

**13 Module
zum Abbau der Arbeitslosigkeit
und
zur Reform der BA**

Dr. Peter Hartz

-Stand 23.07.02 -

Es gilt das gesprochene Wort

VERTRAULICH

- 1 -

Inhalt

Seite

• Die 13 Module in der Übersicht	3
• Beschreibung der Module	5

- 2 -

Übersicht: Die 13 Module

1. Service für Kunden: Versicherte und Arbeitgeber / JobCenter als ganzheitliche Organisationsform / Zusammenfassung aller Akteure
2. Familienfreundliche Quick-Vermittlung (*Familienmütter/-väter, Alleinerziehende*) und Erhöhung der Geschwindigkeit in der Vermittlung (*Änderung der Meldefristen*)
3. Neue Zumutbarkeit und Freiwilligkeit
4. Jugendliche Arbeitslose / Ausbildungszeitwertpapier
5. "Bridgesystem" und Förderung der Einstellung älterer Arbeitnehmer
6. Zusammenlegung von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe / Finanzstatus / Signaturkarte
7. Arbeitsplatzbilanz / Kein Nachschub für Nürnberg / Nachlasssystem für Unternehmen
8. PersonalServiceAgentur (PSA) als Business-Unit / Neutralisierung des Kündigungsschutzes / Betriebsnahe Weiterbildung / Integration schwer Vermittelbarer
9. Neue Beschäftigung und Abbau von Schwarzarbeit durch "Ich-AG" oder "Familien-AG" mit vollwertiger Versicherung. Mini-Jobs mit Pauschalversicherung und Abzugsfähigkeit von privaten Dienstleistungen
10. Selbstverwaltung / Personal, Steuerung und Organisation / Transparentes Controlling und effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse / Fachhochschule
11. Umbau der Landesarbeitsämter zu Kompetenzzentren für neue Arbeitsplätze und Beschäftigungsentwicklung, Start mit den neuen Bundesländern
12. Finanzierung der Maßnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit
13. Masterplan / Beitrag der „Profis der Nation“ / Projektkoalition folgt Bündnis für Arbeit

- 3 -

Inhalt

Seite

• Die 13 Module in der Übersicht	3
• Beschreibung der Module	5

- 4 -

1. Service für Kunden: Versicherte und Arbeitgeber / JobCenter als ganzheitliche Organisationsform / Zusammenfassung aller Akteure

Detaillierung

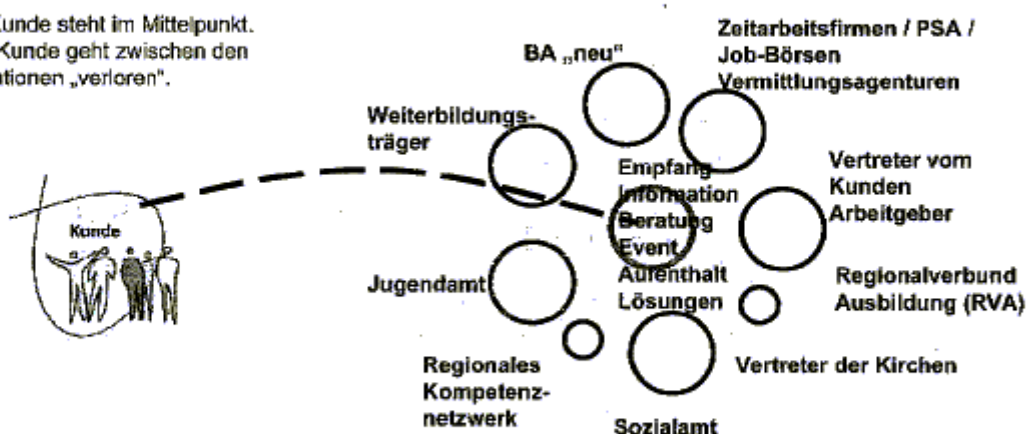
- Das Job-Center ist als „neues Arbeitsamt“ Anlaufstelle für alle Erwerbsfähigen (auch erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger).
- Aufhebung doppelter Zuständigkeit von Arbeitsamt und Sozialamt durch Verzahnung/Zusammenlegung der zuständigen Stellen von Sozialämtern und mit den Arbeitsämtern möglichst unter einem Dach. Vermeidung von Verschiebebahnhöfen bei der Leistungsgewährung (s. Modul x).
- Die Organisation ist nach Kundengruppen ausgerichtet und bietet zielgruppenorientierte Unterstützungsleistungen wie z.B. Leistungseinrichtungen für Qualifikation, Therapie, PersonalServiceAgentur (PSA) und Kinderbetreuung.
- Ganzheitliche Unterstützung der Berater / Vermittler im JobCenter durch Team-Organisation und durchgängige EDV-Systeme.
- Je nach Vermittelbarkeit / Eingliederungsprognose in der Tiefe gestuftes Profiling aller Kunden in Bezug auf Finanzstatus und Qualifizierungserfordernisse zur sofortigen Einleitung notwendiger Maßnahmen zur Quick-Vermittlung.
- Die Leistungen im Bereich Arbeitsangebot umfassen den Einsatz klassischer Beratungs- und Vermittlungsinstrumente, die Bündelung und das Management der Qualifizierungsmaßnahmen sowie der PersonalServiceAgenturen.
- Einsatz einer neu entwickelten Potenzialanalyse (In Arbeit).

- 5 -

Im JobCenter sind alle Institutionen unter „einem Dach“ zusammengefasst

Soll-Zustand

- => Der Kunde steht im Mittelpunkt.
- => Kein Kunde geht zwischen den Institutionen „verloren“.



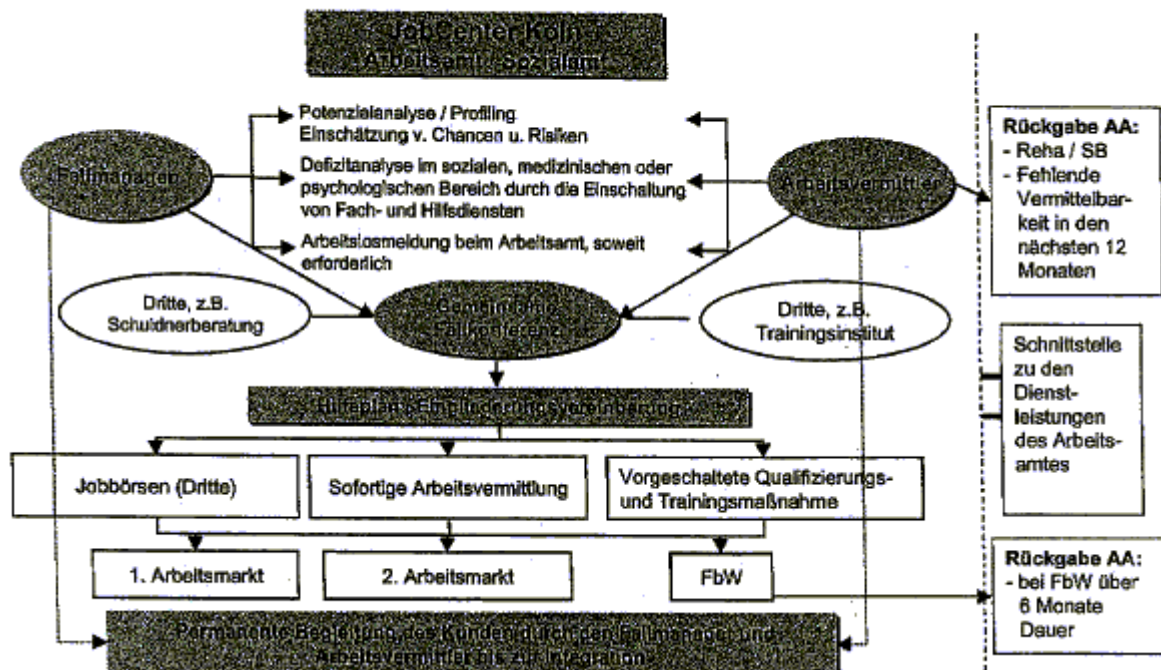
Ziele

- One-face-to-the-customer
- Angebot ganzheitlicher Problemlösung
- Synergieeffekte durch Vernetzung
- Übersichts- und Orientierungshilfen für Kunden ➔ Förderung Self-Service
- Schaffen von Freiräumen für neue Beratungsqualität

Zielgruppen im JobCenter:
 1,72 Mio. ALG I Empfänger
 1,38 Mio. ALG II Empfänger
 1,62 Mio. erwerbsf. Sozialhilfeempf.
 Zusätzlich ca. 1 Mio. in Maßnahmen
 und ca. 1 Mio. Arbeitssuchende

- 6 -

Beispiel JobCenter Köln: Ganzheitliche Betreuung der Arbeitslosen



- 7 -

Service für Kunde Arbeitgeber

- Eine verstärkte Beachtung der Arbeitgeber als zweite Kundengruppe der BA verbessert die Bereitschaft von Unternehmen mit den Arbeitsämtern zusammenzuarbeiten und offene Stellen zu melden.
- Segmentierung von Arbeitgebern nach Stellen- und Betreuungspotenzial
- Persönliche Key-Account Betreuung für Großunternehmen
- Ansprech-Teams und Branchen-Know How für KMU
- Übernahme der Personalabteilungen von Kleinunternehmen, Teams für Ich-AG/Familien-AG in PSA.
- Beratung für alle BA-relevanten Fragen der Arbeitgeber (Beschäftigungstransfer, Arbeitszeitmodelle, Qualifizierung usw.).
- Unterstützung von Unternehmen in Krisensituationen.
- Service durch Call Center und Zugang zu den EDV-Systemen der BA. Aufbau standardisierter Schnittstellen zu anderen Stellenbörsen.
- Einsatz von mobilen Außendienstern für die Arbeitgeberbetreuung.
- Einteilung freier Stellen nach dem Job-Familien-Konzept, um Sucherfolg und Vermittlungschancen zu erhöhen und Zumutbarkeit zu steuern.

- 8 -

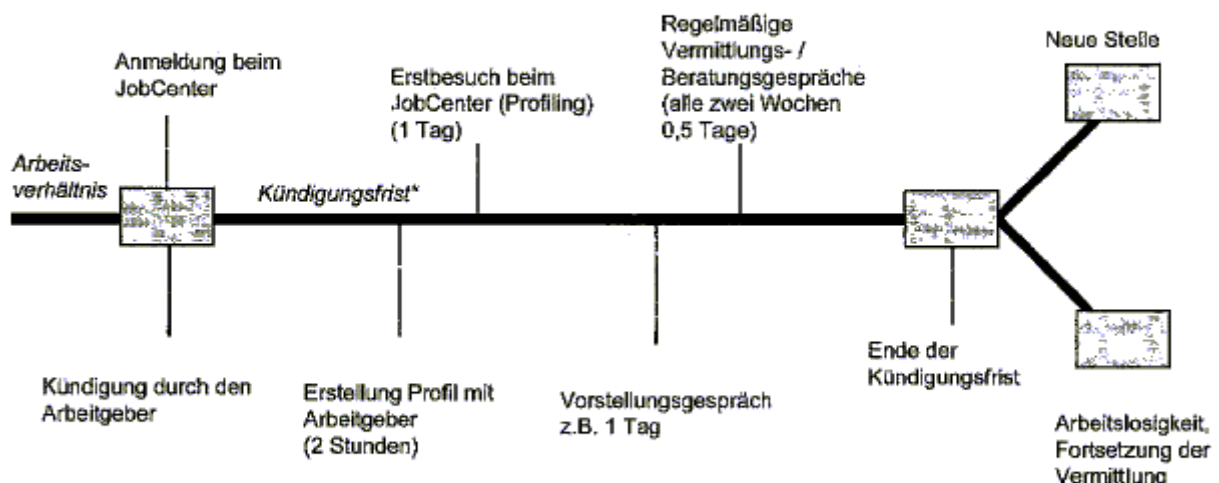
2. Familienfreundliche Quick-Vermittlung (*Familienmütter/-väter, Alleinerziehende*) und Erhöhung der Geschwindigkeit in der Vermittlung (*Änderung der Meldefristen*)

Detailierung

- Sofortiger Beginn der Vermittlungsaktivitäten nach Erhalt der Kündigung.
- Arbeitgeber stellt MA zeitweise zur Arbeitssuche frei und unterstützt MA bei Profilerstellung.
- Eine Meldepflicht besteht für den Arbeitnehmer (Karenzzeitregelung).
- Die Funktionen Vermittler und Berater werden zu einer Tätigkeit zusammengelegt. Der künftige „Vermittlungs-Berater“ konzentriert seine Arbeit auf die Wiedereingliederung von Arbeitslosen.
- Größerer Gestaltungsspielraum und Anreizsysteme für Vermittler / Berater.
- Betreuungsverhältnis Vermittler zu Arbeitslosen je nach Betreuungsbedarf von 1:60 bis max. 1 : 200.
- Erhöhung der Zahl der gemeldeten freien Stellen durch Zugang der Arbeitgeber zu den Leistungen der PersonalServiceAgentur (PSA).
- Verstärkung von Selbstinformationseinrichtungen im JobCenter, in öffentlichen Einrichtungen und im Internet (Benchmarks sind die besten Privat-Onlinestellenbörsen wie z.B. Job-Pilot, Stepstone etc.).
- Bundesweiter Zugriff aller Akteure des Arbeitsmarktes, insb. von privaten Vermittlern, Zeitarbeitsfirmen und Arbeitgebern auf die Profile der Arbeitssuchenden.
- Familienmüttern /-väter und Alleinerziehenden wird eine besondere Priorität bei der Vermittlung eingeräumt.
- Jeden Montag erhalten der Leiter des JobCenters und der Vorsitzende der BA eine Liste der arbeitslosen Erwerbspersonen mit Familienverantwortung.
- Durch die Einbindung der Öffentlichkeit (Bürgermeister, Personalchefs, Medien) entsteht ein Verantwortungsgefühl und eine höhere Bereitschaft zur Bevorzugung von Arbeitslosen mit Familie und Kindern.
- Priorisierung der Vermittlung von Familien durch zielgruppenorientiertes Bonuspunktesystem für den Vermittler..
- Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch die JobCenter.

- 9 -

Mit Beginn der Kündigungsfrist erhält der Stellensuchende eine umfassende Betreuung durch das JobCenter



- Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer für die Bewerbungsaktivitäten freizustellen
- Die Hälfte der Freistellungszeiten trägt der Arbeitnehmer durch Urlaubsansprüche bzw. Abbau von Arbeitszeitguthaben

* Für Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen, Azubis etc. müssen Pauschalregelungen getroffen werden (z.B. Meldung 6 Wochen vor Vertragsablauf)

- 10 -

Bei verspäteter Meldung der Kündigung werden in drei Klassen pauschale Abzüge vom Arbeitslosengeld eingeführt

Nutzung der Aktionszeit

- Meldung der Kündigung und sonstiger Umstände, die zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führen (z.B. befristete Beschäftigung) am gleichen Tage
- Meldefrist beginnt somit zwischen 2 Wochen und 7 Monaten vor potenzieller Arbeitslosigkeit
- Bei verspäteter Meldung werden pauschale Abzüge des Arbeitslosengeldes in den ersten Tagen der Arbeitslosigkeit vorgenommen
- Höhe des Abzugs richtet sich nach Anspruch auf Arbeitslosengeld und wird in drei Stufen bemessen
- Abzugspauschale orientiert sich an der Untergrenze des jeweiligen ALG-Anspruchs auf Basis des vorherigen Bruttoentgelts
- Der Abzug erfolgt pro Tag und könnte begrenzt werden (Vorschlag BMA):
 - innerhalb eines Monats: bis zu 10 Tage
 - über 1 Monat verspätet: 12 Tage
 - am ersten Tag der Arbeitslosigkeit: 15 Tage

- Tagespauschbeträge bei verspäteter Meldung*

50 Euro pro Tag Verspätung	Bruttomonatsverdienst > 3.000 Euro
35 Euro pro Tag Verspätung	< 3.000 Euro
10 Euro pro Tag Verspätung	< 1.700 Euro
0	< 325 Euro

* Berechnungsgrundlage ist SGB III, Leistungsentgeltverordnung 2002. Bei der Ermittlung des Pauschbetrages wurde jeweils in etwa von einem Zwanzigstel des allgemeinen Leistungssatzes nach den Pauschalwerten, monatlichen Nettoentgelten ausgegangen und der so ermittelte Betrag gerundet

Familienfreundliche Vermittlung: Arbeitslosigkeit bekommt ein Gesicht

Beispiel: Der Leiter des JobCenters Braunschweig bekommt jeden Montag eine Liste mit den arbeitslosen Familienvorständen und Alleinerziehenden*

Name	Vorname	Vorherige Tätigkeit	Arbeitslos seit	Familienstand	Anzahl Kinder	ALG
Müller	Anton	LKW-Fahrer	1. Juni 2001	verheiratet	4	950,- €
Hagemann	Josef	Fleisenleger	15. September 1999	verheiratet	3	1.326,- €
Koller	Annamarie	Sekretärin	1. Mai 2000	ledig	2	1.250,- €

* Fiktive Beispiele.

Weitere Daten wie z.B. eingeleitete Maßnahmen und Eingliederungsvereinbarungen sind in einer elektronischen Fallakte hinterlegt. Fragen des Datenschutzes sind zu klären.

Vorschlag für ein Bonussystem

- Während des Erstgesprächs (Profiling) stellt der Vermittler / Berater auch den Familienstatus des Betroffenen fest.
- Der Vermittler unterliegt einem Anreizsystem, das ihm höhere Prämien verspricht, wenn besondere Zielgruppen vermittelt werden (Jugendliche, Langzeitarbeitslose, Familienmütter/-väter etc.)
- Vorgesehen ist ein Bonuspunktesystem, das für noch in Beschäftigung stehende 1 Punkt verspricht, die Vermittlung Alleinerziehender Elternteile oder Behinderte bringt dagegen 12 Punkte. Dazwischen sind weitere Stufen gegliedert. 2 Punkte für Arbeitslose, die (noch) keine Leistungen beziehen, 4 Punkte für kurzfristig Arbeitslose, Familienmütter/-väter 6 Punkte und 8 Punkte für Ältere, Jugendliche und Langzeitarbeitslose.
- Der Vermittler, der ein großes Interesse hat, viele Punkte zu erzielen, wird sich also im Normalfall intensiver mit der Zielgruppe Familienmütter/-väter, Alleinerziehende beschäftigen und Job-Angebote diesen eher zugänglich machen, als anderen, die weniger stark priorisiert sind.
- Zusätzlich ist es notwendig, dass auch die Arbeitgeber sich besonders dieser Zielgruppe zuwenden, wenn sie Arbeitskräfte aus Arbeitslosigkeit rekrutieren. Im Rahmen der Arbeitsplatzbilanz könnte ebenso eine Abstufung / Gewichtung nach Art der vorgenommenen Einstellungen eingeführt werden. Wer Familienmütter/-väter oder Alleinerziehende Elternteile einstellt, erhält einen höheren positiven Beitrag in seiner Arbeitsplatzbilanz, als bei Einstellung eines Singles. (Die Vermittlung von Singles wird dadurch nicht beeinträchtigt, da letztendlich die Qualifikation entscheidet)

- 13 -

Familienfreundlichkeit kann durch ein Bonuspunktesystem erreicht werden: Familienmütter/-väter, Alleinerziehende und andere Zielgruppen können so optimal priorisiert werden

1 Punkt	2 Punkte	4 Punkte	8 Punkte	12 Punkte
<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von Personen, die eine Beschäftigung haben und lediglich den Arbeitgeber wechseln möchten 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von gekündigten, potenziellen Arbeitslosen während der Kündigungsfrist 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von normalen Arbeitslosen (unter ein Jahr) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von Familienmüttern/-väter • Vermittlung von Jugendlichen • Vermittlung von Personen mit größeren Vermittlungshemmnissen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von Behinderten • Vermittlung von Alleinerziehenden Müttern/Vätern • Vermittlung von Langzeitarbeitslosen

↓

Die Zielgruppen Familie, Jugendliche, Langzeitarbeitslose und Behinderte haben die größte Priorität

- 14 -

3. Neue Zumutbarkeit und Freiwilligkeit

Detaillierung

- Die Zumutbarkeit muss nach geographischen, materiellen, funktionalen und sozialen Kriterien in Verbindung mit Freiwilligkeit und Pflichten neu formuliert werden (§ 121 SGB III).
- Ein ganzheitlicher Finanz- und Familienstatus der Arbeitslosen muss erfasst werden.
- Um die Umsetzbarkeit der Zumutbarkeitskriterien zu gewährleisten, ist die Beweislast umzukehren, d.h. der Arbeitslose muss beweisen, dass eine Stelle, die er abgelehnt hat, nicht zumutbar ist.
- Die Zumutbarkeit muss auch in Abhängigkeit vom Familienstatus des Arbeitslosen durchgesetzt werden (jungen, alleinstehenden Arbeitslosen kann mehr zugemutet werden als Familienmüttern/-väter).
- Umfassende Dienstleistung in der Vermittlung – organisiert durch das JobCenter - unterstützen die Zumutbarkeit (Kinderbetreuung, Wohnungsvermittlung etc.)
- Freiwilligkeit: Freie Bürger/-innen in einem freiem Land bei Erhalt einer solidarischen Grundversicherung für den Notfall (in Arbeit).

- 15 -

Die funktionale Zumutbarkeit wird mit der Dauer der Arbeitslosigkeit stufenweise erweitert



- 16 -

Die neue Zumutbarkeit richtet sich nach klaren Kriterien

- Beispiel* -

		Dsuer der Arbeitslosigkeit		
		< 3 Monate	3-6 Monate	> 6 Monate
Familienstatus	ledig	Finanziell: -20 Prozent Geografisch: BRD Funktional: Fokus I	Finanziell: -30 Prozent Geografisch: BRD Funktional: bis Fokus II	Finanziell: Höhe ALG Geografisch: BRD Funktional: bis Fokus III
	Verheiratet	Finanziell: -20 Prozent Geografisch: Tagespendelbereich Funktional: Fokus I	Finanziell: -30 Prozent Geografisch: Tagespendelbereich Funktional: bis Fokus II	Finanziell: Höhe ALG Geografisch: BRD Funktional: bis Fokus III
	Haushaltsvorstand mit Kindern u. Allein-erziehende	Finanziell: -10 Prozent Geografisch: Ortsnah Funktional: Fokus I	Finanziell: -15 Prozent Geografisch: Ortsnah Funktional: bis Fokus II	Finanziell: -20 Prozent Geografisch: Tagespendelbereich Funktional: bis Fokus II

* Härtefälle sind durch Vermittler/Berater zu berücksichtigen

- 17 -

4. Jugendliche Arbeitslose / Ausbildungszeitwertpapier (Teil 1 v. 2)

Detaillierung

- Jugendliche Arbeitslose benötigen besondere Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Eingliederung. Insbesondere ist dies der Zugang zu Ausbildungsplätzen und Weiterbildungsmaßnahmen.
- Über JobCenter und PersonalServiceAgentur können Jugendliche entsprechend ihrer Voraussetzungen gefördert und mit hoher Priorität in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.
- Die neue Zumutbarkeit erlaubt besonders jungen Arbeitssuchenden ohne eigene Familie eine hohe Mobilität.
- Verbesserung der schulischen und beruflichen Bildung, Orientierung am Arbeitskräftebedarf der Unternehmen.
- Verstärkter Einsatz von Zeitarbeit, um Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, ihre Interessen zu entdecken und verschiedene Stellen auszuprobieren. Ausbildungszeitwertpapiere zur Förderung des Abschlusses einer Berufsausbildung für alle Jugendlichen, die keine Ausbildung abgeschlossen haben.
- Für Jugendliche ohne Hauptschulabschluss können die JobCenter berufsvorbereitende Maßnahmen in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern anbieten (z.B. Praktika)

- 18 -

4. Jugendliche Arbeitslose / Ausbildungszeitwertpapier (Teil 2 v. 2)

Detaillierung

Die Finanzierung erfolgt durch

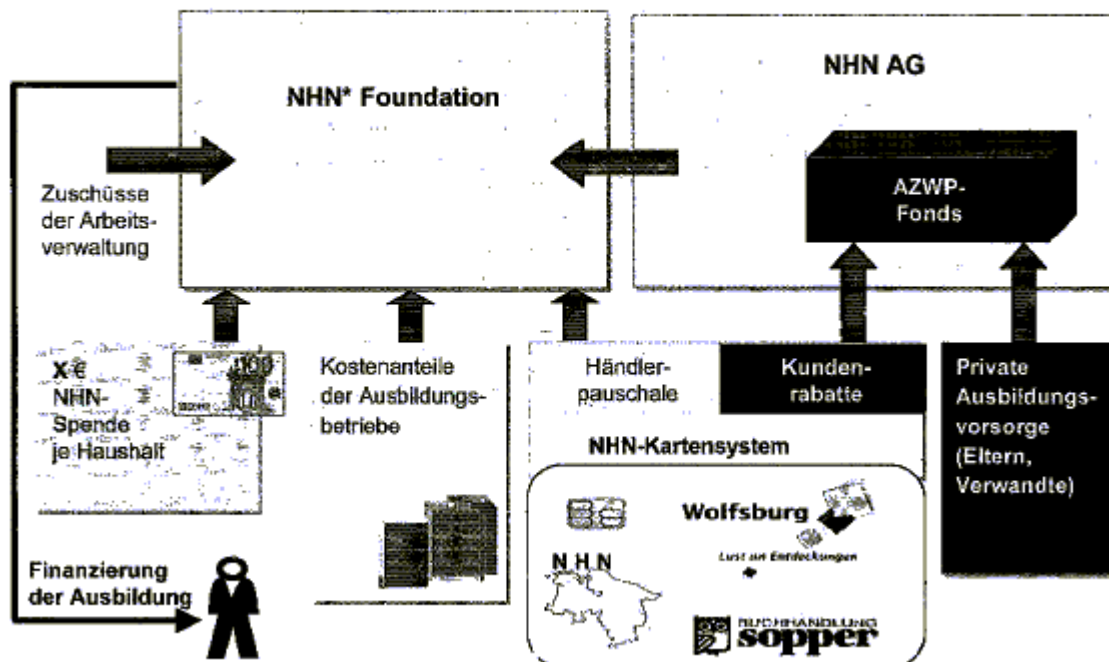
- Rabattkartensystem (ähnlich Miles & More)
- Ausbildungsfonds (von den Familien der Auszubildenden Jugendlichen bereits frühzeitig angelegt, Fondverwaltung durch den Verein)
- Spenden aller gesellschaftlichen Gruppen (x € pro Bundesbürger)
- Zuschüsse der Arbeitsverwaltung

Das Ausbildungszeitwertpapier wird von einer gemeinnützigen Organisation, die sowohl Spenden als auch Zuschüsse erhält, für die Schaffung von Ausbildungsplätzen zur Verfügung gestellt. Unternehmen, die davon Gebrauch machen, erhalten entweder Zuschüsse oder den kompletten Kostenersatz für die Einstellung eines Jugendlichen im Rahmen einer Ausbildung, wenn dieser ein Ausbildungszeitwertpapier vom JobCenter erhalten hat.

Vermeidung des Abbaus regulärer Ausbildungsplätze durch Stichtagsregelung

- 19 -

Finanzierung des Ausbildungszeitwertpapiers am Beispiel der NHN AG



* NHN = Niedersachsen helfen Niedersachsen. Das Modell kann auf jedes Bundesland übertragen werden

- 20 -

5. „Bridgesystem“ und Förderung älterer Arbeitsloser

Detaillierung

- Ältere Arbeitslose (älter als 55 Jahre) werden auf eigenen Wunsch aus der Betreuung der JobCenter herausgenommen und erhalten eine kostenneutral gerechnete monatliche Zahlung inklusive Sozialversicherungsbeiträgen statt des Arbeitslosengeldes (Rechenmodelle in Arbeit).
- Das System führt zu keinen Mehrkosten für die Bundesanstalt, da die Berechtigung zum Bezug von ALG II (Bedürftigkeitsprüfung) und die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsaufnahme individuell gegengerechnet wird.
- Das JobCenter kann dadurch seine Vermittlungsbemühungen auf die Fälle konzentrieren, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.
- Durch das Modell wird Frühverrentung nicht gefördert, aber Arbeitslose, die finanziell über Freiräume verfügen, können aus dem Betreuungssystem ausscheiden.
- Die Regelung muss angesichts der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahren stufenweise zurückgeführt werden.
- Die Transparenz in der Statistik wird dadurch hergestellt, dass die Teilnehmer am Bridgesystem in Summe offen ausgewiesen werden (Dies gilt auch für Teilnehmer der Ich-AG sowie Mitarbeiter in der PSA).
- Gleichzeitig sollen ältere Arbeitslose zur Aufnahme einer Tätigkeit motiviert werden, indem die Lücke zwischen früherem Nettoverdienst und einem geringeren Nettoverdienst in einer neuen Tätigkeit durch eine neuartige Lohnversicherung abgemildert wird.
- Seitens der Arbeitgeber werden die Hürden für die Einstellung älterer Arbeitnehmer aufgehoben und zusätzlich ein finanzieller Anreiz gewährt. Zum einen sollen für ältere Arbeitnehmer grundsätzlich befristete Arbeitsverträge beliebiger Dauer möglich sein. Zum anderen entfällt für diese Mitarbeiter der Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung.

- 21 -

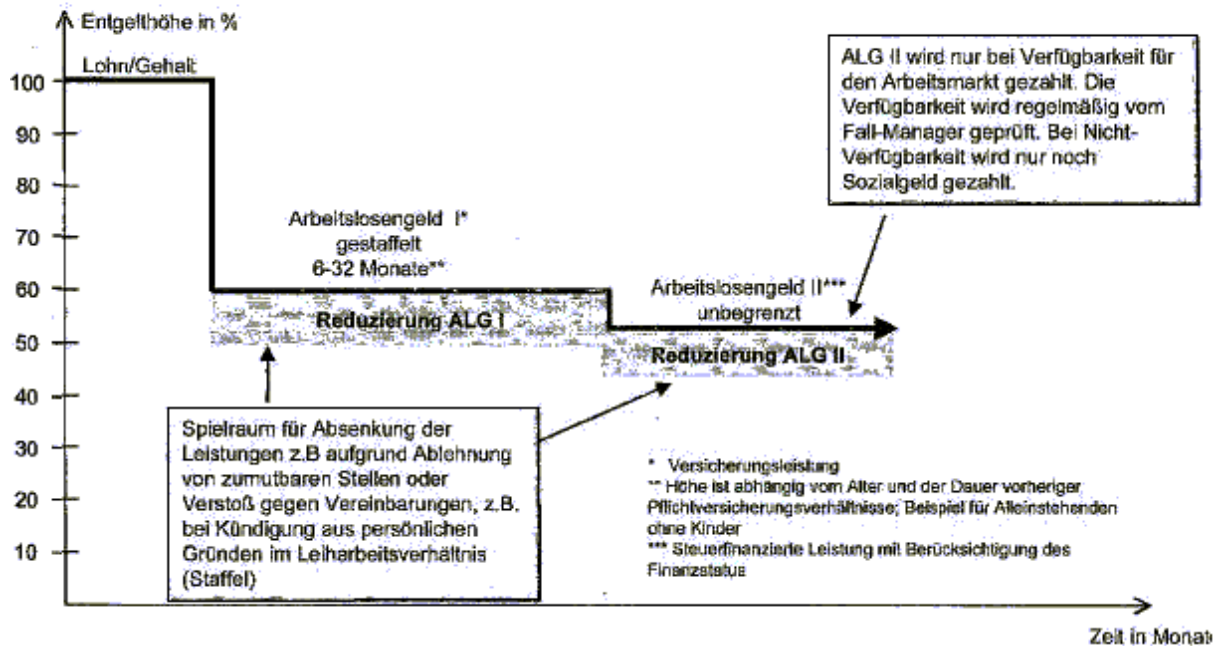
6. Zusammenlegung von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe / Finanzstatus / Signatürkarte

Detaillierung

- Das Arbeitslosengeld (ALG I) wird sofort in genau berechneter Anspruchshöhe ausgezahlt, die Dauer der Leistungen bleibt gegenüber der heutigen Regelung unverändert.
- Die Berechnungsgrundlagen werden im Normalfall und für Sonderfälle deutlich vereinfacht (z.B. Verkürzung der Nachweiszeit von 7 Jahren auf 1 Jahr).
- Der Anspruch auf Arbeitslosengeld II (steuerfinanziert, Höhe oberhalb der Sozialhilfe) wird unbegrenzt gezahlt. ALG II wird aber nur bei Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt gezahlt. Die Verfügbarkeit wird regelmäßig vom Fall-Manager geprüft. Bei Nicht-Verfügbarkeit wird nur noch Sozialhilfe gezahlt.
- Zur erleichterten Feststellung der Höhe des Anspruchs wird schnellstmöglich eine Signatürkarte eingeführt. Zeiten und Höhe der Lohnzahlungen an Arbeitnehmer werden in eine zentrale Datenbank gespeist.
- Die Karte enthält einen Schlüssel, mit dem die Arbeitsverwaltung auf die zentrale Datenbank zugreifen kann. Beantragt der Arbeitslose also Geldleistungen, kann die Anspruchshöhe sofort festgestellt werden, da alle relevanten Informationen vorliegen.
- Der Vermittler/Berater erhält flexiblere Möglichkeiten, bei Ablehnung zumutbarer Stellen oder bei Verstoß gegen Vereinbarungen die Entgeltleistungen zu kürzen.
- Die freiwerdende Personalkapazität aufgrund der Vereinfachung der Anspruchsfeststellung kann in Vermittlung und Beratung investiert werden.

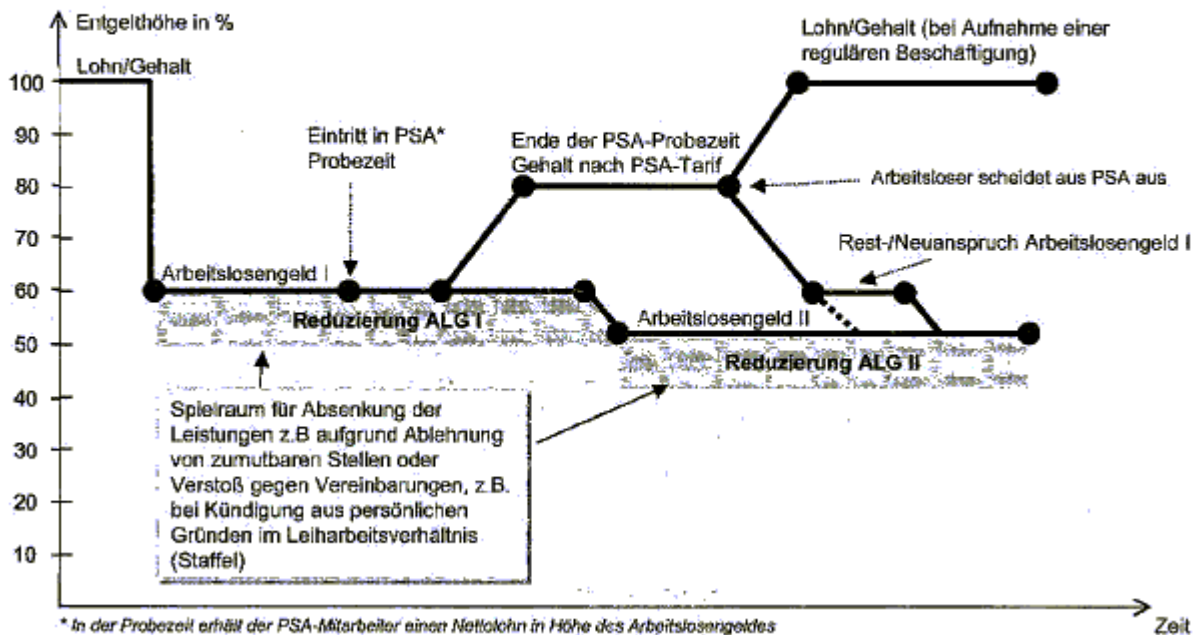
- 22 -

Mögliche Neugestaltung der Entgeltersatzleistungen für alle Erwerbsfähigen



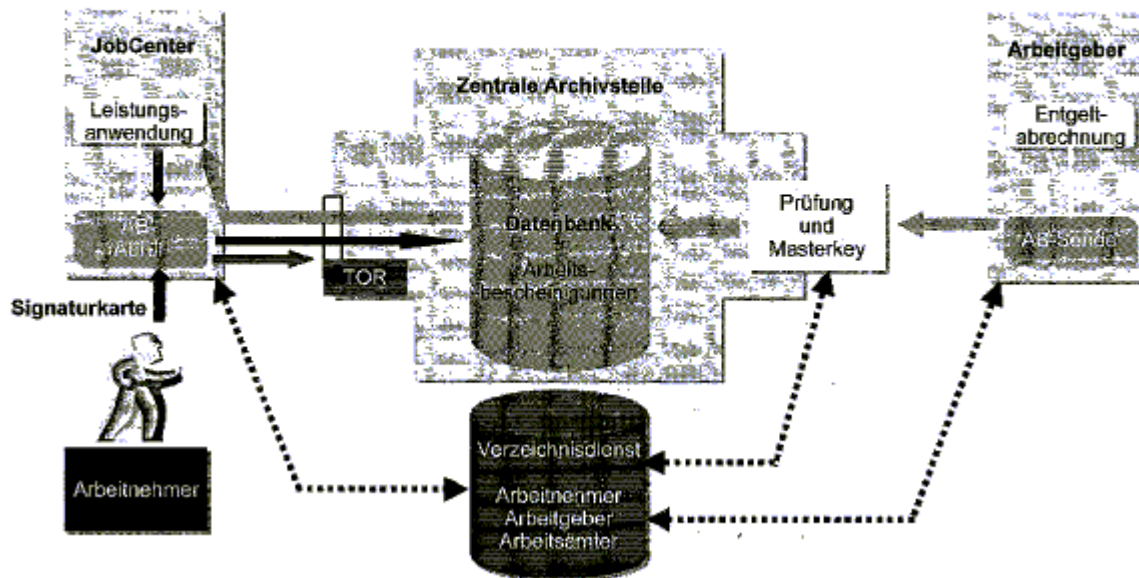
- 23 -

In Zukunft erhält der Arbeitslose mit der PSA eine zusätzliche Alternative zur Verbesserung seiner Einkommenssituation



- 24 -

Schnellstmögliche, flächendeckende Einführung der Signaturkarte zur Anspruchsberechnung



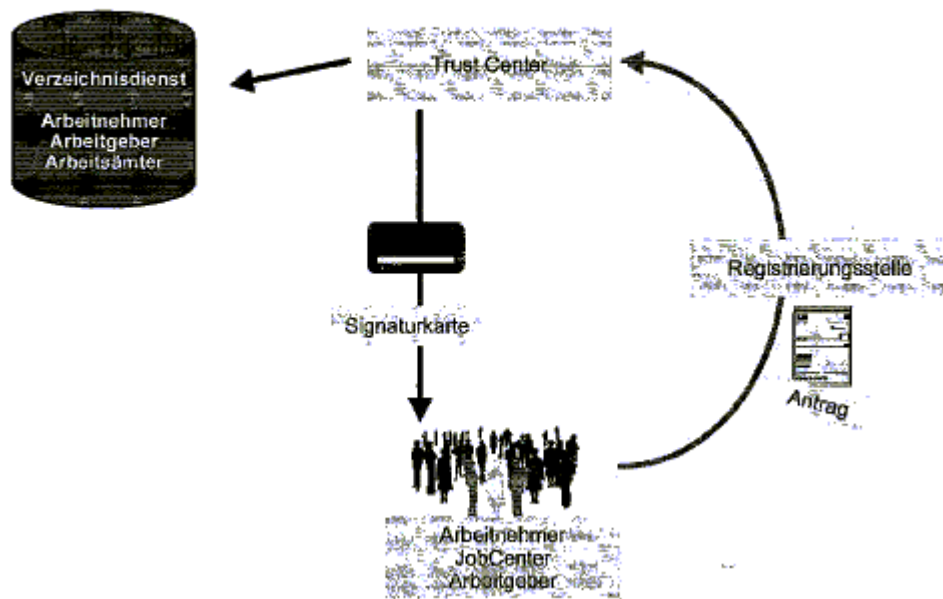
- 25 -

Ablauf der Dateneingabe und des Datenabrufs mit Signaturkarte

- **Arbeitgeber (bei KMU i.d.R. der Steuerberater)**
 - Erstellt die Arbeitsbescheinigung per Lohn-/Gehalt-EDV
 - Sendet die Arbeitsbescheinigung an die zentrale Prüfstelle
- **Zentrale Prüfstelle**
 - Prüft die Arbeitsbescheinigungen
 - Verschlüsselt und signiert für zentrales Archiv
- **Zentrales Archiv**
 - Speichert alle Arbeitsbescheinigungen
 - Reorganisiert Archiv und Signaturen (durch Master-Key möglich)
 - Re-Signatur bei Verlust der AG-Signaturkarte möglich
- **JobCenter**
 - Ermöglicht Zugriff auf zentrale Datenbank durch Steuerung „Tor“
 - Verfügt über Infrastruktur für den Zugriff
 - Kann Registrierungsstelle für Signaturkarten sein
 - Kann gesperrte Signaturkarten einziehen
- **Arbeitnehmer**
 - Verfügt über Signaturkarte, die in Kombination mit Signaturkarte eines JobCenters den Zugriff auf die persönlichen Arbeitsbescheinigungen ermöglicht
- **Verzeichnisdienst**
 - Hält alle öffentlichen Schlüssel der Beteiligten vor
 - Wird von den/dem Trust Center(n) beschickt

- 26 -

Sicherheitsverfahren – Über ein Trust Center wird die Zugriffsberechtigung geprüft und Zugang zu den Verdienstbescheinigungen gewährt



- 27 -

7. Arbeitsplatzbilanz / kein Nachschub für Nürnberg / Bonussystem für Unternehmen

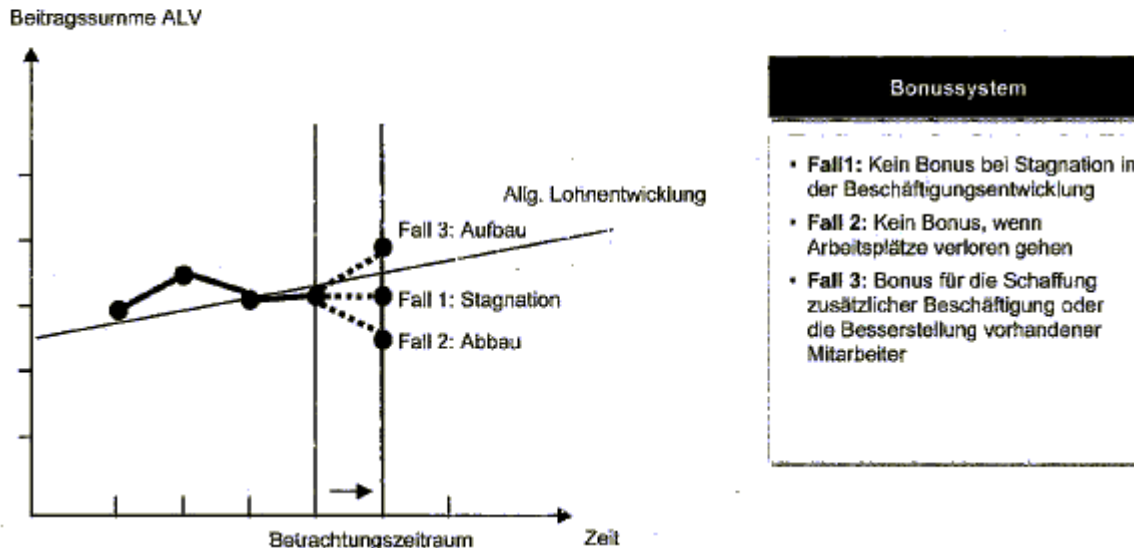
Detaillierung

- Arbeitgeber, die eine positive Beschäftigungsentwicklung aufweisen, erhalten einen Bonus von der Arbeitslosenversicherung erstattet
- Als einfachen Maßstab, der ohne zusätzlichen bürokratischen Aufwand erfassbar ist, wird die Summe der abgeführten Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung herangezogen
- Überschreiten die gezahlten Arbeitslosenversicherungsbeiträge die Zahlungen des Vorjahres um mehr als z.B. 3 % (allgemeine Lohnentwicklung), erhält der Arbeitgeber im Dezember des laufenden Jahres einen Bonus von x % auf die Gesamtsumme der zu zahlenden Versicherungsbeiträge. Der Bonus kann direkt von der Dezemberzahlung abgezogen werden. Die Richtigkeit des Abzuges wird stichprobenhaft von der einziehenden Stelle überprüft
- Das System fördert arbeitsmarktgerechtes Verhalten und kleine Unternehmen, die eine dynamische Beschäftigungsentwicklung vorweisen können.
- Durch Veröffentlichung der Zahlen in Geschäftsberichten oder Internet kann ein gegebenenfalls mehrjähriger positiver Bonus als Kriterium für Mitarbeiterattraktivität und verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln benutzt werden.

- 28 -

Die Arbeitsplatzbilanz fördert Unternehmen, die Arbeitsplätze erhalten oder neue schaffen – Entlassungen werden nicht bestraft

- Bonussystem anhand der Beitragssummen zur Arbeitslosenversicherung -



- 29 -

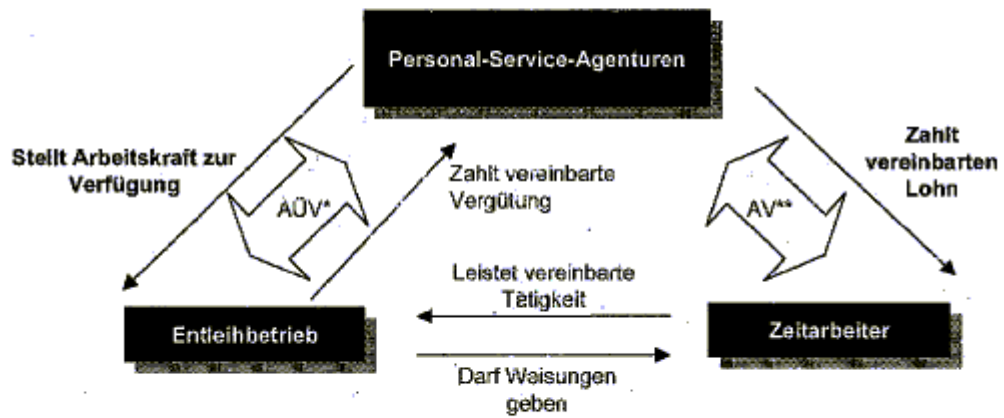
8. PersonalServiceAgentur (PSA) als Business-Unit / Betriebsnahe Weiterbildung / Integration schwer Vermittelbarer

Detaillierung

- Herzstück des Abbaus der Arbeitslosigkeit ist eine neue Form der Zeitarbeitsgesellschaft, die Personal-Service-Agentur (PSA). Jedes JobCenter wird künftig mit einer eigenen oder outgesourcten PSA zusammenarbeiten.
- Das JobCenter bietet allen erwerbsfähigen Arbeitslosen die Möglichkeit einer Beschäftigung bei der PSA. Die Entscheidung über die Einstellung obliegt der PSA. Wenn der Arbeitslose ein zumutbares PSA-Angebot nicht annimmt, wird der Vermittler das Arbeitslosengeld reduzieren („Freiwilligkeit auf beiden Seiten“).
- Über die PSA können Unternehmen neue Mitarbeiter suchen, Unternehmen können zu geringen Kosten auf Probe oder gegen Entgelt Mitarbeiter leihen, Trainingsmaßnahmen veranlassen oder die eigene Personaladministration entlasten.
- Der Vermittler / Berater entscheidet über Probezeiten und deren Kostenverrechnung. Eingliederungszuschüsse etc. können damit entfallen.
- Über die PSA's werden betriebsnahe Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen möglich.
- So entstehen für alle Erwerbsfähigen, auch für schwer vermittelbare Arbeitslose (Langzeitarbeitslose, Behinderte) zusätzliche Chancen, wieder in das Arbeitsleben integriert bzw. bei Bewährung von einem Unternehmen übernommen zu werden.
- Faktisch führt die verstärkte Einschaltung von Zeitarbeitsfirmen und PSA's aus Sicht der Unternehmen zu einer Neutralisierung des Kündigungsschutzes, die Beschäftigten selber haben aber in den Zeitarbeitsfirmen und PSA's den vollen rechtlichen Kündigungsschutz und unterliegen dem Arbeitsrecht.
- Die PSA ist eine eigenständige Business-Unit mit Vergütung auf Honorarbasis entsprechend den marktüblichen Bedingungen für Personalvermittler und Zeitarbeitsfirmen.
- Die Beschäftigten in der PSA erhalten während der Probezeit (max. 6 Monate) einen Nettolohn in Höhe ihres Arbeitslosengeldes. Danach wird bei Bewährung Lohn gemäß PSA-Tarif gezahlt.
- Beschäftigte in der PSA werden in der Statistik gesondert ausgewiesen.

- 30 -

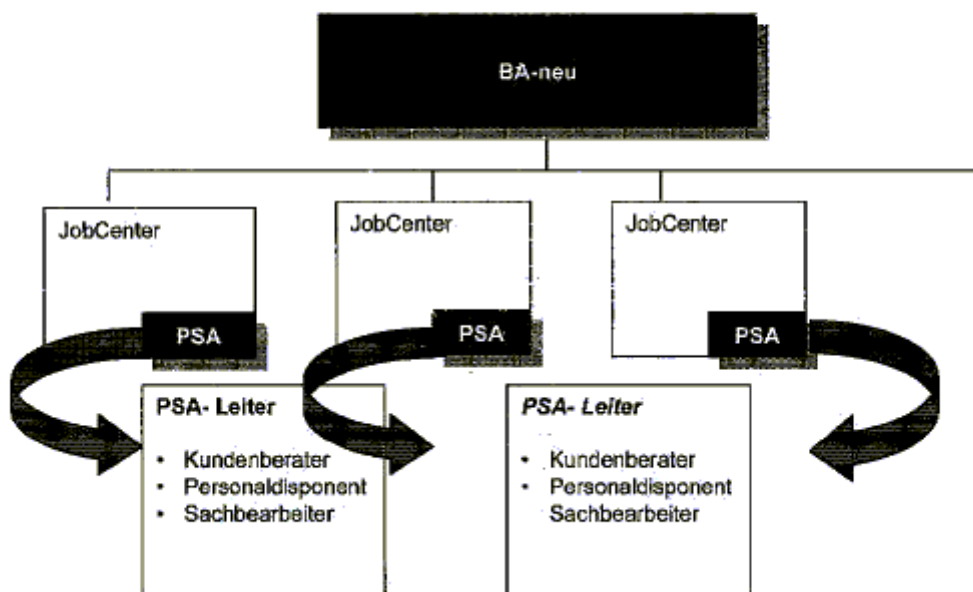
Die Grundprinzipien der Arbeitnehmerüberlassung gelten auch für die Personal-Service-Agenturen



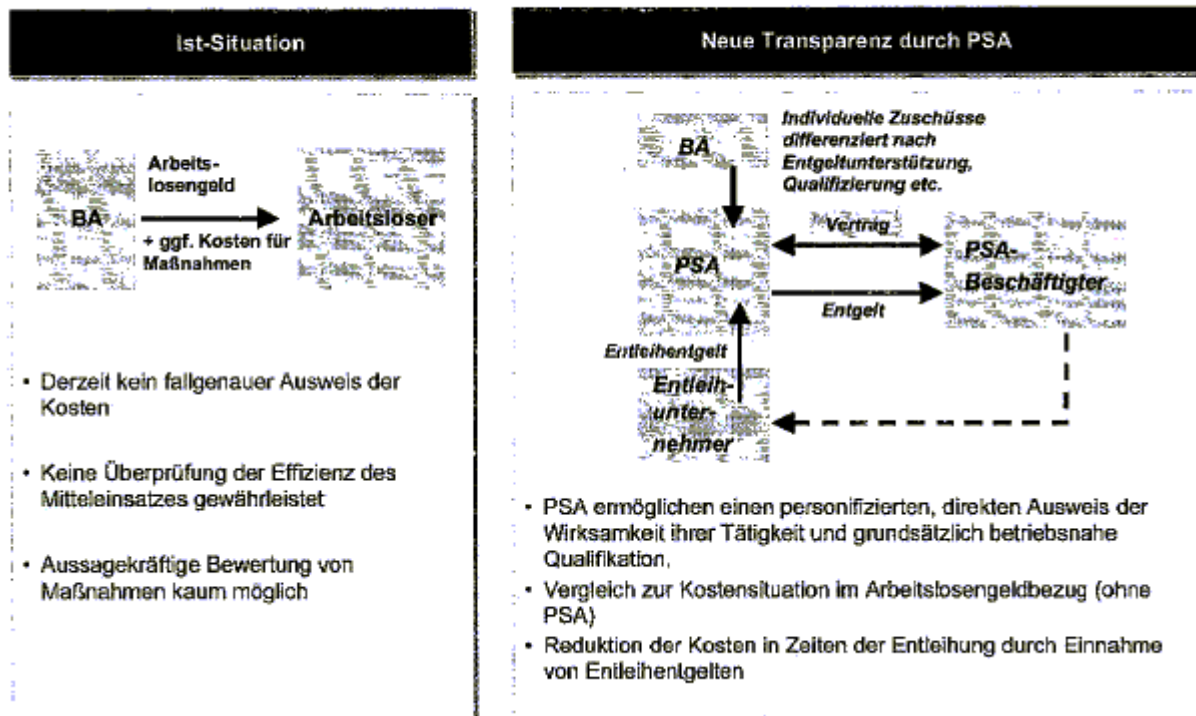
* Arbeitnehmerüberlassungsvertrag
 ** Arbeitsvertrag

Quelle: Adecco

Jedes JobCenter arbeitet eng mit einer PersonalServiceAgentur zusammen



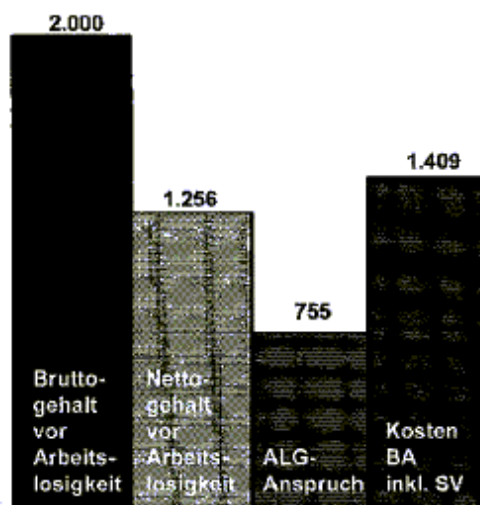
Durch PSA's wird die Wirkung von Maßnahmen messbar und transparent



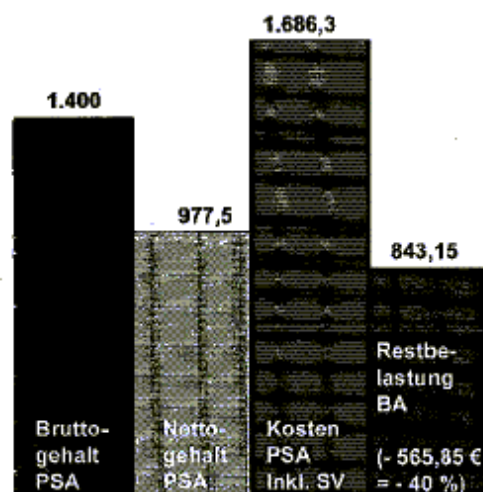
- 33 -

Die Arbeit in der PSA lohnt sich für den Arbeitslosen und entlastet die Bundesanstalt (nach Probezeit)

- Beispielrechnung: Arbeitslosengeldanspruch und Gesamtkosten der BA -



- Beispielrechnung: Entlohnungsmodell PSA* -



*Annahme: Der PSA-Tariflohn nach der Probezeit entspricht 70 Prozent des vorherigen Bruttogehalts
Die PSA erwirtschaftet 50 Prozent ihrer Kosten durch den Verleih von Mitarbeitern

- 34 -

Voraussetzungen und Erfolgsfaktoren für PersonalServiceAgenturen

Gestaltungsbedarf	
Privatrechtliche Organisation	<ul style="list-style-type: none"> Personal-Service-Agenturen sind privatrechtlich organisiert und agieren auf Basis des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Sie werden nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten geführt und erwirtschaften mittelfristig ihre Kosten durch Erlöse aus dem Verleih, der Vermittlung und Zuschüssen der JobCenter.
Deregulierung	<ul style="list-style-type: none"> Aufhebung des Synchronisations- und besonderen Befristungsverbots Aufhebung des Verbotes der Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe Aufhebung der Beschränkung der Überlassungsdauer Aufhebung administrativer Auflagen wie die Pflicht zu muttersprachlichen Arbeitsverträgen und die Pflicht zur Ausstellung von Kontrollmitteilungen an Krankenkassen und Landesarbeitsämter Aufhebung des Wiedereinstellungsverbots
Entlohnung	<ul style="list-style-type: none"> Zwischen der PSA und dem Arbeitslosen wird ein Arbeitsvertrag geschlossen. Die Entlohnung erfolgt während der Probezeit in Höhe des ALG, danach zu einem PSA-Tarifvertrag. Private Verleihfirmen erhalten ihre Zulassung auf der Grundlage von Tarifverträgen.
Kooperation JobCenter, PSA, Private Zeitarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Die Bearbeitung des Marktes erfolgt in enger Kooperation zwischen PSA und Personaldienstleister. Gegebenenfalls ist regional eine Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten vorzunehmen. So haben private Anbieter oft ein spezielles Know How für die Bearbeitung von speziellen Segmenten von Arbeitssuchenden. Sowohl die PSA als auch die privaten Personaldienstleister können aus dem gesamten Pool Arbeitslose als Mitarbeiter rekrutieren.
Ausschreibungsverfahren	<ul style="list-style-type: none"> Personal-Service-Agenturen können an private Personaldienstleister outgesourct werden. Private Personaldienstleister verfügen bereits heute über ein Niederlassungsnetzwerk. Speziell in diesem Fall, wenn PSA durch private Anbieter betrieben werden, sind Regeln in der Zusammenarbeit mit den privaten Wettbewerbern noch zu definieren.

- 35 -

Prioritäten und Unterschiede in der Zeitarbeit

	Ziele kommerzielle Zeitarbeit	Ziele PSA
Finanziell	<ul style="list-style-type: none"> Gewinnorientierung 	<ul style="list-style-type: none"> Kostendeckung und Gewinnorientierung
Dauer	<ul style="list-style-type: none"> Möglichst langer Zugriff auf die Arbeitnehmer, solange diese verliehen werden können 	<ul style="list-style-type: none"> Schnellstmögliche Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt, aber auch mehrfache Verleihung (Vermittlungsorientierung)
Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> Möglichst passgenaue Qualifikation wird vorausgesetzt. Kaum Neigung, Mitarbeiter intern zu qualifizieren 	<ul style="list-style-type: none"> Betriebsnahe Qualifikation der Mitarbeiter in verleihefreien Zeiten, um deren Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> Alle Erwerbsfähigen, die gewinnbringend verliehen werden können 	<ul style="list-style-type: none"> Erwerbsfähige Arbeitslose

Die Unterschiedlichkeit der Ziele bedingt auch unterschiedliche Anforderungen der entleihenden Unternehmen.

- 36 -

9. Neue Beschäftigung und Abbau von Schwarzarbeit durch "Ich-AG" oder "Familien-AG" mit vollwertiger Versicherung, Mini-Jobs mit Pauschalversicherung und Abzugsfähigkeit von privaten Dienstleistungen (Teil 1 v. 2)

Detaillierung

- Zielsetzung der „Ich-AG“ und „Familien-AG“ ist das Herausholen von heutigen Schwarzarbeitern in eine legale Beschäftigung, die Schaffung und Vergrößerung des in Deutschland unterentwickelten Marktes für Dienstleistungen und andere einfache Arbeiten, die Flexibilisierung der Beschäftigung in kleineren Unternehmen und Handwerksbetrieben sowie die Förderung der Selbstständigkeit.
- Als Vorstufe zur Gründung eines vollwertigen Gewerbebetriebes wird eine neue, einfach zu handhabende Selbstständigkeit eingeführt (die „Ich-AG“ bzw. „Familien-AG“).
- Der Inhaber einer „Ich-AG“ oder „Familien-AG“ (beschäftigt sind nur Familien-Mitglieder) hat ein vollständiges Versicherungsverhältnis für Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Er unterliegt der Versicherungspflicht.
- Attraktiv wird das Modell durch eine 10 % Pauschalversteuerung auf alle Einnahmen. Einfach wird das Modell dadurch, dass auf eine Einnahmenüberschussrechnung oder Bilanzierung verzichtet wird. Die Abführung von Umsatzsteuer entfällt, da die Freistellungsoption für Kleinunternehmer gem. § 19 UStG gewählt wird (heute möglich bei Umsätzen bis zu 18.620 € p.a.; Erhöhung der Grenze notwendig, um Mindesteinkommen abzusichern).
- Die Einnahmen der ICH AG bzw. Familien AG sollten auf maximal 25.000 Euro p.a. begrenzt werden. (Darüber ist ein normales Gewerbe anzumelden).

- 37 -

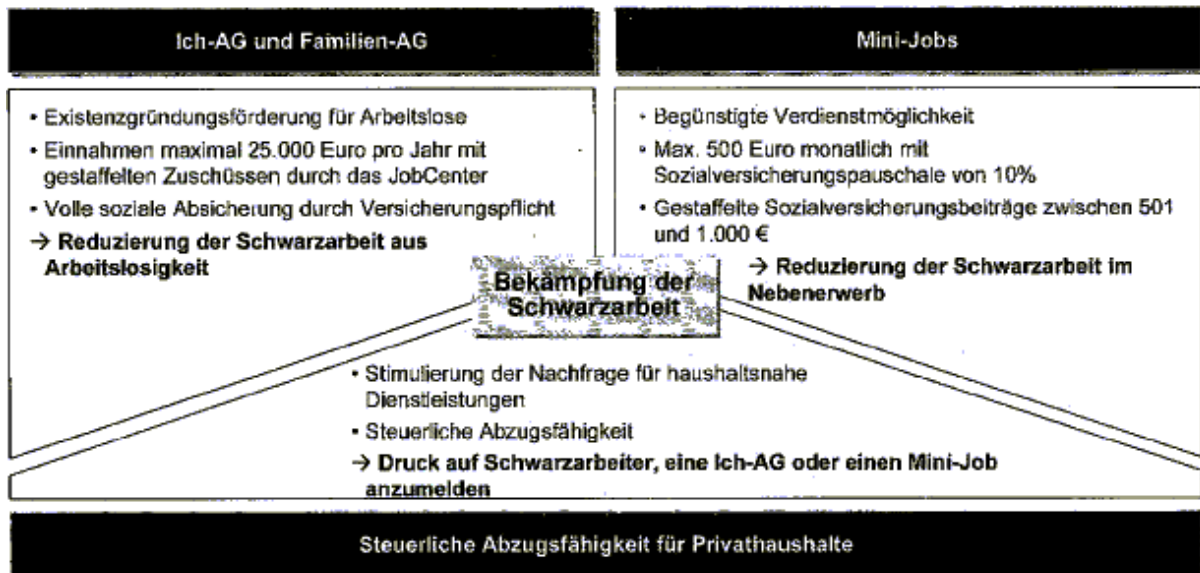
9. Neue Beschäftigung und Abbau von Schwarzarbeit durch "Ich-AG" oder "Familien-AG" mit vollwertiger Versicherung, Mini-Jobs mit Pauschalversicherung und Abzugsfähigkeit von privaten Dienstleistungen (Teil 2 v. 2)

Detaillierung

- Zur Vermeidung von Missbrauch bei Unternehmen beträgt die Anzahl von Beschäftigten aus „Ich-/Familien-AG“ im Verhältnis zu normalen Beschäftigten höchstens 1:1 (stichtagsbezogen, atmend). Für Beschäftigung in Privathaushalten gilt keine Begrenzung.
- Die Regelung zur Scheinselbstständigkeit darf nicht für „Ich-/Familien-AG“'s gelten, da ein vollwertiges Versicherungsverhältnis vorliegt.
- Zur Motivierung von Arbeitslosen zur Anmeldung einer „Ich-/Familien-AG“ erhalten die Arbeitslosen Zuschüsse vom JobCenter. Die Zuschüsse sollten gestaffelt sein und nach 3 Jahren auslaufen.
- Die Höhe der Zuschüsse sollten sich nach den Einnahmen der ICH AG richten und über die Förderungszeit gestaffelt fallen. Als Einstiegszuschuss werden 50% des vorherigen Arbeitslosengeldes plus der Abgaben des JobCenters an die Sozialversicherungsträger vorgeschlagen. Für das Absinken der Zuschüsse des JobCenters sind Übergangsmodelle für die Sozialversicherungsbeiträge zu entwickeln.
- Privathaushalte erhalten eine steuerliche Abzugsfähigkeit für haushaltsnahe Dienstleistungen. Dies zwingt heutige Schwarzarbeiter, eine Ich-AG bzw. Familien-AG zu gründen (ca. 3,5 Mio. Haushalte nehmen haushaltsnahe Dienstleistungen meist als Schwarzarbeit in Anspruch).
- Im Bereich geringfügiger Beschäftigung kann ein Mini-Job angemeldet werden, der einen Verdienst von bis zu 500 Euro monatlich erlaubt. Die Einnahmen unterliegen lediglich einer Sozialversicherungspauschale von 10%. Es darf nur ein Mini-Job pro Person angemeldet werden.
- Bei Beschäftigungen im Niedriglohnbereich mit Einkommen zwischen 501 und 1.000 Euro monatlich sind gestaffelte Zuschüsse zu den Sozialabgaben vorgesehen:

- 38 -

Mit den Säulen Ich-AG, Mini-Jobs und der steuerlichen Abzugsfähigkeit für Privathaushalte lässt sich Schwarzarbeit nachhaltig reduzieren



Modell einer Bezuschussung der Ich-AG durch das JobCenter bei Wegfall der Einkommensgrenzen

Jahreseinnahmen Ich-AG bzw. Familien-AG

	< 15.000 € p.a.	< 20.000 Euro p.a.	< 25.000 Euro p.a.
Zuschuss JobCenter	50 %	30%	20%
Jahr 2	30%	20%	0
Jahr 3	20%	10%	0

Der Zuschuss des JobCenters richtet sich nach den Kosten der Arbeitsverwaltung für die passiven Leistungen des Arbeitslosen. Diese setzen sich zusammen aus dem Arbeitslosengeldanspruch und den Beiträgen zur Sozialversicherung, die die BA - neu für den Arbeitslosen abführt.

Arbeit in der Ich-AG lohnt sich sowohl im Vergleich zum Arbeitslosengeld als auch im Vergleich zu einer abhängigen Beschäftigung

ICH AG mit 15.000 Euro p.a. im ersten Jahr

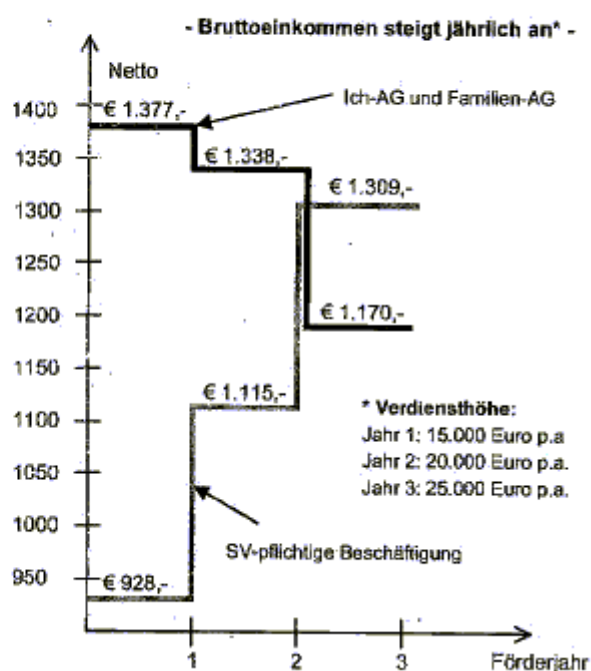
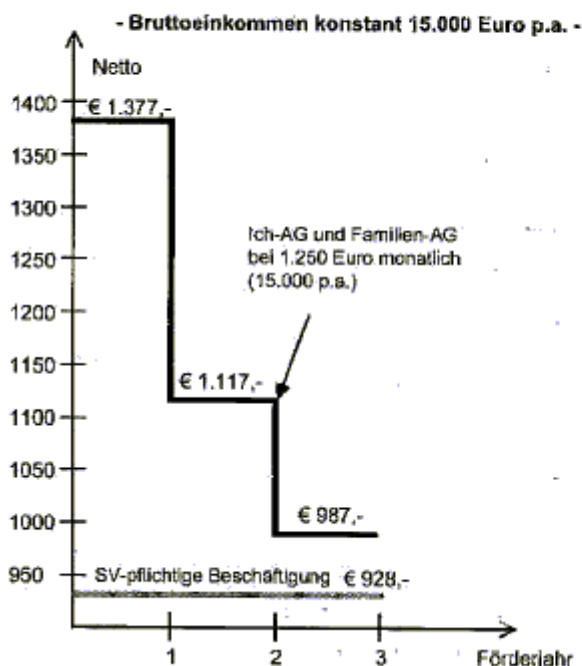
Einnahmen ICH AG:	€ 15.000,-
- Sozialversicherungsbeiträge (40,9%)	€ 6.135,-
- Steuerfreibetrag (ab 2003)	€ 7.426,-
= Zu versteuerndes Einkommen:	€ 1.439,-
- Pauschalsteuer 10%	€ 143,90
= Nettoeinnahmen ICH AG p.a.	€ 8.721,10
→ Nettoeinnahmen monatlich	€ 726,76
+ Zuschuss des JobCenters*	€ 650,-
Verfügbares Einkommen ICH AG	€ 1.376,76

Zum Vergleich:

Höhe Arbeitslosengeld	€ 750 **
Vorteil Ich-AG pro Monat	€ 626,76
** Annahme bei € 1.982 Brutto-Entgelt vor der Arbeitslosigkeit	
Abhängige Beschäftigung	
SV-pflichtige Beschäftigung:	€ 15.000
- SV-Beiträge Arbeitnehmeranteil	€ 3.067,50
- Lohnsteuer	€ 798,-
= Nettoeinkommen	€ 11.134,50
Verfügbares Einkommen monatlich	€ 927,88
Vorteil Ich-AG pro Monat	€ 448,88

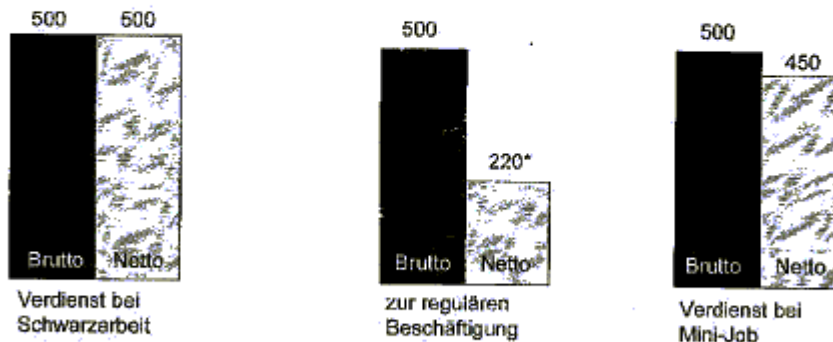
* Einstiegszuschuss von 50 % der vorherigen Kosten der Arbeitsverwaltung. Annahme ist ein ALG-Anspruch von 750 Euro (entspricht einer Gesamtbelastung der BA von 1.298,62 Euro)

Mit abnehmendem Zuschuss des JobCenters nähern sich die Netto-Einnahmen der Ich-AG den Einkünften aus normaler Beschäftigung an



Sowohl im Vergleich zur Schwarzarbeit als auch im Vergleich zum normalen Zuverdienst ist der Mini-Job finanziell attraktiv, einfach und legal.

- Vergleich Brutto-/ Nettoeinkommen bei Zusatzverdienst durch Schwarzarbeit, Mini-Job oder reguläre Beschäftigung -



• Der Mini-Job bringt gegenüber der Schwarzarbeit geringfügige Einbußen beim Einkommen, die jedoch durch den erweiterten Sozialversicherungsschutz und die Legalität der Arbeit ausgeglichen werden.

*Basis: SV-Beschäftigung mit 2.000 Euro Monateinkommen

- 43 -

10. Selbstverwaltung / Personal, Steuerung und Organisation / Transparentes Controlling und effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse / Fachhochschule (Teil 1 v. 3)

Detailfrierung

Selbstverwaltung:

- In Arbeit

Personal:

- Öffnung der BA für externe Mitarbeiter durch
 - Anpassung der Tarifverträge
 - Abschaffung des Beamtenstatus (in Diskussion) der BA-Mitarbeiter und geeignete Übergangsmodelle für bereits verbeamtete Mitarbeiter
 - Neuausrichtung der FH der BA, Schaffung eines internationalen Charakters und Öffnung für Dritte, um auch später einen Austausch der BA-Mitarbeiter mit dem normalen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.
- Leistungsorientierte Entlohnung der Mitarbeiter.
- Erweiterung lokaler Handlungsspielräume zur Stärkung von Verantwortung und Motivation der Mitarbeiter.
- Schaffung immaterieller Anreize.

- 44 -

10. Selbstverwaltung / Personal, Steuerung und Organisation / Transparentes Controlling und effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse / Fachhochschule (Teil 2 v. 3)

Detaillierung

Personal (Forts.):

- Erhöhung der Flexibilität von Arbeitsverhältnissen (Befristung, Lockerung der Dienstpostenbeschreibung und Dienstortbindung).
- Erweiterung der Schulungsangebote für die Mitarbeiter, insbesondere für Führungskräfte zur Entwicklung einer neuen Führungskultur.

Steuerung und Organisation / Transparentes Controlling und effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse:

- Die BA-neu konzentriert sich auf ihre Kernaufgaben. Zu den Kernaufgaben gehören die Abwicklung der Versicherungsleistung, die Schaffung von Arbeitsplätzen und Vermittlung und Qualifizierung von Arbeitslosen.
- Zur besseren und verstärkt privatwirtschaftlichen Führung der BA erfolgt die Ausgliederung von Teilen in private Tochterunternehmen, die separat oder als Public-Private-Partnership geführt werden können. Damit unterliegen sie nicht mehr der Selbstverwaltung und auch nicht sonstigen verwaltungswirtschaftlichen Einschränkungen (Bundeshaushaltsordnung, kameralistische Buchführung)
- Die Beziehungen zwischen Ministerien, BA und JobCentern werden durch Kontraktmanagement geregelt. Kontrakte regeln als Zielvereinbarungen die zu erbringenden Leistungen und Wirkungen, enthalten das Budget und bestimmen die „Spielregeln“ des Umgangs miteinander.
- In die Zielvereinbarungen zwischen Zentrale und JobCentern sollen zusätzlich wissenschaftliche Analysen und deren Ergebnisse über kausale Wirkungsmechanismen einbezogen werden.
- Das Nebeneinander von altem und neuem Steuerungssystem der BA wird aufgehoben.
- Der BA-Haushalt muss außerhalb der Restriktionen der Bundeshaushaltsordnung (BHO) geführt werden.

- 45 -

10. Selbstverwaltung / Personal, Steuerung und Organisation / Transparentes Controlling und effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse / Fachhochschule (Teil 3 v. 3)

Detaillierung

Steuerung und Organisation / Transparentes Controlling und effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse (Forts.):

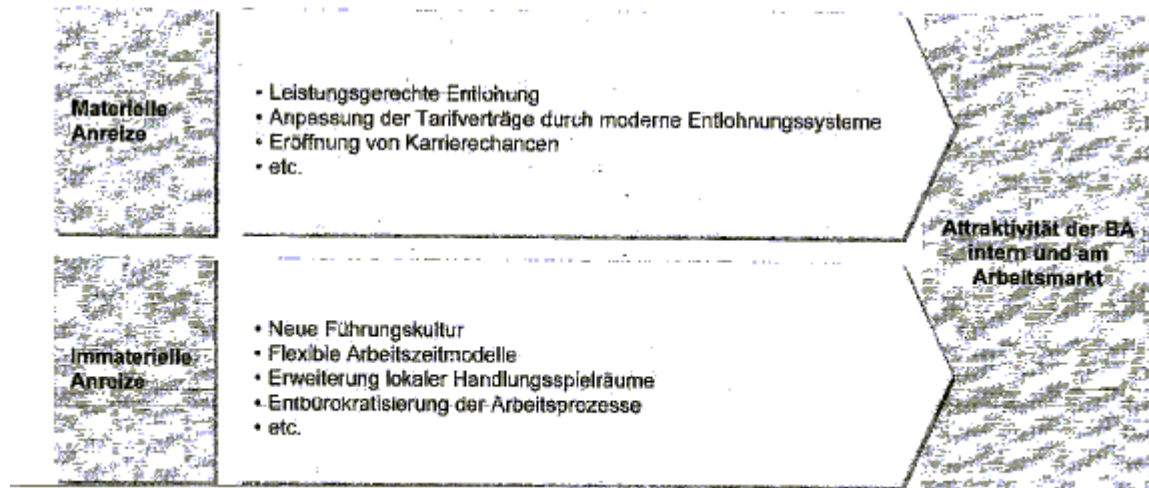
- Das Controlling orientiert sich zukünftig an Outputgrößen und nicht wie bisher an Input-Leistungen.
- Die Wahrnehmung des Controllings findet nur noch auf den Ebenen der Zentrale und in den JobCentern statt
 - Strategisches Controlling wird von der Zentrale übernommen
 - Operatives Controlling wird auf Ebene der JobCenter durchgeführt
- Auf örtlicher Ebene wird das Controlling durch Qualitätsmanagementsysteme unterstützt.
- Die Wirkungsindikatoren zur Messung der geschäftspolitischen Ziele müssen unmittelbare Rückschlüsse auf die tatsächlichen Wirkungen zulassen. Die Indikatoren müssen eindeutig sein und ihre Anzahl auf ein Minimum begrenzt werden.
- Weitere Voraussetzungen für die Festlegung von Indikatoren ist deren Unabhängigkeit von wirkungsfremden Einflüssen sowie ihre Vollständigkeit und Widerspruchsfreiheit.
- Für Maßnahmen, die bspw. in PSAs durchgeführt werden, ist ein eigenes Controlling mit gesonderten Kennzahlen zu entwickeln.
- Das gesamte Controlling und die einzelnen Prozesse werden durch eine leistungsfähige und ganzheitliche IT unterstützt.
- Bedienungsfreundliche Schnittstellen zum Kunden (Arbeitssuchende, Arbeitslose, Arbeitgeber) unterstützen die Selbstinformation und den „virtuellen“ Arbeitsmarkt.
- Der Aufwand für das Ausfüllen von Formularen und die Mehrfacherfassung von Daten wird reduziert.

Fachhochschule:

- Die Fachhochschule wird nach außen geöffnet und die Absolventen erhalten Berufschancen auch außerhalb der BA.

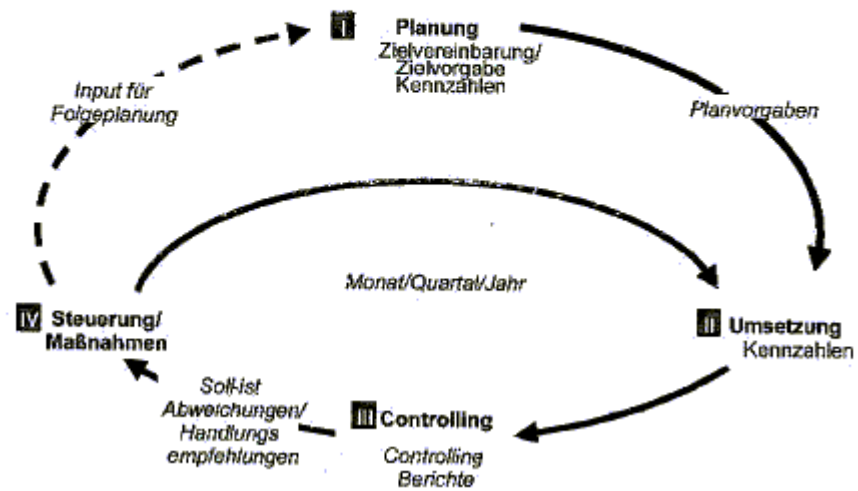
- 46 -

Die Motivation der Mitarbeiter wird durch materielle und immaterielle Anreize gesteigert



- 47 -

Der idealtypische Controlling-Prozess



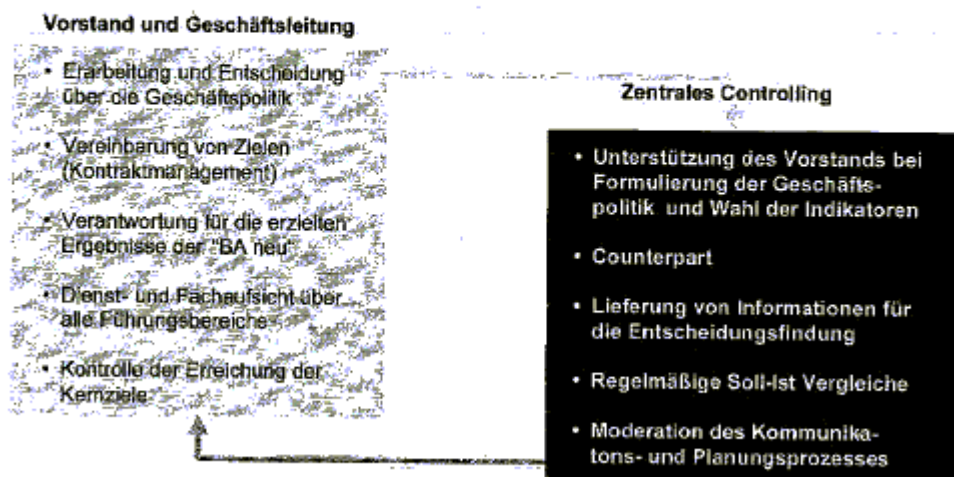
- 48 -

Das BA-Controlling muss sechs wesentliche Elemente enthalten

<p>Prozesskompetenz</p>	<p>Steuerungsgrößenkompetenz</p>	<p>Datenkompetenz</p>
<p>Definition von Prozessen und Standards, Abstimmung/Festlegung der Planungsverfahren und -zyklen, Vorbereitung und Begleitung der Planungs-/ Budgetierungsrunden, Dokumentation der Ergebnisse</p>	<p>Festlegung und inhaltliche Definition von Steuerungsgrößen, Kennzahlen und Indikatoren gemeinsam mit Führungskräften</p>	<p>Organisations- und Anlaufstelle für die Bereitstellung aller controllingrelevanter Daten – nicht zwingend der Datengenerierung (IT); Sicherstellung einer einheitlichen Datenbasis</p>
<p>Berichtskompetenz</p>	<p>Fach- und Benchmarkingkompetenz</p>	<p>Entwicklungskompetenz</p>
<p>Adressatengerechte Aufbereitung des Datenmaterials, Zeitnahe Reporterstellung, Anstoß von Massnahmen zum "Gegensteuern"</p>	<p>Kompetenz zur Priorisierung von steuerungsrelevanten Daten und in der Bewertung vergleichbarer Daten (Erfolgscontrolling und "Best Practice Solutions"); Methodische Unterstützung von Wirtschaftlichkeitsberechnungen</p>	<p>Federführung bei Anstoß und Entwicklung neuer controlling-relevanter Verfahren und Prozesse, Systemweiterentwicklung</p>

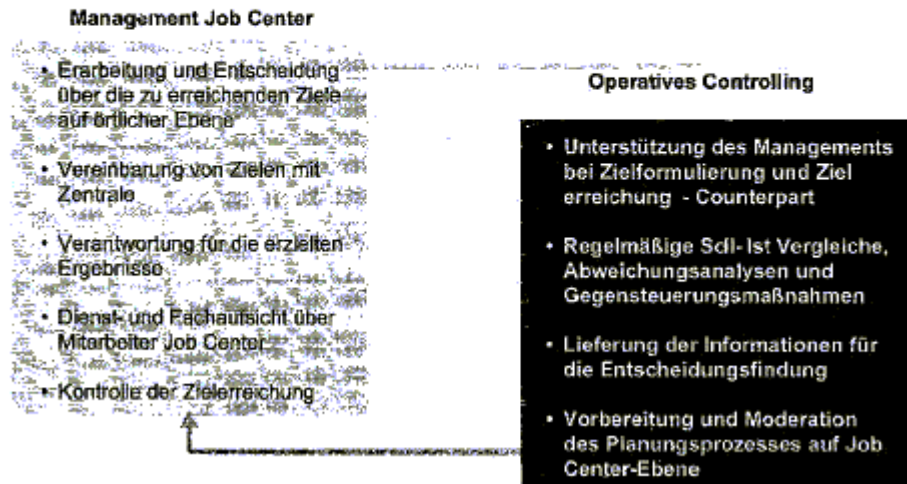
- 49 -

Das strategische Controlling auf der BA-Ebene



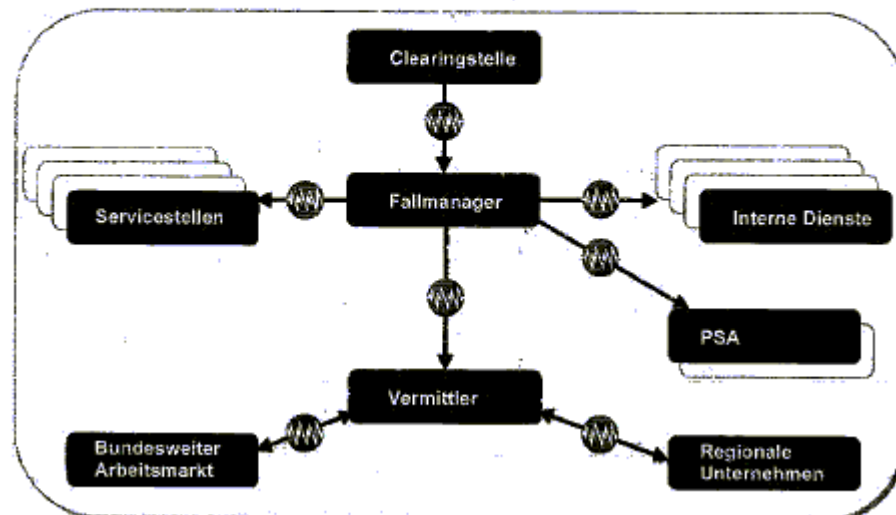
- 50 -

Das operative Controlling auf Ebene der JobCenter



- 51 -

Controlling-relevante Schnittstellen im JobCenter



- 52 -

11. Umbau der Landesarbeitsämter zu Kompetenzzentren für neue Arbeitsplätze und Beschäftigungsentwicklung, Start mit neuen Bundesländern (Teil 1 v. 2)

Detaillierung

- Jedes Bundesland erhält ein Kompetenzzentrum zur Förderung der Beschäftigung, die vorhandenen Landesarbeitsämter werden in diese Richtung weiterentwickelt und die Kompetenzen der Mitarbeiter aufgebaut.
- Die Aktivitäten der Kompetenzzentren sind komplementär zu den Aktivitäten der Länder und Institutionen und werden mit der Landespolitik abgestimmt.
- Sofortige Zusammenarbeit und Bündelung der Ressourcen zur Erhöhung der gemeinsamen Schlagkraft. Formung von Public Private Partnerships nutzen und ausbauen.
- Auflösung der Fach- und Dienstaufsicht der Landesarbeitsämter gegenüber den Arbeitsämtern und Übernahme dieser Aufgaben durch Nürnberg, bei Verschlankung der Organisation.
- Die Zentrale hat die Aufsicht über die Jobcenter, übernimmt die zentralen Funktionen (Planung, Steuerung und Controlling) der heutigen Landesarbeitsämter als Dienstaufsichtsbehörde.
- Die Zentrale übernimmt ebenfalls die Koordinierung und Abstimmung der Aufgabenschwerpunkte mit den Kompetenzzentren.
- Die Kompetenzzentren unterstützen und initiieren projektmäßig Vorhaben des Landes oder der Unternehmen zum Ausbau oder zur Sicherung der Beschäftigung.

- 53 -

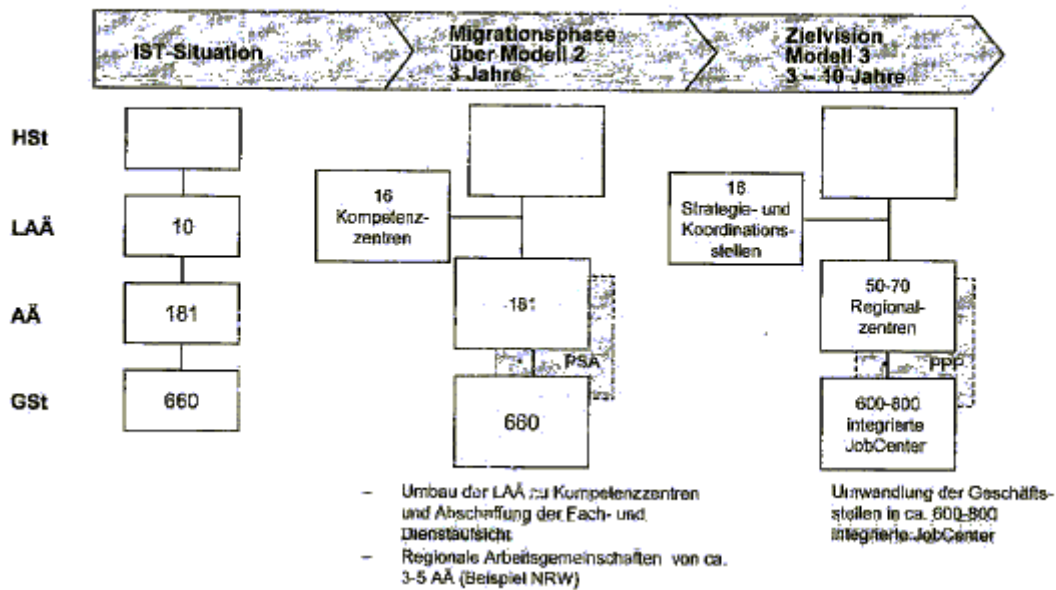
11. Umbau der Landesarbeitsämter zu Kompetenzzentren für neue Arbeitsplätze und Beschäftigungsentwicklung, Start mit neuen Bundesländern (Teil 2 v. 2)

Detaillierung

- Schaffung von Beschäftigung durch den Einsatz der drei zentralen Instrumente zur Entstehung von Arbeitsplätzen:
 - Unterstützung von Existenzgründungen u.a. durch persönliche Coaches und Startup-Netzwerk
 - Gezielte Ansiedlung von Unternehmen um einen bestehenden Kern
 - Wachstumsinitiativen und –beratung sowie Aufbau neuer Geschäftsfelder und neuer business opportunities, vor allem bei bestehenden KMU's
- Trendforschung: Analyse des Marktes hinsichtlich Entwicklungen am Arbeitsmarkt Entstehung neuer Geschäftsfelder als Grundlage zur
 - Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten
 - gezielten Beratung und Qualifizierung von Arbeitskräften
- Consulting: Vorbereitung und Umsetzung des Change Management Prozesses in den Arbeitsämtern zu Jobcentern durch Taskforces und Beraterteams vor Ort
- Koordination landesgrenzenübergreifender Regionalinitiativen
- s. Detailausarbeitung

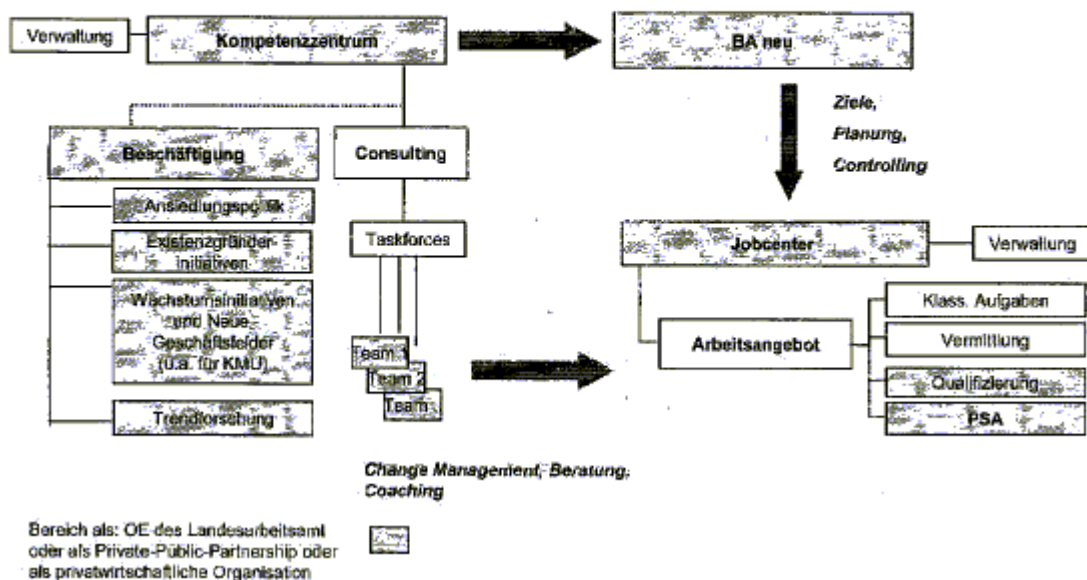
- 54 -

Die Landesarbeitsämter werden kurzfristig zu Kompetenzzentren (Modell 2) migriert und mittelfristig zu Regionalzentren weiterentwickelt (Modell 3)



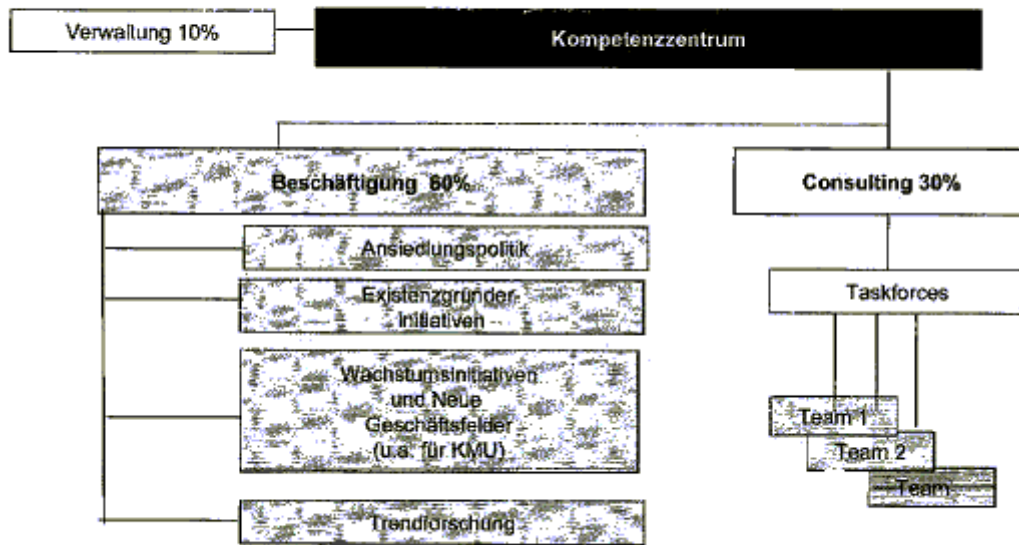
- 55 -

Die Landesarbeitsämter werden ab 01.01.2003 zu Kompetenzzentren weiterentwickelt und die BA-neu führt die JobCenter direkt



- 56 -

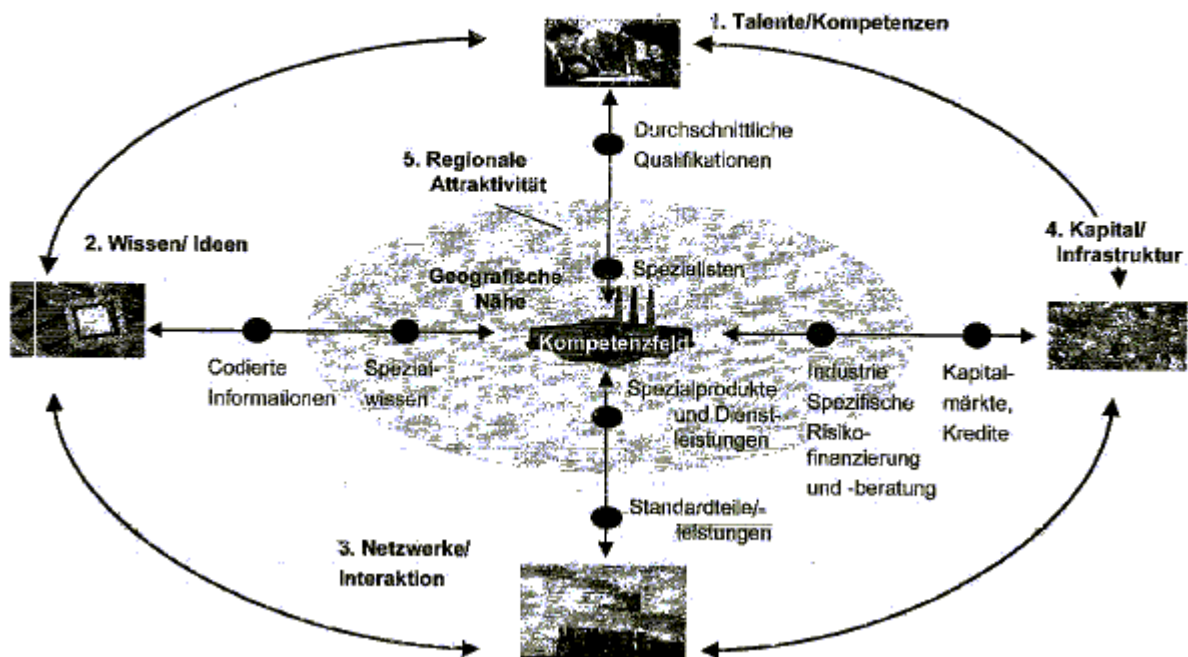
Typische Organisation und Mitarbeiterverteilung in einem Kompetenzzentrum



Die Entwicklung jedes Landesarbeitsamtsbezirkes muss sich an den regionalen Clusterschwerpunkten orientieren, die ggf. auch landesübergreifend sein können.

- 57 -

Regionale Wachstumstreiber



- 58 -

Die zehn Gebote: Erfolgsfaktoren zur Stärkung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit einer Region

1. Deutlich erkennbare Führung durch regional anerkannte Persönlichkeiten und klares Bekenntnis der Handlungsträger
2. Fokussierung auf innovative Wachstumsbranchen und beschäftigungsintensive Umbruchmärkte mit Anspruch auf eine nationale und internationale Spitzenposition
3. Gut kommunizierbare Top-down-Vision für langfristiges Wachstum und konkrete, zielgerichtete Bottom-up-Projekte
4. Starke Innovationsbasis und hohe regionale Attraktivität
5. Schnelle Selbstverstärkungseffekte (Clusterbildung) durch Fokussierung der Ressourcen
6. Investition statt Subvention – nur wirtschaftlich tragfähige Ansätze umsetzen
7. Kombination von schnellen Erfolgen ("Early Wins") – und Durchhaltevermögen ("langem Atem")
8. Abstimmung und Vernetzung von Ansätzen im größeren regionalen Kontext – kein Halt an politischen oder geographischen Grenzen
9. Langfristig angelegte Umsetzungsorganisation in Form von Kooperation mit privaten Partnern
10. Quantifizierte Zielesetzung, Metrik zur Erfolgsmessung und Maßnahmen zur Steuerung des Erfolgs

- 59 -

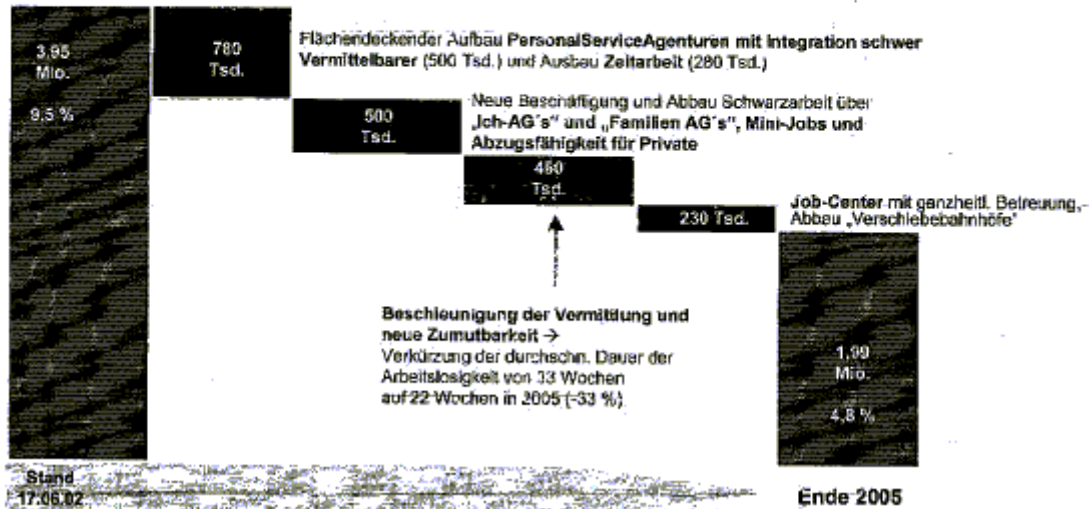
12. Finanzierung der Maßnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit

Detallierung

- In Arbeit

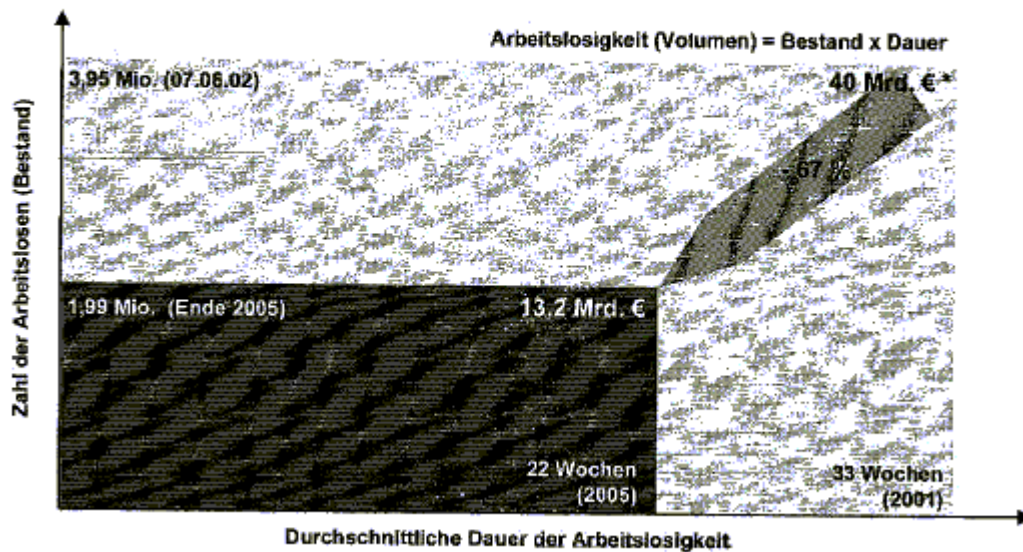
- 60 -

Bei konsequenter Umsetzung durch eine parteiübergreifende „Projektkoalition“ kann es gelingen, die Arbeitslosigkeit bis Ende 2005 um ca. 2 Mio. (< 5 %) zu reduzieren



- 61 -

Durch die Reduzierung der Arbeitslosenzahl und Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit können die notwendigen Maßnahmen finanziert werden



* Ausgaben Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe (Jahr 2000); ohne Berücksichtigung der Kosten für Arbeitsmarktpolitik

- 62 -

Die Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik können nicht nach Leistungen für registrierte und nicht-registrierte Arbeitslose differenziert werden

Maßnahmenart	Ausgaben in Mio. €	Teilnehmer in Tsd.
Eingliederungstitel		
Unterstützung Beratung / Vermittlung	57,0	742*
Mobilitätshilfen	102,6	142*
Trainingsmaßnahmen	349,9	51
Förderung beruflicher Weiterbildung	6982,5	346
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	2976,0	167
Eingliederungszuschüsse	1082,4	101
Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	128,3	11
Sozialplanmaßnahmen	22,4	n.v.
Freie Förderung gem. § 10 SGB III	612,1	66
Förderung bes. betroffener schwerbehinderter Menschen	247,9	17
Benachteiligte Auszubildende	610,9	108
Reha (Kann)	584,4	30
Sonstige Leistungen aktiver Arbeitsmarktpolitik	2055,2	105
Reha (Pflicht)	871,5	76
Strukturanpassungsmaßnahmen	1.138,2	84
Jugendsofortprogramm	793,4	63
Berufsausbildungsbeihilfe	804,6	43
Förderung selbstst. Tätigkeit	513,6	50
Altersteilzeit AN + AG	333,2	33
Langzeitarbeitslosenprogramm	279,6	31
Europäischer Sozialfonds (ESF)		
Lohnersatzleistungen	1.145,1	157 + 546*
Kurzzeitarbeitergeld, Winterbauförderung, Anschlussunterhaltsgeld		

*Zahl der Eintritte, kein durchschnittlicher Bestand gemessen
Quelle: Ausgaben der BA für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen 2001, BMA

- 63 -

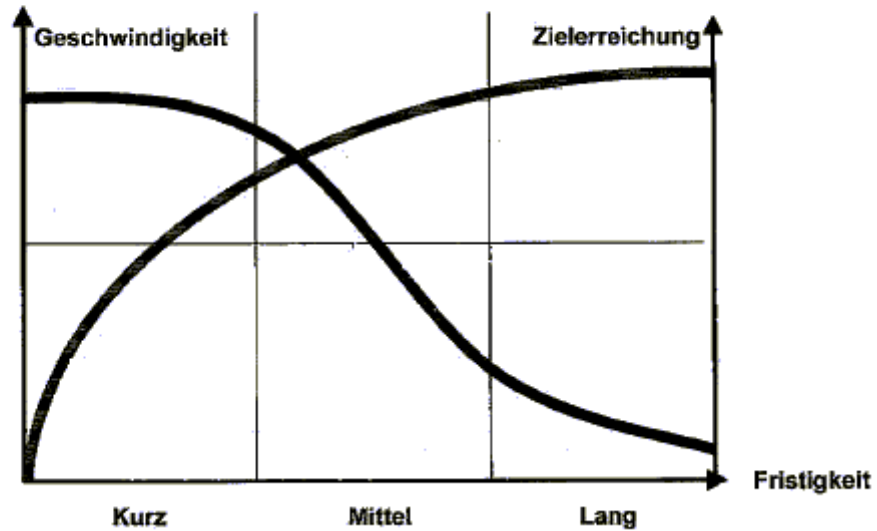
13. Masterplan / Beitrag der „Profis der Nation“ / Projektkoalition folgt Bündnis für Arbeit

Detaillierung

- Schaffung eines Bewusstseinswandels auf breiter gesellschaftlicher Ebene, dass es sich nicht um die Arbeitslosen der Bundesanstalt, sondern die der gesamten Gesellschaft handelt.
- Hierzu wollen wir eine „Allianz der Profis“ schließen. „Profis“ sind für uns alle, die durch ihre Kompetenz in unserem Gemeinwesen dazu beitragen können, dass aus sinnvollen und zum Teil unerledigten Aufgaben für die Gesellschaft Beschäftigung für Arbeitslose entsteht. Daraus entstehen „Hausaufgaben“ für die „Profis der Nation“:
 - 90.000 Mitarbeiter der Bundesanstalt für Arbeit und des BMA
 - 11.000 Bundes-, Landes- und Kommunalparlamentarier
 - 1,7 Millionen Unternehmer und Manager
 - 80.000 Gewerkschaftsfunktionäre/-funktionärinnen
 - 72.000 Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände
 - 1.318.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
 - 1.868.000 Lehrkräfte an Schulen, Erzieherinnen und Erzieher, Sozialpädagoginnen und -pädagogen
 - 53.000 Geistliche
 - 545.000 Vereine
 - 89.000 Journalisten
- Projektkoalition bedeutet: Wir überwinden die jeweils konträren Standpunkte zu vermeintlichen Rezepten zur Überwindung der Arbeitslosigkeit. Das Bündnis für Arbeit wird durch eine übergreifende Projektkoalition abgelöst.
- Details in Arbeit

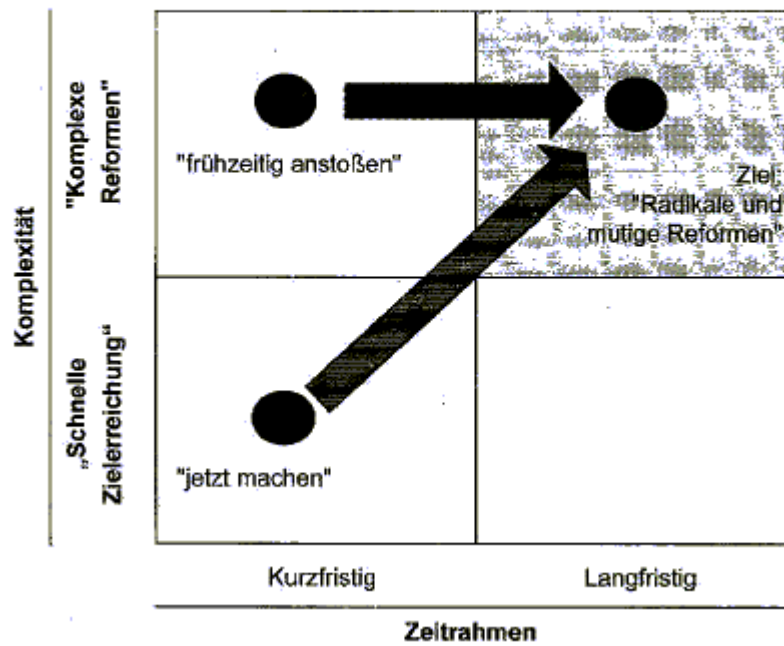
- 64 -

Schnelle, kurzfristig umsetzbare Maßnahmen mit hoher Zielerreichung haben bei der Umsetzung Priorität



- 65 -

Zur vollen Zielerreichung müssen komplexere Reformschritte jetzt angestoßen werden



- 66 -