

7. Kein Nachschub für Nürnberg! Beschäftigungsbilanz Bonussystem für Unternehmen

- Alle Unternehmen sind aufgefordert, ihrer Verantwortung für die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen gerecht zu werden und alle betrieblichen Atmungsinstrumente, z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, zu nutzen, um Entlassungen soweit wie möglich zu vermeiden.
- Die JobCenter und die KompetenzCenter unterstützen Unternehmen hierbei und bieten die Dienstleistung einer „Beschäftigungsberatung“ an. Die Beschäftigungsberatung erstreckt sich auf alle Handlungsfelder, die sich modernen Unternehmen heute im Bereich des Arbeitsrechts und der Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen eröffnen.
- Durch freiwillig erstellte Beschäftigungsbilanzen bringen Unternehmen ihre soziale Verantwortung zum Ausdruck. Soziale Verantwortung heißt hier: Beschäftigung schaffen und sichern. Die Beschäftigungsbilanz gibt Aufschluss über Struktur und Entwicklung der Belegschaft (Qualifikationsprofil, Anteil temporärer Beschäftigung, Mobilität und Flexibilitätskennziffern).
- Die Beschäftigungsbilanz wird als Ansatzpunkt für die Beschäftigungsberatung durch die JobCenter oder KompetenzCenter genutzt.
- Unternehmen mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung erhalten einen Bonus in der Arbeitslosenversicherung. Gleiches gilt für Unternehmen, die Arbeitsplätze aktiv sichern und ihre Beschäftigung halten. So werden Anreize zur Beschäftigungsförderung und –sicherung geschaffen.
- Bei der Umsetzung des Bonussystems ist neben einer einfachen, unbürokratischen Messung, die sich an der Entwicklung der Beitragssumme des Unternehmens zur Arbeitslosenversicherung ausrichtet, auf die Unterschiede von Klein- und Mittelunternehmen sowie Großunternehmen zu achten.

Kein Nachschub für Nürnberg!

Die Zukunft wird letztlich den Unternehmen gehören, die sich konsequent am Kunden orientieren, sich flexibel auf Marktgeschehnisse einstellen und auf die Mitverantwortung der Arbeitnehmer, ihre Handlungskompetenz und Lernbereitschaft setzen.

„Wir werden uns um unsere Arbeitsplätze mehr denn je kümmern müssen. Wer weiterhin „heuern und feuern“ für keine ausreichende Antwort hält, darf nicht müde werden, intelligente Beschäftigungsformen, neue Vergütungssysteme und flexible Zeitmodelle zu erarbeiten. Warum soll nicht mit einem Plus- und Minuskonto zwischen Wochen, Monaten und auch Jahren die Arbeit getauscht werden? Die Bezahlung bleibt gleich – atmen, statt hire and fire.“

Nach sieben Jahren Erfahrung mit dem atmenden Unternehmen, kann gesagt werden, dass sich etwa 90 Prozent der Beschäftigungsprobleme kostenorientiert lösen lassen, ohne zu entlassen.“ (Peter Hartz)

Arbeit und Arbeitslosigkeit entstehen im betrieblichen Prozess. Wer Arbeitslosigkeit vermeiden und verringern will, muss in diesen Prozess hineinwirken. Hier entsteht für die [BA-neu] ein eigenes und neues Aufgabenfeld: Unternehmen beraten, damit Arbeitslosigkeit möglichst gar nicht entsteht.

Die Sicherung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Unternehmen wird zu einem zentralen Element der präventiv ausgerichteten Strategie der [BA-neu]. Hierzu bieten JobCenter und KompetenzCenter den Unternehmen die Dienstleistung „Beschäftigungsberatung“ an.

Beschäftigungsberatung erstreckt sich auf alle Handlungsfelder, die sich modernen Unternehmen heute im Bereich des Arbeitsrechts und der Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen eröffnen. Erfolgreiche Unternehmen erbringen den Nachweis, dass durch kreative Gestaltungsmöglichkeiten auch unter Wahrung der wirtschaftlichen Interessen Arbeitsplätze erhalten und Beschäftigung gesichert werden können.

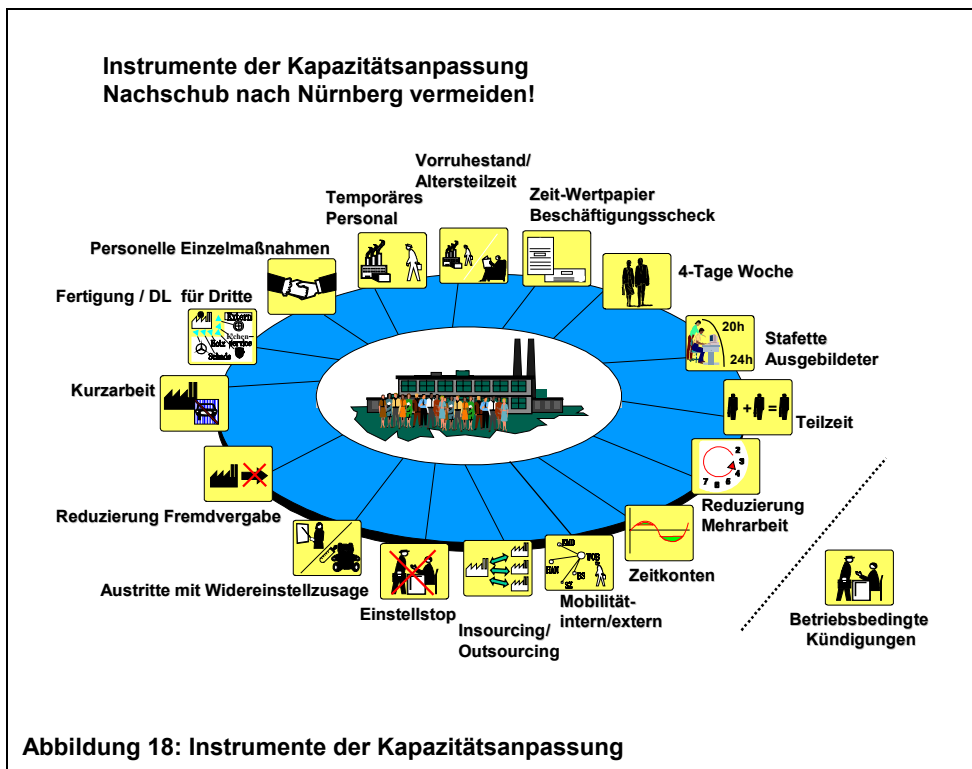
Das Atmen über flexible Arbeitszeitmodelle wie z. B. Zeitkorridore, Zeitkonten, Zeitwertpapiere, Zeitstafetten, Blockzeiten und Zeitsouveränität ermöglicht den Unternehmen auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ohne arbeitsmarktbelastende Effekte auf die wirtschaftliche Lage zu reagieren. Dies ist für Unternehmen vorteilhaft, weil eingearbeitetes, qualifiziertes, durch Arbeitsplatzsicherung motiviertes Personal in guten Zeiten zur Verfügung steht. Stabile Beschäftigungsverhältnisse sichern zusätzlich den sozialen Frieden im Unternehmen.

Nicht nur für Großunternehmen mit ihrem größeren Gestaltungsspektrum, sondern auch für kleine und mittlere Unternehmen ergeben sich hier neue Handlungsfelder, die durch kompetente Beschäftigungsberatung an sie herangetragen werden sollen.

Dies zeigt das Beispiel der Arbeitszeitberater in Nordrhein-Westfalen. Dort führen die Partner im Bündnis für Arbeit gemeinsam mit der Landesinitiative Moderne Arbeitszeiten die „Aktion 100 Betriebe“ durch. Eine kostenlose, landesgeförderte Arbeitszeitberatung wird interessierten Unternehmen dann ermöglicht, wenn sie durch die Einführung moderner Arbeitszeitsysteme einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau leisten wollen. Die Beratung richtet sich in erster Linie an kleine und mittelständische Unternehmen. Die am häufigsten eingeführten Arbeitszeitmodelle waren Arbeitszeitkontenregelungen und neue, arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechende Schichtmodelle, die darüber hinaus einen Beitrag zur gesundheitsförderlichen und sozialverträglichen Arbeitszeitgestaltung leisten.

Ein qualifiziertes Dienstleistungsangebot wird den latent vorhandenen Bedarf wecken und zu mehr Nachfrage führen.

Die Beschäftigungsberatung findet darüber hinaus ihren Ansatzpunkt bei Unternehmen, die sich in einer schwierigen wirtschaftlichen Lage befinden. Hier kann die angebotene Leistung dazu beitragen, den notwendigen Beschäftigungstransfer zu unterstützen.



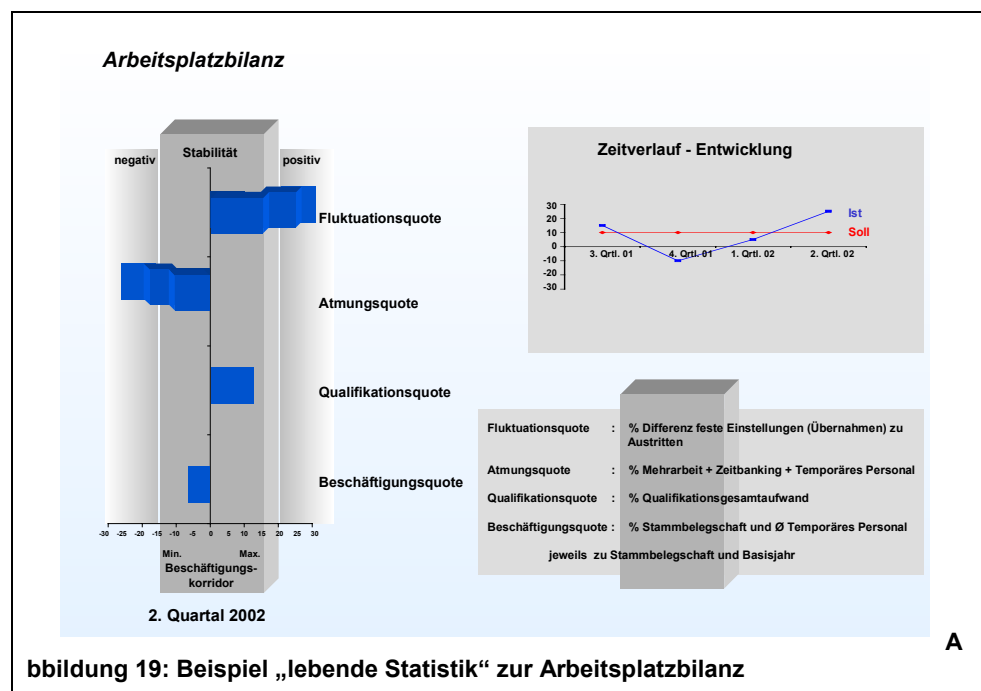
Wirksamer und als mittelfristiges Ziel gilt die proaktive Beratung, um möglichst frühzeitig geeignete Instrumente der Kapazitätsanpassung einzuführen und bereits unter stabilen wirtschaftlichen Bedingungen zu etablieren.

Beschäftigungsbilanz

Ein Unternehmen, das im Sinne der *corporate social responsibility* auf freiwilliger Grundlage in den Geschäftsberichten eine Beschäftigungsbilanz erstellt, bringt damit seine soziale Verantwortung zum Ausdruck. Sozial heißt hier: Beschäftigung schaffen und Beschäftigung sichern.

Die Beschäftigungsbilanz weist insbesondere Entwicklung und Verhältnis von Stammbesellschaft und temporärer Beschäftigung, Qualifikation, Bindung, Mobilität und Flexibilität der Human Resources aus. Angestrebt wird eine standardisierte, von den Analysten und den Journalisten akzeptierte Vergleichbarkeit (Benchmark) zur Beurteilung des Humanvermögens eines Unternehmens und seines Wissens- und Kompetenzkapitals. Einheitliche Kriterien und Vergleichbarkeit des Workholder-Value bilden demzufolge ein weiteres Bewertungsraster zur Steigerung des Shareholder-Value.

Gute Praktiken sollten in einem jährlichen Wettbewerb öffentlich anerkannt, prämiert und werbewirksam verbreitet werden. Solche Wettbewerbe zu inszenieren, kann Aufgabe der KompetenzCenter und der Profis der Nation sein.



Die Beschäftigungsbilanz in Verbindung mit der Personalplanung eines Unternehmens soll als Ansatzpunkt für die Beschäftigungsberatung durch die Fachkräfte der [BA-neu] genutzt werden.

Bonus für Unternehmen, die Beschäftigung sichern und schaffen

Bislang entrichten sämtliche Unternehmen für ihre Mitarbeiter den gleichen Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung. Dabei bleibt unberücksichtigt, wie viele Mitarbeiter die Unternehmen einstellen oder entlassen. Das Risiko der Arbeitslosigkeit, das für die Arbeitnehmer der einzelnen Unternehmen unterschiedlich hoch ist, wird gleichermaßen auf alle Unternehmen verteilt.

In Frankreich gibt es Vergünstigungen für Unternehmen, wenn sie Einstellungen vornehmen oder Entlassungen vermeiden. Die Regelungen dazu sind im Gesetz zur Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich enthalten.

Im US-amerikanischen System ist die Bemessungsgrundlage der Arbeitgeberbeiträge die gesamte Lohnsumme. Sie hat vier Effekte: Erstens Erweiterung der Bemessungsgrundlage, zweitens die Beseitigung der negativen Anreize für die Teilung von Vollzeitarbeitsplätzen in qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze und positive Anreize zur Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, drittens die Beseitigung von Anreizen zur Schaffung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, viertens Begünstigung von Personen mit Niedrigeinkommen bei Neueinstellungen.

In den Niederlanden werden die Arbeitgeberbeiträge für das erste Halbjahr nach Branchen gesondert festgesetzt. Beabsichtigt ist die Einstufung in Risikogruppen. In diesem Fall würden die Arbeitgeber auf der Grundlage der Arbeitslosenaufwendungen, die sie selbst verursacht haben, in eine bestimmte Beitragsgruppe mit entsprechenden Beiträgen eingestuft.

Zukünftig erhalten Unternehmen Vergünstigungen, die zusätzlich Arbeitnehmer einstellen oder keine Arbeitnehmer entlassen und auf diese Weise das Risiko für den Versicherungsfall Arbeitslosigkeit reduzieren.

Anforderungen

Das Verfahren muss folgende Bedingungen erfüllen:

- leichte und eindeutige Messbarkeit
- Erhebung ohne Aufwand für die Unternehmen
- keine Beitragssteigerung der Arbeitslosenversicherung insgesamt

-
- positives Anreizelement bei „gutem Ergebnis“

Die [BA-neu] stellt in ihrem Internetangebot (Berechnungsmaske) die einfache Handhabung auch für kleine Unternehmen sicher.

Berechtigung für den Bonus

Als Maßstab werden die Beitragszahlungen zur Arbeitslosenversicherung herangezogen. Entrichtet ein Betrieb für ein Jahr insgesamt höhere Beiträge zur Arbeitslosenversicherung als im Vorjahr, hat er Anspruch auf einen bestimmten Prozentsatz der Beitragssumme als Bonus. Der Prozentsatz bestimmt sich nach der Höhe der Steigerung. Eine höhere Beitragssumme spiegelt die Einstellung neuer Arbeitnehmer bzw. die Aufwertung bisheriger Arbeitnehmer wieder. Beides sind erwünschte Effekte für den Arbeitsmarkt.

Entrichtet ein Betrieb eine (um Lohnsteigerungen bereinigte) gleiche Beitragssumme in zwei aufeinander folgenden Zeiträumen, so erhält er ebenfalls einen, wenn auch geringeren Bonus. Eine gleichbleibende Beitragssumme bedeutet, dass Arbeitsplätze erhalten worden sind. Auch dies ist ein wünschenswertes Ergebnis für den Arbeitsmarkt.

Dies gilt insbesondere, wenn Kapazitätsanpassungen des Unternehmens notwendig werden, die üblicherweise einen Stellenabbau zur Folge haben. Unternehmen, die in solchen Situationen mit Unterstützung durch die Beschäftigungsberatung der [BA-neu] von betrieblichen Atmungsinstrumenten Gebrauch machen und deshalb die Summe der entrichteten Beiträge auf unverändertem Niveau halten, sollen für ihre Anstrengungen belohnt werden. Sie erhalten daher ebenfalls einen Bonus.

Zusammenschlüsse von Unternehmen und Ausgründungen von Betriebsteilen sind entsprechend zu berücksichtigen. Beim Bonussystem ist darauf zu achten, dass unterschiedliche Vorgehensweisen für kleine und große Unternehmen notwendig sind.

Bei diesem Verfahren können Betriebe zum Jahresende auf Grund des Vorjahresvergleichs ihrer Beitragssumme zur Arbeitslosenversicherung eigenständig ihren Bonusanspruch bei der Abführung der Sozialversicherungsbeiträge entsprechend berücksichtigen. Dadurch entsteht der Arbeitsverwaltung kein zusätzlicher administrativer Aufwand.

Jeder Betrieb, der seine Beschäftigung stabil hält oder gar ausbaut, entlastet die Arbeitsverwaltung von Leistungen, die sie ansonsten gegenüber der entsprechenden Zahl von Arbeitslosen hätte erbringen müssen. Die positiven Effekte dieses Anreizsystems in Verbindung mit den übrigen Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und zum Abbau der Arbeitslosigkeit werden dazu führen, dass trotz der durch das Bonussystem reduzierten Beitragssumme per saldo die allgemeine Beitragsstabilität gesichert bleibt. Missbrauch und Mitnahmeeffekte sind zu verhindern.