

Koalitionsverhandlungen durch einen einmaligen Zuschuss ausgleichen.

Für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind im Haushaltsplan Ausgaben in Höhe von 16,67 Milliarden Euro eingeplant. Von diesem Gesamtbetrag entfallen insgesamt 4,26 Milliarden Euro auf den Eingliederungstitel, in dem die Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung zusammengefasst sind.

Für eine neue Initiative der BA zur Flankierung des Strukturwandels in der Wirtschaft stehen zusätzlich 250 Millionen Euro bereit. Mit dieser Summe soll dem drohenden Fachkräftemangel frühzeitig entgegen gewirkt werden. Weitere 100 Millionen Euro stehen zur Verfügung, um bei einer unerwarteten Entwicklung mit zusätzlichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gegensteuern zu können. Für das Programm „Weiterbildung gering Qualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU)“ sind wie im Vorjahr 400 Millionen Euro vorgesehen.

Für die Fortbildung während Kurzarbeitergeldbezuges hat der Verwaltungsrat 100 Millionen Euro und für die Qualifizierung von wiedereingestellten Leiharbeitnehmern 25 Millionen Euro in den Haushalt eingeplant.

Auch im Jahr 2010 soll durch einen starken Einsatz der in 2009 verbesserten Kurzarbeiterregelung versucht werden, die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise zu mildern und so Arbeitsplätze in den Betrieben zu erhalten. Insgesamt sind hierfür 3,05 Milliarden Euro eingeplant.

Für Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit sind 22,32 Milliarden Euro veranschlagt. Damit können im Jahresdurchschnitt gut 1,4 Millionen Leistungsempfänger finanziert werden. Der so genannte Eingliederungsbeitrag, mit dem die BA die Kosten der Grundsicherung für Arbeitsuchende mitfinanziert, beläuft sich auf 5,4 Milliarden Euro. Gegen diese Zahlung der BA an den Bund hat sich der Verwaltungsrat mehr-

fach gewehrt, entsprechende Verfassungsklagen laufen.

Vorstand und Verwaltungsrat der BA legen einen Haushalt vor, der es trotz negativer konjunktureller Rahmenbedingungen ermöglicht, effektiv am Arbeitsmarkt zu agieren. Die Mittel für die aktive Arbeitsförderung werden weiter wirkungsorientiert und nach dem Ansatz „fördern und fordern“ eingesetzt. Insofern gilt als Grundsatz für den Haushalt 2010 Kontinuität in der Arbeitsmarktpolitik auf hohem Niveau. Ziel der Bundesagentur ist es, den für 2010 erwarteten Anstieg der Arbeitslosigkeit – im Rahmen der ihr gegebenen Möglichkeiten – so weit wie möglich zu begrenzen. Dafür werden alle auch in dieser schwierigen wirtschaftlichen Gesamtsituation bestehenden Chancen genutzt, um Arbeitslosigkeit so schnell wie möglich zu beenden.

Der Haushaltsplan muss noch von der Bundesregierung genehmigt werden.

(Quelle: BA)

Vom Personalvermittler zur allumfassenden externen Personalabteilung

Zeitarbeit wandelt sich. Neben der klassischen Vermittlung von Mitarbeitern suchen immer mehr Unternehmen nach einem Partner für allumfassende Personalberatung. „Das beobachten wir insbesondere beim Mittelstand“, sagt Natalia Hoffmann-Demasing, Geschäftsführerin des Düsseldorfer Personaldienstleisters JOKER. „Dieser legt dabei gesteigerten Wert auf persönliche Betreuung. So haben wir inzwischen die Rolle einer individuellen Personal- und Organisationsberatung für kleine und mittelständische Unternehmen übernommen.“

Noch vor zehn Jahren habe sich der Kreis der Unternehmen, die sich externe Hilfe im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung gesucht hätten, auf große, national und international tätige Konzerne beschränkt. Den Grund für die Veränderungen sieht die JOKER-Geschäftsführerin neben konjunkturellen Problemen vor allem in der wachsenden Spezial-

sierung von Unternehmen. „Diese Spezialisierung zwingt die bisher nur im Lokalen tätigen Betriebe, über den regionalen Tellerrand hinaus zu blicken und globale Absatzmärkte zu erschließen.“ Gerade hier sind hoch qualifizierte Fachkräfte gefragt, die beispielsweise vertriebliche Aufbauhilfe in Übersee und Fernost leisten. „Wir vermitteln als praktisch externe Personalabteilung nicht nur die geeigneten Mitarbeiter, beispielsweise durch Vorauswahl von Bewerbern, sondern stellen dabei als ebenfalls mittelständisches Unternehmen wertvolle Kontakte her“, führt Natalia Hoffmann-Demasing aus. So agiert JOKER etwa für die Unternehmen als Ansprechpartner und Berater der Führungskräfte sowie als Moderator von Arbeitsgruppen bei Teamentwicklungsprozessen und zu Themen der Prozessoptimierung.

JOKERs individuelle Betreuung umfasst ebenso MBTI®-Training. JO-

KER-Geschäftsführerin Natalia Hoffmann-Demasing ist lizenzierte MBTI®-Trainerin und hilft damit Unternehmen und Bewerbern in Teamprozessen und mit Einzelcoachings in wesentlichen Aspekten der Arbeitswelt. MBTI® steht für den „Myers-Briggs Typenindikator®“ – das weltweit am häufigsten angewandte Persönlichkeitsinstrument. Daran angelehnt bietet der MBTI® ein konstruktives System für eine nähere Betrachtung der Art und Weise, wie Menschen bevorzugt Informationen aufnehmen und strukturieren, Entscheidungen treffen und ihr Leben führen. „Immer mehr Unternehmen bringen wir im Rahmen der individuellen Betreuung die MBTI®-Techniken näher, die diese perfekt zur Optimierung der Mitarbeiterführung einsetzen“, sagt die JOKER-Geschäftsführerin.

(Gernot Speck dreimarketing)