

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

Dr. Peter Hartz

-Stand 31.07.02 -

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. **Kernaufgaben** / Selbstverwaltung / Personal, Steuerung und Organisation / Transparentes Controlling und effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse / Fachhochschule
11. Umbau der Landesarbeitsämter zu KompetenzCentern 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

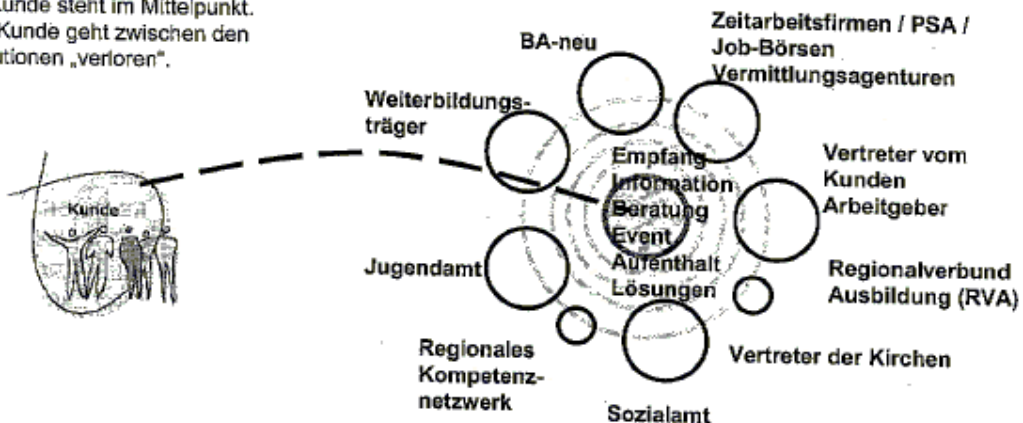
- Das Job-Center ist als „neues Arbeitsamt“ Anlaufstelle für alle Erwerbsfähigen (auch erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger).
- Aufhebung doppelter Zuständigkeit von Arbeitsamt und Sozialamt durch Verzahnung/Zusammenlegung der zuständigen Stellen von Sozialämtern und mit den Arbeitsämtern möglichst unter einem Dach. Vermeidung von Verschiebebahnhöfen bei der Leistungsgewährung (s. Modul 6).
- 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 genaue Segmentierung der Kunden z.B. in Informations-, Beratungs- und Betreuungskunden sowie die Zuständigkeiten eines „Fallmanagers“ sind von der Größe des JobCenters abhängig und je nach Kundenstruktur auszuplanen.**
- 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“.



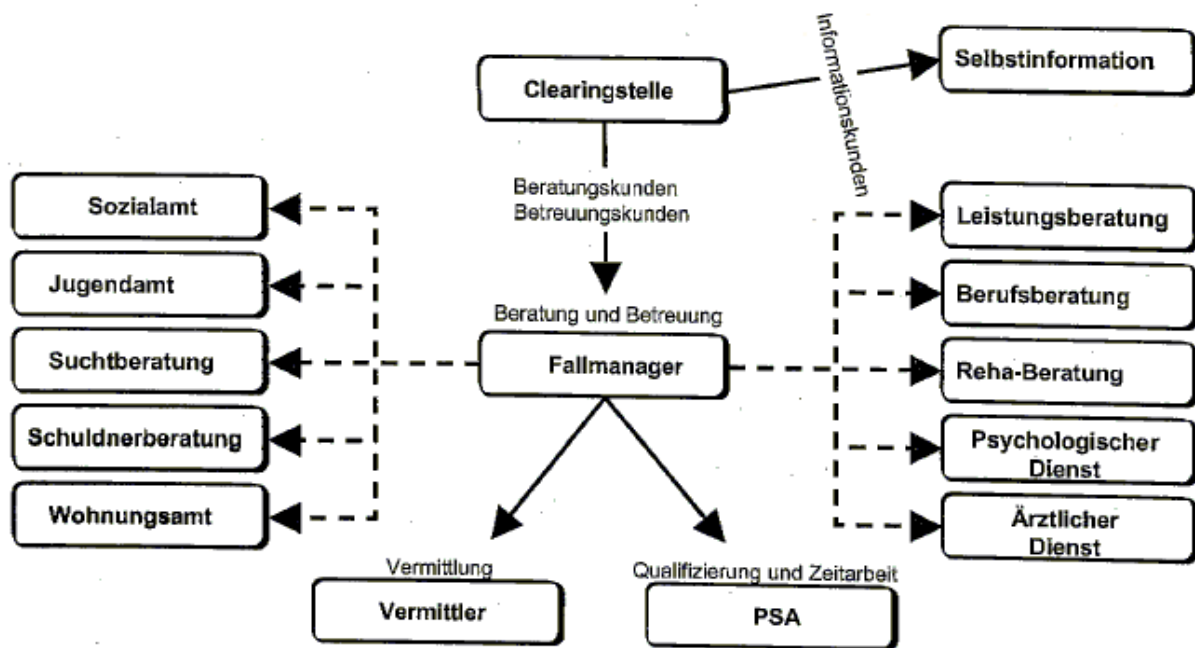
Ziele

- 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. erwerb. Sozialhilfeempf.
 Zusätzlich ca. 1 Mio. in Maßnahmen
 und ca. 1 Mio. Arbeitssuchende

- 6 -

Ganzheitliche Betreuung der Arbeitslosen im JobCenter



- 7 -

Service für Kunde Arbeitgeber

- Eine verstärkte Beachtung der Arbeitgeber als zweite Kundengruppe der BA-neu 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-neu 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-neu. Aufbau standardisierter Schnittstellen zu anderen Stellenbörsen.
- Einsatz von mobilen Außendienstern für die Arbeitgeberbetreuung.
- Einteilung freier Stellen nach dem Job-Familien-Konzept, um Sicherfolg und Vermittlungschancen zu erhöhen und Zumutbarkeit zu steuern.

- 8 -

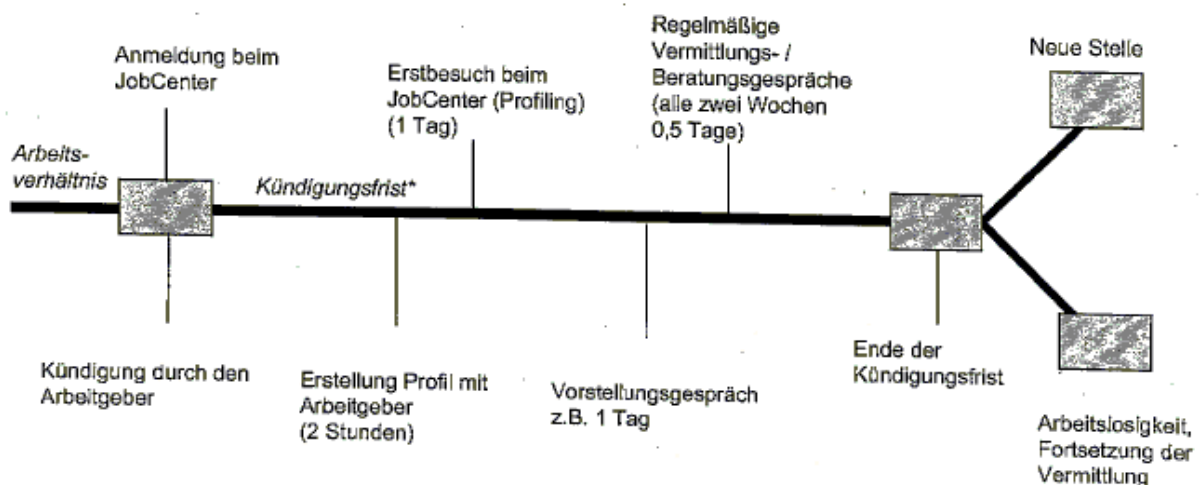
2. Familienfreundliche Quick-Vermittlung (*Familienmütter/-väter, Alleinerziehende*) und Erhöhung der Geschwindigkeit in der Vermittlung (*Änderung der Meldefristen*)

Detaillierung

- 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.
- **Bei gleicher Qualifikation** Priorisierung der Vermittlung von Familienmüttern /-vätern und Alleinerziehenden durch zielgruppenorientiertes Bonuspunktesystem für den Vermittler.
- 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.
- Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten **über die Netzwerke bzw. lokalen Akteure im 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

- 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 Nettcentgeiten 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	Fliesenleger	15. September 1999	verheiratet	3	1.326,- €
Koller	Annemarie	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/-vätern • 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 -

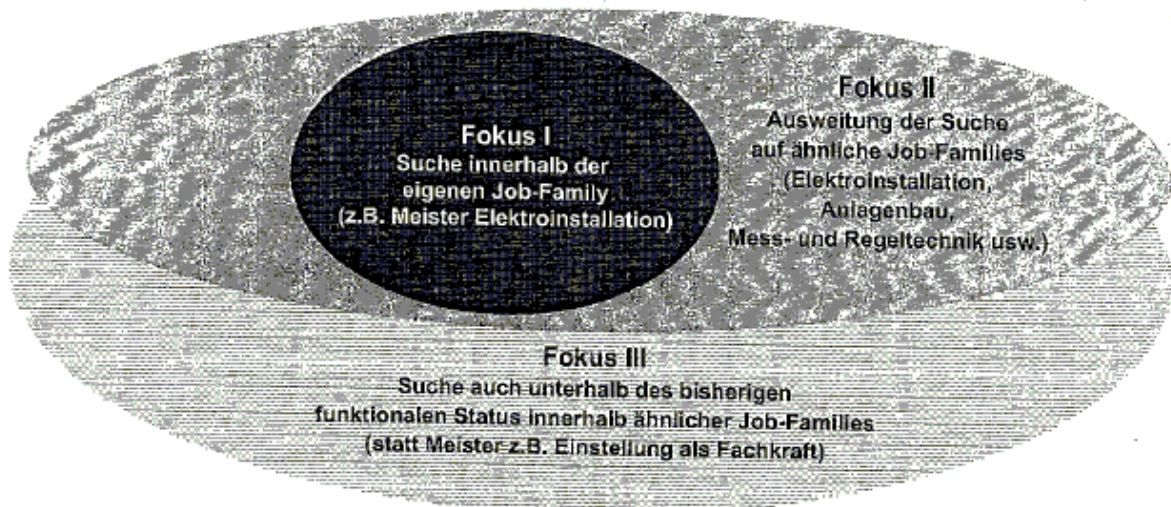
3. Neue Zumutbarkeit und Freiwilligkeit

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 (juristische Formulierung erforderlich).
- Die Zumutbarkeit muss auch in Abhängigkeit vom Familienstatus des Arbeitslosen durchgesetzt werden (jungen, alleinstehenden Arbeitslosen kann mehr zugemutet werden als Familienmüttern/-vätern).
- Umfassende Dienstleistung in der Vermittlung – organisiert durch das JobCenter - unterstützen die Zumutbarkeit (Kinderbetreuung, Wohnungsvermittlung etc.)
- **Freiwilligkeit: Die Leistungen des JobCenters gehen von einem freien, mündigen und entscheidungsfähigen Kunden aus. Deswegen können Kunden sich aus persönlichen Gründen beim JobCenter abmelden. Durch ihren Verzicht auf Leistungen werden sie nicht vermittelt und nicht in der Statistik geführt. Der generelle Leistungsanspruch bleibt dabei erhalten und kann später wieder aufleben. Die individuellen Lebenssituationen werden so besser berücksichtigt.**
- **Allerdings kann diese Begrenzung nur innerhalb eines begrenzten Zeitrahmens von 5 Jahren (heute: 4 Jahre, § 147, SGB III) geschehen, da mit steigendem Abstand zum Berufsleben eine Vermittlung für das JobCenter immer schwieriger wird.**
- **Auf eine generelle Kürzung des Anspruchs wegen fehlender „Arbeitsbereitschaft“ wird somit verzichtet (§128, Abs. 1, Nr. 7 SGB III müsste entsprechend modifiziert werden).**
- **Flexibilisierung und Differenzierung der heutigen Sperrzeitenregelung nach verschiedenen Sperrzeitbeständen und ggf. nach Ermessensspielräumen des Vermittlers / Beraters.**

- 15 -

Die funktionale Zumutbarkeit wird mit der Dauer der Arbeitslosigkeit stufenweise erweitert



- 16 -

Die neue Zumutbarkeit richtet sich nach klaren Kriterien

- Beispiel* -

		Dauer 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. Alleinerziehende	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 -

Die Zumutbarkeit nach geltendem Recht differenziert nur nach Dauer und stößt auf verfassungsmäßige Bedenken

		Dauer der Arbeitslosigkeit		
		< 3 Monate	3-6 Monate	> 6 Monate
Familienstatus	ledig	Finanziell: -20 Prozent Geografisch: 1) Funktional: 2)	Finanziell: -30 Prozent Geografisch: 1) Funktional: 2)	Finanziell: Höhe ALG Geografisch: 1) Funktional: 2)
	Verheiratet	Finanziell: -20 Prozent Geografisch: 1) Funktional: 2)	Finanziell: -30 Prozent Geografisch: 1) Funktional: 2)	Finanziell: Höhe ALG Geografisch: 1) Funktional: 2)
	Haushaltsvorstand mit Kindern u. Alleinerziehende	Finanziell: -20 Prozent Geografisch: 1) Funktional: 2)	Finanziell: -30 Prozent Geografisch: 1) Funktional: 2)	Finanziell: Höhe ALG Geografisch: 1) Funktional: 2)

- 1) Tägliche Pendelzeit ist verhältnismäßig 2) Arbeitsfähigkeit entsprechende Beschäftigung

Anm.: Verfassungsmäßige Bedenken gegen sofortige Dequalifikation (Verstoß gegen Art. 12 Abs. 1 GG)
Daher in der Verwaltungspraxis großzügige Anwendung des Verhältnismäßigkeitsprinzips

- 18 -

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).
- **Für betroffene Jugendliche in den neuen Bundesländern ist eine Qualifizierungsoffensive vorgesehen, die insbesondere die Mobilität der Jugendlichen fördern soll, damit diese Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in den alten Ländern wahrnehmen können (siehe auch Modul 11).**

- 19 -

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

Detaillierung

Die Finanzierung **des Ausbildungszeitwertpapiers** erfolgt durch

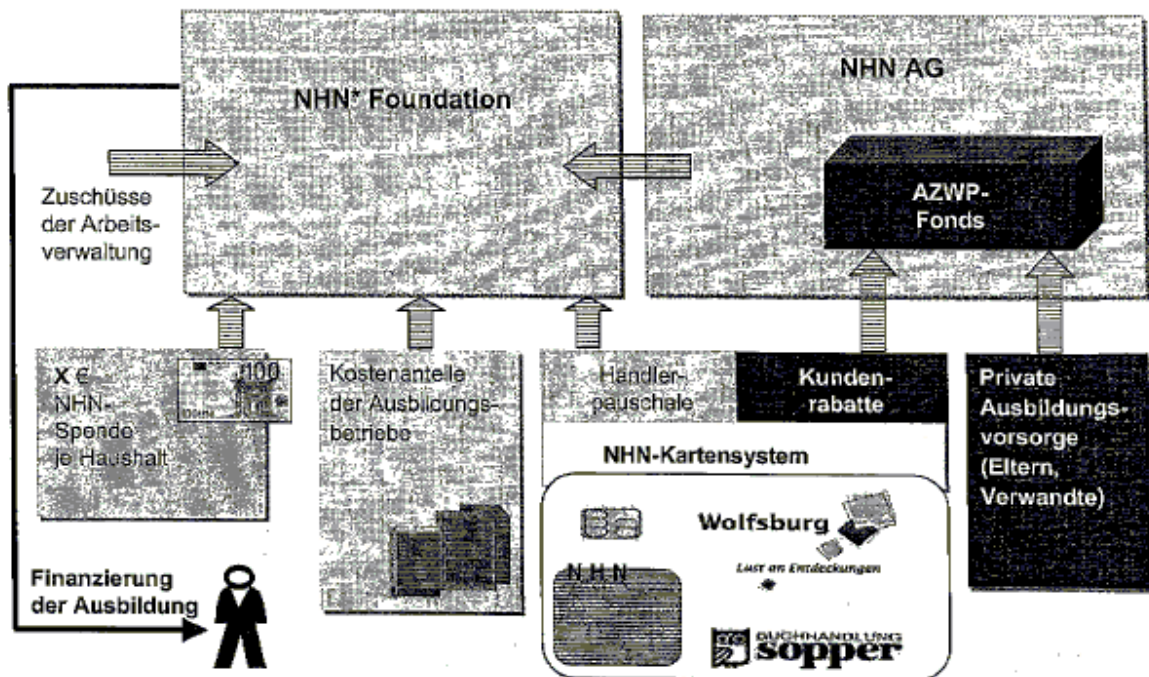
- Rabattkartensystem (ähnlich Miles & More)
- Ausbildungsfonds (von den Familien der Auszubildenden Jugendlichen bereits frühzeitig angelegt, Fondverwaltung durch den Verein)
- Spenden aller gesellschaftlichen Gruppen (x € pro Bundesbürger)
- Zuschüsse der Arbeitsverwaltung

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.

Vermeldung des Abbaus regulärer Ausbildungsplätze durch Stichtagsregelung.

- 20 -

Finanzierung des Ausbildungszeitwertpapiers am Beispiel der NHN AG



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

- 21 -

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 (*Neue Freiwilligkeit*).
- **Das System führt zu keinen Mehrkosten für die BA-neu, 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 (ab 55 Jahre) 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 (**ab 50 Jahre**) grundsätzlich befristete Arbeitsverträge beliebiger Dauer möglich sein. Zum anderen entfällt für diese Mitarbeiter der Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung.

- 22 -

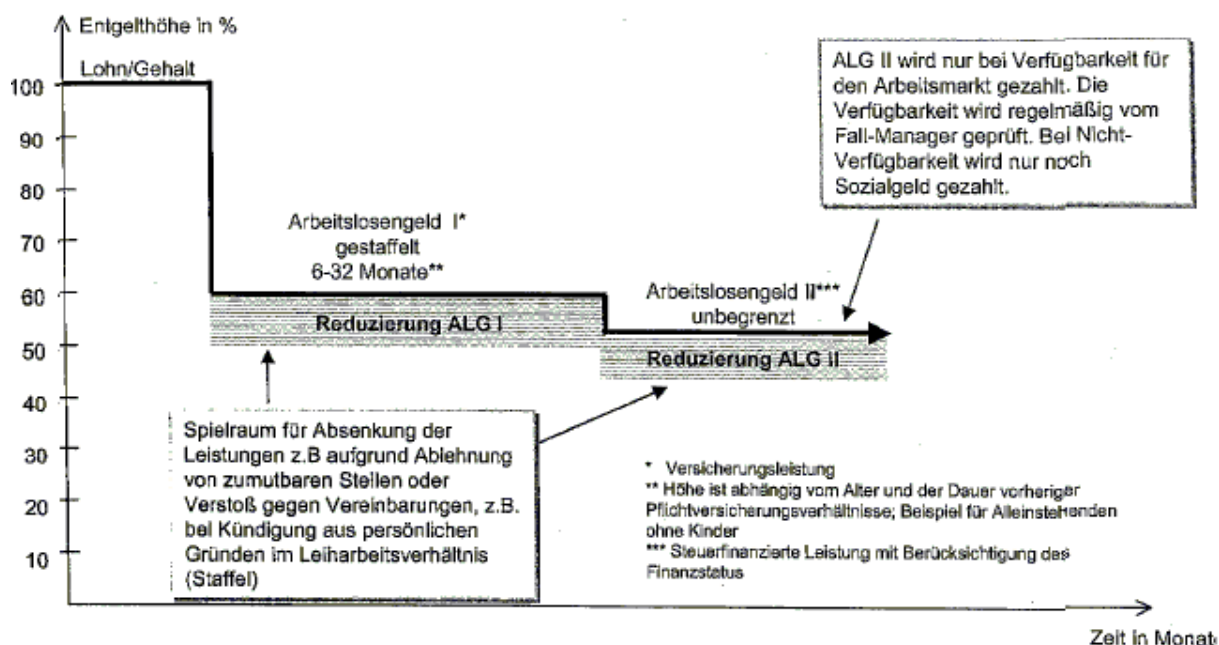
6. Zusammenlegung von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe / Finanzstatus / Signaturkarte

Detailfierung

- 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 Signaturkarte eingeführt. Zeiten und Höhe der Lohnzahlungen an Arbeitnehmer werden in eine zentrale Datenbank gespeichert.
- 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.

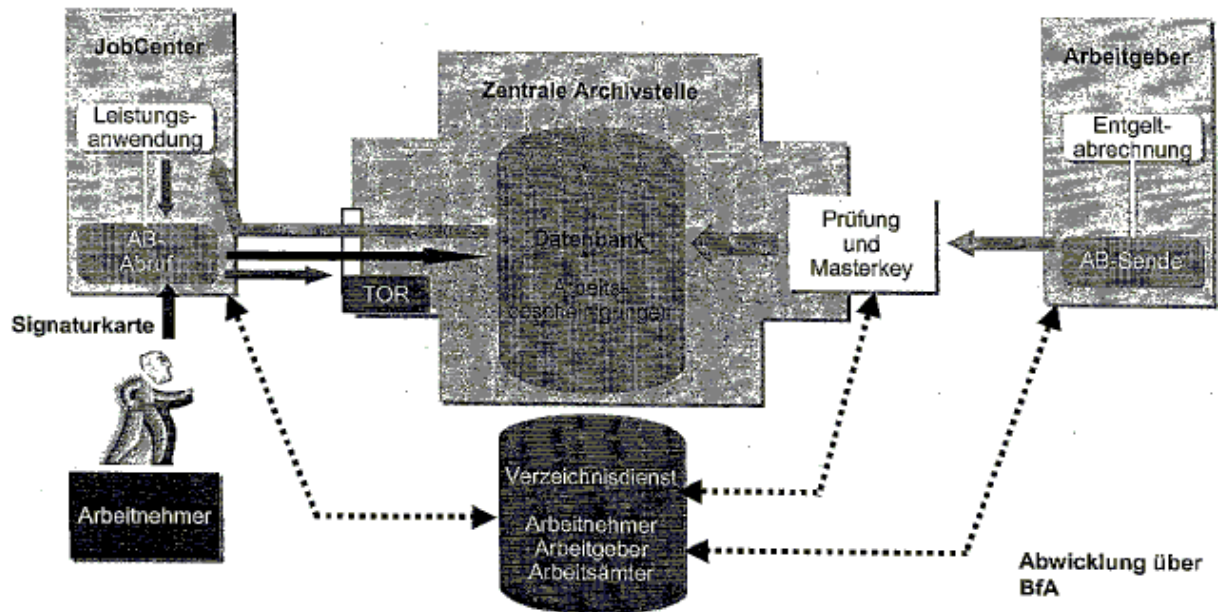
- 23 -

Mögliche Neugestaltung der Entgeltersatzleistungen für alle Erwerbsfähigen



- 24 -

**Schnellstmögliche, flächendeckende Einführung der Signaturkarte zur
Anspruchsberechnung**



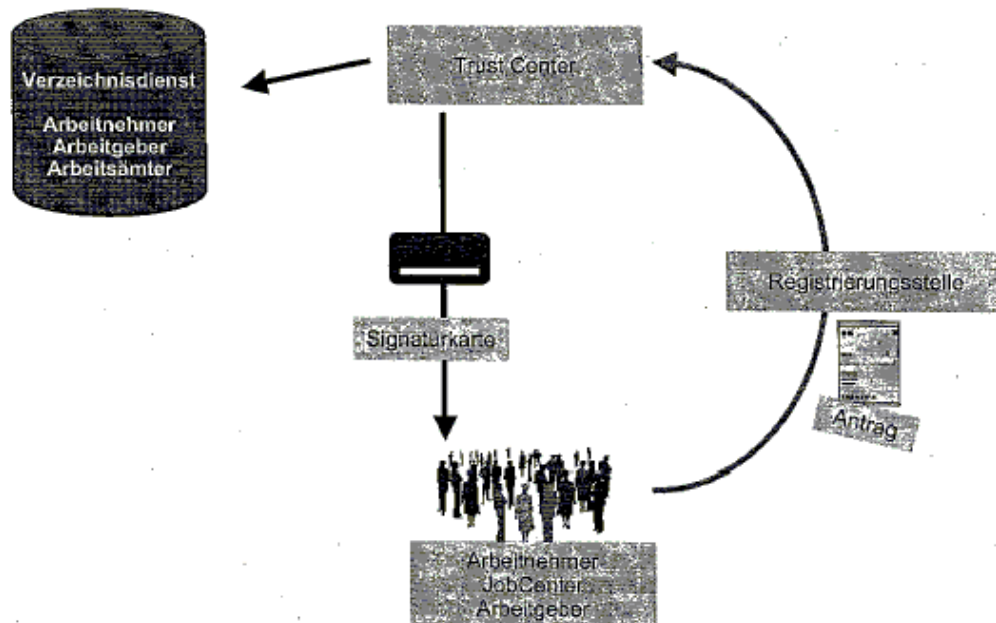
- 25 -

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

Detailierung

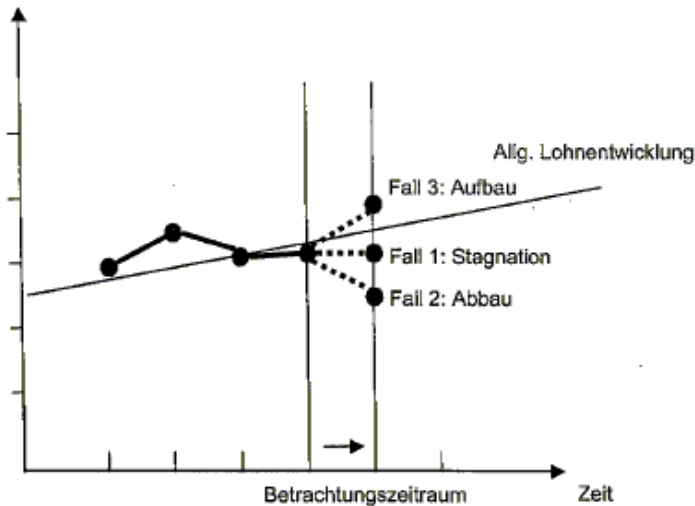
- Arbeitgeber, die eine positive Beschäftigungsentwicklung aufweisen, erhalten einen Bonus von der Arbeitslosenversicherung erstattet.
- Als einfachen Maßstab, der ohne zusätzlichen bürokratischen Aufwand erfassbar ist, wird die Summe der abgeführten Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung herangezogen.
- 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.
- **Eine Differenzierung des Bonus nach Regionen (z.B. neue Bundesländer), Zielgruppen (z.B. ältere Arbeitnehmer) oder eine Weiterleitung eines Teils des Bonus an die Beschäftigten ist zu prüfen.**
- Das System fördert arbeitsmarktgerechtes Verhalten und kleine Unternehmen, die eine dynamische Beschäftigungsentwicklung vorweisen können.
- **Der effektive, durchschnittliche Betragssatz (nach Anrechnung der Bonuszahlungen) wird durch das Bonussystem nicht erhöht, wohl aber die Verteilung.**
- 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 -

Beitragssumme ALV



Bonussystem
<ul style="list-style-type: none"> • Fall 1: Kein Bonus bei Stagnation in der Beschäftigungsentwicklung • Fall 2: Kein Bonus, wenn Arbeitsplätze verloren gehen • Fall 3: Bonus für die Schaffung zusätzlicher Beschäftigung oder die Besserstellung vorhandener Mitarbeiter • Fall 4: Bonus für arbeitsmarktwirksame Anpassung (Details auszuarbeiten)

8. PersonalServiceAgentur (PSA) als Business-Unit / Betriebsnahe Weiterbildung / Integration schwer Vermittelbarer (Teil 1 v. 2)

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 outgesourceten PSA zusammenarbeiten.
- **In Verbindung mit der Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes führt dies zu großen Chancen und zusätzlicher Beschäftigung in privaten Zeitarbeitsfirmen.**
- 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.
- **Jugendliche können über die PSA's in Praktika vermittelt werden, um ihre Berufsinteressen zu erkunden bzw. um Defizite in der Arbeits- und Berufsfähigkeit abzubauen.**
- **Entleiher können auch gemeinnützige Unternehmen sein, wobei die Verrechnungskonditionen zwischen JobCenter, PSA und Entleiher im Einzelfall festzulegen sind.**

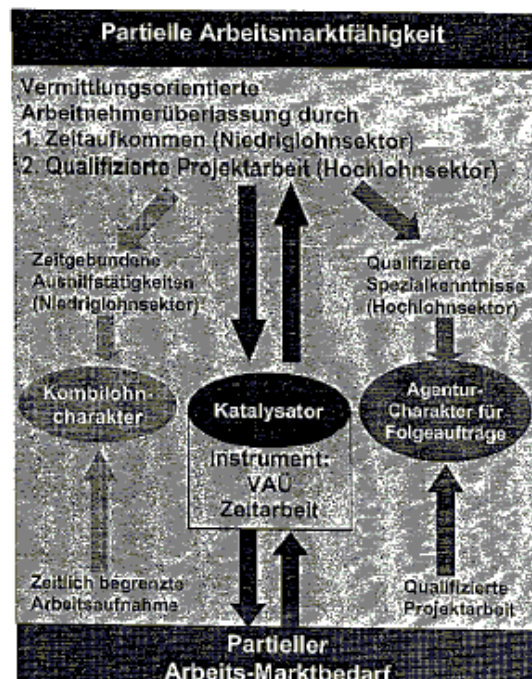
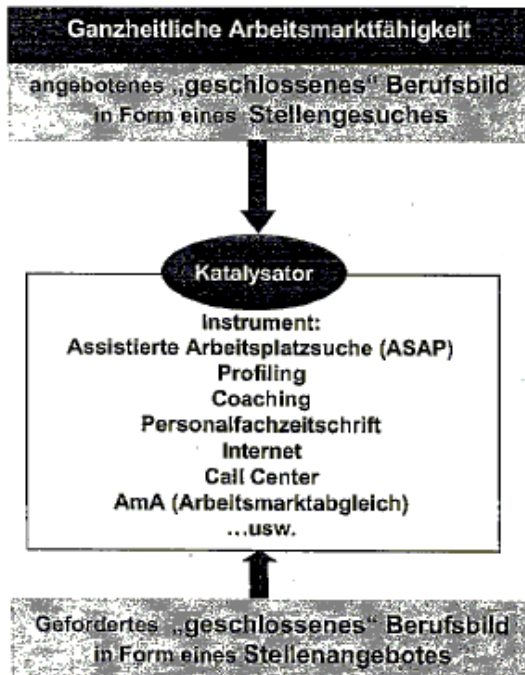
8. PersonalServiceAgentur (PSA) als Business-Unit / Betriebsnahe Weiterbildung / Integration schwer Vermittelbarer (Teil 2 v. 2)

Detaillierung

- 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. **Bei Übernahme Tarifentgelt des entleihenden Unternehmens. Die PSA kann je nach Einsatzfähigkeit des Arbeitslosen im Arbeitsvertrag die Probezeit verkürzen oder einen höheren Lohn zahlen. Aus einem höhern Lohn als ALG I ergibt sich auch eine frühere Zumutbarkeit (s. Zumutbarkeit im Modul 3).**
- Beschäftigte in der PSA werden in der Statistik gesondert ausgewiesen.

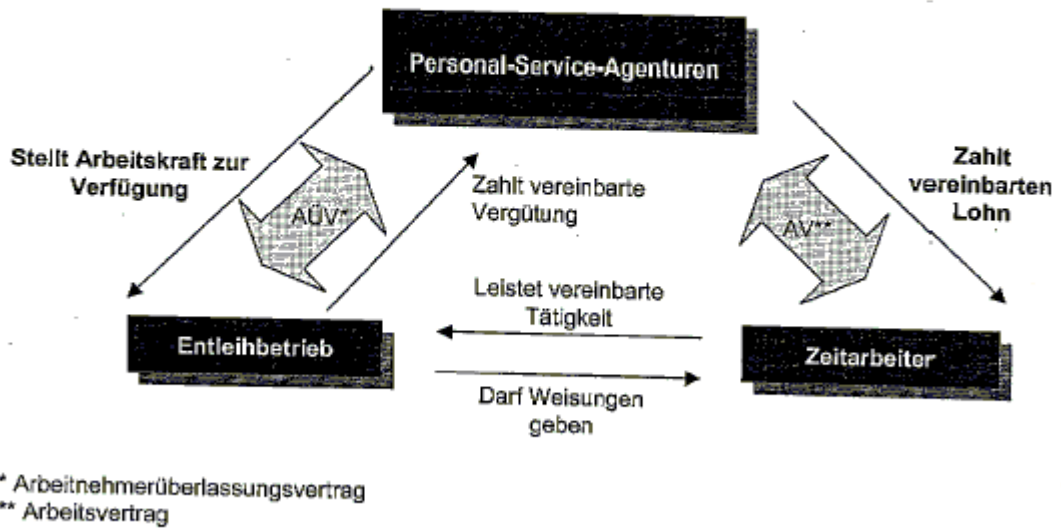
- 31 -

Erschließung des „partiellen“ Arbeitsmarktes durch Zeitarbeit



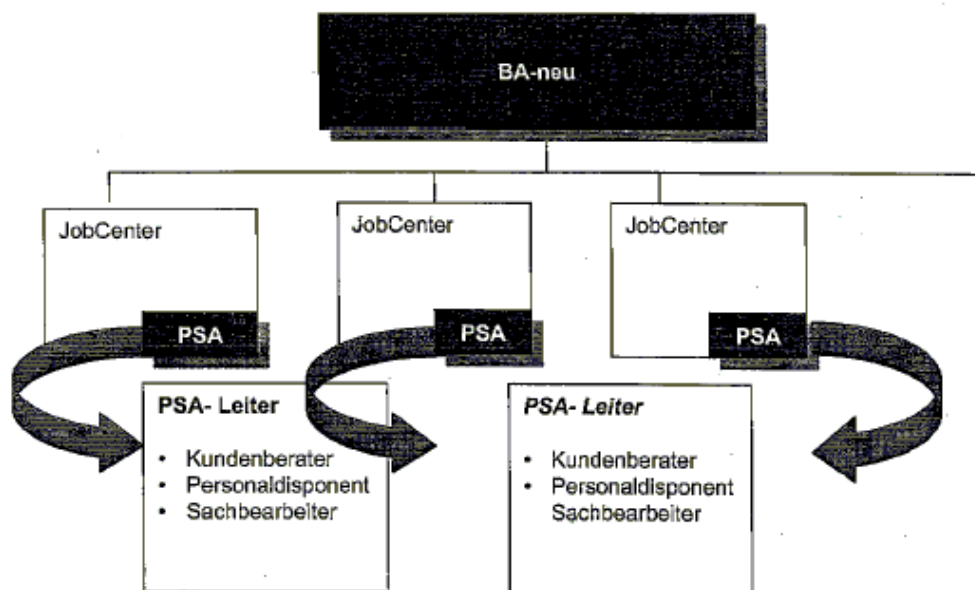
- 32 -

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

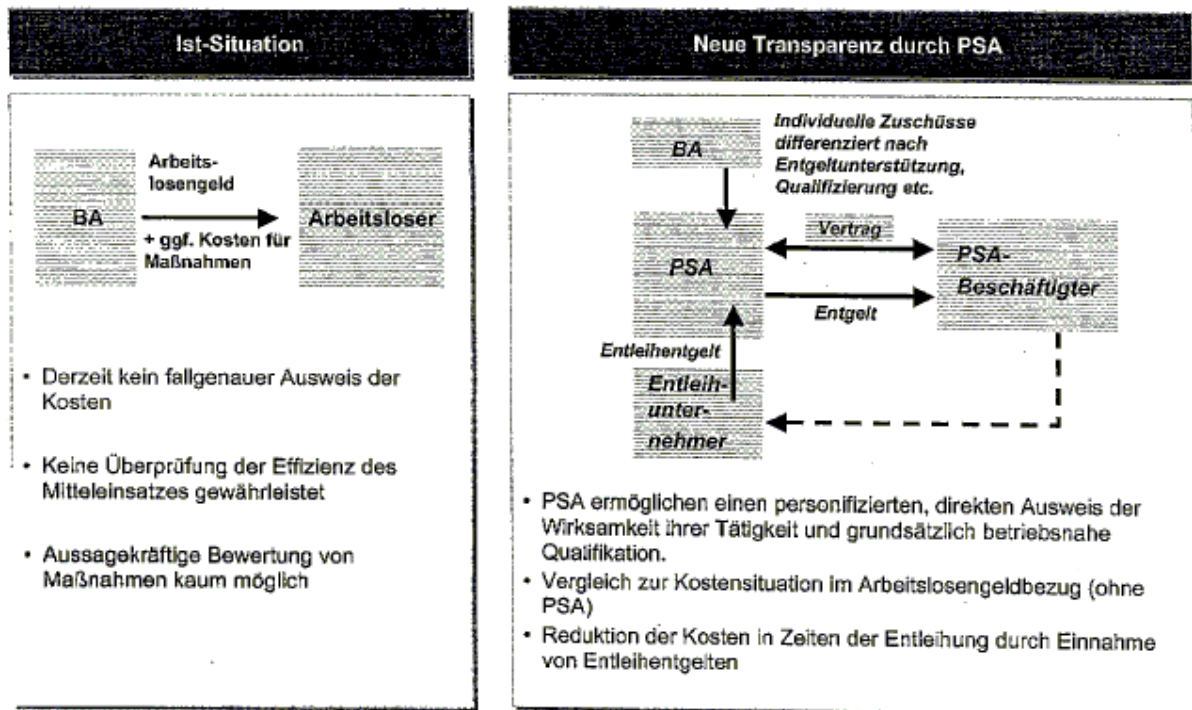


Quelle: Adecco

Jedes JobCenter arbeitet eng mit einer PersonalServiceAgentur zusammen

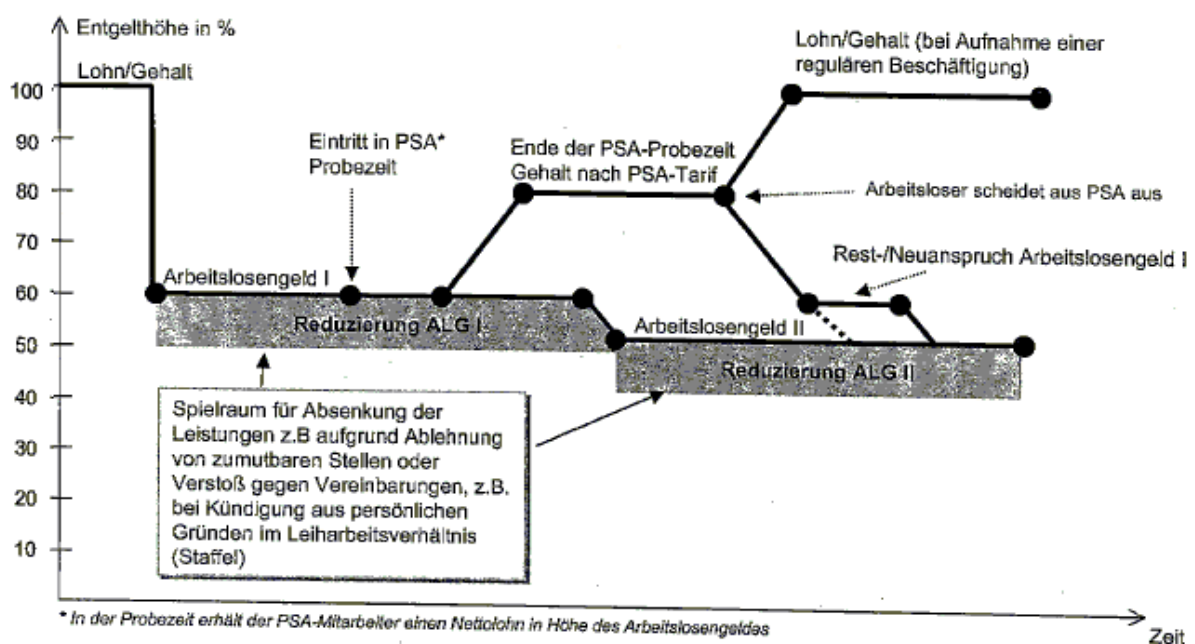


Durch PSA's wird die Wirkung von Maßnahmen messbar und transparent



- 35 -

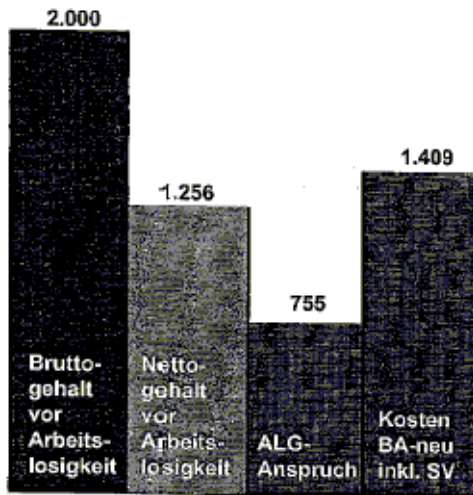
In Zukunft erhält der Arbeitslose mit der PSA eine zusätzliche Alternative zur Verbesserung seiner Einkommenssituation



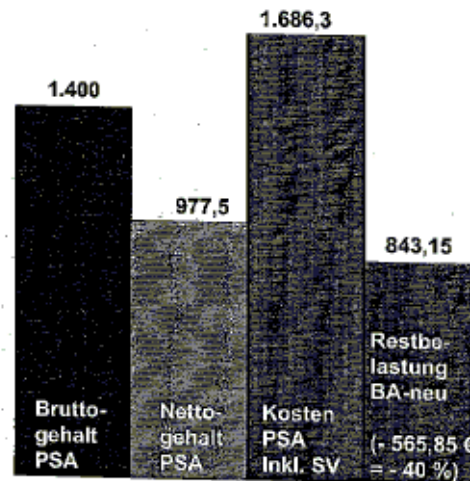
- 36 -

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

- Beispielrechnung: Arbeitslosengeldanspruch und Gesamtkosten der BA-neu -



- Beispielrechnung: Entlohnungsmodell PSA* -



*Annahme: Der PSA-Tariflohn nach der Probezeit entspricht 70 Prozent des vorherigen Bruttogehalts
Die PSA erwirtschaftet 60 Prozent ihrer Kosten durch den Verleih von Mitarbeitern

- 37 -

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 Kontrollmittlungen an Krankenkassen und Landesarbeitsämter Aufhebung des Wiedereinstellungsverbotes
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, Zeitarbeiter	<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 Arbeitsuchenden. 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.

- 38 -

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"> • Nach Möglichkeit 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

- 39 -

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)

Detailierung

- 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 16.620 € 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).
- 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“ gelten, da ein vollwertiges Versicherungsverhältnis vorliegt.

- 40 -

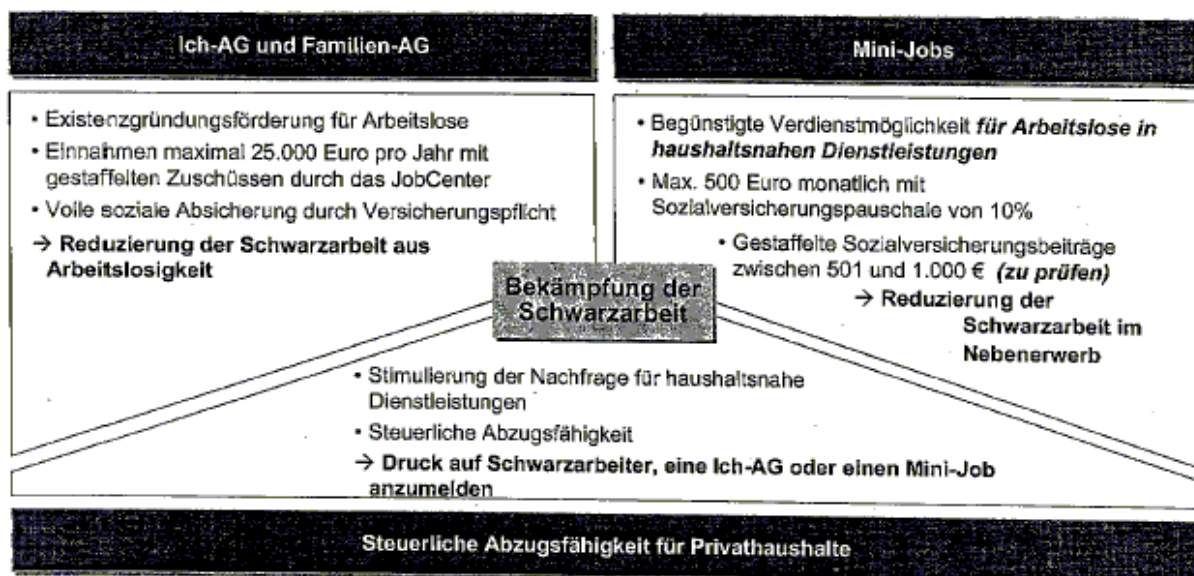
9. Neue Beschäftigung und Abbau von Schwarzarbeit durch "Ich-AG" oder "Familien-AG" mit vollwertiger Versicherung, Mini-Jobs mit Pauschalversicherung und Abzugsfähigkeit von privaten Dienstleistungen (Teil 2 v. 2)

Detaillierung

- Zur 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.
- 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%.
- **In der Einführungsstufe gilt die Mini-Job Regelung nur für haushaltsnahe Dienstleistungen (Haushaltshilfe, Kinderbetreuung etc.) und nur für Arbeitslose (erweiterte Regelung zu Nebeneinkommen erforderlich). Je nach Erfahrungen kann eine Ausweitung auf andere Tätigkeiten und Zielgruppen (z.B. nicht arbeitslose Erwerbsfähige ohne Arbeitsverhältnis) erfolgen. Grundsätzlich dürfen nur Mini-Jobs bis insgesamt € 500 pro Person angemeldet werden.**
- Bei Beschäftigungen im Niedriglohnbereich mit Einkommen zwischen 501 und 1.000 Euro monatlich sind gestaffelte Zuschüsse zu den Sozialabgaben vorgesehen (**die Konsequenzen für die Sozialversicherung sind zu ermitteln**).
- 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).
- **Die Lösungen Ich-AG, Familien-AG und Mini-Jobs gelten zunächst für drei Jahre.**

- 41 -

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



- 42 -

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	Jahr 1	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.

- 43 -

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

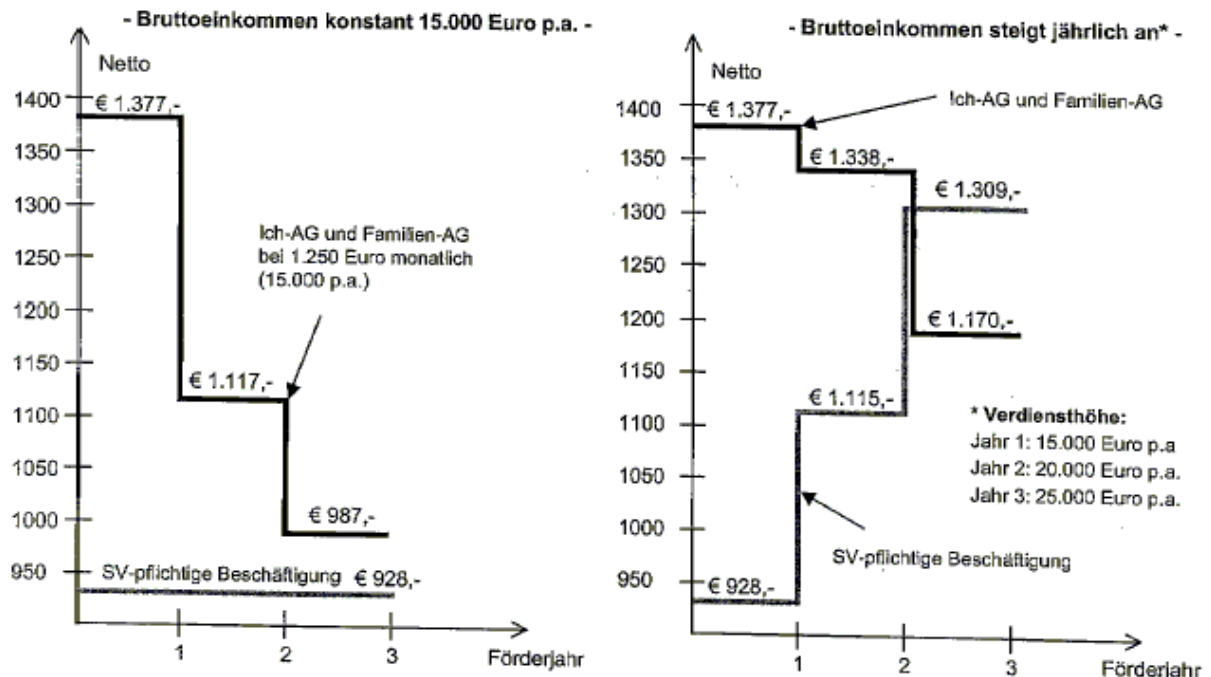
ICH AG mit 15.000 Euro p.a. im ersten Jahr	
Einnahmen ICH AG:	€ 15.000,-
- Sozialversicherungsbeiträge (40,9%)	€ 6.135,-
- Steuerfreibetrag (ab 2003)	€ 7.426,-
= Zu versteuerndes Einkommen:	€ 1.439,-
- Pauschalsteuer 10%	€ 143,90
= Nettoeinnahmen ICH AG p.a.	€ 8.721,10
→ Nettoeinnahmen monatlich	€ 726,76
+ 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 monatl.	€ 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)

- 44 -

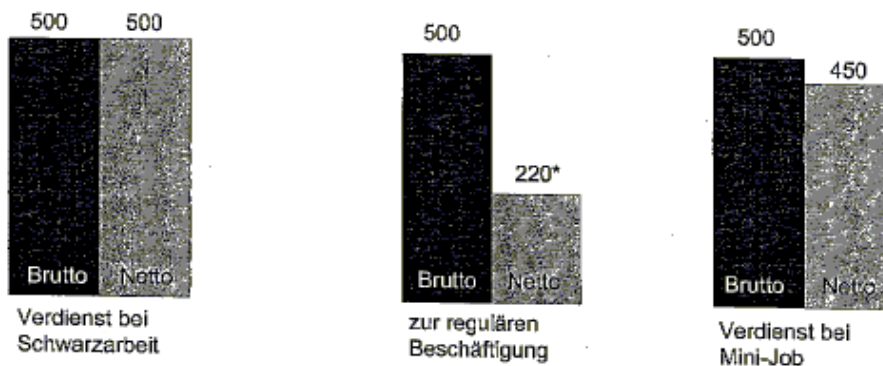
Mit abnehmendem Zuschuss des JobCenters nähern sich die Netto-Einnahmen der Ich-AG den Einkünften aus normaler Beschäftigung an



- 45 -

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 Monatseinkommen

- 46 -

10. Kernaufgaben / Selbstverwaltung / Personal, Steuerung und Organisation / Transparentes Controlling und effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse / Fachhochschule (Teil 1 v. 5)

Detaillierung

Kernaufgaben:

- 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.
- Die übrigen Aufgaben (Familienkassen, BillB) sind als Business Units organisatorisch getrennt zu führen und ihre Angliederung ist regelmäßig zu prüfen.
- Die BA-neu muss sich tatsächlich nach außen für lokale und regionale Partnerschaftsbildung öffnen, die allein die Gewähr für die Umsetzung einer ganzheitlichen Herangehensweise bilden.
- Die BA-neu muss sich verstehen als ein zwar wichtiger aber eben allein nicht bzw. nur begrenzt nachhaltig wirkungsfähiger Akteur.

Selbstverwaltung:

- Es erfolgt eine strikte Trennung zwischen einem Kontrollgremium (Aufsichtsrat), operativer Führung (Vorstand) und einem Beirat und einer Geschäftsführung auf lokaler Ebene.
- Die Selbstverwaltung überlässt dem Vorstand der BA-neu zukünftig das operative Geschäft.
- Die Einrichtung der Gremien erfolgt anhand der Corporate Governance-Regeln.

- 47 -

10. Kernaufgaben / Selbstverwaltung / Personal, Steuerung und Organisation / Transparentes Controlling und effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse / Fachhochschule (Teil 2 v. 5)

Detaillierung

Personal:

- Die Entwicklung einer ganzheitlichen Problemsicht und Herangehensweise bei (den Mitarbeitern) der BA-neu an die Frage der Arbeitslosigkeit (Integration u.a. von Wirtschafts-, Sozial-, Strukturpolitik).
- Die BA-neu soll der erste Dienstleister am Arbeitsmarkt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, muss sich die BA-neu konsequent an ihren Kunden und dem Dienstleistungsgedanken orientieren. Für den Wandel ist ein neues Leitbild erforderlich, auf Basis dessen ein dauerhafter Veränderungsprozess initiiert werden muss.
- Das Mitarbeiter-Kommitment wird regelmäßig gemessen und eine Feedback- und Fehlerkultur gefördert.
- Zur Optimierung des Personalportfolios sollen Management Inventory / Talent Management, individuelles Coaching und ein differenziertes Qualifikationskonzept für Mitarbeiter und Führungskräfte eingeführt werden.
- Öffnung der BA-neu 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-neu, Schaffung eines internationalen Charakters und Öffnung für Dritte, um auch später einen Austausch der BA-neu-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.

- 48 -

**Kernaufgaben / Selbstverwaltung / Personal, Steuerung und Organisation /
Transparentes Controlling und effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse /
Fachhochschule (Teil 3 v. 5)**

Detaillierung

Personal (Forts.):

- Abkehr vom Laufbahnprinzip, **Schaffung eines Leistungsprinzips.**
- 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:

- Zur besseren und verstärkt privatwirtschaftlichen Führung der BA-neu 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).
- **Das Controlling wird durchgängig auf allen Ebenen implementiert und transparent gemacht (Messbarkeit jeder Führungskraft).**
- Die Beziehungen zwischen Ministerien, BA-neu 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-neu wird aufgehoben.
- Der BA-neu-Haushalt muss außerhalb der Restriktionen der Bundeshaushaltsordnung (BHO) geführt werden.

- 49 -

**Kernaufgaben / Selbstverwaltung / Personal, Steuerung und Organisation /
Transparentes Controlling und effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse /
Fachhochschule (Teil 4 v. 5)**

Detaillierung

Steuerung und Organisation / Transparentes Controlling (Forts.):

- **Steigerung der Effizienz durch Verschlanung der dreistufigen Organisation.**
- 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 neue Controlling wird auf Basis modernster IT-Technologie und mit entsprechender personeller Ausstattung schnellstmöglich implementiert.**

Fachhochschule:

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

- 50 -

**Kernaufgaben / Selbstverwaltung / Personal, Steuerung und Organisation /
Transparentes Controlling und effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse /
Fachhochschule (Teil 5 v. 5)**

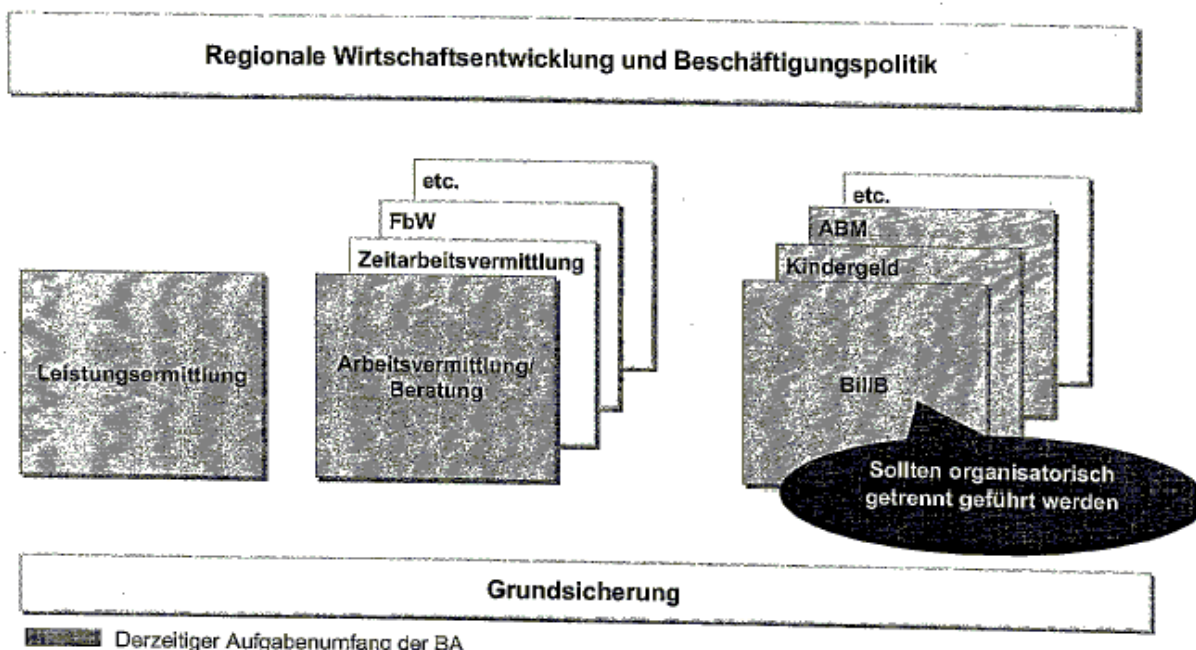
Detaillierung

Effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse:

- Zielsetzung einer leistungsfähigen und ganzheitlichen IT ist die Unterstützung in den Bereichen Information, Kommunikation und Transaktion.
- 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.
- **Alle Daten der BA-neu werden zu einer einheitlichen Daten- und Informationsbasis zusammengeführt.**
- **Die neuen Softwarelösungen sind internetbasiert und ermöglichen einen integrierten und anwenderfreundlichen Zugriff von internen und externen Nutzern.**
- **Intern soll die neue IT zu einer Kompatibilität aller Programme führen, die neuen Geschäftsprozesse, wie z.B. Signaturkarte, Matching-Software und die Datenauswertung durch Controlling und Statistik unterstützen.**
- **Das externe IT-Angebot der BA-neu umfasst den Support der Call Center, die Einrichtung von Selbstinformations- und Selbstbedienungsangeboten über das Internet (virtueller Arbeitsmarkt).**
- **Die heutige IT-Organisation soll in ein neues Unternehmen ausgelagert werden, indem ein gemeinsames IT-Unternehmen von BA-neu und einem externen Unternehmen / Konsortium für Betrieb, Benutzerunterstützung und Anwendungsentwicklung gegründet werden soll.**
- **Planung, Steuerung, Koordination der IT bleiben als strategische und geschäftspolitische Aufgabe bei der Zentrale.**

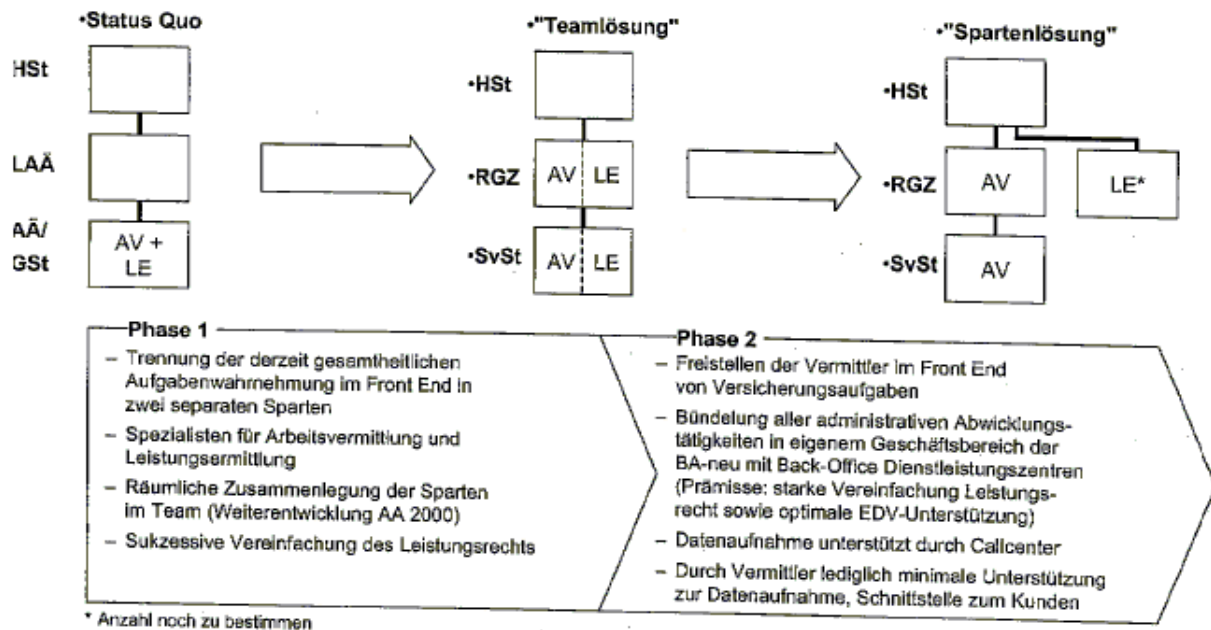
- 51 -

**Die Kernaufgaben der BA-neu sind Leistungsermittlung und
Arbeitsvermittlung/Beratung (Vorschlag TP IV)**



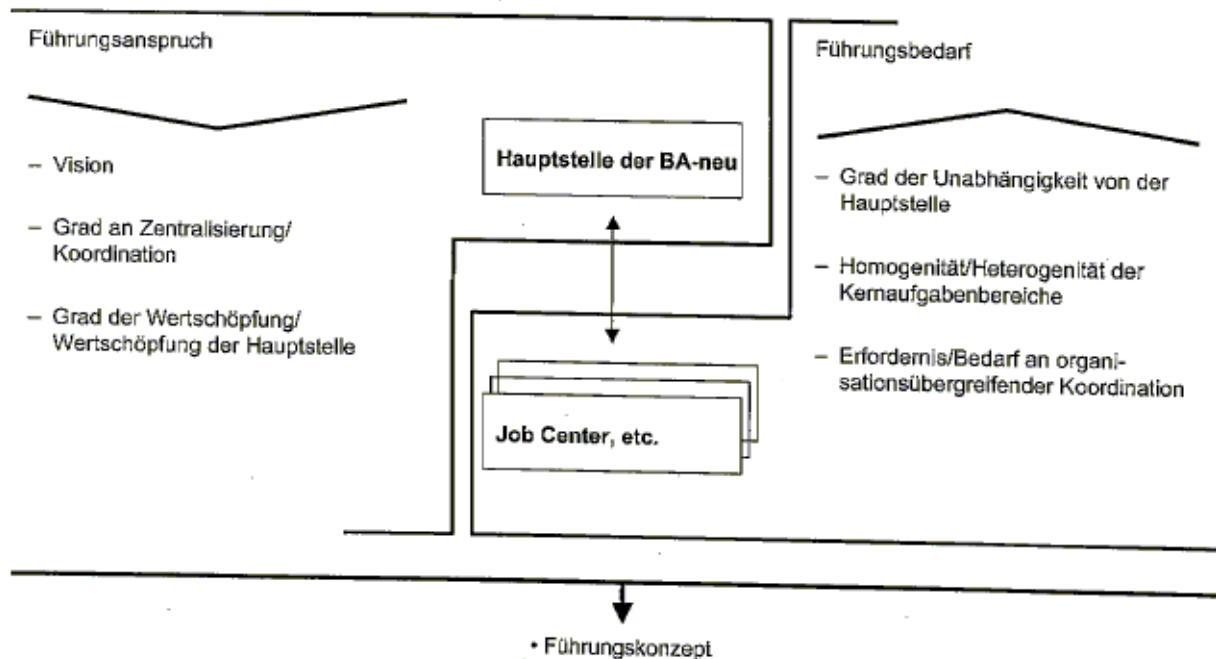
- 52 -

Eine Organisation der Kernaufgaben in einer Teamlösung wird bevorzugt



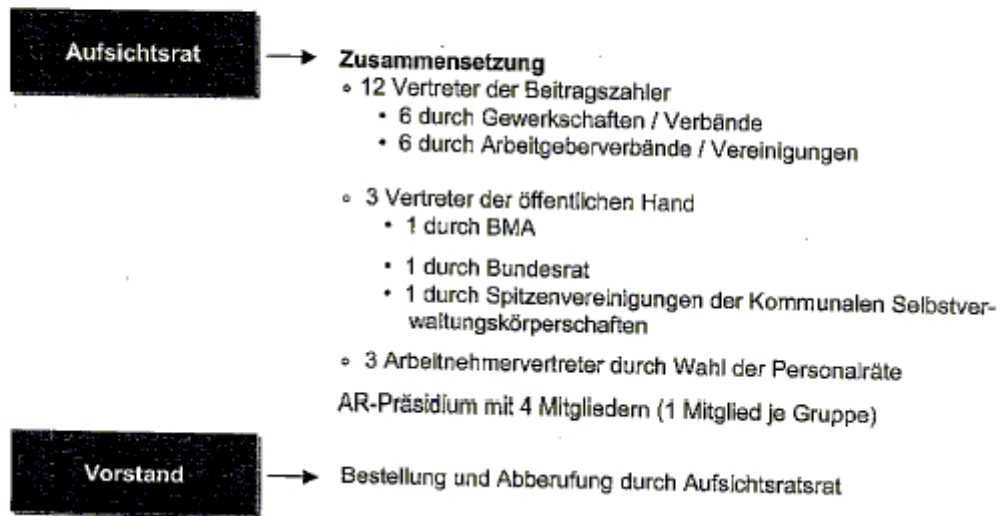
- 53 -

Führungsanspruch und Führungsbedarf bei Ausgestaltung der Zentrale



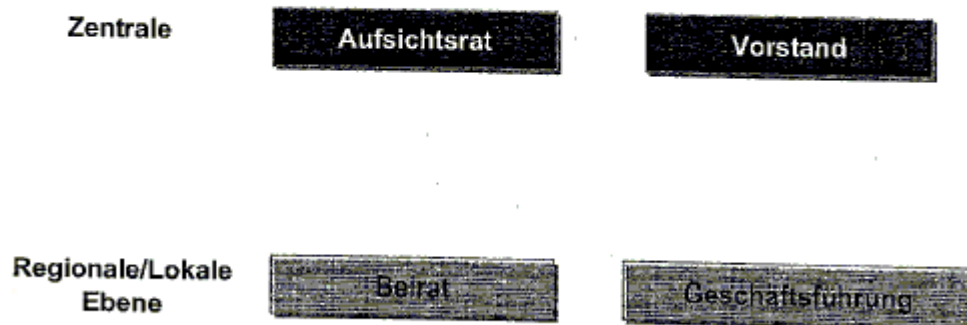
- 54 -

Gremien in der neuen Bundesanstalt für Arbeit



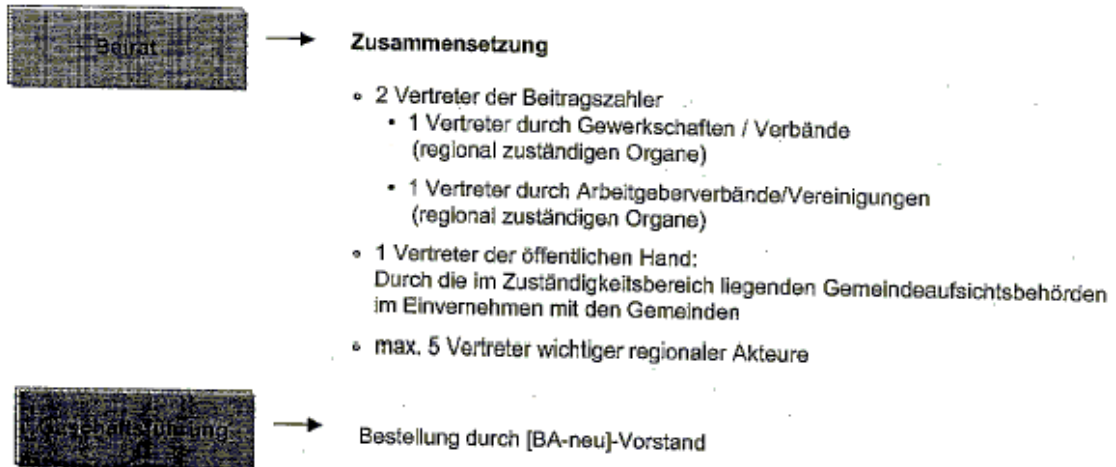
- 55 -

Führungsstruktur



- 56 -

Gremien in der neuen Bundesanstalt für Arbeit auf örtlicher Ebene



Vorschlag Marquardt

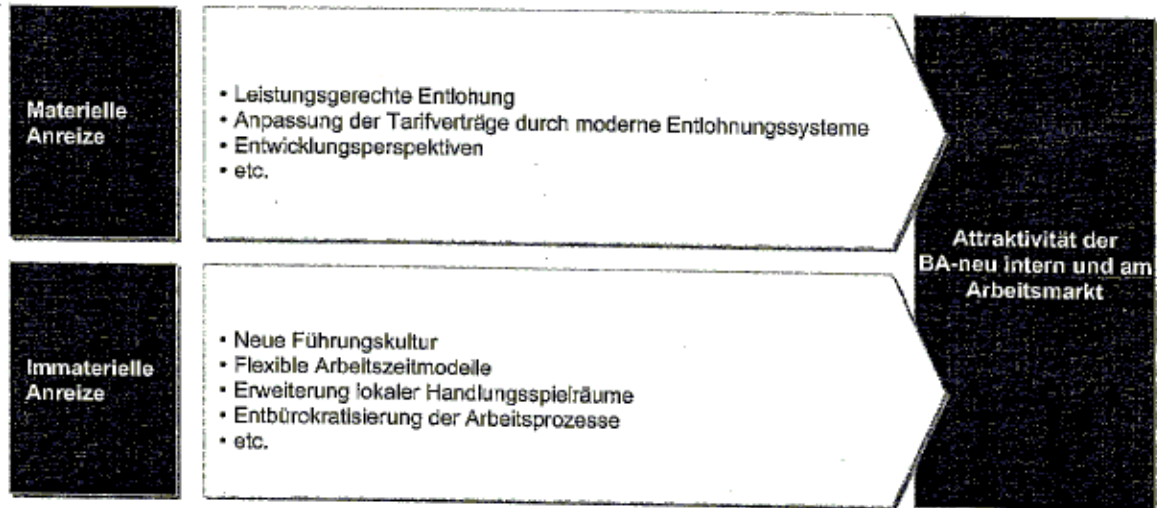
- 57 -

Die Aufgabenverteilung in der neuen Bundesanstalt für Arbeit

Aufsichtsrat	Vorstand
<ul style="list-style-type: none"> - Bestellung sowie Abberufung der Vorstandsmitglieder - Genehmigung der geschäftspolitischen Ziele - Feststellung des Haushalts im Einvernehmen mit dem BMA - Kontrollrecht gegenüber Vorstand mit Entlastungsfunktion - Initiierung und Entgegennahme von Prüfungen - Genehmigung der Geschäftsordnung des Vorstands 	<ul style="list-style-type: none"> - Führung des operativen Geschäfts - Festlegung der Geschäftspolitik/Strategie - Gesetzliche Vertretung der BA-neu - Erlass einer Geschäftsordnung - Berichtspflicht gegenüber dem Aufsichtsrat
Beirat	Geschäftsführung
<ul style="list-style-type: none"> - Beratung/Information der Geschäftsführung - Initiativ- und Vorschlagsrecht für regionale/ lokale Projekte 	<ul style="list-style-type: none"> - Führung des operativen Geschäfts auf lokaler/ regionaler Ebene - Umsetzung der geschäftspolitischen Entscheidungen des Vorstands der BA-neu - Implementierung und Durchführung regionaler arbeitsmarktpolitischer Projekte

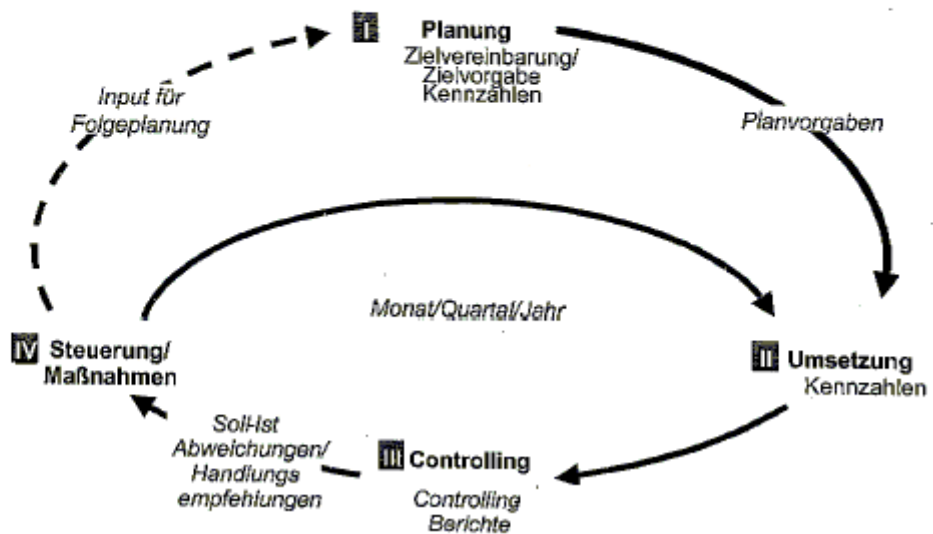
- 58 -

Die Motivation der Mitarbeiter wird durch materielle und immaterielle Anreize gesteigert



- 59 -

Der idealtypische Controlling-Prozess



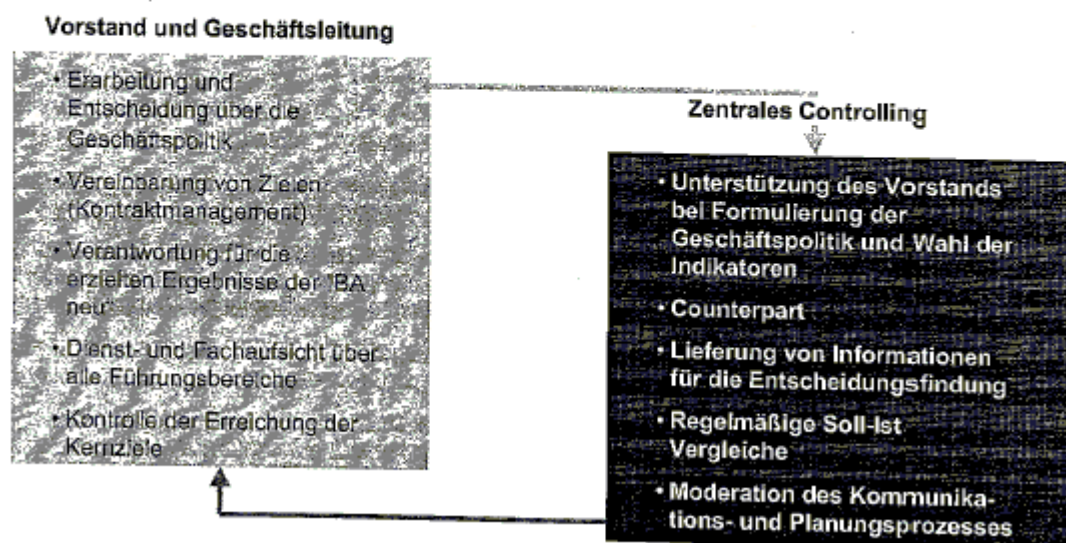
- 60 -

Das BA-Controlling muss sechs wesentliche Elemente enthalten

<p>Prozesskompetenz</p> <p>Definition von Prozessen und Standards, Abstimmung/Festlegung der Planungsverfahren und -zyklen, Vorbereitung und Begleitung der Planungs-/ Budgetierungsrunden, Dokumentation der Ergebnisse</p>	<p>Steuerungsgrößenkompetenz</p> <p>Festlegung und inhaltliche Definition von Steuerungsgrößen, Kennzahlen und Indikatoren gemeinsam mit Führungskräften</p>	<p>Datenkompetenz</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>Adressatengerechte Aufbereitung des Datenmaterials, Zeitnahe Reporterstellung, Anstoß von Massnahmen zum "Gegensteuern"</p>	<p>Fach- und Benchmarkingkompetenz</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>Entwicklungskompetenz</p> <p>Federführung bei Anstoß und Entwicklung neuer controllingrelevanter Verfahren und Prozesse, Systemweiterentwicklung</p>

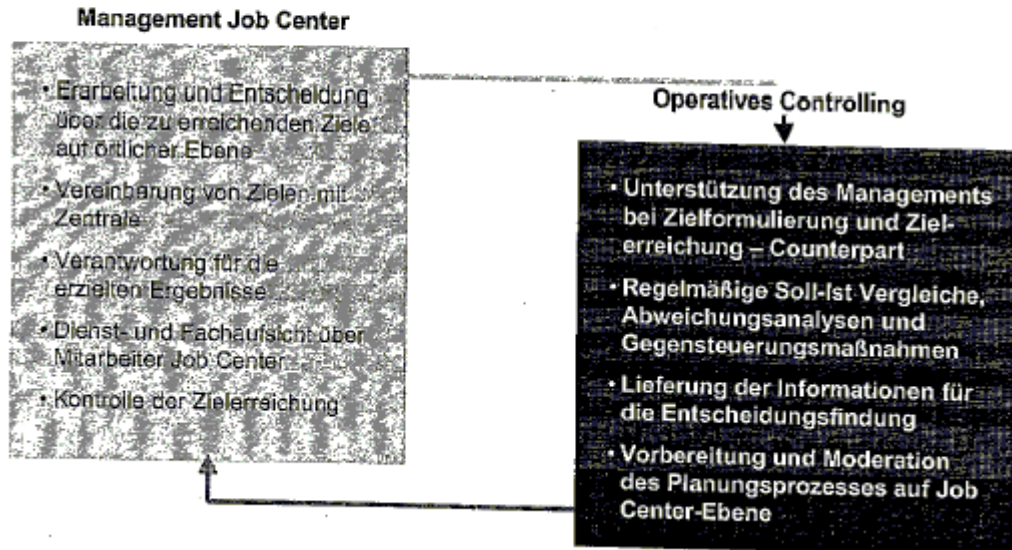
- 61 -

Das strategische Controlling auf Ebene der Zentrale



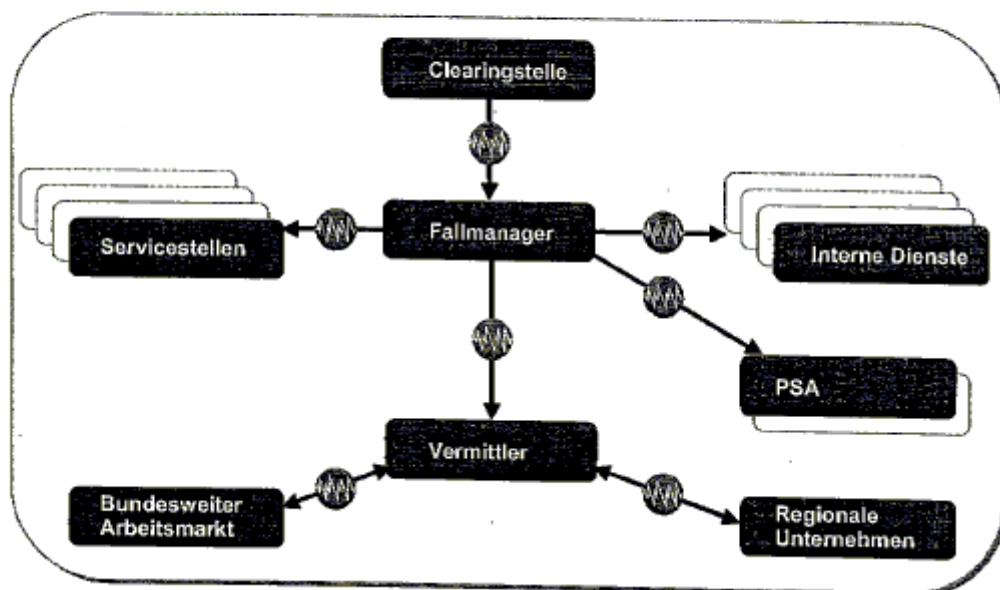
- 62 -

Das operative Controlling auf Ebene der JobCenter



- 63 -

Controlling-relevante Schnittstellen im JobCenter



- 64 -

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 JobCentern 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, **bedeutende Vorhaben der Kommunen** oder der Unternehmen zum Ausbau oder zur Sicherung der Beschäftigung.
- **Die KompetenzCenter** sollen die regionalen Unterschiede bzw. Besonderheiten berücksichtigen und eingebettet in einem entsprechenden Cluster eine regionale Arbeitsmarktpolitik unter Beteiligung aller lokalen / regionalen Akteure betreiben.

- 65 -

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

- 66 -

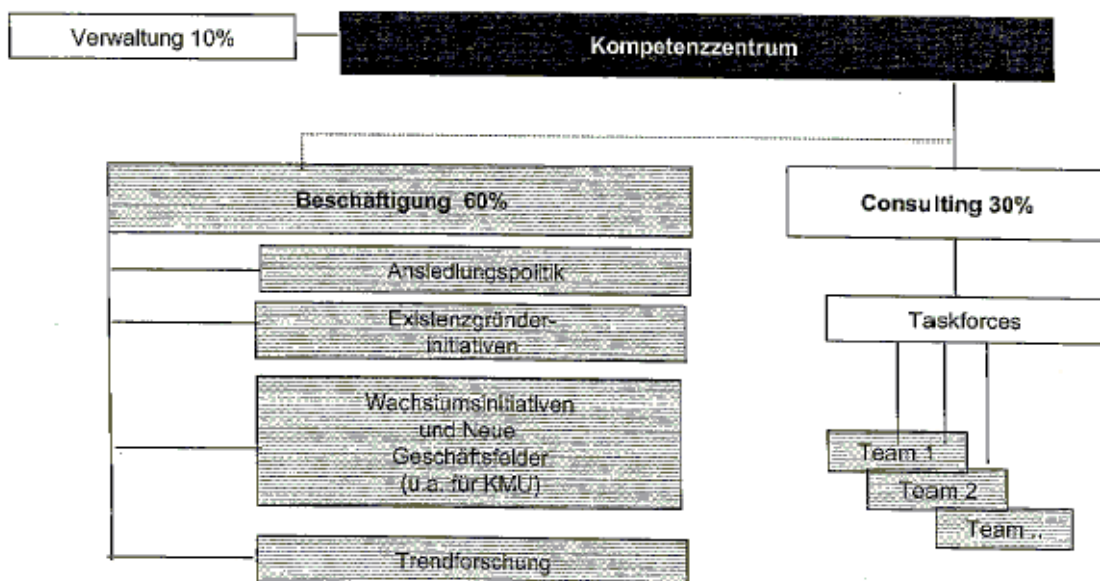
11. Umbau der Landesarbeitsämter zu Kompetenzzentren für neue Arbeitsplätze und Beschäftigungsentwicklung, Start mit neuen Bundesländern (Teil 3 v. 3)

Detailierung

- *Forcierung der Einrichtung der Kompetenzzentren in den neuen Bundesländern, um die Umsetzung in den besonders strukturschwachen Gebieten am schnellsten zu ermöglichen.*
- *Identifikation der wesentlichen Kompetenzfelder für die neuen Bundesländer aufbauend auf*
 - *Clustering nach Wirtschaftsgebieten*
 - *Bereichen mit stärkstem Entwicklungspotenzial*
 - *Humanintensiven Produktions- und Dienstleistungsbereichen*
- *Für die neuen Bundesländer sind zusätzlich Investitionsprogramme zu entwickeln zur*
 - *Förderung kommunaler Investitionen zur Stabilisierung regionaler Beschäftigung, insbesondere im Handwerk*
 - *Verbesserung der gesamten Infrastruktur, auch im Hinblick auf die Osterweiterung der EU*

- 67 -

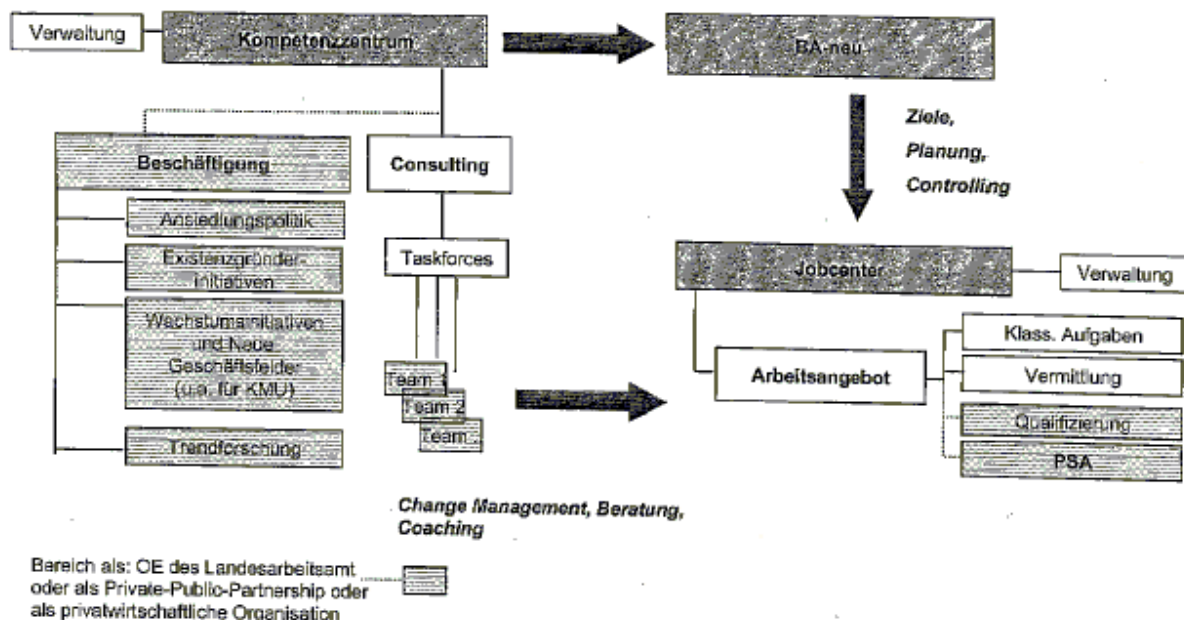
Typische Organisation und Mitarbeiterverteilung in einem Kompetenzzentrum



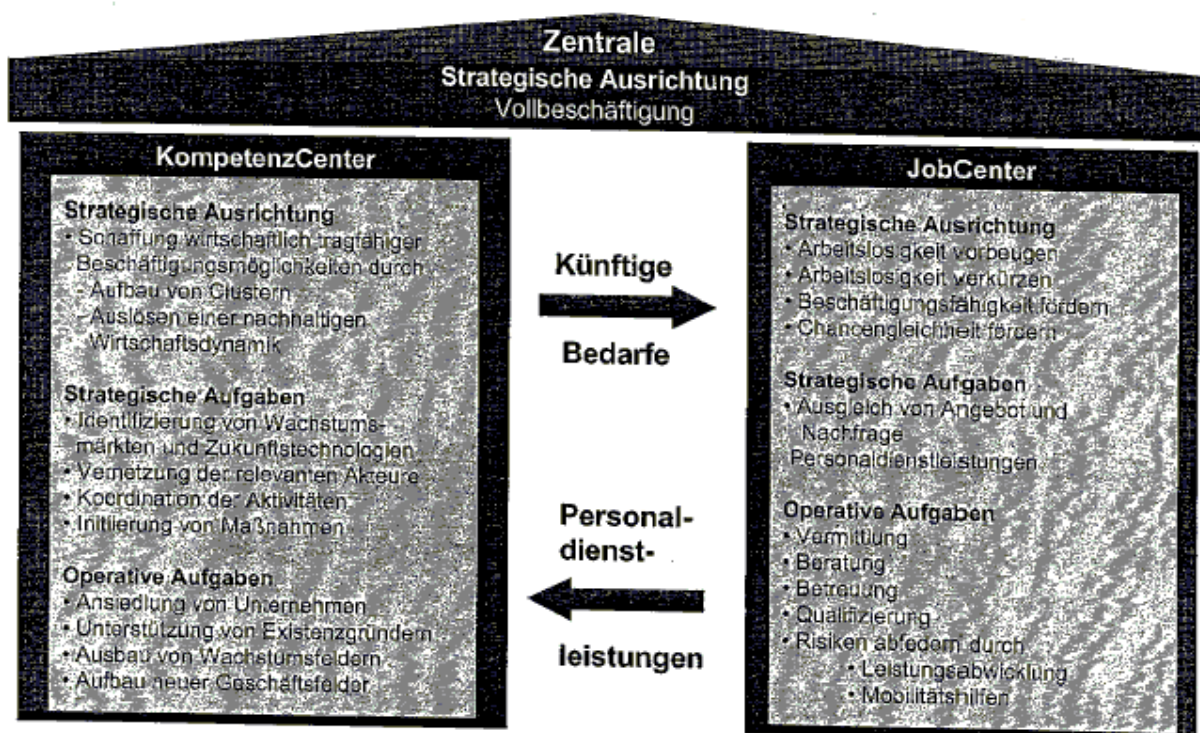
Die Entwicklung jedes Landesarbeitsamtsbezirkes muss sich an den regionalen Clusterschwerpunkten orientieren, die ggf. auch landesübergreifend sein können.

- 68 -

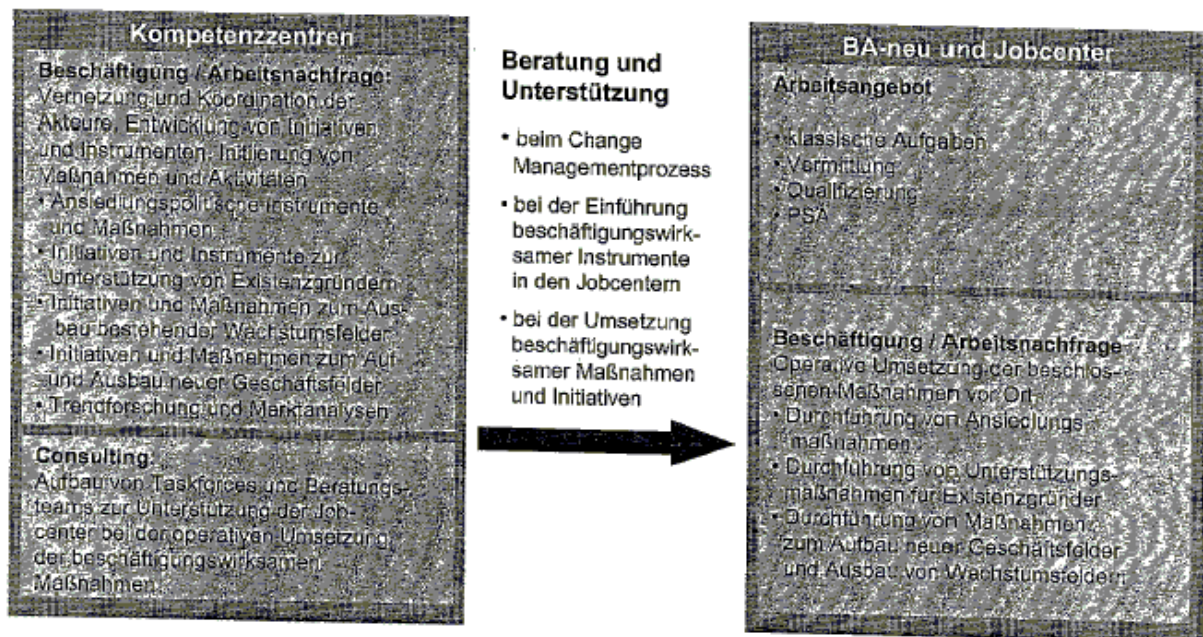
Die Landesarbeitsämter werden ab 01.01.2003 zu Kompetenzzentren weiterentwickelt und die BA-neu führt die JobCenter direkt



Die Aufgabenteilung zwischen KompetenzCenter und JobCenter

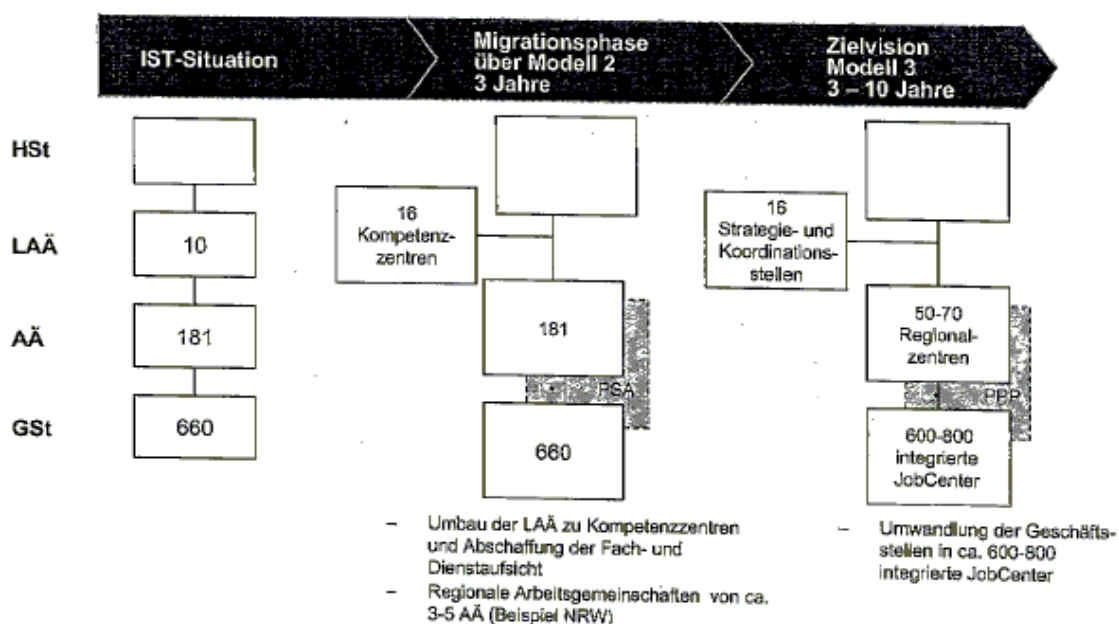


Aufgabeninhalte der Kompetenzzentren und ihre Vernetzung mit der BA-neu und den Jobcentern



- 71 -

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



- 72 -

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 Zielsetzung, Metrik zur Erfolgsmessung und Maßnahmen zur Steuerung des Erfolgs

- 73 -

Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten durch Wachstum und Ansiedlung von Unternehmen

	Bestehende Geschäftsfelder		Neue Geschäftsfelder	
	Aufbau/ Wachstum	Ansiedlung	Aufbau/ Wachstum	Ansiedlung
Bestehende Unternehmen				
• Konzerne und Großunternehmen	Ausbau eigener Aktivitäten oder Zukauf	An vorhandenen Standorten oder Regionen mit hohem Potenzial	Aufbau neuer Geschäftsbereiche oder Zukauf	In Regionen mit hohem Potenzial / Cluster
• KMUs	Ausbau eigener Aktivitäten, d.R. Kooperation oder Zusammenschluss	Vorhand. Standorte, Kundennähe oder Cluster	Aufbau neuer Geschäftsbereiche oder Kooperation+Zusammenschluss	In Kundennähe oder Cluster
Neugründungen				
• Spin-offs (aus bestehenden Unternehmen, die i.d.R. die Hauptkunden sind)	Wenig geeignet, da oft zu hohe Markteintrittsbarrieren und zu geringe Wachstumschancen	In der Regel in Nähe des Ursprungskonzerns	Innethalb des eigenen Unternehmens (häufig schnellwachsend) durch Kooperationen sowie Zukauf	In der Nähe des Ursprungskonzerns oder Clusters
• Existenzgründer		In Hochschulinähe oder Clustern		Bevorzugt in Hochschulinähe oder Clustern

- 74 -

Die Bildung von Clustern ist ein wesentliches Element für eine langfristig erfolgreiche Wirtschaftsförderungspolitik

Cluster
 Cluster sind die regionale Konzentration und Vernetzung von sich ergänzenden wirtschaftlichen und nicht-wirtschaftlichen Aktivitäten um ein bestimmtes Kompetenzfeld. Der systematische Aufbau von Clustern ist für die Entstehung neuer Arbeitsplätze von zentraler Bedeutung.

- Charakteristika**
- Entwicklung von innovativer Vielfalt um einen gemeinsamen Bezugspunkt mit extrem hoher Eigendynamik
 - Entfaltung der vollen Wirkung in der Regel nach 10 bis 20 Jahren
 - Notwendigkeit einer kritischen Masse zur Auslösung eines stabilen und nachhaltigen selbstverstärkenden Prozesses ohne äußere Hilfe

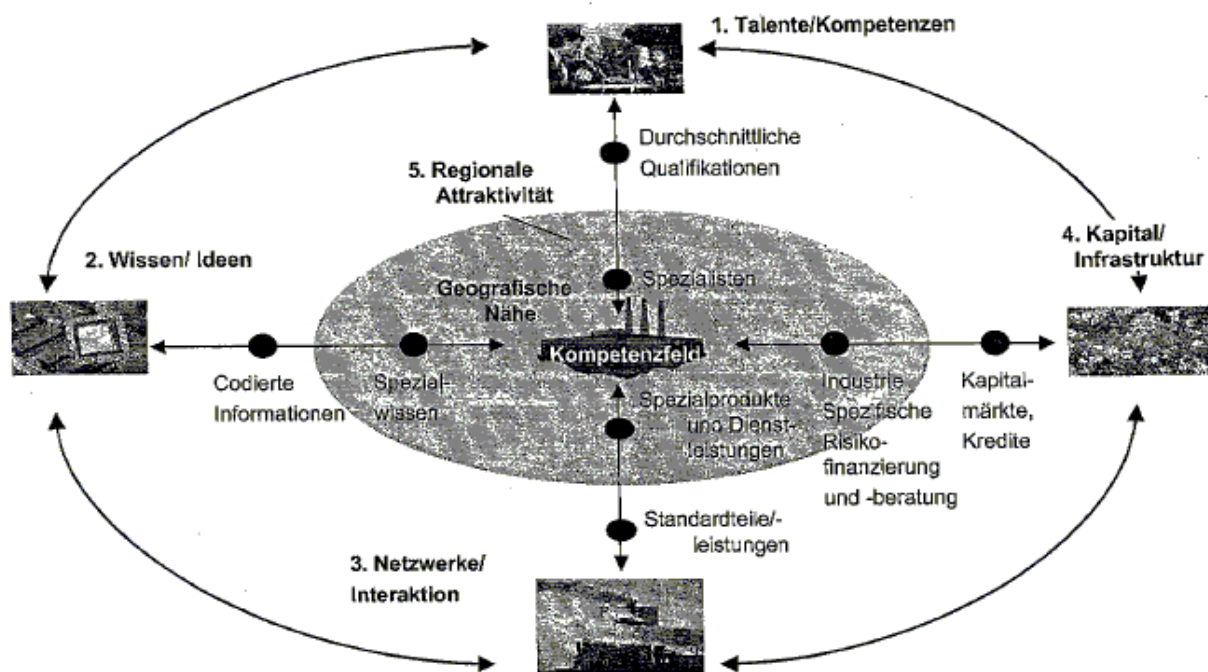
- Voraussetzungen**
- Vorhandensein eines bestehenden oder zumindest in Ansätzen vorhandenen Kompetenzfeldes, um das das Cluster gut abgebildet werden kann.
 - Vorhandensein der zentralen Faktoren vor Ort: qualifizierte Arbeitskräfte, Technologien und sonstige Inputs

Stärkung der Effizienz - durch geringere Transport-, Transaktions- und Logistikkosten, verkürzte Kommunikationswege, schnellere Reaktionszeit der Marktteilnehmer, kostengünstiger und einfacher Beschaffung der notwendigen Produkte und Dienstleistungen

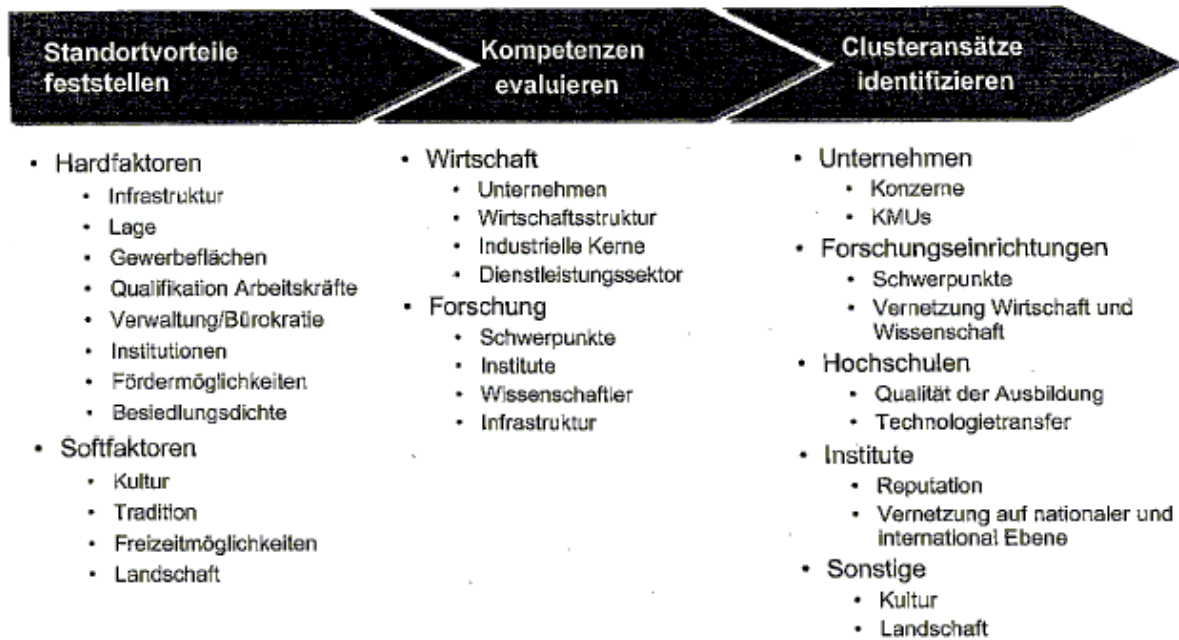
Treiben von Innovationen und Produktivität - schnelleres Erkennen und Wahrnehmen von Markttrends durch die enge räumliche Verflechtung von Marktteilnehmern und Unternehmen, geballte technische Expertise verstärkt den Innovationsdruck, schneller Aufbau von Wertschöpfungsketten durch das Vorhandensein aller notwendigen Elemente vor Ort, gute, auf die Clusterbedürfnisse abgestellte Infrastruktur an Finanz- und anderen Dienstleistungen

Steigerung der Gründungsrate - niedrigere Schwelle zum Markteintritt, einfachere Kapitalbeschaffung, Netzwerk aus Dienstleistern, Zulieferern und Abnehmern vor Ort vorhanden

Regionale Wachstumstreiber

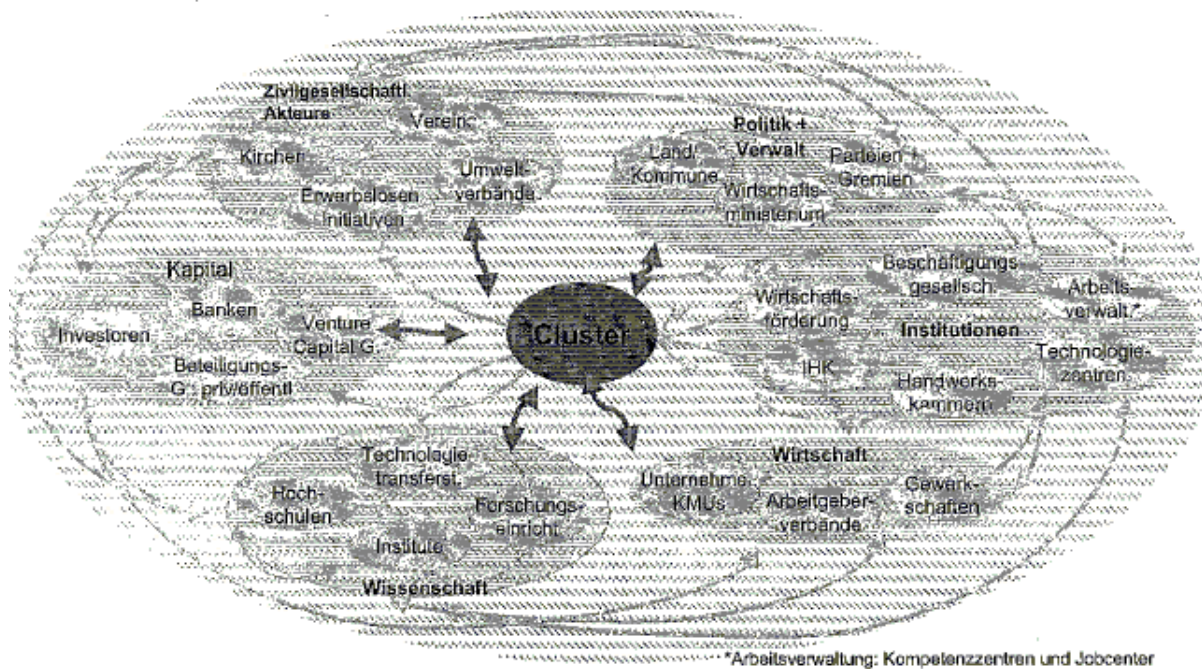


Aufbau von Clustern: Kompetenzfelder definieren



- 77 -

Aufbau von Clustern: Erfolgskriterium Vernetzung



- 78 -

Start mit neuen Bundesländern:

Leipzig als erfolgreiches Beispiel für das Cluster-Konzept

Wirtschaftsstruktur	Wirtschaftsförderung	Clusteraufbau
<ul style="list-style-type: none"> • Tiefgreifender Strukturwandel wie in den gesamten neuen Bundesländern • Arbeitslosenquote 20,2 %* • Besonders betroffen war die Region durch das Wegbrechen traditioneller Industrien im Maschinenbau und der Automobilbranche nach der Grenzöffnung 	<p>Wirtschaftsförderungskonzept</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensneugründungen • Ansiedlung von Unternehmen • Innovationen im Mittelstand • Standortbindung bei starkem Wachstum und fortschreitender Globalisierung • Etablierung von Leipzig als Messestadt 	<p>Identifikation der Themenfelder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Automobil • Medien / Kommunikation / IT • Gesundheit / Biotechnologie / Medizintechnik / Life Sciences • Energie- und Umwelttechnik • Querschnittstechnologien und Dienstleistungen <p>→ Unterstützung durch hervorragende Hochschullandschaft und enge Verzahnung von Wissenschaft und Wirtschaft</p>

Ergebnisse

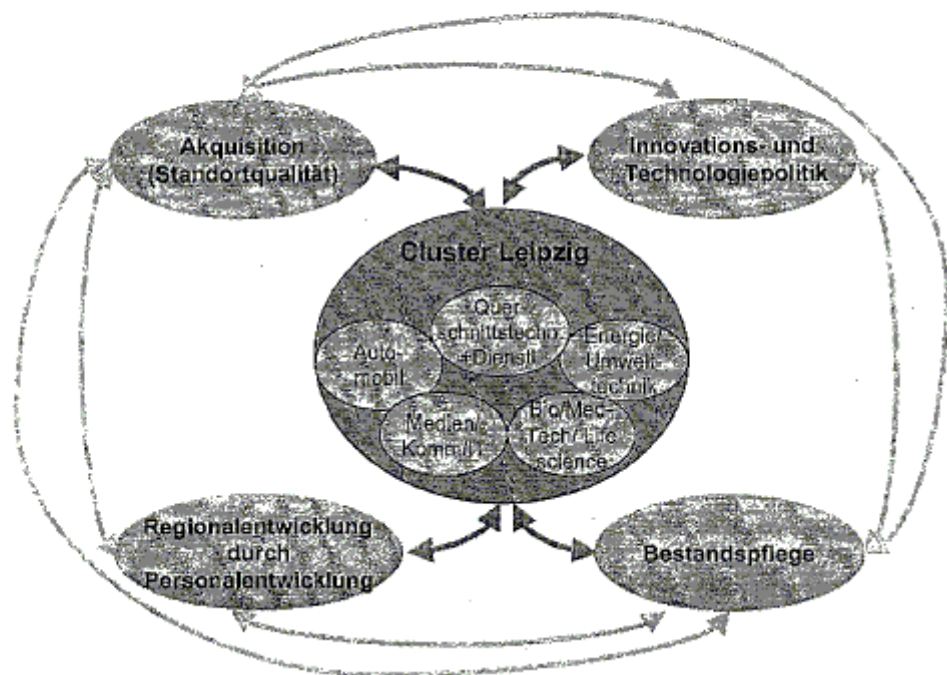
• Ansiedlung von BMW und Porsche durch Anknüpfung an die alte Automobiltradition. Alleine das neue BMW Werk und dessen Zulieferer bringen 13.000 neue Arbeitsplätze nach Leipzig

• Etablierung eines Biotech-Clusters. Steigerung der Zahl der Biotech-Unternehmen von 1995-1999 um über 300 Prozent, ein Viertel aller in Sachsen ansässigen Biotechnologieunternehmen haben ihren Sitz in Leipzig

* Bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen insgesamt, IAB Werkstattbericht 15.06.2002

Start mit neuen Bundesländern:

Clusteraufbau am Beispiel der Stadt Leipzig



**Start mit neuen Bundesländern:
Wirtschaftsförderung am Beispiel Leipzig**



**Start mit neuen Bundesländern:
Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation in den neuen Ländern**



Start mit neuen Bundesländern:

Zu 1: Investitionen in kommunale Infrastruktur zum Beschäftigungsaufbau

- Viele Kommunen, vor allem in Ostdeutschland, sind aufgrund zu geringer Eigenmittel nicht in der Lage, neue Investitionen zu tätigen, auch wenn die Möglichkeit einer Förderung durch Bundes- oder Landesmittel besteht.
- In Zukunft sollten kommunale Investitionen auch durch die Mittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik der BA-neu finanziert werden. Es ist daran zu denken, bis zu 50% der Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik in Ostdeutschland zukünftig in regionale Infrastrukturprogramme zu investieren.
- Gefördert werden sollten Projekte, die bereits in der langfristigen Bedarfsplanung der Kommunen angelegt und die Landes- oder Regionalentwicklungsprogrammen festgeschrieben sind.
- Die Investitionen sollten hauptsächlich in beschäftigungsintensiven Bereichen wie Schulen, Sport, Kindertagesstätten, Krankenhäusern sowie bei Wasserversorgung, Abwasserentsorgung, Abfallwirtschaft und Altablagerungen getätigt werden. Damit wird gleichzeitig die Attraktivität von Standorten erhöht. Unternehmen zeigen mehr Bereitschaft, sich anzusiedeln oder Neugründungen vorzunehmen.
- Die Fördermittel können bis zu 90% auf die Eigenmittel der Kommunen angerechnet werden und somit zusätzliche Bundes- und Landesfördermittel induzieren. Hierdurch dienen die aktive Arbeitsmarktpolitik als Hebel, weitere Mittel für kommunale Investitionen – und damit Beschäftigung – zu generieren.

Lokale Investitionen sind ein wichtiger Faktor für die regionale ökonomische Stabilisierung, insbes. im Handwerk

- 83 -

Start mit neuen Bundesländern:

Entwicklung der Innovationspotenziale und Förderung von Investitionen, insbes. im Mittelstand und im Handwerk

Zu 2: Förderung der Innovationspotenziale im Osten	Zu 3: Förderung von Investitionen der gewerblichen Wirtschaft	Zu 4: Spezifische Förderansätze
<ul style="list-style-type: none">• Zielgerichtete Stärkung der Innovationspotenziale, insbes. der mittelständischen Wirtschaft.• Stärkung des Technologietransfers aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen• Förderung innovativer Unternehmensgründungen (auch von Arbeitslosen)• Unterstützung regionaler Netzwerke aus Wirtschaft, Wissenschaft, Institutionen, Politik und Verwaltung• Flexiblere und transparentere Ausgestaltung bestehender Förderprogramme und verbesserter Zugang zu diesen.	<ul style="list-style-type: none">• Zielgenauere und effizientere nationale und regionale Wirtschaftsförderung• Flexiblerer Einsatz von Maßnahmen und Mitteln• Fokussierung der Förderung auf KMU's	<ul style="list-style-type: none">• Umgestaltung der Investitionszulage zu einem Investitionsförderprogramm auf Darlehensbasis mit Zuschussförderung, insbesondere für die mittelständische Wirtschaft• Stärkere Einbeziehung des Handwerks in die Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur durch die Förderung produktiver Investitionen zur Schaffung und Erhaltung dauerhafter Arbeitsplätze und Förderung der Wettbewerbsfähigkeit

- 84 -

Start mit neuen Bundesländern:

Dauerpraktika und ehrenamtliche Arbeit beschäftigen Arbeitslose und integrieren sie mittelfristig wieder in den ersten Arbeitsmarkt

Zu 5: Mehrjahreskampagne „Gründung für den Aufbau Ost“	Zu 6: Praktikanten in Kleinstbetrieben	Zu 7: Ehrenamtliche und Zivilgesellschaftliche Arbeit
<ul style="list-style-type: none">• In Arbeit	<ul style="list-style-type: none">• Verwendung von Mitteln der aktiven Arbeitsförderung für Dauerpraktikantenverhältnisse in Kleinunternehmen (5% Eigenanteil der Unternehmen)• Dies bedeutet die Schaffung zusätzlicher personeller Unterstützung für diese Kleinunternehmen und ermöglicht gleichzeitig die Verbesserung der Eigenkapitalsituation• Aufgrund der lokalen Ausrichtung der Kleinunternehmen sind keine Wettbewerbsverzerrungen gegenüber Großunternehmen zu befürchten	<ul style="list-style-type: none">• Möglichkeit für ältere Zielgruppen, ein Zusatzeinkommen oberhalb Arbeitslosengeld II zu erzielen, indem zivilgesellschaftliche Aufgaben übernommen werden• Umfang etwa 40-60 Stunden pro Monat• Vermeidung der reinen Abhängigkeit von passiven Zahlungen durch Teilnahme am Arbeitsleben• Teilnahme- und Ideenwettbewerbe für Projekte, an denen gearbeitet werden soll

Start mit neuen Bundesländern:

Entlastung des Arbeitskräfteangebots

Zu 8: Gestaltung Bridgesystem in den neuen Bundesländern	Zu 9: Quickprogramme für Jüngere
<ul style="list-style-type: none">• In Arbeit	<ul style="list-style-type: none">• In Arbeit

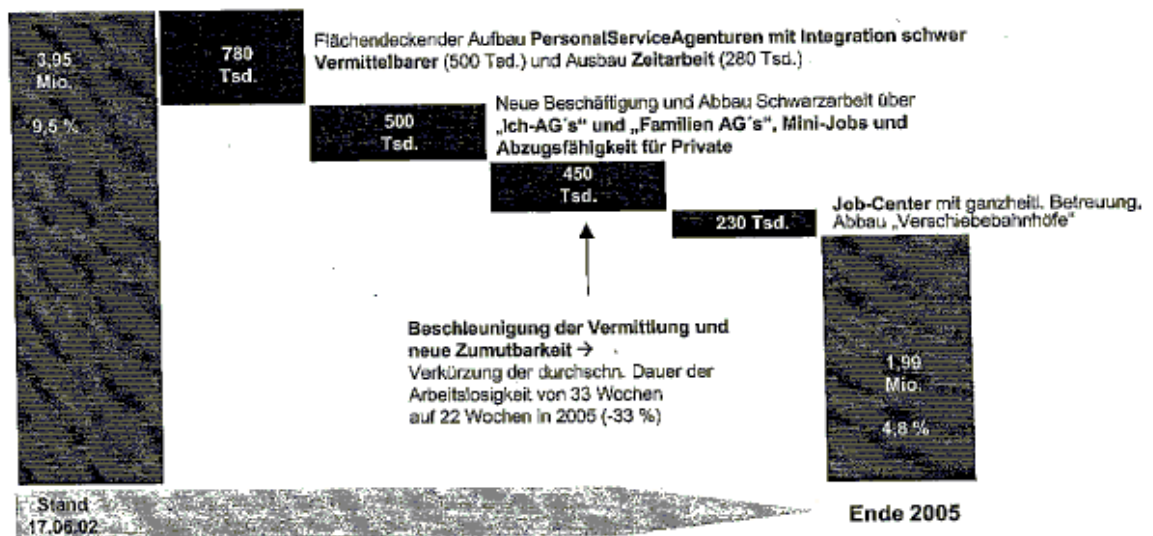
12. Finanzierung der Maßnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit

Detailierung

- In Arbeit

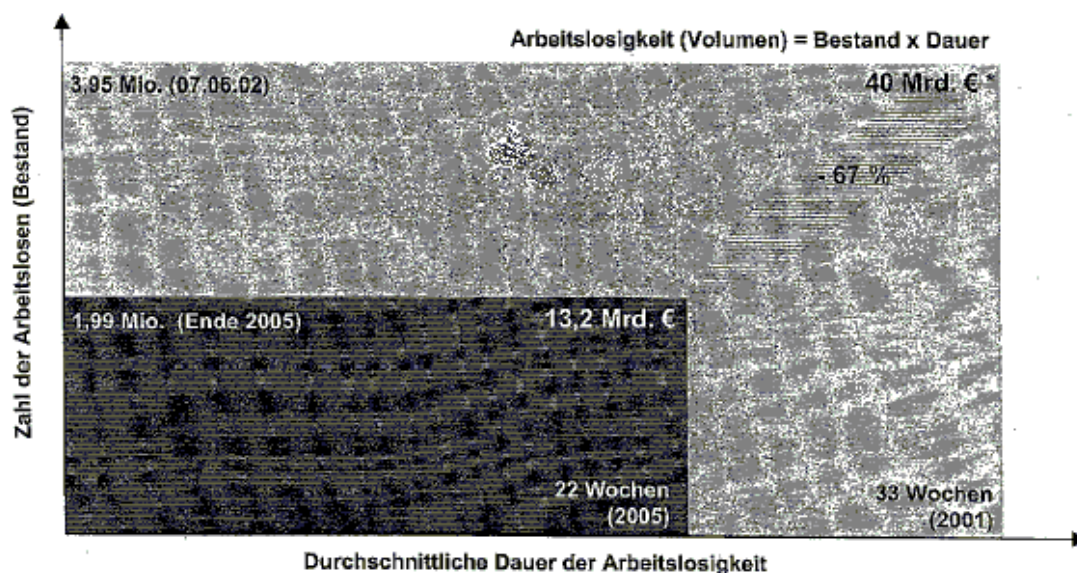
- 87 -

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



- 88 -

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

- 89 -

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	345
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	2976,0	167
Eingliederungszuschüsse	1062,4	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	810,9	108
Reha (Kann)	584,4	30
Sonstige Leistungen aktiver Arbeitsmarktpolitik	2055,2	105
Reha (Pflicht)	871,5	76
Struktur Anpassungsmaßnahmen	1.138,2	84
Jugendsofortprogramm	793,4	83
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*
Kurzarbeitergeld, Winterbauförderung, Anschlussunterhaltsgeld		

*Zahl der Eintritte, kein durchschnittlicher Bestand gemessen

Quelle: Ausgaben der BA für Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen 2001. BMA

- 90 -

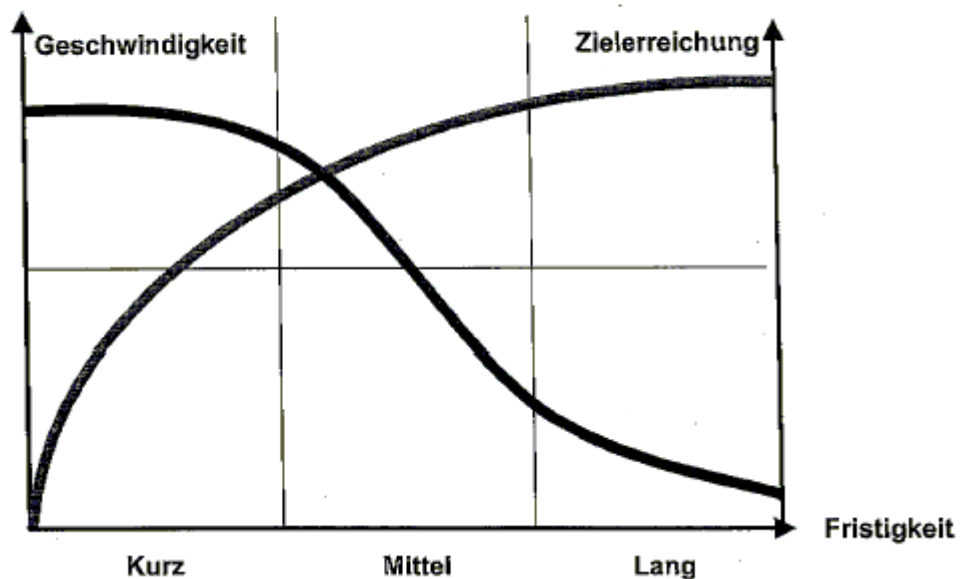
13. Masterplan / Beitrag der „Profis der Nation“ / Projektkoalition folgt Bündnis für Arbeit

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. „Profi“ 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

- 91 -

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



- 92 -

Zur vollen Zielerreichung müssen komplexere Reformschritte jetzt angetrieben werden

