

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Katrin Kunert, Ulla Lötzer, Kornelia Möller und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 16/10777 –**

Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik und die drohende Wirtschaftskrise

Vorbemerkung der Fragesteller

Vor dem Hintergrund der Finanzkrise und einer drohenden Rezession stellt sich die Frage nach der Wirksamkeit und Krisenfestigkeit der Arbeitsmarktinstrumente neu. Geschwindigkeit und Qualität der Arbeit in den Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) und Agenturen für Arbeit in getrennter Aufgabenwahrnehmung (AAGAW) werden wesentlich darüber entscheiden, inwieweit die Folgen dieser Prozesse abgedeckt werden können. Die Zielsicherheit der Vermittlungstätigkeit und die Möglichkeit innovativer Formen der Bereitstellung von nachhaltigen Beschäftigungsmöglichkeiten werden in den kommenden Monaten gefordert sein. Die in den Gesetzen vorgesehenen Maßnahmen werden ihre Wirksamkeit beweisen müssen.

- I. Befristete Beschäftigungsverhältnisse in den Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) und Agenturen für Arbeit in getrennter Aufgabenwahrnehmung (AAGAW)
 1. Wie rechtfertigt die Bundesregierung die Finanzierung der für 2009 zur Verbesserung der Vermittlung in der Grundsicherung für Arbeitssuchende angekündigten 1 900 neuen Stellen aus dem Eingliederungstitel, also mit Geldern, die eigentlich Arbeitsmarktinstrumente finanzieren sollen?

Die 1 900 neuen Vermittlerinnen und Vermittler werden aus dem Gesamtbudget von 10 Mrd. Euro für Eingliederung und Verwaltung bezahlt. Die Deckungsfähigkeit zwischen beiden Titeln ist sinnvoll, da die Eingliederung in Arbeit sowohl durch Maßnahmen Dritter als auch durch die Beratung und Vermittlung durch das Personal der Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) bzw. der Agenturen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung (AAGAW) erfolgen kann. Insoweit tragen die eingesetzten Mittel unmittelbar zur besseren Betreuung der Hilfeempfänger bei. Die Möglichkeit, auch die Personalkosten aus dem Eingliederungstitel zu decken, gibt den ARGE-Geschäftsführungen einen großen Spielraum im Einsatz des verfügbaren Gesamtbudgets.

Diese bewusst eingeräumte Flexibilität haben die ARGE-Geschäftsführungen bereits in der Vergangenheit im Rahmen ihrer Umsetzungsverantwortung genutzt.

2. Wie korrespondiert die Zuteilung der angekündigten 1 900 Stellen mit der beabsichtigten Entfristunggröße von 3 300 Stellen?

Mit dem Kabinettsbeschluss vom 7. Oktober 2008 hat die Bundesregierung Schritte zu einer deutlichen Verstärkung des Personalkörpers beschlossen. Vorbehaltlich der abschließenden Genehmigung des Haushalts 2009 der Bundesagentur für Arbeit (BA) durch die Bundesregierung werden im kommenden Jahr in den ARGEn und AAgAw zur Verbesserung der Betreuungsschlüssel und damit der Vermittlung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende die vorhandenen Personalkapazitäten der BA für den Rechtskreis SGB II um mindestens zusätzliche 1 900 Arbeitsvermittler/-innen aufgestockt.

Zur Verringerung der hohen Personalfuktuation im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende wurde darüber hinaus beschlossen, den Befristungsanteil perspektivisch auf 10 Prozent zu senken und insgesamt 3 300 neue Stellen im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2009 auszubringen. Von diesen 3 300 neuen Stellen entfallen 1 900 auf zusätzliche Stellen und weitere 1 400 auf die Entfristung bestehender befristeter Beschäftigungsverhältnisse.

Darüber hinaus sind in den Jahren 2010 und 2011 zusätzlich jeweils weitere 3 200 Entfristungen vorgesehen. Die Bundesregierung schafft mit der Etatisierung der Stellen im BA-Haushalt 2009 die Möglichkeit gut geeignete und qualifizierte Kräfte in ein Dauerarbeitsverhältnis zu übernehmen. Hierdurch wird die Personalfuktuation reduziert und der Personalkörper der ARGEn/AAgAw deutlich stabilisiert.

3. Wie hoch war bzw. ist der Betreuungsschlüssel in der Arbeitsvermittlung für unter und über 25-jährige Erwerbslose im Bereich des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) und des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) in den Jahren 2005, 2006, 2007 und 2008?

Die Betreuungsschlüssel im SGB II und SGB-III-Bereich stellen sich für die Jahre 2005 bis 2008 im Jahresdurchschnitt wie folgt dar:

Jahr	Betreuungsrelation 1 zu ...		
	SGB II		SGB III
	U25	Ü25	(ohne Kundentrennung)
2005	77	194	320
2006	89	171	230
2007	91	169	150
2008	92	165	135

4. Wann will die Bundesregierung den empfohlenen Mindestbetreuungsschlüssel in der Arbeitsvermittlung von 1:75 für die unter 25-jährigen erwerbsfähigen Hilfebezieher und 1:150 für über 25-Jährige erreichen, und welche Maßnahmen sollen dafür ergriffen werden?

Zur weiteren Verbesserung der Betreuungsrelationen im Rechtskreis SGB II wird mit dem BA-Haushalt 2009 das in den ARGEn/AAGAw tätige Personal um 1 900 zusätzliche Arbeitsvermittlerkapazitäten aufgestockt. Mit den zusätzlichen Stellen ist es möglich, die dringendsten Bedarfe im Bereich der Vermittlung zu decken.

In den kommenden Jahren sollen weitere Vermittlerkapazitäten durch die Verbesserung der Prozesse in der Leistungsgewährung gewonnen werden und so der Wechsel von Personal aus dem Bereich der Leistungssachbearbeitung in die Vermittlung ermöglicht werden, so dass mittelfristig bis 2011 die Betreuungsschlüssel erfüllt werden.

5. Wie hoch ist der Befristungsstand des in den Arbeitsgemeinschaften und Agenturen für Arbeit tätigen Personals, aufgeschlüsselt nach den einzelnen Regionaldirektionen, und wie viele Arbeitsgemeinschaften bzw. Agenturen für Arbeit haben einen Befristungsanteil von mehr als 30 Prozent (bitte mit Namen auflisten)?

Für den Rechtskreis SGB II ist der Befristungsanteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den einzelnen Regionaldirektionen der folgenden Tabelle zu entnehmen.

RD-Bezirk	Mitarbeiterkapazitäten gesamt			Mitarbeiterkapazitäten Befristungen			Befristungsanteil
	Insgesamt	BA	Kommune	Insgesamt	BA	Kommune	
Gesamt	59 365	35 948	23 417	13 483	9 595	3 887	23 %
Berlin-Brandenburg	7 511	5 139	2 372	1 738	1 624	114	23 %
Baden-Württemberg	4 182	2 843	1 339	1 065	810	255	25 %
Bayern	5 501	3 001	2 500	1 192	832	359	22 %
Hessen	2 499	1 309	1 189	483	250	233	19 %
Nord	6 309	3 559	2 751	1 419	989	430	22 %
NRW	13 960	7 382	6 578	3 187	2 071	1 117	23 %
Niedersachsen/Bremen	5 769	3 675	2 094	1 279	841	438	22 %
Rheinlandpfalz/Saarland	3 178	1 937	1 242	944	533	410	30 %
Sachsen	4 690	3 000	1 691	954	701	253	20 %
Sachsen-Anhalt/Thüringen	5 765	4 104	1 661	1 223	945	279	21 %

Im SGB-II-Bereich liegt in 83 ARGen/AAgAw der Anteil der befristeten Kräfte über 30 Prozent. Die betroffenen ARGen/AAgAw sind im Folgenden aufgeführt:

Aichach-Friedberg	Friesland	Potsdam, Stadt
Alb-Donau-Kreis	Garmisch-Partenkirchen	Reinickendorf
Anhalt-Bitterfeld	Germersheim	Rems-Murr-Kreis
Aschaffenburg	Günzburg	Reutlingen
Aschaffenburg, Stadt	Güstrow	Rhein-Erft-Kreis
Aurich	Harburg	Rhein-Hunsrück-Kreis
Bad Doberan	Heidenheim	Rhein-Lahn-Kreis
Bad Kreuznach	Herzogtum Lauenburg	Rhön-Grabfeld
Baden-Baden, Stadt	Kaiserslautern	Rosenheim
Bamberg, Stadt	Konstanz	Rottal-Inn
Berchtesgadener Land	Kronach	Saarpfalz-Kreis
Bielefeld, Stadt	Kusel	Sangerhausen
Birkenfeld	Lahn-Dill-Kreis	Segeberg
Bonn, Stadt	Landshut	Sigmaringen
Brandenburg an der Havel, Stadt	Leverkusen, Stadt	Soest
Breisgau-Hochschwarzwald	Lichtenfels	Steglitz-Zehlendorf
Coburg	Lippe	Teltow-Fläming
Coburg, Stadt	Ludwigsburg	Traunstein
Dachau	Mansfelder Land	Ulm, Universitätsstadt
Dahme-Spreewald	Mayen-Koblenz	Unstrut-Hainich-Kreis
Delmenhorst, Stadt	Norden	Viersen
Demmin	Oberallgäu	Warendorf
Deutsche Weinstraße	Offenbach am Main, Stadt	Wartburgkreis
Diepholz	Ostalbkreis	Weimar
Donnersbergkreis	Pforzheim, Stadt	Weißenburg-Gunzenhausen
Erding	Pinneberg	Werra-Meißner-Kreis
Forchheim	Plauen, Stadt	Westerwaldkreis
Freiburg im Breisgau, Stadt	Plön	Wittmund

Für den Rechtskreis SGB III ist der Befristungsanteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den einzelnen Regionaldirektionen der folgenden Tabelle zu entnehmen.

RD-Bezirk	Mitarbeiterkapazitäten Gesamt	Unbefristete Kräfte	Befristete Kräfte	Befristungs- anteil
Gesamt	53 494	44 269	9 225	17 %
Berlin-Brandenburg	4 602	3 830	772	17 %
Baden-Württemberg	5 705	4 744	961	17 %
Bayern	7 399	6 102	1 296	18 %
Hessen	3 474	2 800	674	19 %
Nord	4 568	3 848	720	16 %
NRW	10 398	8 520	1 879	18 %
Niedersachsen/Bremen	5 443	4 511	932	17 %
Rheinlandpfalz/Saarland	3 174	2 597	577	18 %
Sachsen	3 955	3 291	665	17 %
Sachsen-Anhalt/Thüringen	4 776	4 026	749	16 %

Im SGB-III-Bereich liegt in drei Agenturen für Arbeit (Aschaffenburg 32 Prozent, Wetzlar 41 Prozent und Uelzen 48 Prozent) der Anteil der befristeten Kräfte über 30 Prozent.

6. Wie bewertet die Bundesregierung den Einfluss von befristeten Beschäftigungsverhältnissen auf die Qualität der Betreuung und Vermittlung von erwerbsfähigen Hilfebeziehern?

Ein unmittelbarer Rückschluss vom Status des Arbeitsverhältnisses – befristet oder unbefristet – auf die Qualität der Umsetzung der operativen Aufgaben kann nicht gezogen werden. Dies würde unterstellen, dass befristet beschäftigte Mitarbeiter/-innen grundsätzlich eine qualitativ schlechtere Arbeit leisten als Dauerpersonal.

Für neu eingestellte Mitarbeiter/-innen entsteht ein gewisser Qualifizierungs- und Einarbeitungsaufwand. Dieser Aufwand ist jedoch bei befristet Beschäftigten genauso hoch wie bei neu eingestellten Mitarbeitern/-innen mit unbefristetem Arbeitsvertrag. Für die Qualifizierung von Mitarbeitern/-innen existieren umfassende Angebote, die in Anspruch genommen werden können.

Eine hohe Fluktuation des Personals verursacht in den ARGEn/AAGAw einen relativ hohen und wiederkehrenden Qualifikations- und Einarbeitungsaufwand. Die fehlende Routine der neu eingestellten Mitarbeiter/-innen kann tendenziell zu einer verminderten Umsetzungsqualität führen. Ziel ist es deshalb, die Fluktuation möglichst gering zu halten. Um die Personalstrukturen in den ARGEn/AAGAw zu stabilisieren, wurden im Haushaltsjahr 2008 insgesamt 3 000 befristete Arbeitsverhältnisse in Dauerstellen umgewandelt und die Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse für BA-Mitarbeiter/-innen auf eine Obergrenze von 11 400 eingeschränkt. Darüber hinaus wurden die seit dem Jahr 2005 bundesweit vorhandenen 5 000 Befristungsmöglichkeiten mit Sachgrund i. S. d. § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG bis Ende 2010 verlängert. Dadurch besteht für einen großen Teil des Personals Planungssicherheit mindestens bis Ende 2010; gut eingearbeitetes Personal kann gehalten werden. Für die Haushaltsjahre 2009 bis 2011 sind insgesamt 9 700 Stellenetatisierungen vorgesehen. Ziel ist es, den Befristungsanteil auf insgesamt 10 Prozent zu senken.

7. Beabsichtigt die Bundesregierung Umschichtungen im Personalhaushalt aus dem Leistungsbereich in die Arbeitsvermittlung?

Wie werden dann die zeitnahe Leistungsgewährung und damit die Existenzsicherung sichergestellt?

Ist hierbei die – durch die Wirtschaftskrise – zu erwartende steigende Zahl arbeitsloser Menschen berücksichtigt?

Eine verbindliche Umschichtung von Personalkapazitäten von der Leistungsgewährung in den Bereich Markt & Integration kann nicht vorgegeben werden, da über den Personal- und Ressourceneinsatz die jeweilige ARGE-Geschäftsführung entscheidet.

Gleichwohl kann die Berechnung der drei Betreuungsschlüssel dazu dienen, den sich rechnerisch daraus ableitenden Personalmehr- bzw. -minderbedarf festzustellen. Während die Betreuungsschlüssel U25 und Ü25 noch nicht erfüllt werden, liegt für den Bereich der Leistungsgewährung der Befund vor, dass auf Bundesebene die Betreuungsrelation im Leistungsbereich im Rechtskreis SGB II aktuell übererfüllt wird.

Aber eine Umschichtung aus der Leistungsgewährung in die Vermittlung wird in Zukunft nur möglich werden, wenn das Leistungsrecht nicht komplizierter wird.

8. Wie bewertet die Bundesregierung den Fakt, dass zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der ARGEn nach Auslaufen der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Arbeiten vermittelt werden, die Lohninbußen zur Folge haben?

Die Vermittlung von Stellenangeboten richtet sich ausschließlich nach den gesetzlichen Regelungen. Für ehemalige Beschäftigte der BA oder ARGEn gibt es hierzu keine Ausnahmeregelungen. Es erfolgt also keine Besser- oder Schlechterstellung ehemaliger Mitarbeiter/-innen im Vermittlungsprozess gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die auf dem Arbeitsmarkt eine neue Stelle suchen.

9. Betrachtet die Bundesregierung es als gerechtfertigt, dass durch die Anwendung unterschiedlicher tariflicher Regelungen unterschiedliche Vergütungen für Arbeitsvermittler bei der BA und Arbeitsvermittler bei der Kommune bezahlt werden, und wie begründet sie ihre Antwort?

Ist beabsichtigt, im Rahmen der Neuorganisation der ARGEn eine Tarifgemeinschaft der Kommunalen Arbeitgeber und der BA verpflichtend festzuschreiben?

Die Anwendung unterschiedlicher tariflicher Regelungen für die in den ARGEn tätigen Beschäftigten ergibt sich aus der geltenden Rechtslage. Die ARGEn sind grundsätzlich weder Arbeitgeber noch Dienstherr. Für die den ARGEn zur Verfügung gestellten Beschäftigten gelten weiterhin die arbeits- und dienstrechtlichen Regelungen der BA oder der kommunalen Träger.

Die BA hat hierzu mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) sowie den Gewerkschaften Gespräche geführt mit dem Ziel, zu einer weitgehenden Übereinstimmung der örtlichen Regelungen zu kommen. Die VKA hat diese Vorhaben bislang zurückgestellt.

Eine grundsätzliche Lösung kann möglicherweise mit den geplanten Regelungen zu der Neuorganisation im Bereich SGB II gefunden werden. Ziel ist die Schaffung eines stabilen Personalkörpers für die Aufgabenerledigung. Ob bzw. welche arbeitsrechtlichen Regelungen hierzu erforderlich oder im Hinblick auf die verfassungsrechtlich garantierte Tarifhoheit zulässig sind, wird derzeit geprüft.

10. Wie kann nach Auffassung der Bundesregierung gewährleistet werden, dass bei einem Wechsel von Beschäftigten aus dem Bereich der Leistungsgewährung in den Bereich der Vermittlung eine entsprechende Qualifikation erworben wird?

Kern des Prozesses der Qualifizierungsbedarfsermittlung ist immer das Gespräch zwischen Mitarbeiter/-in und Führungskraft. Den Beschäftigten stehen hierfür in beiden Rechtskreisen qualifizierte Personalberater/-innen zur Verfügung.

Der Prozess der Qualifizierungsbedarfsermittlung und Sicherstellung der zeitnahen Qualifizierung ist für den Rechtskreis SGB III verbindlich geregelt und obliegt im Rechtskreis SGB II der Umsetzungsverantwortung der jeweiligen ARGE-Geschäftsführung.

11. Werden die Beschäftigten, bei denen ein Wechsel aus dem Bereich der Leistungsgewährung in die Arbeitsvermittlung vorgesehen ist, durch Qualifizierungsmaßnahmen darauf vorbereitet?

Wenn ja, wie ist die Dauer der Maßnahmen, und welche Maßnahmen sind das?

Erfolgt die Qualifizierung durch eigenes Personal der BA, oder werden dafür externe Kräfte herangezogen?

Für die Qualifizierung von neu angesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rechtskreis SGB II gibt es ein umfangreiches modulares Qualifizierungsangebot. Grundsätzlich steht es den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern der ARGEN frei, welche Bildungsdienstleistungen sie in Anspruch nehmen. Die BA selbst bietet Grundqualifizierungen für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler an, die aus sechs auch einzeln belegbaren Modulen (insgesamt 207 Unterrichtsstunden) bestehen.

Um Transparenz über den Bildungsmarkt herzustellen und um die ARGEN zu unterstützen, wurde im Oktober 2007 eine internetbasierte Bildungsplattform für den Rechtskreis SGB II geschaffen. Zusätzlich hierzu wurde eine zentrale Informationsstelle zum Thema Qualifizierung SGB II geschaffen, die entweder telefonisch oder per E-Mail Information und Unterstützung rund um das Thema Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet.

Mit dem Geschäftsführerbrief vom 24. August 2007 wurde die Weiterentwicklung der Qualifizierung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich SGB II erneut beworben.

Seitdem können sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den neu strukturierten Grundschulungsmodulen für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler anmelden. Die Maßnahmen richten sich sowohl an neu angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch an solche, denen noch Kenntnisse für ihre Tätigkeit fehlen.

Qualifizierungen in der BA werden schwerpunktmäßig dezentral auf der Basis einheitlicher Standards und mit BA eigenen Trainern, vorrangig von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der Praxis durchgeführt. So wurden seit 2005 über 99 Prozent der Schulungen im SGB-III-Bereich durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA durchgeführt. Externe Bildungsdienstleistungen werden vorrangig für Führungskräftebildungen sowie für spezifische Bedarfe wie z. B. für Weiterbildung von IT-Fachkräften eingekauft. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern der ARGEN steht es frei, welche Bildungsdienstleistungen sie in Anspruch nehmen. Die BA verfügt jedoch über keine Daten, in welchem Umfang die ARGEN Bildungsdienstleistungen bei anderen Dienstleistern einkaufen (vgl. hierzu Antwort zu Frage 14a im Rahmen der Kleinen Anfrage der Abgeordneten Cornelia Hirsch, Dr. Petra Sitte, Dr. Lothar Bisky, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Bundestagsdrucksache 16/8431).

12. Handelt es sich bei den 1 900 Stellen, die ab 2009 zusätzlich für die Vermittlung vorgesehen werden, um externe Kräfte oder um eine Umverteilung von Beschäftigten aus dem Bereich der Leistungsgewährung in die Arbeitsvermittlung?

Zur Verbesserung der Betreuungsschlüssel und damit der Vermittlung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende wird die vorhandene Personalkapazität der BA für die Grundsicherung für Arbeitsuchende im Haushaltsjahr 2009 um 1 900 Vermittlungsfachkräfte aufgestockt, d. h. es handelt sich um zusätzliche Personalkapazitäten für die ARGEN/AAGAw.

Die Stellen werden ausgeschrieben, d. h. es können sich sowohl bereits Beschäftigte der BA aus allen Bereichen, als auch externe Kräfte (insbesondere auch kommunales Personal aus ARGEn) bewerben.

Die Dienstpostenausschreibungen sollen einerseits jedem/jeder für die Besetzung in Betracht kommenden Mitarbeiter/Mitarbeiterin bzw. Externen die Chance einräumen, sich zu bewerben; sie sollen andererseits dem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber eine Auswahl nach den Grundsätzen der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung aus einer möglichst großen Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern ermöglichen.

13. Wenn es sich um eine Umverteilung der Beschäftigten handelt, welche konkreten Qualifizierungsmaßnahmen sind für die 1 900 entfristeten Beschäftigten bei einem Wechsel aus dem Bereich der Leistungsgewährung in die Arbeitsvermittlung vorgesehen (bitte Dauer und Art der Qualifizierung angeben)?

Vergleiche hierzu die Antworten zu den Fragen 10, 11 und 12.

14. Was spricht dagegen, alle Beschäftigungsverhältnisse zu entfristen – angesichts der Zielstellung, möglichst viele Erwerbslose in relativ kurzer Zeit dauerhaft in Arbeit zu vermitteln, angesichts der Tatsache, dass der empfohlene Betreuungsschlüssel noch nicht erreicht wird, angesichts einer drohenden Rezession und möglicherweise steigenden Arbeitslosenzahlen?

Zur personalpolitischen Strategie der BA gehört, dass ausdrücklich ein Anteil befristeter Beschäftigung sowohl in den Agenturen für Arbeit als auch in den Arbeitsgemeinschaften vorgesehen ist, um im Personalmanagement jederzeit flexibel auf externe Veränderungen und interne Auswirkungen weiterer Optimierungsprozesse reagieren zu können. Als Orientierungsgröße wird hier für den Gesamtpersonalkörper von einem Befristungsanteil von 10 Prozent ausgegangen.

Bezüglich der erwarteten Arbeitslosenzahlen siehe Antwort zu Frage 7.

15. Wie hoch ist der Krankenstand unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ein befristetes Beschäftigungsverhältnis haben, und wie hoch ist der Krankenstand unter den nicht befristet arbeitenden Beschäftigten der BA?

Wie hat sich der Krankenstand seit 2004 entwickelt (bitte in Jahresscheiben angeben)?

Eine differenzierte Analyse der durchschnittlichen Krankheitstage je BA-Beschäftigten nach Dauerkräften und Kräften mit befristetem Arbeitsvertrag ist nicht möglich.

Die durchschnittlichen krankheitsbedingten Fehltag für die BA-Beschäftigten in den Jahren 2004 bis 2007 stellen sich wie folgt dar: 2004: Ø 14,14 Tage; 2005: Ø 14,61 Tage; 2006: Ø 14,01 Tage; 2007: Ø 12,75 Tage; 2008: Wert liegt erst Anfang 2009 vor.

16. Werden durch die ARGEn Leiharbeiter eingesetzt?

Wenn ja, wie hat sich der Anteil der Leiharbeiter in den ARGEn von 2005 bis 2008 entwickelt?

Um den Personalbedarf der ARGEn sicherzustellen, können neben Dauerkräften und Kräften mit befristetem Arbeitsvertrag von Kommunen und der BA als weitere Instrumente der Personalisierung die Nutzung der Amtshilfe, die Beauftragung Dritter sowie die Personalbeschaffung im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes genutzt werden.

Unter der Voraussetzung, dass die zugeteilten Ermächtigungen für Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag ausgeschöpft sind, kann grundsätzlich Personal auch mittels Arbeitnehmerüberlassung gewonnen werden. Vorrangig sind jedoch im Rahmen der Personalisierung der ARGEn die Instrumente der Amtshilfe sowie die Einschaltung Dritter zu nutzen.

Das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung kann aus den genannten Gründen nur in Einzelfällen für die Personalgewinnung in den ARGEn genutzt werden.

Die Entwicklung der Mitarbeiterkapazitäten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung stellt sich jeweils im Oktober jeden Jahres wie folgt dar: 2005: 92; 2006: 96; 2007: 102; 2008: 172.

17. Trifft es zu, dass in einem Zweig der Sozialversicherung Leiharbeitnehmer eingesetzt werden?

Wenn ja, wie bewertet die Bundesregierung dies, insbesondere vor dem Hintergrund, dass Leiharbeit gesellschafts- und gewerkschaftspolitisch immer schon kritisch diskutiert wird?

Die Bundesregierung sieht Zeitarbeit nicht als kritische Beschäftigung. Zeitarbeitnehmer stehen in einem Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher, das grundsätzlich denselben Regeln unterworfen ist wie andere Arbeitsverhältnisse. Generell liegt die Personalhoheit und Personalverantwortung bei dem einzelnen Sozialversicherungsträger.

Im Bereich der Arbeitsförderung (SGB III) werden keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz beschäftigt. Von den Rentenversicherungsträgern unter Aufsicht des Bundes (darin enthalten ist ein Träger, der auch Aufgaben der Kranken- und Pflegeversicherung wahrnimmt) ist bekannt, dass dort Zeitarbeitsfirmen eingesetzt werden.

Über die übrigen Krankenversicherungsträger und die Träger der Unfallversicherung liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

18. Werden die Leiharbeitnehmer aus dem Personaltitel oder aus dem Eingliederungstitel (EGT) der ARGEn bezahlt?

Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten insgesamt, die aus dem EGT bezahlt werden, und werden auch diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Übernahmeüberlegungen in Dauerarbeitsverhältnisse einbezogen?

Im SGB-II-Bereich werden die Personal- und Sachausgaben der ARGEn/AAgAw grundsätzlich aus dem Verwaltungskostenbudget bestritten. Dies trifft auch für die Finanzierung von Personal im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung zu. Eine Zuordnung von Mitarbeitern, welche im Rahmen der Deckungsfähigkeit aus dem Eingliederungsbudget finanziert werden, ist nicht möglich. Auf die Antwort zu Frage 1 wird verwiesen.

Freie und ggf. frei werdende Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben, d. h. es können sich sowohl bereits Beschäftigte der ARGE n/AAgAw aus allen Bereichen, als auch externe Kräfte (so auch Arbeitnehmer/-innen, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt sind), bewerben.

II. Arbeitsmarktinstrumente

19. Welchen Stellenwert räumt die Bundesregierung der freien Förderung von arbeitsmarktpolitischen Projekten ein?

Woran misst die Bundesregierung den Erfolg der Anwendung des § 10 SGB III?

Die Freie Förderung stellt unabhängig von der jeweils konkreten Form ihrer praktischen Umsetzung eine Ergänzung bzw. Erweiterung der arbeitsmarktpolitischen Handlungsmöglichkeiten dar. Sie dient dazu, das gesetzlich normierte Instrumentarium zu ergänzen und neue Handlungsansätze in der Praxis zu erproben. Dazu gehört es auch, dass bestimmte Handlungssätze sich in der praktischen Umsetzung als nicht oder wenig erfolgreich erweisen können. Als erfolgreich stuft die Bundesregierung solche Maßnahmen ein, die dazu beitragen, in konkreten Fällen die Eingliederung in Erwerbstätigkeit zu erreichen oder die Eingliederungschancen maßgeblich zu verbessern. Als erfolgreich sind weiter solche Maßnahmen zu bewerten, die Anstöße zur Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente geben. Es liegt in der Eigenart der Maßnahmen der Freien Förderung begründet, dass diese nur exemplarisch und dabei regelmäßig nicht mit ökonomischen Wirkungsanalysen evaluiert werden können.

20. Wenn insbesondere im Bereich des SGB II die lokale Arbeitsmarktkompetenz einbezogen werden soll, warum soll dann eine Begrenzung des Experimentiertopfes auf ein Prozent im SGB III und zwei Prozent im SGB II erfolgen?

Die Anforderung einer generellen Zusammenarbeit von persönlichen Ansprechpartnern bzw. Fallmanagern und lokalen Arbeitsmarktakteuren gilt unabhängig davon, auf welcher gesetzlichen Grundlage Eingliederungsleistungen erbracht werden. Der Umfang der Einbindung lokaler und regional agierender Arbeitsmarktakteure am Integrationsprozess bemisst sich daher nicht an der Höhe des Budgets für eine Freie Förderung nach § 16f SGB II (neu).

Im SGB II stehen zahlreiche Fördermöglichkeiten für die Integration erwerbsfähiger Hilfebedürftiger in Arbeit zur Verfügung. Insbesondere das Vermittlungsbudget und die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, deren Einführung der Entwurf Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vorsieht, werden vielfältige und flexible Handlungsspielräume für alle am Integrationsprozess Beteiligten bieten. Dabei ist vorgesehen, dass die konkrete Ausgestaltung der Eingliederungsleistungen durch den Grundsicherungsträger vor Ort auf der Grundlage seiner regionalen Arbeitsmarktkompetenz erfolgt.

Vor dem Hintergrund der Vielgestaltigkeit der vorrangig zu nutzenden Regelinstrumente sind darüber hinausgehende Integrationsansätze, die über das Instrument der Freien Förderung realisiert werden können, überschaubar. Die verfügbaren Arbeitsförderungsinstrumente in der Grundsicherung für Arbeitssuchende sollen mit der Freien Förderung ergänzt, nicht jedoch ersetzt werden. So eröffnet § 16f SGB II (neu) insbesondere die Möglichkeit, sich durch

Kofinanzierung an Programmen Dritter – beispielsweise an ESF-geförderten Programmen – zu beteiligen oder eigene Projekte zu fördern.

Vor dem Hintergrund der bestehenden Praxis mit der Förderung sonstiger weiterer Leistungen nach § 16 Absatz 2 Satz 1 SGB II, aus der auch im gewissen Umfang Projekte gefördert werden, ist daher ein Ansatz von 2 Prozentpunkten ausreichend.

Im SGB III wird der Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit gegeben, innovative Ansätze der aktiven Arbeitsförderung zu erproben. Da das Ziel dieses neuen Instruments im SGB III nicht die flächendeckende, dauerhafte Förderung, sondern die Erprobung neuer Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik ist, wird eine Mittelausstattung in Höhe von bis zu einem Prozent der im Eingliederungstitel für Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung enthaltenen Mittel für ausreichend angesehen.

21. Trifft es zu, dass das vorgesehene Vermittlungsbudget nur zur Verfügung gestellt wird, wenn vorhersehbar ist, dass es einen Vermittlungserfolg geben wird?

Woran wird die Vorhersehbarkeit des Vermittlungserfolgs gemessen?

Die Leistungen aus dem vorgesehenen Vermittlungsbudget sollen die Anbahnung und die Aufnahme einer Beschäftigung unabhängig davon unterstützen, ob es sich um eine von der Agentur für Arbeit bzw. dem Träger der Grundsicherung vermittelte Beschäftigung handelt oder der Ausbildung- oder Arbeitssuchende diese selbst gesucht hat oder noch sucht.

Bei der Unterstützung der Anbahnung einer Beschäftigung kann die Agentur für Arbeit bzw. der Träger der Grundsicherung auch Kosten übernehmen, die die Vermittlungssituation des Bewerbers allgemein verbessern, ohne dass ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt. Die Frage der Notwendigkeit bestimmter Leistungen soll zwischen den Ausbildung- und Arbeitssuchenden und der Vermittlungsfachkraft erörtert und in einer Eingliederungsvereinbarung festgelegt werden. Bei der Unterstützung der Aufnahme einer Beschäftigung erübrigt sich die Frage des Vermittlungserfolges, weil der Eingliederungserfolg unmittelbar mit der begleitenden Förderung eintritt.

22. Trifft es zu, dass es für ALG-II-Beziehende keine ABM mehr geben wird?

Wenn ja, warum (bitte begründen), und welche Auswirkungen wird dies nach Auffassung der Bundesregierung haben?

Der vom Bundeskabinett am 7. Oktober 2008 beschlossene Entwurf eines Gesetzes zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente sieht zur Straffung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente die Streichung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) im Rechtskreis SGB II vor. Die Bundesregierung geht davon aus, dass eine arbeitsförderungsrechtliche Notwendigkeit an der Beibehaltung der ABM-Förderung im Rechtskreis des SGB II nicht besteht. Mit den Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung und in der Entgeltvariante und den Leistungen zur Beschäftigungsförderung („JobPerspektive“) nach dem SGB II stehen Instrumente zur Verfügung, die neben dem Bundesprogramm Kommunal-Kombi den Wegfall von ABM kompensieren können. Es ist nicht sinnvoll, für den gleichen Förderzweck mit Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante und ABM weiterhin zwei Förderinstrumente vorzuhalten.

23. Wie hat sich von 2005 bis 2008 die private Arbeitsvermittlung entwickelt (Anzahl der privaten Arbeitsvermittler nach Jahresscheiben und nach Regionen)?
24. Wie hat sich von 2005 bis 2008 der Anteil der privaten Arbeitsvermittlung an der Arbeitsvermittlung insgesamt entwickelt (nach Jahresscheiben und nach Regionen)?
25. Wie hat sich von 2005 bis 2008 das Verhältnis der Erfolgsquoten von privater und öffentlicher Arbeitsvermittlung entwickelt (nach Jahresscheiben und nach Regionen)?
26. Wie viele Menschen wurden von 2005 bis 2008 durch private Arbeitsvermittlung in Arbeit vermittelt?

Der Bundesregierung stehen keine statistischen Daten über die Anzahl der in der Bundesrepublik Deutschland tätigen privaten Arbeitsvermittler zur Verfügung. Eine Pflicht zur Meldung statistischer Daten im Bereich der privaten Arbeitsvermittlung ist mit Wirkung vom 27. März 2002 zugleich mit der Aufhebung der Erlaubnispflicht für private Arbeitsvermittler weggefallen.

Der Bundesregierung ist es deswegen auch nicht möglich, Aussagen über den Anteil der privaten Arbeitsvermittlung an der Arbeitsvermittlung insgesamt bzw. im Verhältnis zur öffentlichen Arbeitsvermittlung zu machen. Nur soweit private Arbeitsvermittler in Einschaltung durch die BA oder die Träger der Grundsicherung (im Rahmen des Vermittlungsgutscheins – § 421g SGB III –, der Beauftragung Dritter mit der Vermittlung – § 37 SGB III – oder der Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen – § 421i SGB III –) für Arbeitsuchende und Arbeitslose vermittelnd tätig wurden, können folgende Aussagen über die Vermittlungserfolge auf der Basis der Statistiken der BA gemacht werden:

Eingelöste Vermittlungsgutscheine für die Rechtskreise SGB II und SGB III

Berichtszeitraum	Auszahlung nach 6-wöchiger Beschäftigung	Auszahlung nach 6-monatiger Beschäftigung
Januar bis Oktober 2008	51 742	27 352
2007	68 041	32 042
2006	62 240	29 077
2005	37 711	6 321

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Austritte von Teilnehmern aus Beauftragungen Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III) und Eingliederungsmaßnahmen (§ 421i SGB III) für die Rechtskreise SGB II und SGB III

kumulierte Austritte	Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)		Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen (§ 421i SGB III)	
	insgesamt	in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	insgesamt	in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
2007	246 759	34,2 %	66 821	37,7 %
2006	359 007	26,3 %	32 205	32,5 %
2005	332 834	26,1 %	29 876	33,4 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit