

8. Aufbau von PersonalServiceAgenturen (PSA) Betriebsnahe Weiterbildung Integration schwer Vermittelbarer

- Die PersonalServiceAgentur (PSA) ist ein wirkungsvolles Instrument zum Abbau der Arbeitslosigkeit. Ziel der PSA ist es, Einstellungsbarrieren zu überwinden und Arbeitslose mit einer neuen Form vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung schnell wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren („Klebeeffekt“).
- Als eigenständige Organisationseinheiten erbringen PSA Dienstleistungen für und im Auftrag des [AA-neu]. Sie sind in tarifliche Strukturen eingebunden. Je nach örtlichen Gegebenheiten kann die PSA entweder von anderen Dienstleistern, in gemeinsamer Trägerschaft mit Privaten oder vom [AA-neu] als Business Unit in privater Rechtsform betrieben werden. Wo immer möglich, streben [AA-neu] eine Lösung durch Einschaltung Dritter an. PSA stehen im Wettbewerb mit privaten Dritten und kooperieren insbesondere dort, wo private Dienstleister über spezielle Marktkenntnisse verfügen.
- Die Verpflichtung zur Aufnahme einer Beschäftigung in der PSA ergibt sich für den Arbeitslosen gemäß der Regelungen der Neuen Zumutbarkeit. Eine Ablehnung ist mit leistungsrechtlichen Konsequenzen verbunden. Die Entscheidung über die Einstellung von Arbeitslosen obliegt der PSA. Ein Zielgruppenmix wird durch die Vertragsgestaltung mit dem [AA-neu] sichergestellt.
- Arbeitslose sind mit Vertragsabschluss mit der PSA sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Während der Probezeit, die bei Bewährung verkürzt werden kann, erhalten sie einen Nettolohn in Höhe des Arbeitslosengeldes, anschließend den tariflich vereinbarten PSA-Lohn. Wechselt ein Arbeitnehmer in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis, erhält er den dort üblichen Lohn.
- Über die PSA werden Coachingmaßnahmen zur Unterstützung der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt und betriebsnahe Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht.
- Eine PersonalServiceAgentur kann – wie Zeitarbeitsfirmen auch – nur dann effektiv arbeiten, wenn Beschränkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) nicht gelten. Daher ist eine gesetzliche Aufhebung – unter dem Vorbehalt, dass Tarifverträge abgeschlossen werden – vorzusehen.

PersonalServiceAgenturen

Oberstes Ziel aller Anstrengungen, die mit der Reform zur Schaffung moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt unternommen werden, ist es, Menschen in Beschäftigung zu halten, Arbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. zu verkürzen. Dies zu erreichen, erfordert neue und kreative Ansätze. Am wichtigsten ist es hierbei, die Hemmschwellen abzubauen, die potenzielle Arbeitgeber daran hindern, Arbeitslosen Beschäftigung zu geben.

Herzstück des Abbaus der Arbeitslosigkeit ist eine neue Form der integrationsorientierten Zeitarbeitsgesellschaft, die PersonalServiceAgentur (PSA).

Ziele der PSA

Mit diesem Instrument, das flächendeckend Dienstleistungen als eigenständige Business Unit für die JobCenter erbringt, können mehrere Wirkungen erzielt werden:

- Menschen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, wandern nicht in die Beschäftigungslosigkeit ab, sondern werden im Beschäftigungssystem gehalten. Dazu bietet das JobCenter allen geeigneten erwerbsfähigen Arbeitssuchenden die Möglichkeit der Bewerbung bei einer PSA, die ihrerseits über die Einstellung der Arbeitssuchenden entscheidet. Nehmen Arbeitslose ein zumutbares PSA-Angebot nicht an, kann der Vermittler leistungsrechtliche Konsequenzen einleiten.
- Mit der Einstellung bei einer PSA werden arbeitsvertragliche Grundlagen mit Rechten und Pflichten in der Beziehung mit dem Arbeitssuchenden geschaffen. Mit dem Tag der Einstellung ist der ehemals Arbeitslose sozialversicherungspflichtig beschäftigt.
- Zur Verbesserung der Vermittlungschancen der PSA-Arbeitnehmer werden von der PSA Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung identifiziert und Maßnahmen initiiert.
- PSA schaffen ein Arbeitsangebot für den partiellen Arbeitsmarkt (z.B. für Urlaubsvertretung, Vertretung für Erziehungszeiten, temporäre und saisonale Beschäftigungsspitzen) zu günstigen Bedingungen und schaffen aus dem latent bestehenden Bedarf in diesem Bereich eine Nachfrage nach Arbeitskräften. Zusätzlich erhalten Arbeitgeber über die PSA die Möglichkeit, neue Mitarbeiter zu suchen, zu geringen Kosten auf Probe und gegen Entgelt zu leihen und die eigene Personaladministration zu entlasten. Mit der Möglichkeit der Übergangsbeschäftigung bei einer PSA werden Einstellungsschwellen für Arbeitgeber nachhaltig gesenkt.
- Durch die Gestaltungsmöglichkeiten in der PSA werden eine Vielzahl bisheriger Eingliederungsinstrumente insbesondere für Menschen mit Vermittlungshemmnissen ersetzt.

-
- Durch Nutzung der PSA-Arbeitnehmer im gemeinnützigen und gesellschaftlichen Bereich wird dieses Feld neu gestaltet.
 - Unter dem Dach der PSA können PSA-Arbeitnehmer ihr Engagement potentiellen Arbeitgebern eigeninitiativ (im Rahmen projektbezogener Aufgaben) in Absprache mit der PSA anbieten. Damit steht der PSA-Arbeitnehmer auch im Schutz der Arbeitgeberfunktion der PSA mit der Sicherheit einer sozialversicherungspflichtigen Plattform.
 - Die PSA richtet ihre Dienstleistungen an beiden Marktseiten aus. Auf der einen Seite geht es darum, dem aktiven motivierten Arbeitsuchenden Hilfestellungen zur raschen Reintegration zu gewähren und sich selbst dem Markt und potentiellen Arbeitgebern zu präsentieren. Andererseits müssen verstärkt die Kontakte und Netzwerke zum Kunden „Arbeitgeber“ gepflegt und ausgebaut werden. Eine Dienstleistung der PSA wird künftig sein, Arbeitgebern eine Anbindung an das von ihnen nachgefragte Arbeitskräftepotenzial zu ermöglichen und sie von den neuen Möglichkeiten zur Reintegration von Arbeitsuchenden zu überzeugen.
 - Die Erfolgsorientierung der PSA wird durch ein leistungsorientiertes Anreizsystem gestützt.
 - De facto führt die verstärkte Einschaltung von PSA und anderen Zeitarbeitsfirmen zur Neutralisierung des Kündigungsschutzes (der für den Arbeitnehmer selbst im Rahmen seines Beschäftigungsverhältnisses in der PSA jedoch nicht angetastet wird). Arbeitgeber haben eine einfache Möglichkeit, PSA-Arbeitnehmer kennen zu lernen und auf dieser Grundlage ihre Übernahme- und Einstellungsentscheidung zu treffen.

Zusammenarbeit zwischen JobCenter und PSA

Die PersonalServiceAgenturen bieten als privatrechtliche Institutionen Dienstleistungen im Auftrag der [AA-neu] an, wobei die [AA-neu] unmittelbaren Einfluss auf die PSA-Arbeitnehmer-Vertragsgestaltung haben. Diese müssen, um eine Wettbewerbsverzerrung zu vermeiden, in tarifliche Strukturen eingebunden und mit EU-rechtlichen Bestimmungen kompatibel sein.

Die PersonalServiceAgentur ist eine eigenständige Business-Unit. Ausgehend von unterschiedlichen örtlichen Rahmenbedingungen können die PSA entweder von anderen Dienstleistern im Auftrag (z.B. privaten Zeitarbeitsunternehmen), in gemeinsamer Trägerschaft mit privaten Dienstleistern am Markt (Public Private Partnership) oder vom [AA-neu] selbst (Business Unit in privater Rechtsform unter dem Dach einer BA-eigenen Holding) betrieben werden.

Für den Betrieb von PersonalServiceAgenturen gibt es drei Realisierungsmöglichkeiten:

- Marktlösung: Ausschreibungen durch das [AA-neu] und Kontrahierung mit privatem Anbieter

Hier stellt sich die Frage, welche Anreize/Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, um den Markt für private PSA aktiv zu erweitern und zu steuern. Des weiteren sind Auswahl und Akkreditierung von privaten Anbietern sowie Ausschreibungs- und Vertragsmodalitäten zu prüfen.

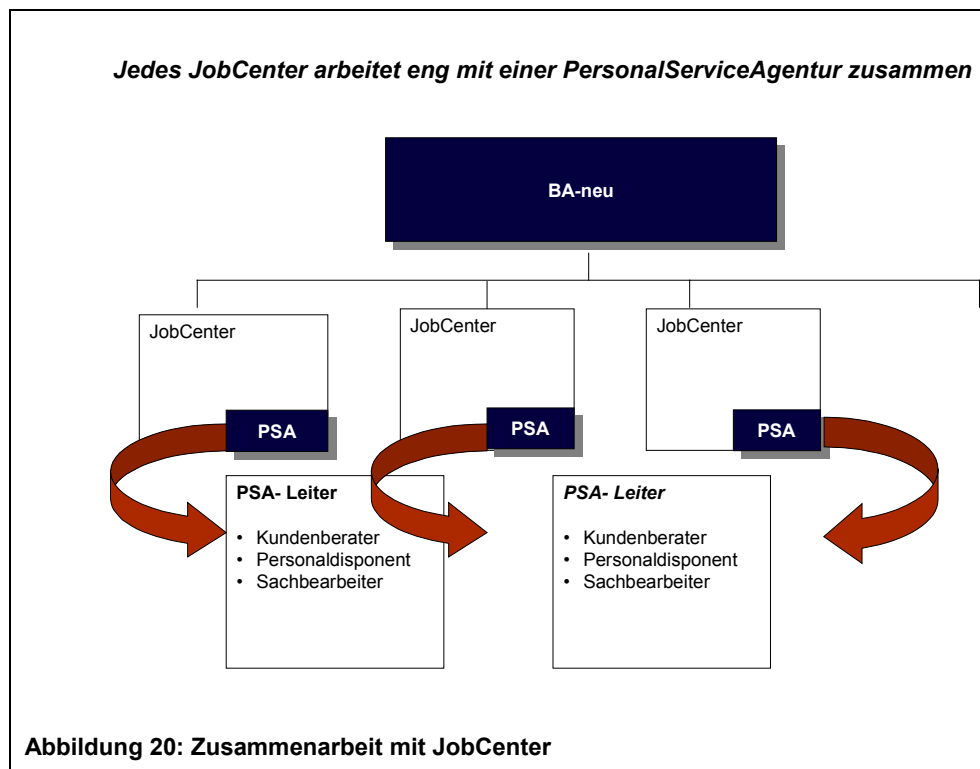
- Public Private Partnership: Beteiligung der JobCenter an PSA unter weiterer Beteiligung privater Partner und Ausbau der Zusammenarbeit mit vorhandenen PSA

Erfolgskritisch ist hierbei die Auswahl geeigneter Träger. Insbesondere Transfergesellschaften und Zeitarbeitsfirmen wären in der Lage, schnell das Leistungsspektrum von PSA anbieten zu können, da sie die Adressanten und Zielgruppen z.T. sehr gut kennen und über die nötigen Netzwerke verfügen, Stellen zu akquirieren und entsprechend schnell zu besetzen.

- Einführung der PSA als privatrechtliche Organisationseinheit im JobCenter

Wo immer möglich, ist von den [AA-neu] eine Marktlösung auf Grundlage einer Ausschreibung anzustreben.

Entsprechend den lokalen und regionalen Gegebenheiten (Markt- und



Wettbewerbsstruktur, städtischer Verdichtungsraum oder Flächenbezirk) werden das [AA-neu] und seine JobCenter mit einer oder mehreren PSA zusammenarbeiten oder wird eine PSA ein oder mehrere JobCenter bedienen.

Im räumlichen Integrationskonzept des JobCenter ist die PSA einzubinden. Sie hat eine Anlaufstelle innerhalb des JobCenter (one-face-to-the-customer).

Vertragsgestaltung zwischen [AA-neu] und PSA

Für die Vertragsgestaltung zwischen [AA-neu] und PSA sind mehrere Optionen möglich.

Die PSA erhält für jeden eingestellten Arbeitslosen, abhängig vom Grad der Vermittlungshemmnisse, einen Zuschuss zu den Lohnkosten. Um einen Anreiz zur schnellen Integration zu schaffen, kann der Zuschuss zeitlich degressiv gestaffelt werden. Zudem kann bei erfolgreicher Vermittlung in den Entleihbetrieb (Klebeeffekt) eine Vermittlungsprämie gezahlt werden, die wiederum degressiv gestaffelt sein kann.

Denkbar sind auch Fördermodalitäten, die sich am vorausgegangenen Arbeitslosengeldbezug orientieren und die Erlöse aus dem Verleih anteilig berücksichtigen. Danach erhielte die PSA für die Dauer des Vertrages mit dem [AA-neu] eine „vorbehaltliche“ Förderzusage aller Nettogehaltskosten in Höhe des Arbeitslosengeldes der eingestellten PSA-Arbeitnehmer.

Die endgültige Höhe der Förderung durch die [AA-neu] wird durch den produktiven Einsatz der PSA-Arbeitnehmer (d.h. Leistung und Höhe des erwirtschafteten Entgeltes) bestimmt.

Ausgehend von inhomogenen Arbeitsmarktstrukturen (Ost / West) kann die Intensität der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung u.a. durch die Zusammensetzung der Zielgruppen des verleihfähigen Personals und die Höhe der Verleihgebühren gesteuert werden.

Das JobCenter wird weiterhin die Kernaufgaben der [BA-neu] und zusätzlich die Betreuung und arbeitsmarktbezogene Beratung der bisherigen erwerbsfähigen Sozialhilfeempfänger wahrnehmen. Die PSA haben ihren Aufgabenschwerpunkt in der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung und der in diesem Zusammenhang erforderlichen betriebsbezogenen Qualifizierung. Auch sie steht Erwerbsfähigen aus der Sozialhilfe offen.

Zumutbarkeit der Beschäftigung in der PSA

Ziel der Vermittlungsbemühungen der JobCenter ist die rasche und nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Arbeitslose Arbeitnehmer, die aufgrund der Beratungs- und Betreuungsleistungen im JobCenter als

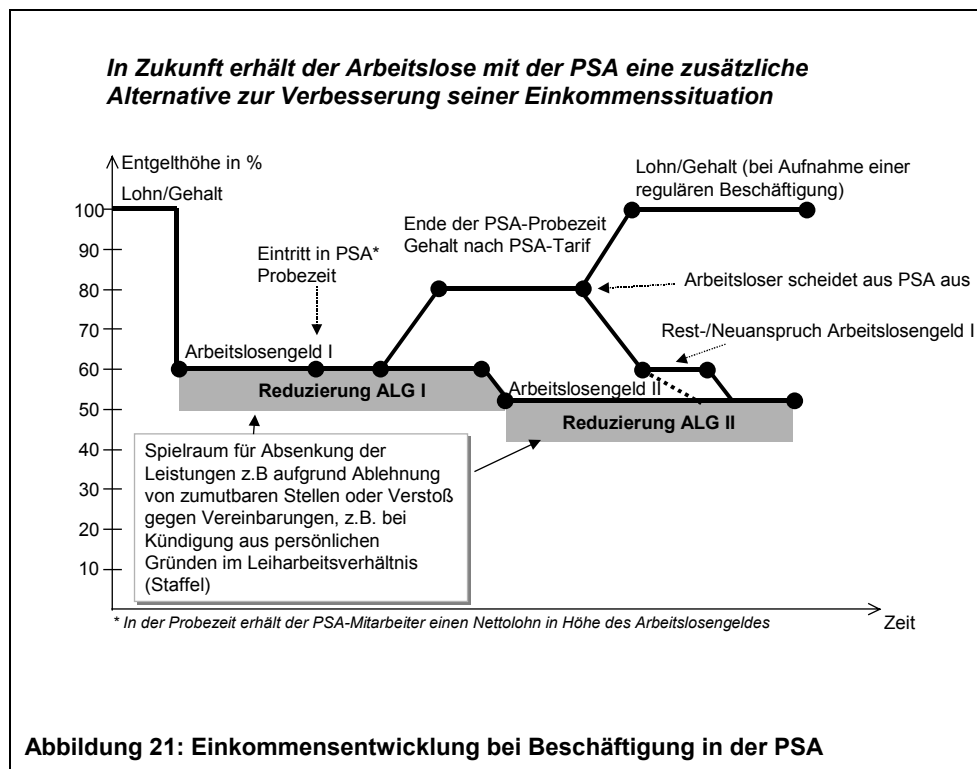
für die PSA vermittlungsfähig eingestuft werden, können grundsätzlich und bereits zum Zeitpunkt der Beendigung ihres früheren Beschäftigungsverhältnisses das Angebot der Anstellung in der PSA erhalten.

Die Verpflichtung zur Aufnahme einer Beschäftigung in der PSA ergibt sich für den Arbeitslosen gemäß der Regelungen der Neuen Zumutbarkeit. Eine Ablehnung des Beschäftigungsangebotes ist mit leistungsrechtlichen Konsequenzen für den Arbeitslosen verbunden.

Die Entscheidung über die letztendliche Einstellung der Arbeitslosen obliegt der PSA auf der Basis wettbewerbsfähiger Konditionen. Die Vertragsgestaltung zwischen [AA-neu] und PSA muss einen Zielgruppenmix sicherstellen.

Entlohnung

Ausgewählte Arbeitslose erhalten einen Arbeitsplatz in der PSA. Mit Vertragsabschluss sind sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Während der bis maximal sechsmonatigen Probezeit erhalten sie einen Nettolohn in Höhe des Arbeitslosengeldes. Bei Bewährung sollte die Probezeit verkürzt werden. Nach Ablauf der Probezeit wird ein PSA-Lohn gezahlt, der in tarifliche Strukturen eingebunden ist. Die Vergütung erfolgt auch während der verleihsfreien Zeit und während der Teilnahme an Coaching- bzw. betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen. Wechselt der Arbeitnehmer in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis eines Entleihers oder sonstigen Arbeitgebers, bezieht er den dort üblichen Lohn.



Zusätzliche Anreize zur Motivation der PSA-Arbeitnehmer werden geschaffen, wenn diese an einem eventuellen Mehrerlös ihres Einsatzes im Entleihbetrieb beteiligt werden.

Wird er vor Erwerb neuer Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung wieder arbeitslos, hat er Anspruch auf die vor PSA-Eintritt verbliebene Restdauer seines Arbeitslosengeldes.

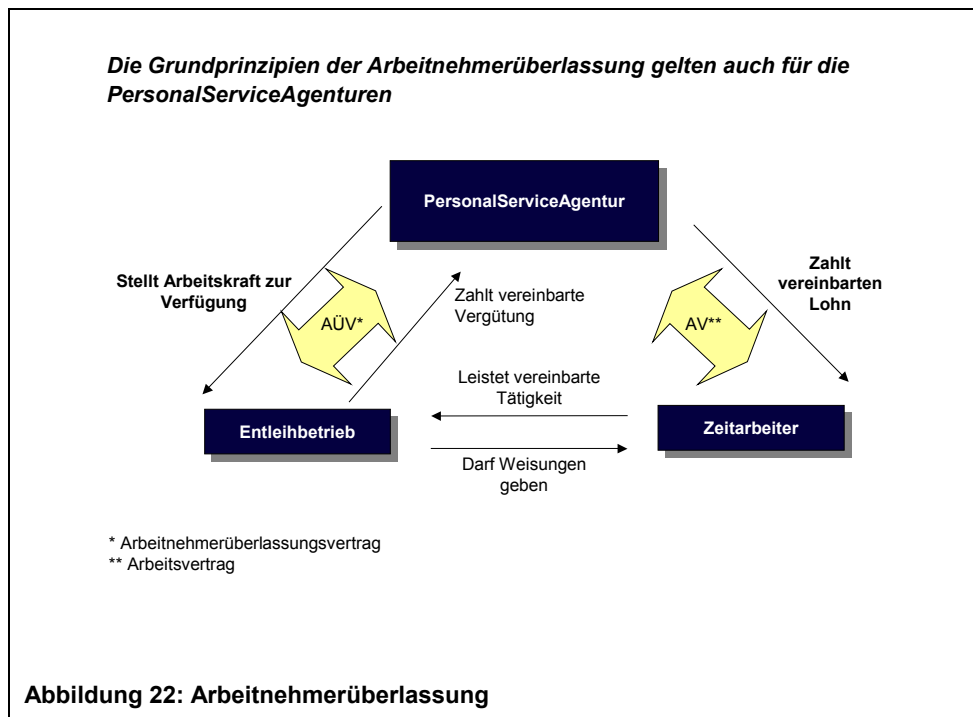
Grundsätzlich muss mit der Einführung der PSA die tarifliche Entlohnung durch Tarifverträge geregelt werden.

Wirkungsweise der PSA

Arbeitslose werden zu Angestellten der Personalserviceagentur. Dabei gilt das primäre Ziel, sie in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. In strukturschwachen Regionen kann es erforderlich sein, über die PSA verstärkt in gemeinnützige und ehrenamtliche Tätigkeiten zu vermitteln.

Zeitarbeit

Personalserviceagenturen betreiben vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung auf Basis des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Der Überlassung liegt folgendes Dreiecksverhältnis zugrunde: Der Mitarbeiter ist Angestellter der Personalserviceagentur und hat mit dieser in der Regel einen Arbeitsvertrag, mit allen Rechten und Pflichten. Im Falle der Überlassung eines Arbeitnehmers tritt die Personalserviceagentur ihr Weisungs-



recht an den Entleiher ab.

Die Personalserviceagentur wiederum schließt einen Vertrag mit dem Entleiher, den sogenannten Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV). Die Personalserviceagentur benötigt eine Erlaubnis nach § 1 AÜG.

Temp to Perm

Im Unterschied zu einer gewerblichen Zeitarbeitsfirma ist die PSA auf den Verbleib ihrer Mitarbeiter in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes ausgerichtet.

„Temp to Perm“ gilt daher als wesentliches Produkt der PersonalService-Agenturen. Es handelt sich um eine Mischung aus Zeitarbeit und Personalvermittlung. Ein Arbeitnehmer wird vom Kundenunternehmen für eine gewisse Zeit im Rahmen der Zeitarbeit „getestet“, um bei positiver Beurteilung dann im Zuge einer Vermittlung eine dauerhafte Festanstellung beim Kunden im ersten Arbeitsmarkt zu erhalten. Das Beschäftigungsverhältnis geht nahtlos von temporär in permanent über (Klebeeffekt).

Bereits erfolgreich durchgeführte Projekte dieser Art in Hessen und Bayern belegen, dass der sogenannte „Klebeeffekt“ bei deutlich über 50% liegt.

Projektbezogene Arbeit

Unter dem Dach der PSA können besonders qualifizierte PSA-Arbeitnehmer ihre Dienstleistungen auch auf dem Markt für projektbezogene Aufgaben anbieten.

Coaching und Qualifizierung

Über die PersonalServiceAgenturen werden Coachingmaßnahmen zur Unterstützung der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt und betriebsnahe Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht. Für schwervermittelbare Arbeitslose können im Rahmen ihrer PSA-Anstellung betriebliche, modular gestaltete Kurz-Qualifizierungsangebote initiiert werden. Diese können während verleihefreier Zeiten oder im entleihenden Unternehmen durchgeführt werden.

Konkret bedeutet dies für die PSA, dass Qualifizierungsbedarfe für PSA-Arbeitnehmer durch eine duale Strategie abgedeckt werden, die gleichermaßen den Anforderungen des entleihenden Unternehmens entsprechen.

Durch diesen Ansatz begegnet man effektiv dem häufigsten Hinderungsgrund für eine schnelle Besetzung von Stellen: dem Mangel an spezifischen Qualifikationen. Der modulare Aufbau von Qualifizierung bewirkt, dass Stellen mit neuen Anforderungsprofilen/Berufsbilder (z.B. „Fachhelfer für ...“) zusätzlich angeboten und besetzt werden können.

Die modulare Qualifizierung beinhaltet eine hohe Herausforderung für die Bildungsträger. Im Gegensatz zu den bisherigen Qualifizierungsstrategien der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassungen in verleihfreien Zeiten (z.B. Start NRW GmbH) werden die Bildungsträger ihre Dienstleistungen künftig sehr viel flexibler und betriebsbezogener anbieten müssen.

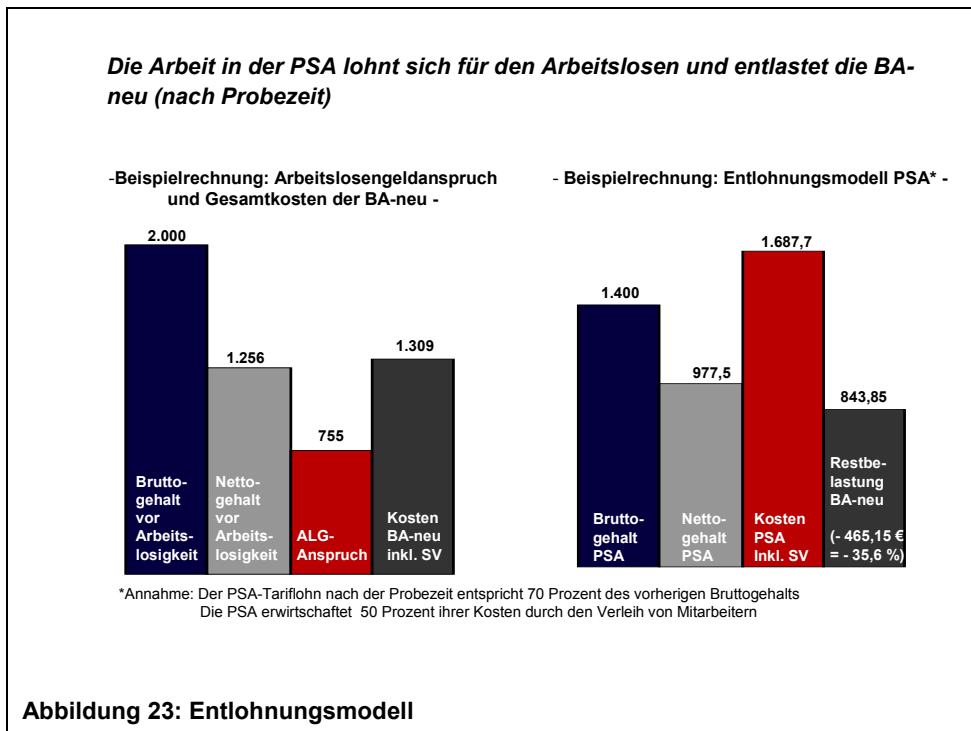
Vorteilsübersetzung und Anreize

für den Arbeitslosen

Durch den Vertragsschluss zwischen dem Arbeitslosen und der PSA entsteht ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, womit die Arbeitslosigkeit beendet und ein geregeltes Einkommen erzielt wird. Durch den gezielten Einsatz seiner Arbeitskraft erfährt der Arbeitslose eine gewisse Selbstbestätigung. Die PSA bietet dem eingestellten Mitarbeiter Hilfe zur Selbsthilfe. Bei einer nicht erfolgreichen Übernahme des Arbeitnehmers durch den Entleiher erhält der PSA-Mitarbeiter Wiederholungschancen.

In der verleihfreien Zeit erhält der Arbeitnehmer zudem ein bedarfsgerechtes Coaching und ggfs. eine Qualifizierung. Dies steigert, in Kombination mit den Arbeitseinsätzen, das Selbstwertgefühl am Arbeitsplatz und im sozialen Umfeld.

Das verbindliche Angebot einer Arbeitsaufnahme bei der PSA ist zumutbar bei tariflicher Entlohnung nach der Probezeit.



für den Arbeitgeber

Durch die PSA haben Unternehmen die Möglichkeit, neue Arbeitnehmer ohne arbeitsrechtliche Verpflichtungen kennen zu lernen. Durch die Verringerung von Kostenrisiken bei der Personalakquisition wird die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen gefördert. Personalengpässe durch Krankheit und Urlaub bzw. Auftragsspitzen können kurzfristig durch die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung überbrückt werden. Kleinere Arbeitsvolumina für besondere Aufgaben (z.B. Personalverwaltung) in Kleinstunternehmen können durch die PSA gedeckt werden.

für die [BA-neu]

Durch die flächendeckende Einrichtung der PSA werden insgesamt die Vermittlungschancen erhöht. Mit einem im Vergleich zu anderen Instrumenten geringeren Mitteleinsatz werden in verstärktem Maße auch Personen mit Vermittlungshemmnissen in den ersten Arbeitsmarkt integriert. Dies entlastet die Beitragszahler und erweitert die Gestaltungsspielräume der JobCenter für ihren Service gegenüber beiden Marktseiten.

Transparenz der Wirkung der PSA

Die PSA ermöglicht eine eindeutige und klare Zuordnung von Kosten und Erfolgen bei der Integration von Arbeitslosen. Dies geschieht insbesondere durch eine ergebnisorientierte Bezahlung. Ein wesentlicher Aspekt stellt darüber hinaus die stärkere Ausrichtung von Coachingmaßnahmen und Kurzqualifikationen an den Bedürfnissen des Marktes dar. Im einzelnen Fall kann dies direkt auf die Erfordernisse eines Stellenangebotes ausgerichtet und in Verbindung mit Probezeit bzw. Praktikum mit starkem Betriebsbezug durchgeführt werden. Insgesamt können die für die JobCenter anfallenden Ausgaben für die PSA durch die Einnahmen aus dem Entleih-Erlös deutlich reduziert werden.

Ziel ist, dass sich die PSA selbst tragen in der Organisationsform einer Business Unit mit eigener G+V.

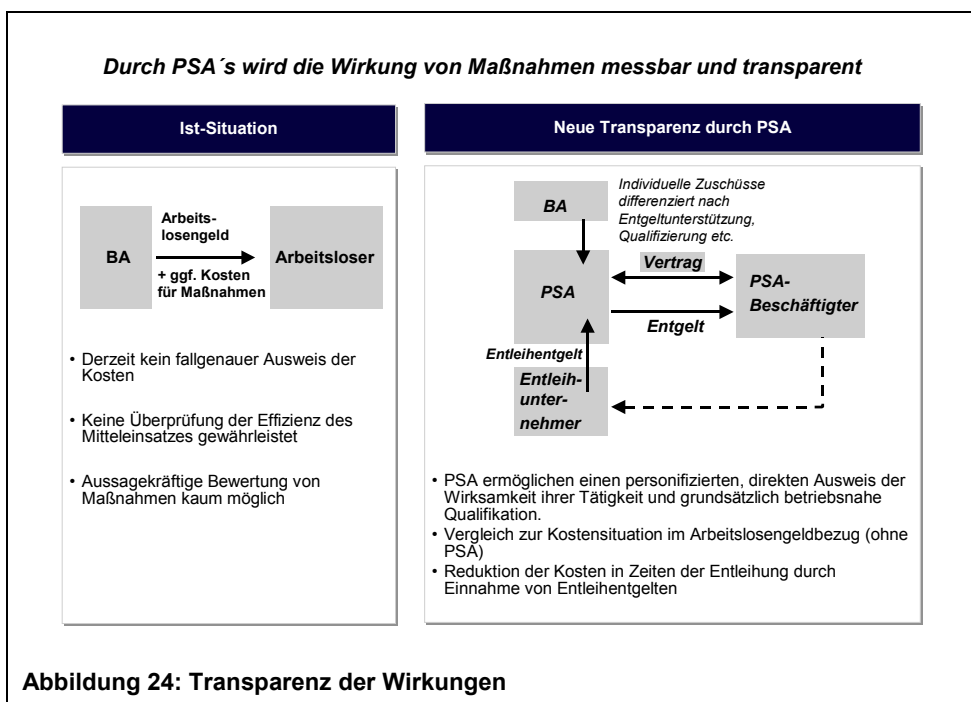
Wettbewerb und Zusammenarbeit mit Dritten

Entsprechend den Gegebenheiten des lokalen und regionalen Marktes arbeitet die PSA in enger Kooperation mit privaten Personaldienstleistern, Zeitarbeitsfirmen und anderen Trägern zusammen. Gegebenenfalls ist eine Schwerpunktbildung in der Aufgabenwahrnehmung vorzunehmen, insbesondere wenn private Anbieter ein spezielles Know-how für spezielle Segmente des Nachfragemarktes oder von Arbeitssuchenden einbringen (z.B. Maatwerk). Sowohl die PSA als auch private Personaldienstleister können aus dem gesamten Pool des JobCenter vermittlungsfähiger Arbeitskräfte Bewerber rekrutieren.

Anforderungen an die Gesetzgebung

Die Arbeitnehmerüberlassung unterliegt derzeit noch hohen Auflagen und Beschränkungen. Eine PersonalServiceAgentur kann – wie Zeitarbeitsfirmen auch - nur dann effektiv arbeiten, wenn Beschränkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) nicht gelten. Daher ist eine gesetzliche Aufhebung – unter dem Vorbehalt, dass Tarifverträge abgeschlossen werden – vorzusehen. Insbesondere für:

- Synchronisations- und besonderes Befristungsverbot
- Verbot der Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe
- Beschränkung der Überlassungsdauer
- Besondere administrative Auflagen wie die Pflicht zu muttersprachlichen Arbeitsverträgen und die Pflicht zur Ausstellung von Kontrollmitteilungen
- Wiedereinstellungsverbot



Den Weiterbildungsmarkt neu ausrichten

Die Bundesrepublik Deutschland hat sich – auch im europäischen Kontext – zur aktiven Arbeitsmarktpolitik verpflichtet. Berufliche Weiterbildung als zentrales Instrument hat neben dem primären Ziel der Beseitigung qualifikatorischer Defizite auch eine sozialpolitische Komponente.

Berufliche Aus- und Weiterbildung ist in erster Linie Aufgabe der Betriebe. Sie muss auch in kleinen und mittleren Betrieben als Investition in das Humankapital und damit in die Zukunft gesehen werden. SGB III und Betriebsverfassungsgesetz bieten Instrumente an, den Zugang Unqualifizierter in Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Außerbetriebliche Weiterbildungseinrichtungen treten subsidiär dort und so lange als Akteure auf, wo betriebliche Kapazitäten und Kompetenzen nicht ausreichen, den Qualifikationsbedarf zu decken.

Der Weiterbildungsmarkt in Deutschland, weist nach Schätzungen von Marktkennern (z.B. Lünendonk GmbH, Gesellschaft für Information und Kommunikation) ein Volumen von rund 7 Milliarden Euro auf. Auf diesem Markt bieten schätzungsweise 28.500 Bildungsträger ihre Leistungen mit ca. 80 bis 100.000 Mitarbeitern an. Allerdings sind nach Meinung von Experten davon fast die Hälfte Einzelkämpfer und nur zehn Prozent dieser Anbieter haben mehr als 25 angestellte Mitarbeiter. Die Anbieter beruflicher Weiterbildung weisen eine sehr heterogene Leistungsstruktur auf. Sie ist sowohl durch unterschiedliche Themen als auch Angebotsformen geprägt. Angeboten werden öffentliche Seminare und Langzeitlehrgänge, firmeninterne Veranstaltungen, Qualifizierungsberatung und Coaching bis hin zur Entwicklung von Weiterbildungsmedien in wechselnden Kombinationen. Dies erschwert Vergleiche und einfache Anbieterübersichten.

Die Entwicklung, die Auswahl und die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen sollen folgenden Kriterien folgen:

Markt- und bedarfsorientiert

Berufliche Weiterbildung ist um so erfolgreicher, je stärker sie sich am nachhaltigen Qualifikationsbedarf der Wirtschaft orientiert.

Die PersonalServiceAgentur als Drehscheibe zwischen Arbeitskräfteangebot (Kunde Arbeitssuchender) und –nachfrage (Kunde Arbeitgeber) soll den permanenten Abgleich zwischen den Akteuren sicherstellen. Das Dienstleistungsportfolio der PersonalServiceAgenturen sollte die bedarfsgerechte Initiierung von Qualifizierung beinhalten. Hierdurch wird die betriebsnahe Qualifizierung – vor allem on the job – sichergestellt. Die PersonalServiceAgenturen können auf den im JobCenter erstellten individuellen Entwicklungsplan aufbauen.

Zielgruppenspezifisch

Berufliche Weiterbildung ist darüber hinaus um so erfolgreicher, je stärker sie sich am Qualifikationsbedarf des einzelnen Arbeitssuchenden orientiert.

Durch die grundlegende, Institutionen übergreifende Neugestaltung der arbeitsmarktrelevanten Prozesse in Form der JobCenter sind auch die Akteure der Aus- und Weiterbildungsträger von Beginn an in den ganzheitlichen Beratungs- und Vermittlungsprozess für die Kunden Arbeitssuchende und Arbeitgeber eingebunden. Aufbauend auf einer individuellen Stärken- und Schwächenanalyse und einer Potenzialeinschätzung wird ein individueller Entwicklungsplan erstellt. Er dient zur passgenauen Auswahl der Maßnahmen (kein „Gießkannenprinzip“), der gemeinsame Zielvereinbarung, der stetigen Begleitung bis hin zur Vermittlung.

Das Bildungsangebot soll modularisiert werden. Ein modularer Aufbau gewährleistet flexible Anpassungsmöglichkeiten sowohl an betriebliche als auch an individuelle Belange („nicht jeder braucht alles und nicht immer in der gleichen Zeit“). Gleichzeitig kann die Abbruchquote an zu langen Maßnahmen gesenkt und Kosten reduziert werden.

Vermittlungsorientiert

Qualifizierungsmaßnahmen sollen nur dann durchgeführt werden, wenn sie den Erfordernissen des zukünftigen Arbeitsmarktes genügen und entsprechend hohe Vermittlungsquoten realisiert werden.

Transparent und evaluationsfähig

Berufliche Weiterbildung findet eher zufällig, punktuell und unkoordiniert statt. Weiterbildungsträger, Weiterbildungsgesetze der Länder, Tarifverträge zur Weiterbildung und Bildungsträger bieten ein intransparentes, nicht abgestimmtes - von der EU bis hin zu den Kommunen - gefördertes Angebot. Gleichzeitig besteht zu Recht eine ständige Legitimationspflicht.

Der Umfang und die Systematik der empirischen Erfassung und Erfolgskontrolle sind bei den verschiedenen Trägern und, soweit vorhanden, zuständigen Dachorganisationen sehr unterschiedlich. Eine Vergleichbarkeit ist nicht gegeben.

Die Akzeptanz von Weiterbildungsmaßnahmen steigt jedoch in dem Maße, in dem Erfolg nachgewiesen wird.

Die Evaluation und Erfolgskontrolle von Maßnahmen muss deshalb systematisch aufgebaut werden. Die ab Juli 2002 einberufene „Stiftung Bildungstest“ weist hier in die richtige Richtung.

Der Weiterbildungsmarkt muss für alle Kundengruppen Orientierung geben. Eine Wissensgesellschaft braucht für ein lebenslanges Lernen verlässliche Grundlagen. Es ist daher unerlässlich, diesen Markt transparenter zu gestalten. Kunden muss die Möglichkeit gegeben werden, sich an eindeutigen Qualitätsstandards ausrichten zu können. Hierzu wird die flächendeckende Einführung einer Zertifizierung empfohlen. Diese sollte in Anlehnung an die ISO 9000ff. von externer Stelle durchgeführt und zeitlich befristet vergeben werden. Das Zertifikat soll Anbietern den Anreiz geben, ihre Angebote ständig zu verbessern. Es existieren bereits Zertifizierungsgesellschaften (z.B: die von DIHK, ZDH, BDA und Wuppertaler Kreis gegründete CERT-QUA GmbH), die den Anforderungen des Bereiches „Bildung“ gerecht werden.

Sämtliche für die Bildungsplanung, –durchführung und –evaluation relevanten Daten sollen IT-gestützt erfasst, ausgewertet und bereitgestellt werden. Zugangsberechtigte Personen erhalten online tagesaktuelle Informationen über Maßnahmen, die bis dato nur durch Anfragen bei den Bildungsträgern abzurufen waren.

Um nicht erklärbare regionale und trägerbezogene Preisdifferenzen bei den Maßnahmenkosten abzuschaffen, sollen aus den vorliegenden Daten bundeseinheitliche Durchschnittssätze entwickelt werden. Alternativ bzw. als nächster Schritt sollte eine erfolgsbezogene Honorierung von Weiterbildungsträgern eingeführt werden. Der Erfolg könnte nach den arbeitsmarktpolitischen Bedingungen in der Region und anhand der Zielgruppe der zu Vermittelnden differenziert werden. Ziel ist die dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt.