Hinweis:**

Das Gesetz verlangt, dass Sie alle zumutbaren Möglichkeiten nutzen müssen, um Ihre Arbeitslosigkeit zu beenden. Das bedeutet, dass Sie zumutbare Arbeitsstellen nicht ablehnen, sich auf Vorschläge des Arbeitsamtes bewerben, Terminen pünktlich nachkommen und Ihre Arbeitslosigkeit nicht unnötig verlängern. Dazu gehört auch die eigeninitiative Stellensuche und die Einhaltung der hier getroffenen Vereinbarungen. Beachten Sie dies nicht, so kann dies negative Auswirkungen auf Ihren Leistungsbezug haben. Bitte lesen Sie Details dazu in Ihrem Merkblatt nach.

(Ort und Datum, Unterschrift Arbeitssuchender)

(Ort und Datum, Unterschrift Vermittler)

3.4 Vordruck „Persönlicher Aktivitätenkalender“

Entwurf

Ihr persönlicher Aktivitätenkalender	Ihr persönlicher Aktivitätenkalender
Datum: _____	Datum: _____
Was haben Sie heute getan, um Ihre Arbeitslosigkeit zu beenden?	Was haben Sie heute getan, um Ihre Arbeitslosigkeit zu beenden?
Datum: _____	Datum: _____
Was haben Sie heute getan, um Ihre Arbeitslosigkeit zu beenden?	Was haben Sie heute getan, um Ihre Arbeitslosigkeit zu beenden?

Bringen Sie diese Übersicht zur nächsten Vorsprache im Arbeitsamt mit!

4. Businessplan „T@lentMarketing-Agentur“

Mit der [T@lentMarketing-Agentur](#) sollte die Beratung und Vermittlung in den Arbeitsämtern bei der Vermittlung von Arbeitsuchenden unterstützt werden, so dass - auf der Grundlage vorhandener Talente und erlernter Qualifikationen – die Eingliederung in den Ersten Arbeitsmarkt schneller und zielgenauer erfolgen kann.

Das Konzept „T@lentMarketing“ wurde bereits in mehreren Arbeitsämtern an unterschiedlichen Personengruppen erprobt. Es entstand 1999 an der FH Mannheim der Bundesanstalt für Arbeit und wird inzwischen regelmäßig als Wahlfach unterrichtet und weiter entwickelt. Im Arbeitsamt Berlin-Mitte und am Berufsbildungswerk Neckargemünd hat es sich bereits als erfolgreiche Dauereinrichtung etabliert. Mit der Einrichtung von T@lentMarketing-Agenturen könnten folgende Teilziele in Anlehnung an § 49 II SGB III verfolgt werden:

- Unterstützung der Beratung und Vermittlung bei der Erstellung von Leistungs- und Chancenprofilen und der Vorbereitung von Eingliederungsvereinbarungen durch Profilingveranstaltungen
- Förderung der Eigeninitiative und der individuellen Kompetenz bei der Stellensuche und Selbstvermarktung der Kunden des Arbeitsamtes durch Durchführung von Maßnahmen im Bereich neue Jobsearch-Strategien und Selbstvermarktung
- Entlastung der Beratungskräfte bei der Klärung kurzfristiger Fragen zu Stellensuche- und Bewerbung am Telefon durch einen festen Ansprechpartner
- Entlastung der Einzelberatungen in den Ämtern von immer gleichen Gesprächsinhalten durch Durchführung entsprechender Gruppenmaßnahmen
- Stützung der Vermittlung durch aktives Bewerbercoaching
- Einsatz moderner Matching-Technologien

Hauptziel bleibt die Unterstützung der Arbeitsvermittlung bei der schnellen und zielgerichteten Integration ins Erwerbsleben.

Die Aufgaben der T@lentMarketing-Agentur können im einzelnen wie folgt beschrieben werden:

1. Durchführung folgender Gruppenveranstaltungen:

- Rechte und Pflichten bei Arbeitslosigkeit (bei der Arbeitslosmeldung)
- Sich selbst erkunden – mit Profilberatung zu einer besseren Einschätzung der eigenen beruflichen Leistungsfähigkeit und beruflicher Ziele (*Unterstützung des Profilings*)
- Den Markt erkunden – mit modernen Job-Search-Strategien geeignete freie Stellen finden (*Unterstützung bei der Realisierung der Eingliederungsvereinbarung*)
- Selbstmarketing – mit geeigneten Selbstvermarktungsstrategien auf sich aufmerksam machen (*Unterstützung bei der Realisierung der Eingliederungsvereinbarung*)
- Vorstellungsgespräche erfolgreich meistern (*Unterstützung bei der Realisierung der Eingliederungsvereinbarung*)

2. Unterstützung der Gruppenveranstaltungen durch Einzelberatungen:

- Hilfe bei der Stellung von Anträgen auf Sozialleistungen (*bei der Arbeitslosmeldung*)
- individuelle Profilberatung und Erarbeitung eines Leistungs- und Chancenprofils und Vorschlages für eine Eingliederungsvereinbarung (*Unterstützung Profiling*)
- individueller Check der Bewerbungsunterlagen (*Unterstützung bei der Realisierung der Eingliederungsvereinbarung*)

3. Weitere Aktivitäten (*Realisierung der Eingliederungsvereinbarung und berufliche Integration*):
- Unterstützung der Arbeitnehmer bei der Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitgebern
 - Unterstützung der Arbeitnehmer bis zum Ende der Probezeit (Job-Coaching)
 - Kooperation und Beratung von Arbeitgebern bei der Einarbeitung von Arbeitnehmern (mit Vermittlungshemmnissen) nach erfolgreicher Vermittlung durch das Arbeitsamt („After-Sales-Service“)
 - Aufbau einer T@lentdatenbank

Für die [T@lentMarketing-Agentur](#) kommen vom Personenkreis her die motivierten Arbeitnehmer der Kategorie A – D in Frage, wobei bei den Veranstaltungen nach Bildungsstand und Ausbildungsgrad differenziert werden sollte (z.B. A - B mit geeigneten Arbeitnehmern der Kategorie C - Vermittlungsdefizite, die nicht im intellektuellen oder sozialen Bereich anzusiedeln sind - und Kategorie D mit passenden Teilnehmern der Kategorie C - Vermittlungsdefizite, die im intellektuellen oder sozialen Bereich anzusiedeln sind -). Da das T@lentMarketing-Konzept in vielen Punkten - wie z.B. der Selbsterkundung – darauf angewiesen ist, dass Arbeitsuchende die Willenskräfte besitzen, die Arbeitslosigkeit rasch zu beenden oder zu vermeiden, ist es weniger geeignet für den Personenkreis der Kategorie E (unmotivierte Arbeitsuchende).

Organisation der T@lentMarketing-Agentur

1. Der T@lentMarketing-Manager

Aufgaben:

- Planung und Durchführung der Einzelgespräche sowie der Gruppenberatungen
- Wahrnehmung von Führungsaufgaben
- Erstellung von Leistungs- und Chancenprofilen und Vorschlägen für eine Eingliederungsvereinbarung
- Organisation der Agentur
- Koordination der Kooperation mit dem Arbeitsamt, gegebenenfalls mit der kommunalen Verwaltung oder der Kreisverwaltung
- Herstellung des Kontakts mit Arbeitgebern; insbesondere im Hinblick auf Einarbeitung und „After-Sale-Service“

Voraussetzungen:

- Personaldisponent, Personalreferent, Arbeitsvermittler, Arbeitsberater, Diplom-Sozialarbeiter oder Diplom Psychologe
- Erfahrung in der Durchführung von Gruppenveranstaltungen und Einzelberatungen
- Sicherheit im Umgang mit dem PC (Windows, Word, Excel, PowerPoint) und dem Internet (Informationsbeschaffung)
- Selbstsicherheit und Kompetenz im Umgang mit Arbeitgebern und Vertretern von Kommunen und anderen öffentlichen Einrichtungen
- Bereitschaft, sich in bestimmte Rechtsgebiete (Arbeitsförderung) einzuarbeiten und berufskundliche Kenntnisse laufend zu erweitern
- Fähigkeit, die Agentur eigenverantwortlich nach den Vorgaben des Arbeitsamtes (und gegebenenfalls des Sozialamtes) zu leiten

Vergütung / Arbeitszeit:

- Anlehnung an Vergütungsgruppe IVb BAT/MTA
- 38,5 Stunden/Woche (teilweise am Wochenende, sofern Gruppenveranstaltungen für von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer angeboten werden)

2. Der T@lentMakler

Aufgaben:

- Durchführung von Einzelgesprächen sowie von Gruppenberatungen
- Erstellung von Leistungs- und Chancenprofilen und Vorschlägen für eine Eingliederungsvereinbarung
- Kooperation mit dem Arbeitsamt
- Herstellung des Kontakts mit Arbeitgebern; insbesondere im Hinblick auf Einarbeitung und „After-Sale-Service“

Voraussetzungen:

- Personaldisponent, Personalreferent, Personalkaufmann, Arbeitsvermittler, Arbeitsberater, Arbeitserzieher, Sozialarbeiter oder Psychologe, abgeschlossenes Fach- oder Hochschulstudium im Bereich BWL, Lehramt
- Erfahrung in der Durchführung von Gruppenveranstaltungen und Einzelberatungen
- Sicherheit im Umgang mit dem PC (Windows, Word, Excel, PowerPoint) und dem Internet (Informationsbeschaffung)
- Selbstsicherheit und Kompetenz im Umgang mit Arbeitgebern und Vertretern von Kommunen und anderen öffentlichen Einrichtungen
- Bereitschaft, sich in bestimmte Rechtsgebiete (Arbeitsförderung) einzuarbeiten und berufskundliche Kenntnisse laufend zu erweitern

Vergütung / Arbeitszeit:

- Anlehnung an Vergütungsgruppe Vb BAT/MTA
- 38,5 Stunden/Woche (teilweise am Wochenende, sofern Gruppenveranstaltungen für von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer angeboten werden)

3. Sachbearbeiter

Aufgaben:

- Durchführung der Veranstaltung „Rechte und Pflichten bei Arbeitslosigkeit“ und Vorbereitung der anderen Gruppenveranstaltungen und Einzelberatungen
- Terminplanung, Büroorganisation und Schriftverkehr
- Mitwirkung bei der Erstellung der Leistungs- und Chancenprofilen
- Telefondienst und Datenerfassung

Voraussetzungen:

- Bürokaufmann, Verwaltungsfachangestellter, Sozialversicherungsfachangestellter, Rechtsanwaltsfachangestellter oder Industriekaufmann
- gute Kenntnisse in der Büroorganisation und kommunikatives Geschick
- Erfahrungen im Umgang mit Rechtsvorschriften und gute MS-Office-Kenntnisse (Word, PowerPoint, Excel)
- Bereitschaft, Vorträge vor Gruppen zu halten

Vergütung / Arbeitszeit:

- Anlehnung an Vergütungsgruppe VIb BAT/MTA
- 38,5 Stunden/Woche

4. Schreib- und Bürokraft

Aufgaben:

- Terminplanung und Schriftverkehr
- Aktenverwaltung und Wiedervorlage
- Telefondienst

Voraussetzungen:

- Bürofachkraft, Kaufmann für Bürokommunikation oder Berufserfahrung im Sekretariat
- gute Kenntnisse in der Büroorganisation und kommunikatives Geschick
- gute MS-Office-Kenntnisse (Word, PowerPoint, Excel)

Vergütung / Arbeitszeit:

- Anlehnung an Vergütungsgruppe VII BAT/MTA
- Teilzeit mit 20 Stunden/Woche bzw. 4 Stunden / Tag

Geschätzte Personalkosten:

Überschlagsrechnung bei Annahme: 35 Jahre, verheiratet und 1 Kind

(Vergütungsgruppe + Ortszuschlag) x 13 Monate x 1,21 (Faktor: Lohnnebenkosten)

T@lentMarketing-Manager:

$(3.800 + 1300) \times 13 \times 1,21 =$ **80.223 DM**

T@lentMakler:

$(3.400 + 1300) \times 13 \times 1,21 =$ **73.931 DM**

Sachbearbeiter:

$(2800 + 1200) \times 13 \times 1,21 =$ **62.920 DM**

Büro- und Schreibkraft (Halbtags)

$(2600 / 2 + 1200 / 2) \times 13 \times 1,21 =$ **29.887 DM**

Personalkosten insgesamt: 246.961 DM

Geschätzte Kosten für den Einsatz der Matching-Maschine

Mietgebühr pro Jahr: 6480 €

Finanzierung / Projektform

- Möglichkeit A: Ansiedlung bei bestehendem Bildungsträger oder Personalberatung als Maßnahme der Eignungsfeststellung und Trainingsmaßnahme nach § 48 und § 49 SGB III; Kostenträger Arbeitsamt und Systempartner (Sozialamt)
- Möglichkeit B: Projektförderung nach § 10 SGB III; Kostenträger Arbeitsamt und Systempartner (Sozialamt)

Bildungs- und Veranstaltungskonzept der T@lentMarketing-Agentur

1. Rechte und Pflichten bei Arbeitslosigkeit

Ziele:

- Aufklärung der Kunden über bedeutsame Pflichten und Leistungen
- Entlastung der Einzelberatungen im Arbeitsamt von in allen Beratungen wiederkehrenden Informationen und rechtlichem Ballast

Veranstaltungsplanung:

- **Dauer:** 180 Minuten
- **Teilnehmer:** 20 Teilnehmer aller Kategorien (aber Trennung nach Bildungsstand und Motivation)
- **Referent:** Sachbearbeiter oder T@lentMakler
- **Zeitpunkt:** direkt vor oder kurz nach der Arbeitslosmeldung / Meldung beim Sozialamt
- **Veranstaltungsform:** Referat mit Möglichkeit der Rückfragen durch Teilnehmer

Inhalte:

- Grundlagen zum Bezug von Entgeltersatzleistungen / Sozialhilfe
 - Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld, -hilfe oder Sozialhilfe
 - Grundlagen zur Bestimmung von Dauer und Höhe der Leistung
- weitere Rechte bei Arbeitslosigkeit
 - Beratung und Vermittlung
 - Unterstützung von Beratung und Vermittlung
 - Trainingsmaßnahmen und Weiterbildung
- Pflichten beim Bezug von Entgeltersatzleistungen etc.
 - Mitwirkungspflicht
 - Meldepflichten und Ortsabwesenheit
 - Eigenbemühungen
 - Hinweise zum Eingliederungsvertrag
 - Sanktionsmaßnahmen (Säumniszeit, Sperrzeit etc.)
- Diskussion (nach Bedarf)

2. Sich selbst erkunden – mit Profilberatung zu einer besseren Einschätzung der eigenen beruflichen Leistungsfähigkeit und beruflicher Ziele

Ziele:

- Einschätzung der Leistungsfähigkeit ermöglichen und Vermittlungshemmnisse für ein berufliches Leistungs- und Chancenprofil feststellen
- Grundlagen schaffen und Vorschläge für eine Eingliederungsvereinbarung des Ratsuchenden mit dem Arbeitsamt unterbreiten
- Ratsuchender soll sich über seine Stärken und Schwächen klar werden und ggf. Handlungsbedarf erkennen

Veranstaltungsplanung:

- **Dauer:** 1 bis 2 Tagesveranstaltungen pro Teilnehmer
- **Teilnehmer:** 12 Teilnehmer der Kategorien A - D (aber Zusammenfassung nach Berufsgruppen)
- **Referent:** T@lentMarketing-Manager oder T@lentMakler
- **Zeitpunkt:** direkt vor oder kurz nach der Arbeitslosmeldung / Meldung beim Sozialamt oder nach 6 Monaten ohne Vermittlungserfolg (Ablauf der Eingliederungsvereinbarung)
- **Veranstaltungsform:**
 - Bearbeitung von Profilingbögen mit Fragestellungen zu Kenntnissen, Präferenzen und Hemmnissen
 - individuelle Einschätzung der Teilnehmer
 - Auswertung von Arbeitszeugnissen und psychologischer od. ärztlicher Gutachten
 - ggf. praktische Tests
 - Gruppendiskussionen, Teamarbeit

Inhalte:

- Erkundung der soziokulturellen Voraussetzungen des Bewerbers (Wer ist der Bewerber?)
- Erkundung der Kenntnisse, Fertigkeiten und Talente des Bewerbers (Was kann der Bewerber?)
- Erkundung der beruflichen und privaten Ziele des Bewerbers (Was will der Bewerber?)
- Vermittlungshemmnisse feststellen
- Einschätzung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt
- Erarbeitung von Vorschlägen zur Vorgehensweise, um die individuellen Chancen zu verbessern

Hinweise:

- Auf der Grundlage der gewonnen Erkenntnisse wird von den Fachkräften im Anschluss ein Leistungs- und Chancenprofil erstellt und an das Arbeitsamt weiter geleitet
- bei Bedarf kann im Anschluss ein individuelles Profilinggespräch statt finden

3. Den Markt erkunden – mit modernen Job-Search-Strategien geeignete freie Stellen finden

Ziele:

- Kunden befähigen, das Angebot der Bundesanstalt optimal zu nutzen
- Kunden sollen in die Lage versetzt werden, Angebote außerhalb des Informations- und Stellenpools der Bundesanstalt ebenfalls erschließen zu können

Veranstaltungsplanung:

- **Dauer:** Tagesveranstaltung
- **Teilnehmer:** 15 - 20 Teilnehmer der Kategorien A - D (aber Zusammenfassung nach Berufsgruppen)
- **Referent:** TalentMarketing-Manager oder T@lentMakler (ggf. Sachbearbeiter nach Einweisung)
- **Zeitpunkt:** direkt vor oder kurz nach der Arbeitslosmeldung / Meldung beim Sozialamt oder nach 6 Monaten ohne Vermittlungserfolg (Ablauf der Eingliederungsvereinbarung)
- **Veranstaltungsform:**
 - Referat mit der Möglichkeit, Zwischenfragen zu stellen
 - individuelle Arbeit mit SIS und anderen Internetangeboten

Inhalte:

- Möglichkeiten, der quantitativen Stellensuche
 - SIS optimal nutzen
 - Printmedien auswerten (Markt und Chance, Tageszeitung, Fachpresse)
 - Stellenangebote und -börsen im Internet
 - potentielle Arbeitgeber finden und latenten Personalbedarf erschließen
 - Messen und Kontakte nutzen
- Qualitative Stellenanalyse
 - Stellenanzeigen erfolgreich erschließen
 - betriebliche Bedingungen und Stellenanforderungen erkunden
- weiterführende Informationsquellen
 - Medien und Materialien der BA
 - berufskundliche Informationen im Internet

Hinweise:

- Für die Veranstaltung muss pro Teilnehmer ein PC mit Internetzugang zur Verfügung stehen.

4. Selbstvermarktung – mit geeigneten Selbstvermarktungsstrategien auf sich aufmerksam machen

Ziele:

- Kunden befähigen, den Standardanforderungen an schriftliche Bewerbungsunterlagen gerecht zu werden (1. Tag)
- Mit der Hilfe alternativer Bewerbungsformen sollen die Kunden gezielt ihre Fähigkeiten darstellen und auch Stellen des latenten Personalbedarfs erschließen können (2. Tag)

Veranstaltungsplanung:

- **Dauer:** 1 - 2 Tagesveranstaltungen
- **Teilnehmer:** 15 Teilnehmer (wobei die erste Veranstaltung von den Kategorien A - D und die darauf aufbauende zweite Veranstaltung für Bewerber der Kategorien A und B vorbehalten bleibt; ggf. auch C, sofern die Einschränkungen nicht auf Bildungsdefizite zurück zu führen sind)
- **Referent:** TalentMarketing-Manager oder T@lentMakler
- **Zeitpunkt:** direkt vor oder kurz nach der Arbeitslosmeldung / Meldung beim Sozialamt oder nach 6 Monaten ohne Vermittlungserfolg (Ablauf der Eingliederungsvereinbarung)
- **Veranstaltungsform:**
 - Referat
 - Gruppenarbeit und -diskussion
 - Einzelarbeit an individuellen Bewerbungsunterlagen

Inhalte:

Tag 1 (alle Teilnehmer)

- Aufbau und Form schriftlicher Bewerbungsunterlagen
 - Materialien und äußere Form
 - Anschreiben
 - Deckblatt
 - Lebenslauf
 - Lichtbild
 - Berufserfahrungs- und Kenntnisliste
 - Zeugnisse und Beurteilungen
 - weitere Unterlagen
- Fehlerquellen und Gefahren
 - Umgang mit „Lücken“ in der Erwerbsbiographie
 - die häufigsten Fehler und Vermeidungsstrategien
 - aus Fehlern lernen
- Vorstellung weiterführender Hilfsmittel

Tag 2 (nur ausgewählte Teilnehmer)

- alternative Selbstvermarktungsstrategien
 - Wann erscheinen alternative Strategien sinnvoll?
 - Zielgruppenkurz- und Initiativbewerbung
 - E-Mailbewerbung
 - multimediale Bewerbungspräsentation
- weiterführende Hilfsmittel

Hinweise:

- Für die Veranstaltung muss pro Teilnehmer ein PC mit Internetzugang zur Verfügung stehen.

5. Vorstellungsgespräche erfolgreich meistern

Ziele:

- Grundlagen und Ziele so wie Vorbereitungsmöglichkeiten sollen den Teilnehmern bekannt sein
- durch aktive Übungen sollen die Teilnehmer auf den Ernstfall vorbereitet werden

Veranstaltungsplanung:

- **Dauer:** Tagesveranstaltung
- **Teilnehmer:** 8 Teilnehmer der Kategorien A - D (aber Zusammenfassung nach Berufsgruppen)
- **Referent:** TalentMarketing-Manager oder T@lentMakler
- **Zeitpunkt:** direkt vor oder kurz nach der Arbeitslosmeldung / Meldung beim Sozialamt oder nach 6 Monaten ohne Vermittlungserfolg (Ablauf der Eingliederungsvereinbarung)
- **Veranstaltungsform:**
 - Referat und Diskussion
 - aktive Übungen vor der Gruppe

Inhalte:

- Ziele des Arbeitgebers (Warum Vorstellungsgespräche?)
- Möglichkeiten zur Vorbereitung
- typischer Verlauf von Vorstellungsgesprächen
- die häufigsten Fragen und Intentionen
- sicheres Auftreten
 - die Kleidungsfrage
 - Verhaltensweisen
- Auswertung von Gesprächen
- weiterführende Hilfen

Zusammenfassung und Fazit

Der Leitgedanke der Gesetzesreform lautet: „Fördern und Fordern“. Dieses Prinzip wurde in dem 1999 veröffentlichten Gutachten zur „Stellenbesetzungsproblematik trotz hoher Arbeitslosigkeit“ als eine entscheidende arbeitsmarktpolitische Strategie beschrieben, um den Ausgleich am Arbeitsmarkt schneller und passgenauer zu realisieren. Die Eingliederungschancen von Arbeitssuchenden sollen durch eine Ausweitung von Dienstleistungen der Arbeitsvermittlung („Fördern“) bei gleichzeitiger Intensivierung der Suchanstrengungen seitens der Arbeitslosen („Fordern“) spürbar verbessert werden. Zur Umsetzung wurde der Abschluss eines „Arbeitsuchvertrages“ zwischen Arbeitssuchendem und Arbeitsvermittler vorgeschlagen. Die im folgenden dargestellten Vorschläge sind Teil einer dreigliedrigen Strategie zur Verbesserung des Arbeitsmarktausgleichs.

1. **Mehr Fördern und mehr Fordern** mit einer „Vereinbarung über Arbeitsuche und Eingliederung“. Dieses richtige Prinzip muss bei allen Akteuren und Förderinstrumenten konsequent zur Anwendung kommen: Arbeitsämter garantieren eine bedarfsgerechte Qualifizierung, die Bewerber betreiben aktiv und eigenverantwortlich die Stellensuche und präsentieren sich aussichtsreich im System Arbeit. Unternehmen unterstützen beide, in dem sie aussagekräftige Suchprofile definieren und dem Arbeitsamt helfen, zumindest Test-Einstellungsgespräche den Bewerbern garantieren zu können.
2. **Mehr Marketing und ein besseres Matching** organisieren. Die Selbstmarketingfähigkeit der Bewerber sollte gezielt unterstützt werden, so dass geeignete Kandidaten von den Unternehmen schneller und leichter gefunden und mit besseren Erfolgsaussichten vermitteln werden können. Der Einsatz moderner Matching-Technologien und Vermittlungsinformationssysteme macht die praktische Umsetzung von bis zu 4 Mio. Vereinbarungen über Arbeitsuche und Eingliederung erst möglich.
3. **Weniger und einfachere Regeln**. Die vielleicht größte Wirkung am Arbeitsmarkt würde durch eine Vereinfachung des Gesetzes eintreten, insbesondere durch Abschaffung von komplizierten Vorschriften, vielfältigen und sehr differenzierten Förderungsmöglichkeiten und der kaum überschaubaren Regelungen zu Ausnahmefällen bei den jeweiligen Paragraphen.

Bei einer konsequenten Umsetzung des Job-AQTIV-Gesetzes bleibt der Erfolg am Arbeitsmarkt nicht aus. 200.000 weniger Arbeitslose sind das Ergebnis von relativ *marginalen Veränderungen* bei den beiden wichtigsten Stellgrößen der Arbeitsmarktpolitik: Eine um eine 3 Tage verkürzte Verweildauer in der Arbeitslosigkeit (Verbleibrisiko) in Kombination mit einem um einen halben Prozentpunkt verringerten Zugangsrisiko. Allein die im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit anfallenden Kosten der Arbeitslosigkeit verringern sich dadurch um rd. 2,6 Mrd. DM.

Will man diese positiven Wirkungen am Arbeitsmarkt schnell erzielen, müssen jedoch die arbeitsmarktpolitischen Akteuren an einem Strang ziehen und vermittlungsrelevante Verbesserungsvorschläge berücksichtigen, die dem Leitgedanken von „Fördern und Fordern“, „Marketing und Matching“ sowie „Weniger Regulierung“ entsprechen. Die in diesem Beitrag vorgeschlagenen Umsetzungskonzepte eignen sich besonders für die Arbeitsamtspraxis. Im einzelnen sind dies folgende Bausteine:

- Typisierung der Bewerber nach dem Förderbedarf
- Vordruck „ Vereinbarung über Arbeitsuche und Eingliederung“
- Vordruck „Eigene Bewerbungsbemühungen“ sowie der
- Vordruck „Persönlicher Aktivitätenkalender“

Für eine Kooperation mit Systempartnern eignet sich der Business Plan „T@lentMarketing-Agentur“

Weiterführende Literaturhinweise

Deutscher Bundestag: Materialien zur Öffentlichen Anhörung am 15. 10. 2001 zum Gesetzentwurf (Job-AQTIV-Gesetz), BT-Drucksache 14/1756, Berlin 12. Oktober 2001

Bach, H.-W.: Arbeitslose zwischen Arbeits- und Sozialamt – Kooperation statt Konkurrenz – in: Soziale Sicherheit, 8-9, 2001

Egle, F., Bens, W., Scheller C.: Talentmarketing, Gabler-Verlag, Wiesbaden, 2001

Klös, H.-P., Egle, F.: Stellenbesetzungsprobleme trotz hoher Arbeitslosigkeit im Bereich des Arbeitsamtes Bielefeld/Gütersloh, Verlag Bertelsmann-Stiftung, 1999

Kröger, M, van Suntum, U.: Mit aktiver Arbeitsmarktpolitik aus der Beschäftigungsmisere?, in: Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 1999