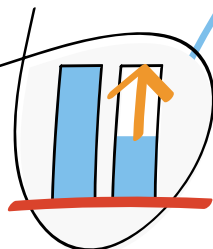
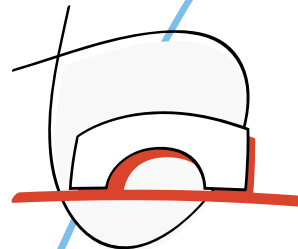

BridgeSystem

65 Jahre

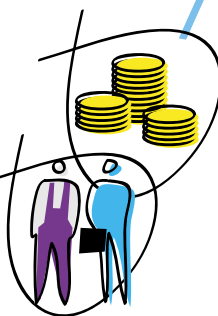
Lohnversicherung:
Verbleib im
Beschäftigungssystem
sichern und fördern



BridgeSystem:
Ausstieg aus dem
Beschäftigungs-
system



Unterschied zwischen
letztem **Nettoeinkommen**
und Nettoeinkommen aus
neuer Beschäftigung



**kostenneutral
gerechnete Zahlung**
anstelle des
Arbeitslosengeldes



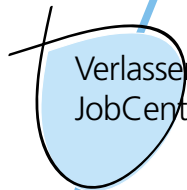
Annahme auch **niedriger
entlohnter** Stellen

Finanzielle Freiräume

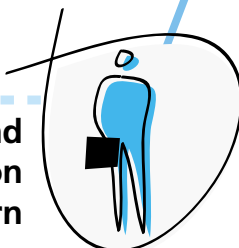
weitere Betreuung und Vermittlung
durch das JobCenter



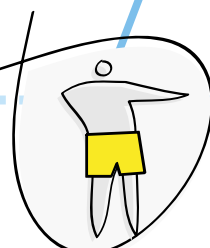
Verlassen der Betreuung durch das
JobCenter auf eigenen Wunsch



**Verbleib und
Integration
fördern**



**Individuellen
Ausstieg
ermöglichen**



zwei komplementäre Wege

5. Förderung älterer Arbeitnehmer und „BridgeSystem“

- In Anbetracht der demografischen Entwicklung ist die Förderung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer eine wichtige Aufgabe der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Deutschland und in der Europäischen Union. Dazu ist der Verbleib in Beschäftigung zu sichern und zu fördern.

Gleichzeitig gilt es, mit der nach wie vor hohen Arbeitslosigkeit Älterer ehrlich und verantwortungsvoll umzugehen und für diese Menschen Perspektiven aufzuzeigen.

Daher werden zwei komplementäre Wege vorgeschlagen: Verbleib im Beschäftigungssystem durch die Lohnversicherung oder Ausstieg aus dem Arbeitslosengeldbezug oder Ausstieg der Betreuung durch das JobCenter durch das BridgeSystem.

- Die Lohnversicherung ergänzt die bisherige Arbeitslosenversicherung: Sie ersetzt älteren Arbeitslosen (ab 55 Jahre) für die ersten Jahre nach einer Entlassung einen Teil des Einkommensverlustes in einer niedriger bezahlten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Die Leistung kann mit Lohnkostenzuschüssen an den Arbeitgeber kumuliert werden.
- Zusätzlich werden Anreize geschaffen, damit ältere Arbeitslose integriert werden. Nehmen Ältere eine neue Beschäftigung auf, wird der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung für diese Personen gesenkt. Die Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung Älterer werden erweitert.
- Das BridgeSystem ermöglicht vorübergehend ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitslosengeldbezug oder Ausstieg aus der Betreuung durch das JobCenter. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ab 55 Jahren) werden auf eigenen Wunsch aus der Betreuung des JobCenters entlassen. Sie erhalten statt des Arbeitslosengeldes eine kostenneutral errechnete monatliche Leistung und den vollen Schutz der Sozialversicherung. Dadurch kann das JobCenter seine Vermittlungsbemühungen stärker auf Personen konzentrieren, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.
- Das BridgeSystem wird so ausgestaltet, dass der Arbeitslosenversicherung keine Mehrkosten entstehen. Es wird angesichts der absehbaren demografischen Entwicklung stufenweise zurückgeführt.
- Die Teilnehmer am BridgeSystem werden in der künftigen Arbeitsmarktstatistik transparent ausgewiesen.

Integration fördern – individuellen Ausstieg ermöglichen

Der demografische Wandel wird sich in den kommenden Jahrzehnten beschleunigen. Bis zum Jahre 2040 kommt ein älterer Mensch über 64 Jahre auf zwei Personen im erwerbsfähigen Alter. Heute liegt dieses Verhältnis etwa bei eins zu vier.

Das Erwerbspersonenpotenzial (Erwerbstätige, registrierte Arbeitslose und Stille Reserve) wird also deutlich sinken. Bis zum Jahr 2015 fehlen nach Schätzungen im ungünstigsten Fall rund 7 Millionen Erwerbspersonen, wenn man von einem Anstieg des Arbeitskräftebedarfs von knapp 3 Millionen ausgeht.

Die Erwerbsbeteiligung Älterer zu erhöhen ist auch ein Hauptziel der europäischen Beschäftigungspolitik. Danach soll die Beschäftigungsquote in der EU für ältere Männer und Frauen (zwischen 55 und 64 Jahren) bis 2010 auf 50% steigen. Dieses Ziel wird anerkannt. Im Jahre 2000 lag die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland bei 37,4%. Für die über 60-Jährigen ist die Beschäftigungsquote im europäischen Vergleich deutlich unterdurchschnittlich.

Mit Blick auf die zukünftigen Herausforderungen werden in jüngster Zeit nicht zuletzt auf Grund der Beschlüsse im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit verstärkt neue Ansätze gefördert, die eine Erhöhung und Stützung der Erwerbsbeteiligung Älterer zum Ziel haben. Insbesondere müssen die Weichen für das lebenslange Lernen schon heute gestellt werden. Die sich in der Folge der demografischen Entwicklung abzeichnenden Angebotsengpässe auf dem Arbeitsmarkt sollen hierdurch abgefedert und die Finanzierungsprobleme der umlagefinanzierten sozialen Sicherungssysteme abgemildert werden.

In der heutigen Praxis des betrieblichen Personalmanagements ist das Thema „demografischer Wandel“ noch nicht von großer Bedeutung. Im Rahmen der proaktiven Beratung der Kundengruppe Arbeitgeber wird die [BA-neu] die Unternehmen für diese Problematik sensibilisieren und speziell Lösungen für die Vermittlung älterer Arbeitsuchender entwickeln und (zum Beispiel durch die Angebote der PersonalServiceAgenturen) anbieten. Das Handeln aller betrieblichen Akteure ist auch darauf auszurichten, Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer nicht entstehen zu lassen.

Der weitere Aufbau altersgerechter Arbeitsplätze und mit ihnen die gezielte Rekrutierung Älterer sind in größerem Maße erst dann zu erwarten, wenn sich der längerfristig angelegte Alterstrukturwandel in seinen Auswirkungen auf Seiten des Arbeitskräfteangebotes stärker bemerkbar machen wird. Heute zählen Alter und die in Verbindung mit ihm verstärkt auftretenden gesundheitlich bedingten Einschränkungen zu den gravierendsten Vermittlungshemmnissen am deutschen Arbeitsmarkt.

Der Versuch, sich frühzeitig der zukünftigen Herausforderung zu stellen, muss einhergehen mit einer ehrlichen und verantwortungsbewussten Antwort auf die Frage, wie der *heutigen* Altersarbeitslosigkeit wirksam begegnet werden kann. Die erhöhte Arbeitslosigkeit Älterer einschließlich der gegenwärtig bestehenden Vermittlungshindernisse schafft aktuellen Handlungsbedarf. Gleichzeitig sind mittel- bis langfristig transparente Perspektiven zu schaffen, die Erwerbsbeteiligung Älterer zu erhöhen.

Zwei komplementäre Wege werden vorgeschlagen:

- *Verbleib im Beschäftigungssystem sichern und fördern:*
Die Lohnversicherung erleichtert die Rückkehr in Beschäftigung, indem sie Einkommenseinbußen für den älteren Arbeitsuchenden mindert. Arbeitgeber erhalten zusätzliche Anreize zur Einstellung Älterer.
- *Ausstieg aus dem Beschäftigungssystem ermöglichen:*
Das BridgeSystem öffnet für eine Übergangszeit älteren Arbeitslosen einen sozial anerkannten Weg, das Beschäftigungssystem zu verlassen.

Lohnversicherung – Anreiz für die Vermittlung in eine Beschäftigung mit geringerem Einkommen

Die Lohnversicherung ist eine neue Strategie, auch ein niedriger entlohntes Stellenangebot attraktiv zu machen, indem sie älteren Arbeitslosen für die neue Beschäftigung eine Einkommensaufstockung für eine Übergangszeit gewährt. Sie entschädigt Arbeitnehmer, die ihre Arbeit nach langjähriger Berufstätigkeit aufgrund des strukturellen Wandels verloren haben und bereit sind, eine niedriger bezahlte Arbeit zu akzeptieren.

Das Arbeitslosengeld ersetzt dem Arbeitnehmer einen Teil seines entgangenen Einkommens *während* der Arbeitslosigkeit. Die Lohnversicherung ersetzt demgegenüber für die ersten Jahre *nach* der Entlassung einen Teil des Einkommensverlustes in einer neuen Beschäftigung.

Voraussetzungen und Finanzierung

Ältere Arbeitslose können im Fall der Aufnahme einer neuen Beschäftigung nach vorheriger Arbeitslosigkeit für einen befristeten Zeitraum eine neue Leistung aus der „Lohnversicherung“ erhalten. Die Bezugsdauer der Lohnversicherung verkürzt sich um die Monate, in denen Arbeitslosengeld bezogen wurde.

Die Leistung ergänzt den Unterschied zwischen den Nettoeinkünften aus der neuen Beschäftigung und dem letzten Nettoentgelt, das vor Eintritt der Arbeitslosigkeit im Bemessungszeitraum bezogen wurde.

Die Leistung umfasst nicht nur die Differenz zum früheren Entgelt, sondern auch die Höherversicherung in der Sozialversicherung.

Voraussetzungen:

- Die Leistung wird gezahlt für Arbeitslose ab 55 Jahre.
- Es muss sich bei der neuen Tätigkeit um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handeln.
- Erfolgt die Beschäftigung als Teilzeitbeschäftigung, wird der Anspruch entsprechend gekürzt.
- Die Lohnversicherung kann nicht geltend gemacht werden, wenn die Beschäftigung bei einem Arbeitgeber erfolgt, bei dem der Arbeitslose früher einmal beschäftigt war.
- Sie kann mit Lohnkostenzuschüssen an den Arbeitgeber kumuliert werden.
- Der Anspruch auf einen Zuschuss aus der Lohnversicherung besteht in der Regel einmal innerhalb von 5 Jahren.

Die Einführung der Lohnversicherung *für alle Arbeitslose* bedarf eines Vorlaufes von mehreren Jahren, in denen die geplanten Entlastungsfaktoren der Arbeitslosenversicherung greifen.

Anreize für Arbeitgeber zur Beschäftigung Älterer

Beitragssenkung

Wenn ältere Arbeitslose eine neue Beschäftigung annehmen, soll für einen gewissen Zeitraum der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung gesenkt werden. Wird der Arbeitgeber für ein Jahr vom Arbeitgeberanteil befreit, so kann er in dieser Zeit rund 1.000 € sparen.

Herabsetzung des Alters für befristete Beschäftigungen

Die Möglichkeit der befristeten Beschäftigung Älterer kann ausgeweitet werden, indem die Altersgrenze für die erweiterte Befristungsregelung von jetzt 58 Jahre auf 50 Jahre vorverlegt wird.

BridgeSystem für ältere Arbeitslose

Ältere Arbeitslose, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und finanziell über Freiräume verfügen (z.B. keine Belastungen mehr durch die Finanzierung eines Eigenheimes, Ausbildung der Kinder etc.), werden auf eigenen Wunsch aus der Betreuung der JobCenter herausgenommen und erhalten eine kostenneutral gerechnete monatliche Zahlung inklusive Sozialversicherungsbeiträgen. Diese Zahlung tritt an die Stelle des Arbeitslosengeldes. Im Alter von 60 Jahren können sie dann vorzeitig eine um die gesetzlichen Abschläge geminderte Altersrente in Anspruch nehmen.

Eine kostenneutrale monatliche Zahlung heißt, dass der im Verlaufe der voraussichtlichen Bezugsdauer zu erwartende Gesamtbetrag des Arbeitslosengeldes auf die Zeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres gestreckt wird. Der Arbeitslose erhält damit den Gegenwert seiner Arbeitslosenversicherung in gleichbleibenden monatlichen Raten ausgezahlt.

Wirkliche Kostenneutralität wird nur dann erzielt, wenn bei der Höhe der auszahlenden Raten berücksichtigt wird, dass ältere Arbeitslose, die das BridgeSystem in Anspruch nehmen, unter Umständen wieder Beschäftigung gefunden hätten. Die Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung liegt bei einem über 55jährigen Arbeitslosen derzeit bei etwa 25 Prozent.

Da bei Inanspruchnahme des BridgeSystems die Arbeitslosen dem Arbeitsmarkt nicht mehr zu Verfügung stehen, konzentriert das JobCenter seine Vermittlungstätigkeit auf den übrigen Kreis der Arbeitslosen. Die Möglichkeit des BridgeSystems kann ggf. die bisher in § 428 SGB III getroffene Regelung (Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen für über 58jährige) ersetzen.

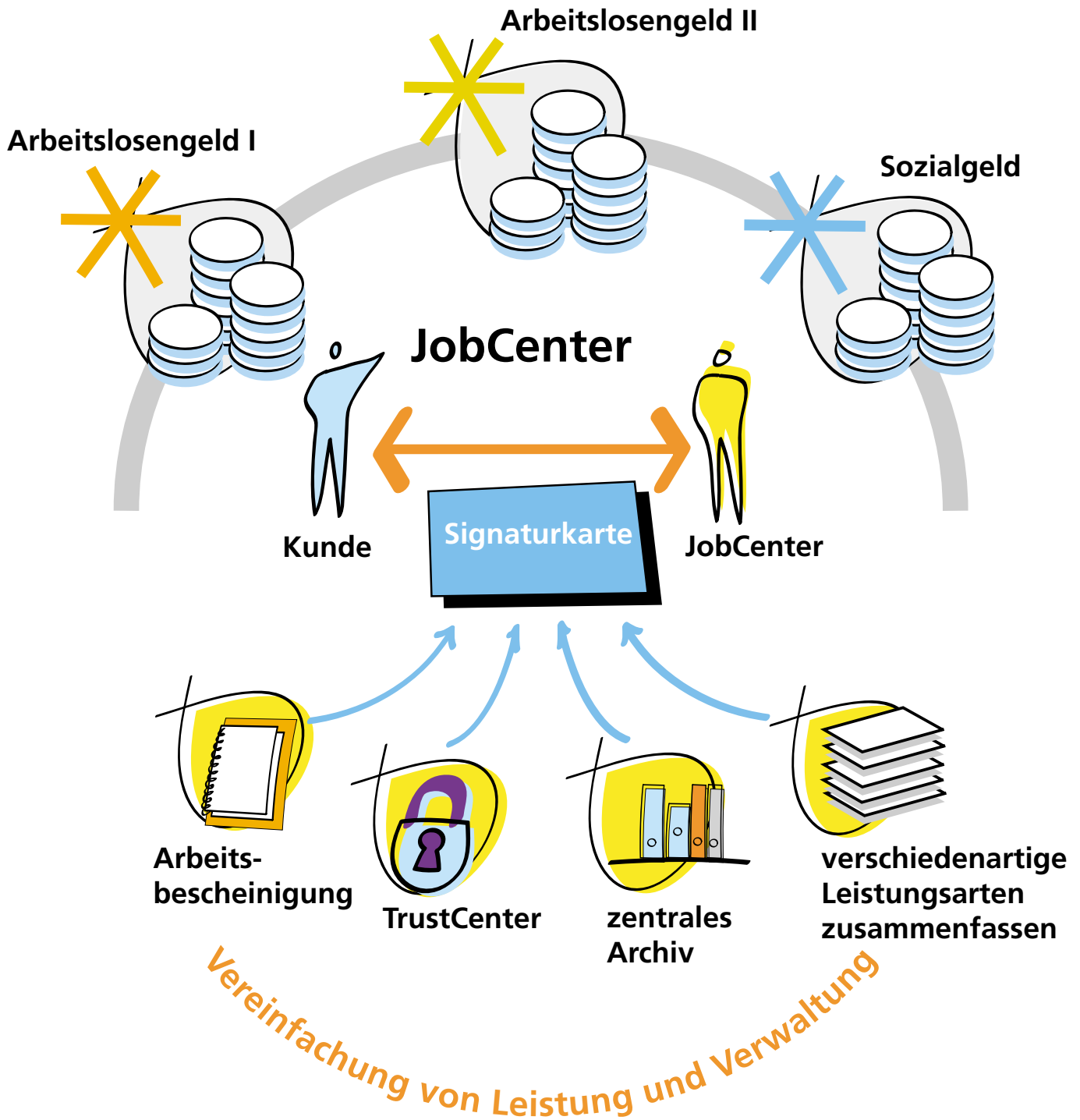
Das System führt zu keinen Mehrkosten für die Arbeitslosenversicherung, da u.a. die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsaufnahme von älteren Arbeitslosen im Finanzierungsmodell gegengerechnet wird.

Grundsätzlich soll durch dieses Angebot nicht die Frühverrentung gefördert werden. Angesichts der demografischen Entwicklung muss in den nächsten Jahren das BridgeSystem ebenso wie alle anderen beschäftigungshemmenden Regelungen für Ältere (bis 205) stufenweise zurückgeführt werden und schließlich auslaufen.

Es ist zu prüfen, ob angesichts der besonderen Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland eine Absenkung des Eintrittsalter zum BridgeSystem in den neuen Bundesländern finanzierbar ist.

Ebenso wie die Inhaber einer Ich-AG und die in der PSA Beschäftigten wird auch die Zahl der Teilnehmer am BridgeSystem in der künftigen Arbeitsmarktstatistik transparent ausgewiesen. Der Grundsatz der „ehrlichen Statistik“ wird dadurch gewahrt.

zusammenführen



6. Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe

- Das Nebeneinander zweier Sozialleistungssysteme führt zu erheblichem Verwaltungsaufwand und Intransparenz. Mangelnde Abstimmung und Verantwortlichkeit bei den Eingliederungsbestrebungen können das Tempo der Vermittlung in Arbeit beeinträchtigen. Um diese Schnittstellen künftig weitgehend zu vermeiden, wird jeder, der Leistungen bezieht, nur noch von einer einzigen Stelle betreut und erhält eine einzige Leistung. Künftig gibt es drei Leistungen:
- Das *Arbeitslosengeld I* ist die beitragsfinanzierte originäre Versicherungsleistung. Die Ansprüche entsprechen in Höhe und Dauer im Grundsatz dem bisherigen Regelwerk. Die Verantwortung bleibt bei der [BA-neu]. Die Betreuung erfolgt im JobCenter.
- Das *Arbeitslosengeld II* ist eine steuerfinanzierte bedürftigkeitsabhängige Leistung zur Sicherung des Lebensunterhalts der arbeitslosen erwerbsfähigen Personen im Anschluss an den Bezug von oder bei Nichterfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für *Arbeitslosengeld I*. Die Bezieher von *Arbeitslosengeld II* sind in die Sozialversicherung einbezogen. Die Anspruchsdauer beim *Arbeitslosengeld II* ist nicht begrenzt. Die Verantwortung liegt bei der [BA-neu]. Die Betreuung erfolgt ebenso im JobCenter.
- Das *Sozialgeld* entspricht der bisherigen Sozialhilfe für nicht erwerbsfähige Personen. Die Verantwortung bleibt bei den Sozialämtern.
- Es wird eine Signaturkarte für den Abruf von Verdienst- und Arbeitsbescheinigungen durch die jeweils zuständige Stelle (z. B. [AA-neu]) entwickelt. Künftig hinterlegt der Arbeitgeber die Arbeitsbescheinigung mit Einverständnis des Arbeitnehmers bei einem Dritten, der die Daten in elektronischer Form zentral speichert. Der Einsatz der Signaturkarte wird zu einer erheblichen Kostensenkung im Bereich der Verwaltung und der Unternehmen führen.
- Die Berechnung und Verwaltung von Leistungen wird vereinfacht durch: Berechnung der Leistung auf der Grundlage des Durchschnittslohnes der letzten 12 Monate, Verzicht auf die jährliche Anpassung des Bemessungsentgeltes, Pauschalierung, Zusammenfassen und Neuabgrenzung von Leistungen und Aufhebung der Pflicht zur Hinterlegung des Sozialversicherungsausweises. Der Gesetzgeber und die [BA-neu] prüfen weitere Möglichkeiten der Vereinfachung und setzen diese zügig um.

Zuständigkeitsverteilung

Derzeit bestehen drei verschiedene soziale Sicherungssysteme für erwerbsfähige Erwerbslose nebeneinander, von denen das Arbeitslosengeld beitragsfinanziert ist und die Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe steuerfinanziert und bedürftigkeitsabhängig sind. Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe orientieren sich in ihrer Höhe an dem vor Eintritt der Arbeitslosigkeit erzielten Einkommen und dienen der Sicherung des Lebensstandards. Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes beträgt bis zu 32 Monaten (für ältere Arbeitnehmer). Die im Anschluss daran gewährte Arbeitslosenhilfe ist zeitlich unbefristet.

Im Jahr 2001 betragen die Ausgaben (einschließlich Sozialversicherungsbeiträgen) für das Arbeitslosengeld rd. 25 Mrd. Euro, für die Arbeitslosenhilfe rd. 12,8 Mrd. Euro. Bei diesen Leistungen sind neben der Lohnbezogenheit die Einbeziehung in die gesetzliche Krankenversicherung, die soziale Pflegeversicherung und die gesetzliche Rentenversicherung wesentliche Elemente.

Die Sozialhilfe nach dem Bundessozialhilfegesetz (BSHG) gehört zu den staatlichen Fürsorgeleistungen, die aus Steuermitteln finanziert werden und sich an dem Bedarf des Hilfesuchenden orientieren. Voraussetzung für die Leistungsgewährung ist, dass der Hilfesuchende bestimmte Bedürftigkeitskriterien erfüllt. Rund 900.000 erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger im Alter von 15 bis 64 Jahren sind nicht erwerbstätig und nicht in Aus- und Fortbildung.

Rd. 270.000 Personen beziehen Hilfen zum Lebensunterhalt nach BSHG neben Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe (sog. Aufstocker). Ihre Ansprüche werden zur Zeit in zwei getrennten Verwaltungsvorgängen bearbeitet (getrennte Datenerhebung, zwei Anträge sind zu stellen, zwei Berechnungen müssen durchgeführt werden, etc.); Bürgerferne gegenüber den Betroffenen und erhöhter Verwaltungsaufwand für die Träger sind die Folgen. Besondere Probleme ergeben sich daraus, dass das SGB III und das BSHG unterschiedliche Regelungen, z.B. zur Bedürftigkeit und zur Zumutbarkeit einer Beschäftigung enthalten. Hinzu kommen unterschiedliche Verwaltungsstrukturen und Kostenträgerschaften bis hin zu verschiedenen Rechtswegen. Erhält der Hilfeempfänger Leistungen aus beiden Systemen, engagiert sich oft keiner der zuständigen Träger in ausreichendem Maße, um den Arbeitslosen schnell zu integrieren.

Das Nebeneinander zweier Sozialleistungssysteme führt dazu, dass bei der Betreuung Leistungsberechtigter aus beiden Systemen ein erheblich größerer Verwaltungsaufwand und Intransparenz entstehen sowie unnötige Erschwernisse für die Betroffenen. Der erforderliche Datenaustausch zwischen Arbeitsamt und Sozialamt ist bisher nur in eingeschränktem Umfang gewährleistet. Mangelnde Abstimmung und Verantwortlichkeit bei Eingliederungsbemühungen können das Tempo der Vermittlung in Arbeit beein-

trächtigen. Zudem kommt es zu Kostenverschiebungen zwischen den Trägern der Fürsorgesysteme („Verschiebebahnhöfe“).

Künftig wird es daher drei Leistungen geben, nämlich

- Arbeitslosengeld I
- Arbeitslosengeld II
- Sozialgeld

Jeder, der Leistungen bezieht, wird nur noch von einer einzigen Stelle betreut und erhält nur noch eine einzige Leistung. Schnittstellen zwischen den Leistungen werden weitgehend vermieden.

Das neue Leistungsgefüge

Arbeitslosengeld I

Das Arbeitslosengeld wird in zwei Stufen gezahlt. Die erste Stufe (Arbeitslosengeld I) stellt die originäre Versicherungsleistung dar und ist beitragsfinanziert. Die Ansprüche in Höhe und Dauer entsprechen im Grundsatz dem bisherigen Regelwerk.

Arbeitslosengeld II

Kern der neuen Leistungsstruktur ist die Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für erwerbsfähige Leistungsempfänger zum Arbeitslosengeld II.

Im Anschluss an den Bezug von Arbeitslosengeld I oder bei Nichterfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für dieses wird es künftig nur *eine* Leistung zur Sicherung des Lebensunterhalts geben. Diese neue Geldleistung wird als Arbeitslosengeld II bezeichnet.

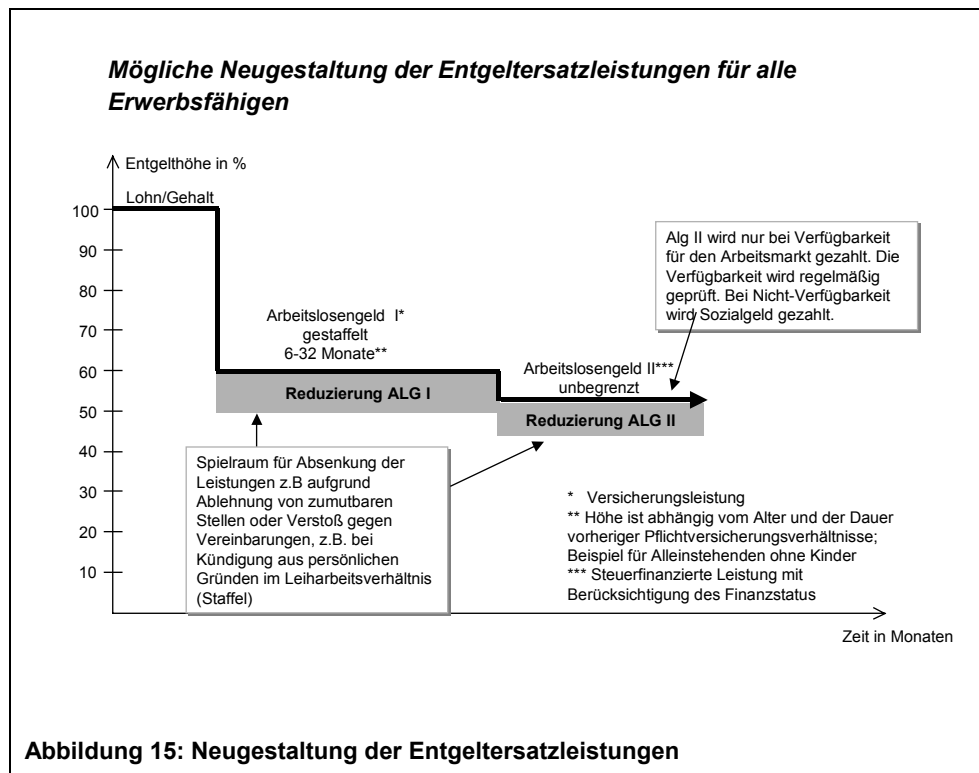
Anspruch auf diese Fürsorgeleistung haben alle arbeitslosen und erwerbsfähigen Personen, die bedürftig sind, solange und soweit sie auf entsprechende Hilfen angewiesen sind, damit das Eingliederungsziel erreicht werden kann. Fallmanager des JobCenter entscheiden in Zusammenwirken mit dem ärztlichen Dienst verbindlich darüber, ob Erwerbsfähigkeit vorliegt. Alle Leistungen, die zur Wiedereingliederung erwerbsfähiger Personen in den Arbeitsmarkt erforderlich sind, werden durch die für alle erwerbsfähigen Arbeitslosen einheitliche Anlaufstelle JobCenter erbracht.

Durch diese Zusammenführung wird eine entscheidende Schwachstelle der bisherigen Systeme Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe beseitigt – die aus jeweiligen Eigeninteressen resultierenden „Verschiebebahnhöfe“ und das gleichzeitig stattfindende „creaming“ bzw. Nichtbeachten bestimmter Zielgruppen.

Die Integrationsaktivitäten der Leistungsempfänger selbst werden auf der Basis von verbindlichen Eingliederungsvereinbarungen und vor dem Hintergrund der Neuen Zumutbarkeit regelmäßig zwischen Fallmanager und Kunde ausgewertet. Als Konsequenz werden weitere Aktivitäten durch den Fallmanager ausgelöst. Der Umfang des Arbeitslosengelds II knüpft sich dabei an die Bereitschaft des Arbeitslosen zur Mitwirkung an den Integrationsmaßnahmen.

Das Arbeitslosengeld II ist steuerfinanziert und bedürftigkeitsabhängig. Dazu wird der Finanzstatus erhoben und der familiäre Kontext des Arbeitslosen berücksichtigt.

Regelungen zur Aufteilung der Lasten zwischen Bund, Ländern und Kommunen bleiben der Kommission zur Gemeindefinanzreform vorbehalten. Die Bezieher der neuen Geldleistung unterliegen der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung und damit auch in der sozialen Pflegeversicherung. Eine Beitragspflicht zur gesetzlichen Rentenversicherung, die Finanzierung und Ausgestaltung sind im Einzelnen zu prüfen. Die Teilnahme an aktiven Maßnahmen wird im Rahmen der gesetzlichen Un-



fallversicherung geschützt. Denjenigen, die keinen Anspruch auf die Geldleistung haben, wird die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung eröffnet.

Die erwerbsfähigen Leistungsbezieher sind verpflichtet, alle der Zumutbarkeit entsprechenden Beschäftigungen anzunehmen. Zumutbar ist auch eine Beschäftigung in einer PersonalServiceAgentur (PSA).

Sozialgeld

Das Sozialgeld entspricht der bisherigen Sozialhilfe (Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem BSHG) mit der Maßgabe, dass diese Leistung nur an nicht erwerbsfähige Personen erbracht wird. Organisation und Finanzierung verbleiben in der Verantwortung der Kommunen.

Nicht erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger werden weiterhin durch die Sozialämter betreut.

Prüfauftrag zur Evaluation der Innovationsmodule (siehe Masterplan)

Die vorgeschlagenen Reformmaßnahmen bedürfen der Unterstützung der Profis der Nation und zielen auf eine Absenkung der Arbeitslosigkeit bis zum 31.12.2005 um 2 Mio. bei gleichzeitiger Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit.

Auf der Basis der Arbeitslosenzahlen vom 30.06.2005 ist eine Evaluation des gesamten Maßnahmenpaketes durchzuführen. Ist das Ziel trotz Umsetzung der Maßnahmen nicht erreichbar, ist kurzfristig über weitergehende Vorschläge, u.a. auch die Einführung der zeitlichen Begrenzung des Arbeitslosengeldes, zu entscheiden.

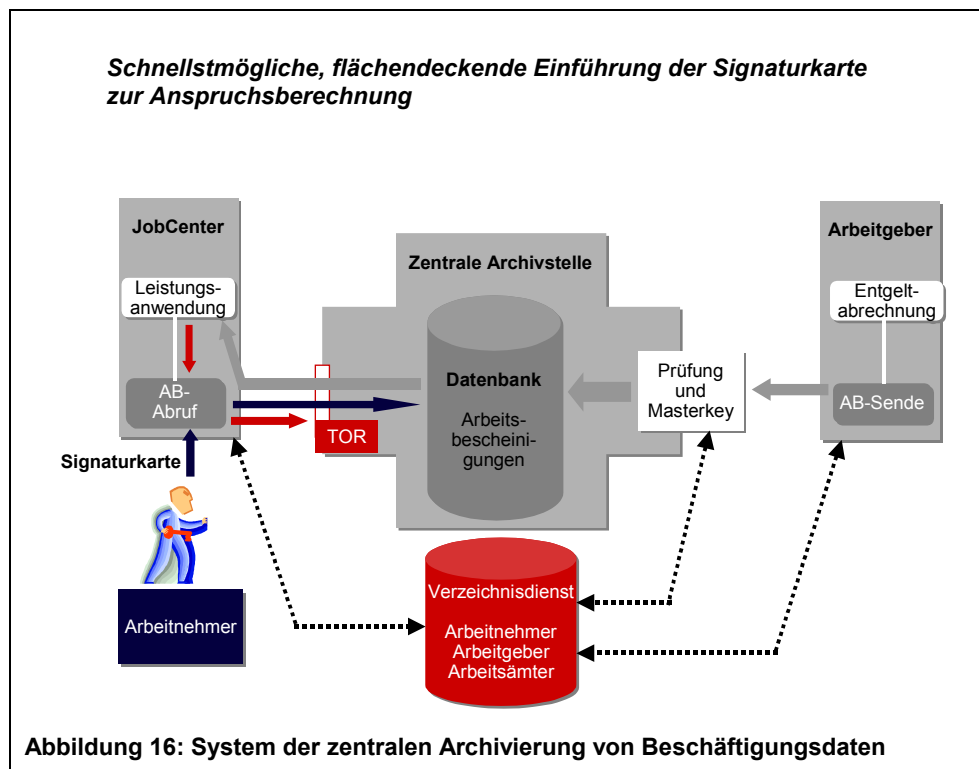
Einführung einer Signaturkarte

Es wird eine Versicherungskarte als Signatur- oder Schlüsselkarte entwickelt, die für den Abruf von Verdienstbescheinigungen und Arbeitsbescheinigungen durch die jeweils zuständige Stelle nach Ermächtigung durch den Antragsteller zur Verfügung steht.

Bisher hat der Leistungsberechtigte im Falle der Beantragung einer Leistung den Nachweis über die Voraussetzung der Gewährung zu erbringen. Dies geschieht in der Regel durch Vorlage von Bescheinigungen, die der Arbeitgeber auszustellen hat. Die Ausstellung von Bescheinigungen (z.B. Verdienst, Arbeitsbescheinigungen) stellt eine Belastung der Unternehmen dar, welche nach Untersuchungen in den 90er Jahren rund 5% der Kosten der Personalführung der Unternehmen ausmacht.

Auch die Arbeitsbescheinigung, welche dem Arbeitnehmer am Ende der Tätigkeit auszustellen und erst im Leistungsfall der Arbeitsverwaltung vorzulegen ist, gehört zu den die Unternehmen belastenden Tätigkeiten. Zudem werden die Verdienstbescheinigungen häufig verspätet ausgestellt, was zu einer Verzögerung der Leistungsbewilligung führt.

Mit Einverständnis des Arbeitnehmers hinterlegt der Arbeitgeber die Arbeitsbescheinigung in verschlüsselter Form bei einem Dritten. Im Leistungsfall wird der Antragsteller (Arbeitnehmer) durch Übergabe der Karte die Arbeitsverwaltung ermächtigen, seine gespeicherten Daten abzurufen.



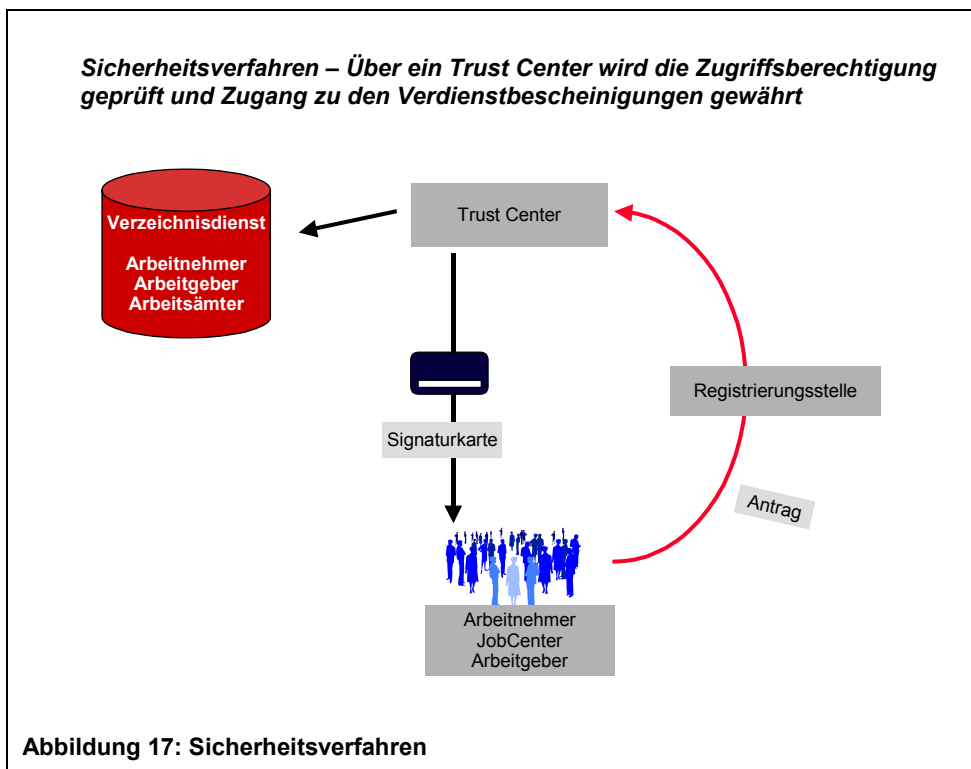
Über ein TrustCenter wird die Zugriffsberechtigung geprüft und der Zugang zu den Beschäftigungsdaten und Verdienstbescheinigungen des Arbeitnehmers gewährt. Zur Leistungsberechnung liegen somit die erforderlichen Daten in elektronischer Form an der Stelle vor, die diese benötigt.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden unverzüglich die technischen Voraussetzungen der zentralen Speicherung von Beschäftigungs- und Verdienstdaten geprüft und geschaffen. Eine Task Force (Sonderarbeitsgruppe) wird hierfür eingesetzt. Parallel können die gesetzlichen Voraussetzungen zur bundesweiten Einführung der zentralen Speicherung der Arbeitsbescheinigung geschaffen werden.

In weiteren Schritten kann die zentrale Speicherung der monatlichen Verdienstbescheinigung und deren Abruf durch die jeweils zuständige Behörde erfolgen.

Der Einsatz der Signaturkarte wird zu einer erheblichen Kostensenkung im Bereich der Verwaltung führen, da die notwendigen Daten unmittelbar beim Bearbeiter in digitaler Form vorliegen. Für die Unternehmen entfällt der Aufwand für die nachträgliche Datenermittlung beim Ausstellen von Arbeits- und Verdienstbescheinigungen früherer Beschäftigter.

In diesem Zusammenhang ist die Einführung einer einheitlichen Versicherungsnummer aller Sozialversicherungsträger sinnvoll.



Der Ablauf der Dateneingabe und des Datenabrufs mit Signaturkarte ergibt sich wie folgt:

- Arbeitgeber (bei KMU in der Regel 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 dem Trust Center beschickt

Weitere Vereinfachung von Leistungen und Verwaltung

Um den mit der Leistungsberechnung verbundenen Verwaltungsaufwand zu senken und somit Personalkapazitäten für die Vermittlung freizusetzen, ist eine Reihe ergänzender Maßnahmen vorgesehen.

Bemessungszeitraum für die Höhe des Arbeitslosengeldes 1 Jahr

Die Berechnungsgrundlagen werden im Normalfall und für Sonderfälle vereinfacht. Für die Berechnung der Höhe des Arbeitslosengeldanspruches wird grundsätzlich der Durchschnittslohn der letzten 12 Monate zu Grunde gelegt.

Auf die jährliche Anpassung des Bemessungsentgeltes verzichten

Nach gegenwärtiger Rechtslage erfolgt in jedem Einzelfall nach Ablauf eines Jahres eine Anpassung des Bemessungsentgeltes an die Entwicklung der Bruttoarbeitsentgelte.

Durch einen Verzicht auf die Anpassung während des Bezugs der Leistung kann der damit verbundene Verwaltungsaufwand entfallen.

Dabei wird im Sinne des Versicherungsprinzips der Leistungsanspruch am zuletzt erzielten Arbeitsentgelt bemessen.

Die Bemessung der Leistung vereinfachen

Die Regelungen zur fiktiven Bemessung werden durch pauschale Leistungen ersetzt.

Die fiktive Festsetzung des Bemessungsentgeltes bereitet wegen der Vielzahl und Komplexität der Tarifverträge große Schwierigkeiten. Auch die bei Fehlen tarifvertraglicher Regelungen notwendige Feststellung vergleichbarer Beschäftigungen ist vielfach problematisch und fehlerträchtig. Folge ist ein hoher Verwaltungsaufwand mit einer intransparenten Entscheidung, deren Folge nicht selten langwierige Rechtsstreite vor den Sozialgerichten sind.

Eine pauschale Festlegung des Bemessungsentgeltes führt zu Verwaltungsvereinfachungen und zur Reduzierung von Bearbeitungsmängeln. Gleichzeitig schafft eine solche Festlegung Transparenz für den Leistungsbezieher.

Grundlage einer Pauschalierung kann das durchschnittliche Bemessungsentgelt aller Versicherten sein.

Verschiedenartige Leistungsarten zusammenfassen

Die bisherigen Leistungsarten Unterhaltsgeld und Anschlussunterhaltsgeld bemessen sich an der Höhe des Arbeitslosengeldes. Ein neuer Leistungsbescheid wird nicht erstellt.

Die Höhe des Unterhaltsgeldes entspricht bisher ohnehin weitestgehend der des Arbeitslosengeldes, so dass sich für den Leistungsempfänger insoweit kein Unterschied ergibt. Reduziert wird der Verwaltungsaufwand, der durch den Wechsel der Leistungsarten entsteht.

Lohnsubventionen zusammenfassen

Die Vielzahl der bestehenden Lohnkostenzuschüsse zur Unterstützung der Vermittlungstätigkeit (bei Einarbeitung, für Langzeitarbeitslose, Schwerbehinderte und sonstige Behinderte, für ältere Arbeitnehmer und für Jugendliche) werden auf Grund ihrer einheitlichen Zielrichtung – der Integration in den ersten Arbeitsmarkt – zusammengefasst. Zur dauerhaften Integration von Arbeitnehmern mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit ist eine einheitliche Leistung ausreichend. Es wird über die Gestaltungsmöglichkeiten der PSA bei der Arbeitnehmerüberlassung hinaus eine einheitliche Eingliederungsleistung vorgesehen, die in Höhe und Dauer bedarfsgerecht entschieden wird.

Sonstige Leistungen pauschalieren

Hilfen zur Unterstützung der Mobilität und zur Unterstützung der Vermittlung werden pauschaliert.

Zur Unterstützung der Vermittlung und zur Förderung der Mobilität bei der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (Fahrkosten, ergänzende Lernmittel, Kinderbetreuungskosten etc.) erhalten Arbeitslose eine Mobilitätshilfe in Form eines einmaligen Zuschusses.

Sozialversicherungsausweis nicht mehr hinterlegen

Die Pflicht zur Hinterlegung des Sozialversicherungsausweises (§ 100 Abs. 1 SGB IV) wird auf Grund des damit verbundenen Verwaltungsaufwandes und des nur geringen Nutzens aufgehoben.

Intension der Hinterlegung des Sozialversicherungsausweises ist es, die Voraussetzungen zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung zu verbessern, unberechtigten Leistungsbezug zu verhindern und das Ausnutzen der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze zu unterbinden. Auch wenn jeder Versicherte nur einen Ausweis besitzen darf und Verstöße hiergegen als Ordnungswidrigkeit geahndet werden können, ist doch festzustellen, dass in vielen Fällen mehrere Sozialversicherungsausweise

ausgegeben wurden und noch immer im Besitz der Versicherten sind. Die Hinterlegung bietet daher keine Gewähr, dass der Versicherte während des Leistungsbezuges nicht illegal beschäftigt ist.

Eine sinnvolle Alternative erscheint, dass die Nummer des Personalausweises bei der Leistungsgewährung aufgenommen und in eine zentrale Datei aufgenommen wird. Diese kann im Rahmen von Prüfungen abgeglichen werden.

Arbeitslosengeld und Krankengeld neu abgrenzen

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld tritt im Krankheitsfalle erst dann ein, wenn der Anspruch auf Krankengeld ausgeschöpft ist.

Das Risiko der Arbeitsunfähigkeit trägt vorrangig die Krankenversicherung. Zum Teil bestehen jedoch konkurrierende gesetzliche Regelungen. Arbeitslosengeld wird unabhängig von einem etwaigen Anspruch auf Krankengeld gezahlt, wenn durch den Arbeitsamtsarzt ein Leistungsvermögen prognostiziert wird, das nur noch eine Beschäftigung von weniger als 15 Wochenstunden für voraussichtlich mehr als sechs Monate zulässt. Dies führt zu einem „Verschiebebahnhof“ zwischen Kranken- und Arbeitslosenversicherung, wenn die Krankenversicherung versucht, arbeitsunfähige Arbeitslose mit der Prognose einer länger andauernden Leistungsunfähigkeit der Arbeitslosenversicherung zu überstellen.

Diese Schnittstellenproblematik lässt sich dadurch beheben, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld erst dann verwirklicht wird, wenn der Anspruch auf Krankengeld ausgeschöpft ist.

Berechtigung für Zugehörigkeit zur Arbeitslosenversicherung vorab feststellen

Das Arbeitsamt prüft heute in jedem Leistungsfall, ob ein die Versicherungspflicht begründendes Beschäftigungsverhältnis vorgelegen hat. Schwierigkeiten bereitet hierbei die Abgrenzung der abhängigen Beschäftigung von der Tätigkeit von Familienangehörigen, der sog. familienhaften Mithilfe. Eine entsprechende Problematik besteht bei Gesellschafter-Geschäftsführern.

Diese Praxis kann häufig zur Folge haben, dass die Leistung versagt wird, obwohl jahrelang Beiträge gezahlt wurden. Lediglich die innerhalb der Verjährungsfrist gezahlten Beiträge werden erstattet. Das Verfahren ist aufwändig.

Der Beschäftigungsstatus wird im Rahmen des Meldeverfahrens durch Feststellung, dass es sich um mitarbeitende Familienangehörige handelt, geklärt. Anschließend entscheidet die [BA-neu] sofort, ob sie sich der Entscheidung anschließt.

„Kindergeld-Arbeitslosigkeit“

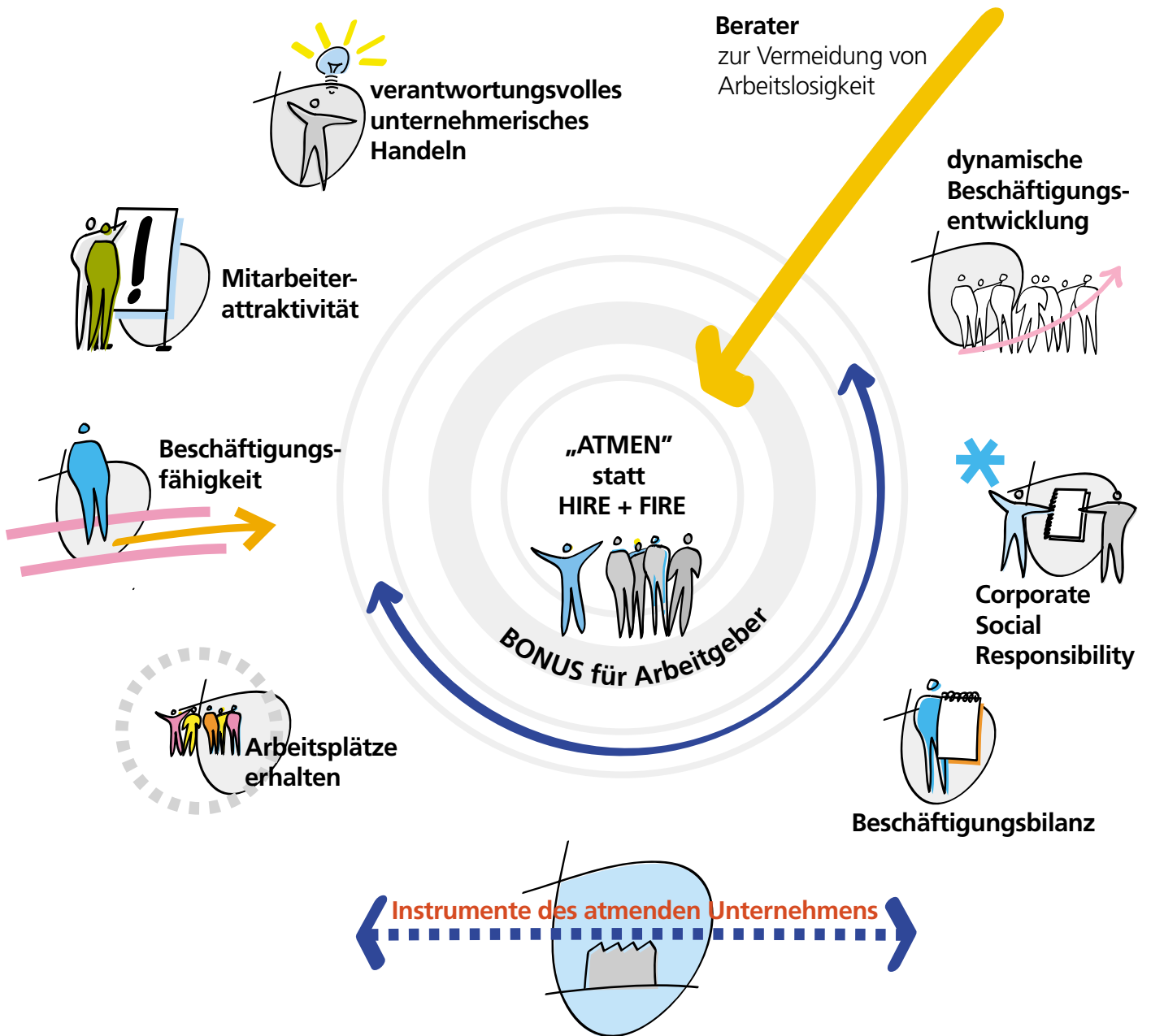
Einer der Fälle, nach dem heute für 18- bis 20-Jährige Kindergeld gewährt wird, ist der Fall der Arbeitslosigkeit dieser Kinder, der durch die Arbeitslosmeldung beim Arbeitsamt nachgewiesen werden muss (vgl. § 32 Abs. 4 Nr. 1 EStG). Nach Auskunft der BA wird für rd. 73000 Personen Kindergeld wegen Arbeitslosigkeit gewährt (Stand: Februar 2001). Grundsätzlich wird das Erfordernis der Arbeitslosmeldung begrüßt, da auf diese Weise gewährleistet wird, dass sich Jugendliche der individuell wie gesamtgesellschaftlich wichtigen Auseinandersetzung mit den Fragen der beruflichen Integration stellen und so negative sozial-, bildungs- und arbeitsmarktpolitische Folgen vermieden werden können.

Ein nicht unerheblicher Teil der sog. „Kindergeld-Arbeitslosen“ überbrückt mit der Arbeitslosmeldung jedoch nur die Zeit zwischen Schulabschluss bzw. Wehr oder Zivildienst und Aufnahme eines Studiums oder Beginn einer Berufsausbildung. Insoweit sollte für den Kindergeldanspruch ausreichend sein, dass ein Nachweis über den bevorstehenden Beginn eines Studiums oder einer Berufsausbildung bzw. der Nachweis intensiver Bemühungen bei der Suche um einen Ausbildungsplatz erfolgt. Eine Arbeitslosmeldung ist nicht erforderlich. Eine entsprechende Regelung besteht bereits in § 32 Abs. 4 Nr. 2 Einkommensteuergesetz. Sie ist konsequent anzuwenden.

Für die Sicherung des Kindergeldanspruches in einer Überbrückungszeit ist damit die Arbeitslosmeldung nicht mehr erforderlich.

Weitere Möglichkeiten zur Vereinfachung der Verwaltungspraxis ausschöpfen

Der Gesetzgeber und die [BA-neu] prüfen weitere Möglichkeiten der Vereinfachung der Feststellung des Leistungsanspruches und der Leistungsauszahlung



7. Kein Nachschub für Nürnberg! Beschäftigungsbilanz Bonussystem für Unternehmen

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

Kein Nachschub für Nürnberg!

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

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

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

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

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

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

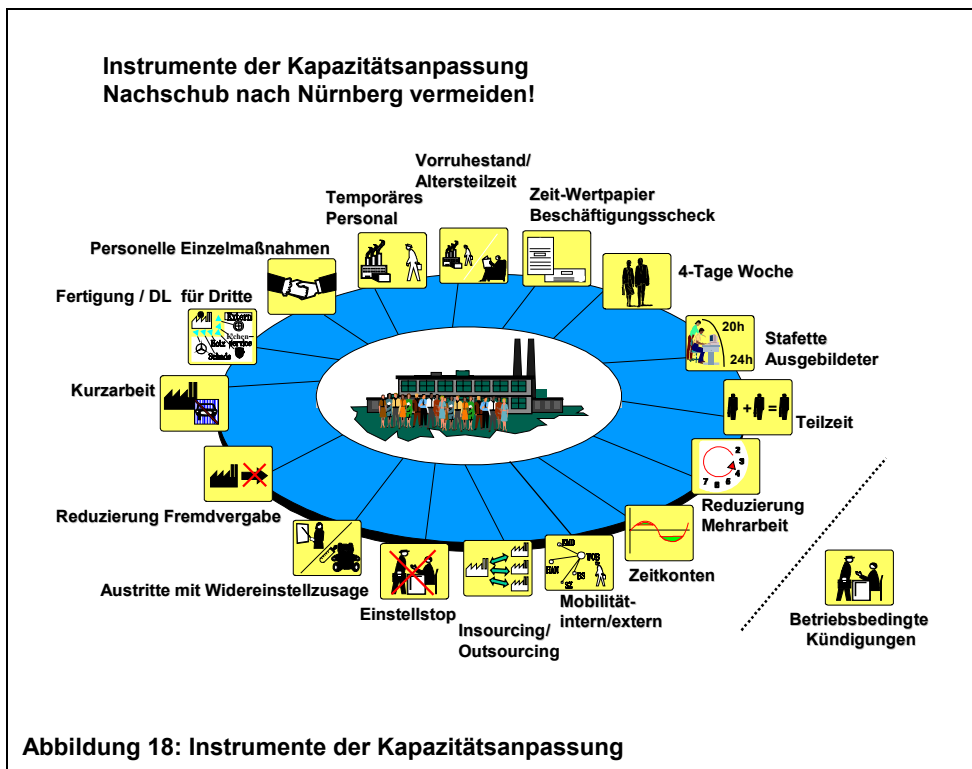
Das Atmen über flexible Arbeitszeitmodelle wie z. B. Zeitkorridore, Zeitkonten, Zeitwertpapiere, Zeitstafetten, Blockzeiten und Zeitsouveränität ermöglicht den Unternehmen auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ohne arbeitsmarktbelastende Effekte auf die wirtschaftliche Lage zu reagieren. Dies ist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

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

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

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

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



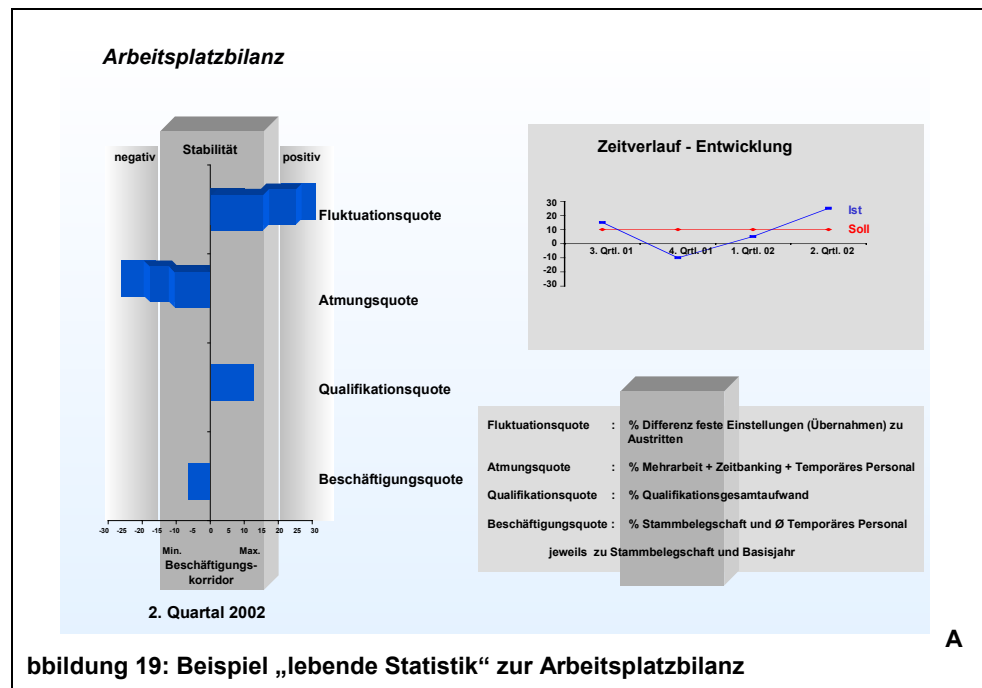
Wirksamer und als mittelfristiges Ziel gilt die proaktive Beratung, um möglichst frühzeitig geeignete Instrumente der Kapazitätsanpassung einzuführen und bereits unter stabilen wirtschaftlichen Bedingungen zu etablieren.

Beschäftigungsbilanz

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

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

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



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

Bonus für Unternehmen, die Beschäftigung sichern und schaffen

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

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

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

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

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

Anforderungen

Das Verfahren muss folgende Bedingungen erfüllen:

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

-
- positives Anreizelement bei „gutem Ergebnis“

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

Berechtigung für den Bonus

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

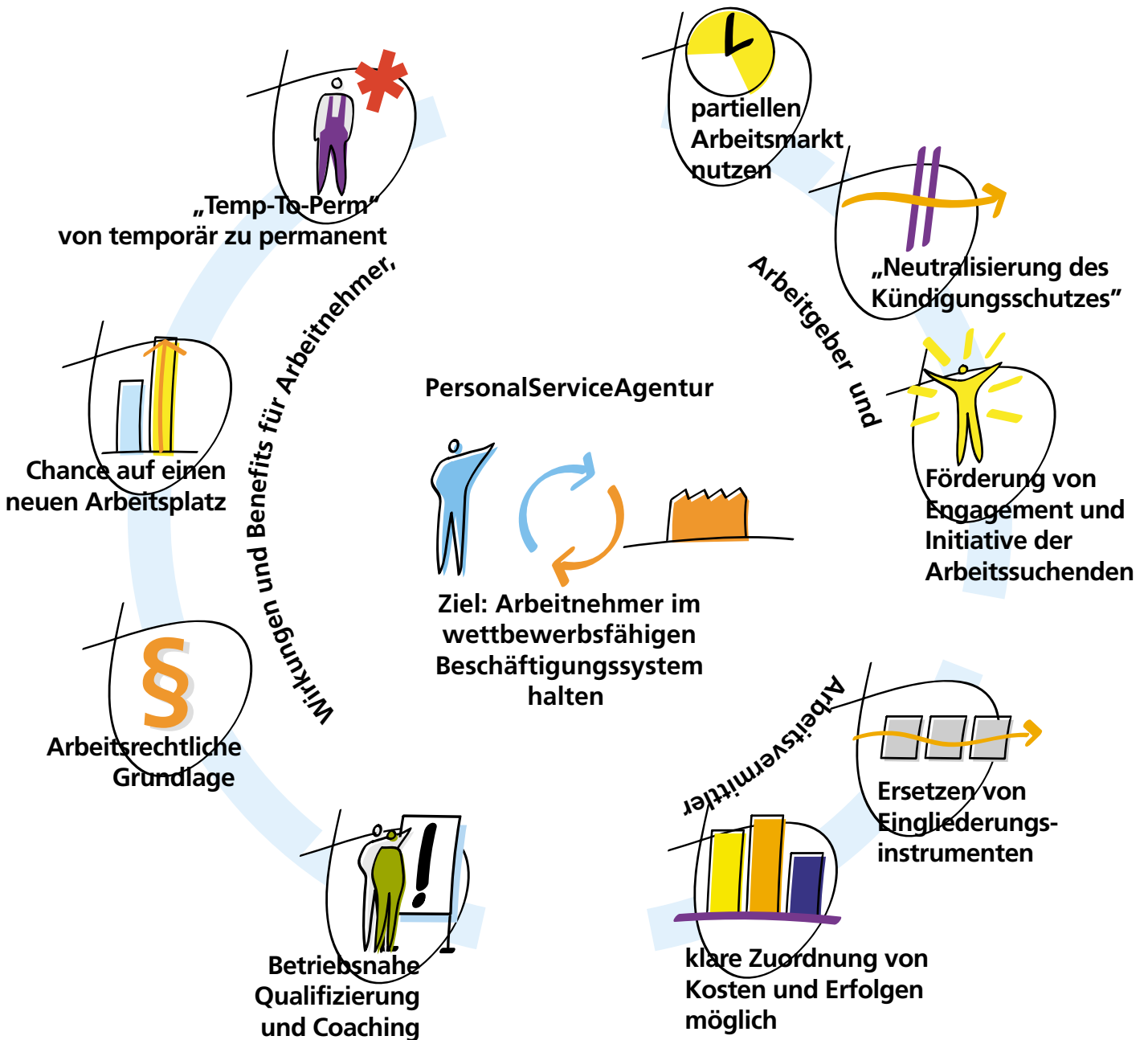
Entrichtet ein Betrieb eine (um Lohnsteigerungen bereinigte) gleiche Beitragssumme in zwei aufeinander folgenden Zeiträumen, so erhält er ebenfalls einen, wenn auch geringeren Bonus. Eine gleichbleibende Beitragssumme bedeutet, dass Arbeitsplätze erhalten worden sind. Auch dies ist ein wünschenswertes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

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

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

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

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



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

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

PersonalServiceAgenturen

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

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

Ziele der PSA

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

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

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

Zusammenarbeit zwischen JobCenter und PSA

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

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

Für den Betrieb von PersonalServiceAgenturen gibt es drei Realisierungsmöglichkeiten:

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

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

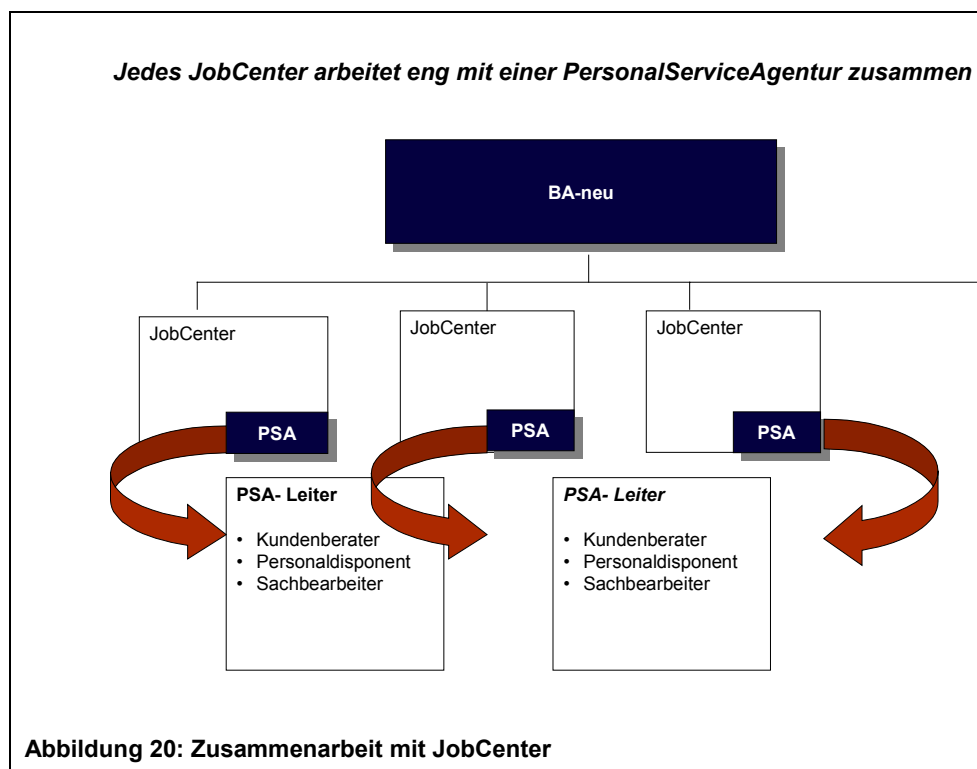
- Public Private Partnership: Beteiligung der JobCenter an PSA unter weiterer Beteiligung privater Partner und Ausbau der Zusammenarbeit mit vorhandenen PSA

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

- Einführung der PSA als privatrechtliche Organisationseinheit im JobCenter

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

Entsprechend den lokalen und regionalen Gegebenheiten (Markt- und



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

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

Vertragsgestaltung zwischen [AA-neu] und PSA

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

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

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

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

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

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

Zumutbarkeit der Beschäftigung in der PSA

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

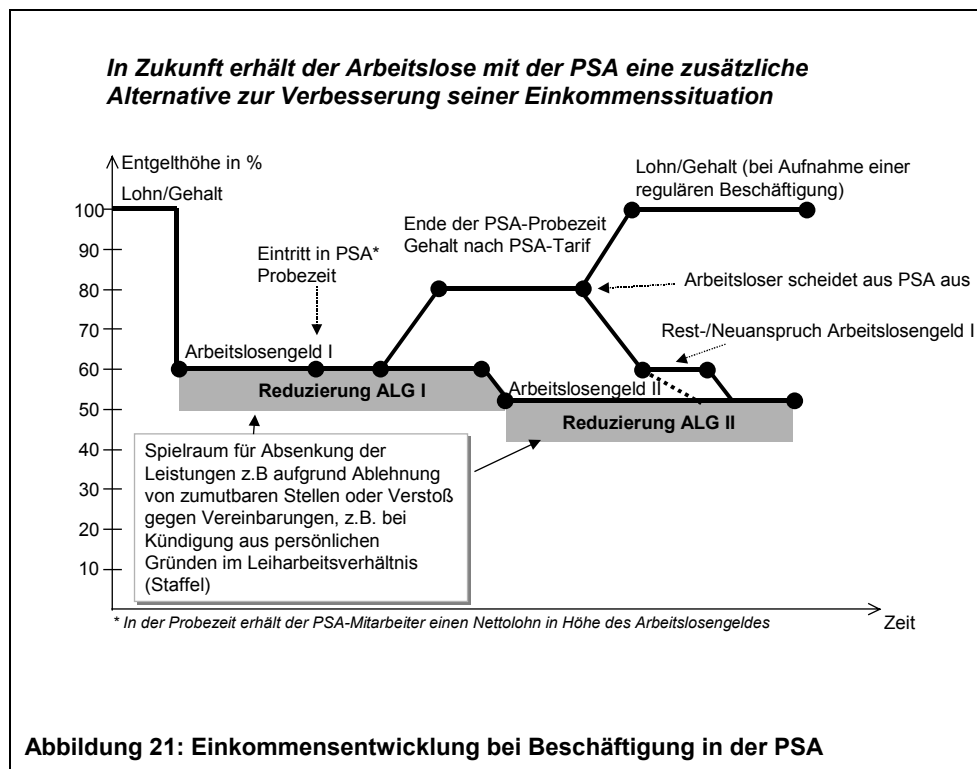
für die PSA vermittlungsfähig eingestuft werden, können grundsätzlich und bereits zum Zeitpunkt der Beendigung ihres früheren Beschäftigungsverhältnisses das Angebot der Anstellung in der PSA erhalten.

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

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

Entlohnung

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



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

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

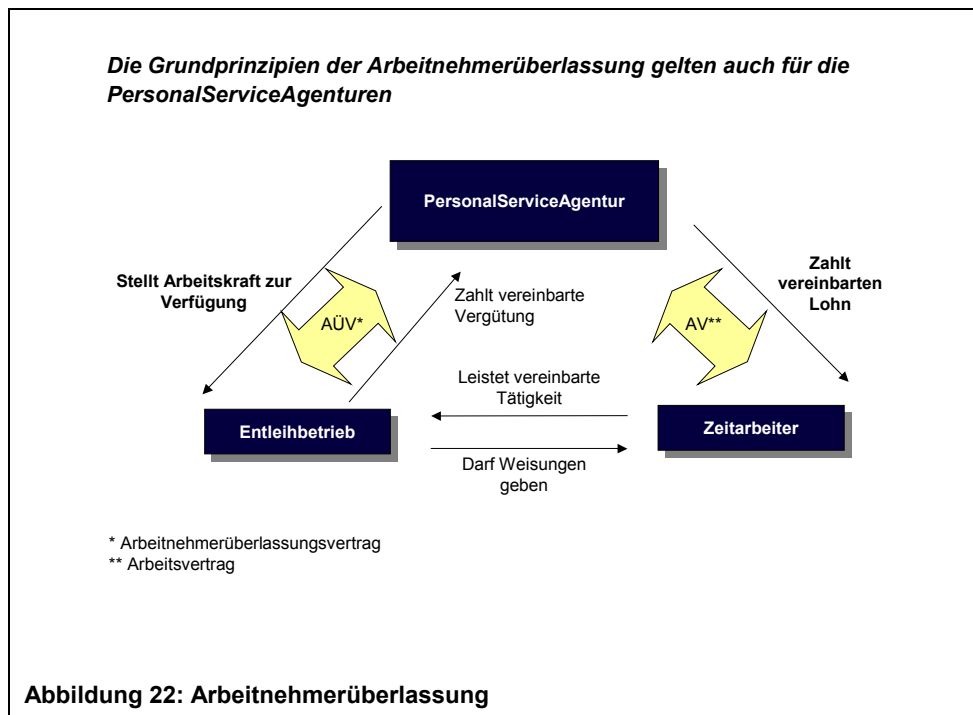
Grundsätzlich muss mit der Einführung der PSA die tarifliche Entlohnung durch Tarifverträge geregelt werden.

Wirkungsweise der PSA

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

Zeitarbeit

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



recht an den Entleiher ab.

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

Temp to Perm

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

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

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

Projektbezogene Arbeit

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

Coaching und Qualifizierung

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

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

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

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

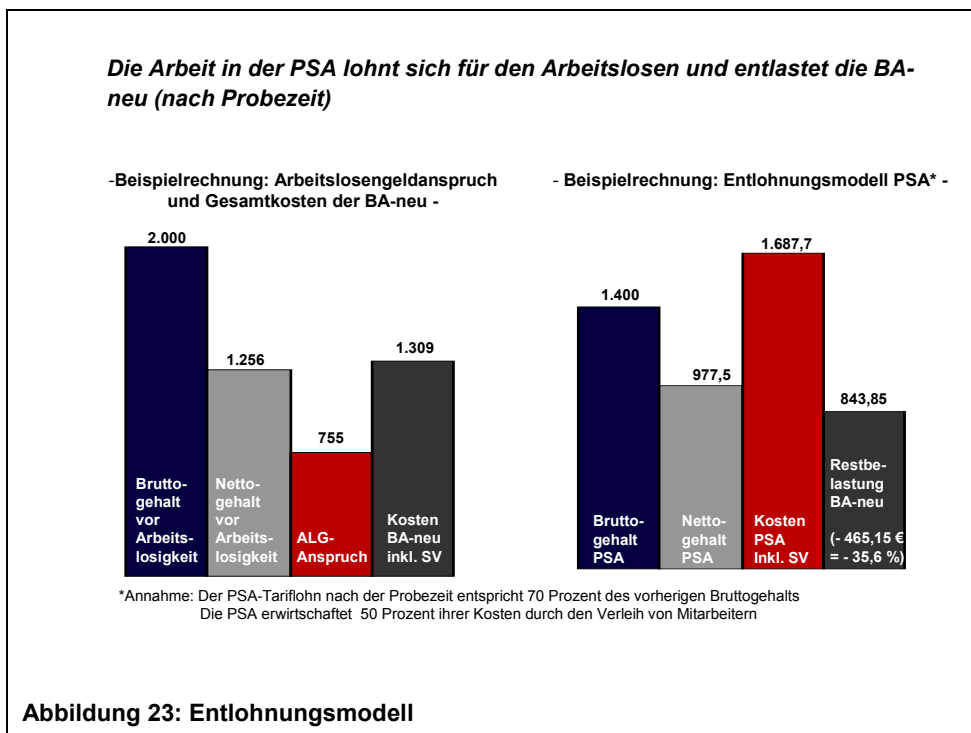
Vorteilsübersetzung und Anreize

für den Arbeitslosen

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

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

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



für den Arbeitgeber

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

für die [BA-neu]

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

Transparenz der Wirkung der PSA

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

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

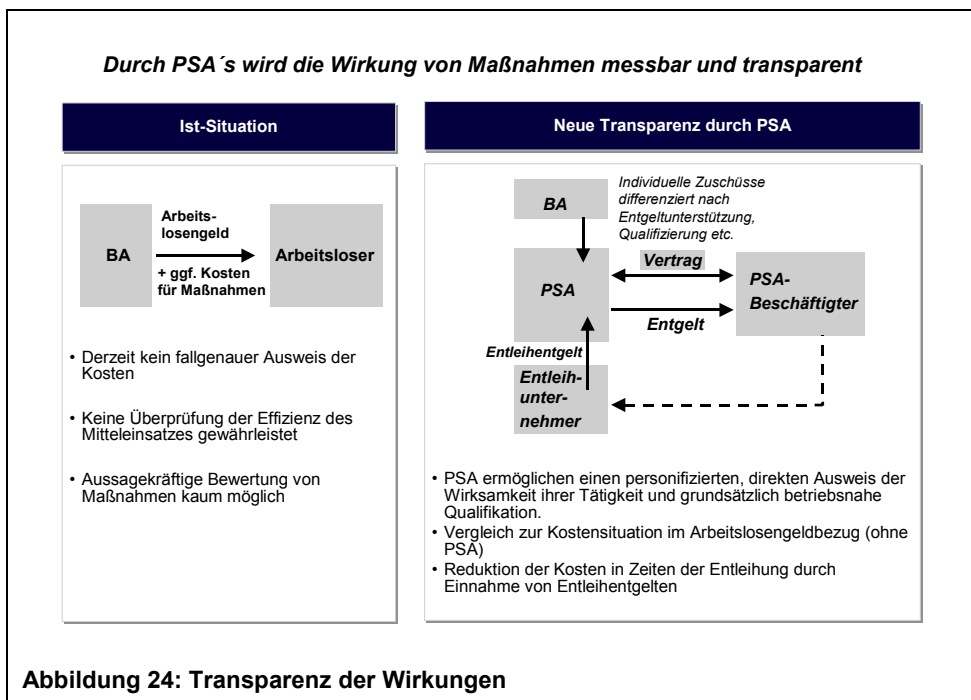
Wettbewerb und Zusammenarbeit mit Dritten

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

Anforderungen an die Gesetzgebung

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

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



Den Weiterbildungsmarkt neu ausrichten

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

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

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

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

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

Markt- und bedarfsorientiert

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

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

Zielgruppenspezifisch

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

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

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

Vermittlungsorientiert

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

Transparent und evaluationsfähig

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

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

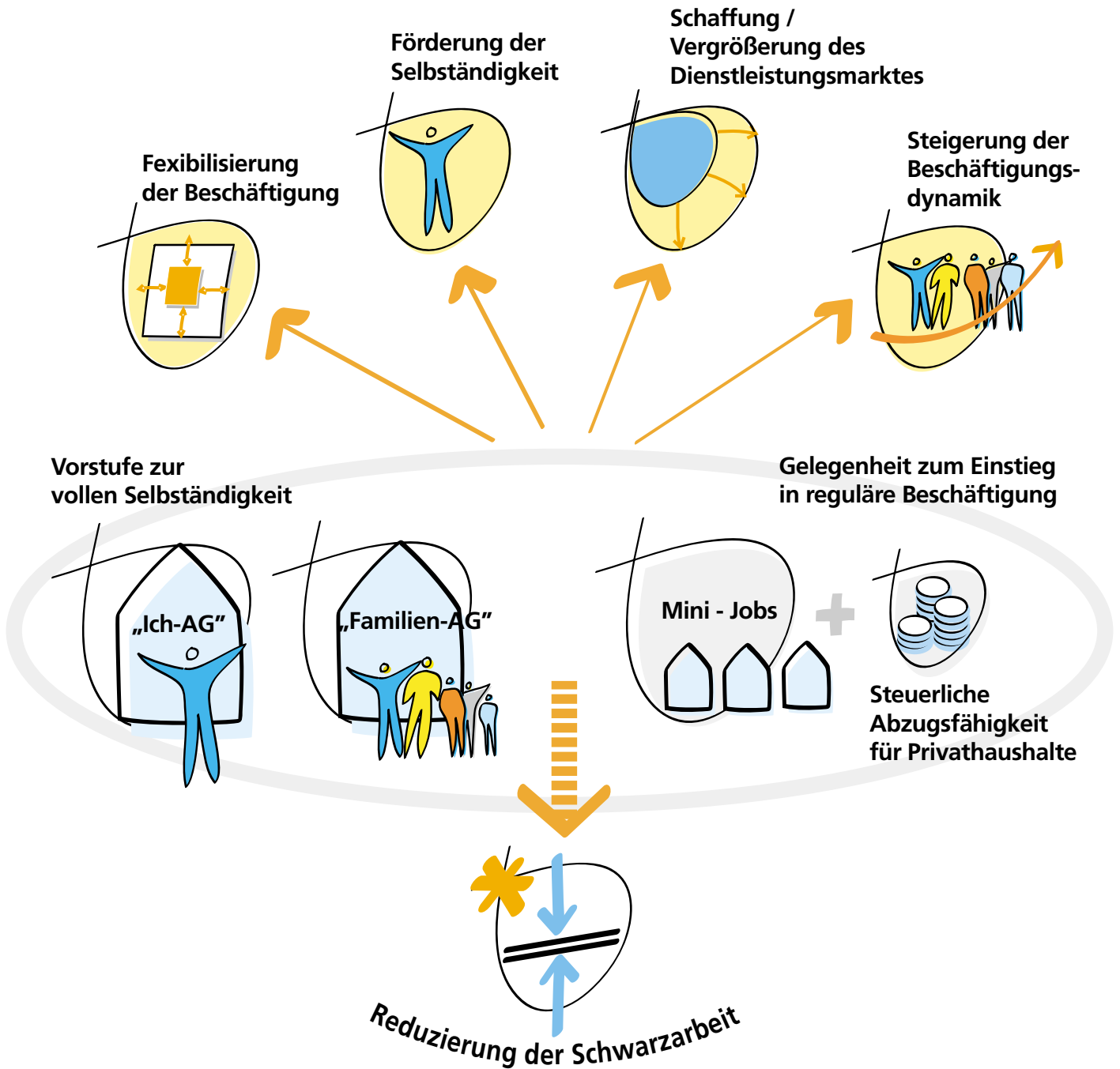
Die Akzeptanz von Weiterbildungsmaßnahmen steigt jedoch in dem Maße, in dem Erfolg nachgewiesen wird.

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

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

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

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



9. Neue Beschäftigung und Abbau von Schwarzarbeit durch „Ich-AG“ und „Familien-AG“ mit vollwertiger Versicherung, Mini-Jobs mit Pauschalabgabe und Abzugsfähigkeit von privaten Dienstleistungen

- Mit den beiden neuen Instrumenten Ich-AG und Mini-Job werden neue Wege zur Bewältigung des Problems der Schwarzarbeit aufgezeigt. Das Konzept der Ich-AG zielt auf die Reduzierung der Schwarzarbeit Arbeitsloser, die Mini-Jobs auf die Reduzierung der Schwarzarbeit bei Dienstleistungen in Privathaushalten.
- Bei der Ich-AG handelt es sich um eine Vorstufe zu einer vollwertigen Selbständigkeit. Arbeitslose erhalten als Anreiz für die Anmeldung einer Ich-AG für drei Jahre Zuschüsse vom [AA-neu], die sich an der Höhe des Arbeitslosengeldes und der vom [AA-neu] entrichteten Sozialversicherungsbeiträge orientieren, zeitlich gestaffelt sind und von der Einkommenshöhe der Ich-AG abhängen.
- Alle Einnahmen der Ich-AG unterliegen einer Pauschalbesteuerung von 10%. Die Verdienstgrenze der Ich-AG liegt bei 25.000 Euro. Es besteht vollen Sozialversicherungspflicht.
- Kleine Unternehmen und Handwerksbetrieben haben die Möglichkeit, die Leistungen der Ich-AG maximal im Verhältnis 1:1 regulärer Arbeitnehmer zu Ich-AG-Inhaber in Anspruch zu nehmen. In Privathaushalten gelten dagegen keine Beschränkungen. Die Familien-AG ist eine Erweiterung auf mitarbeitende Familienmitglieder.
- Um auch solche Einkünfte aus Schwarzarbeit zu legalisieren, die sich nicht zu einer selbständigen Beschäftigung transferieren lassen, wird die Verdienstgrenze für Mini-Jobs für Dienstleistungen in privaten Haushalten auf 500 Euro angehoben und der Beitragseinzug für geringfügige Beschäftigungen vereinfacht. Die Einkünfte unterliegen einer Sozialversicherungspauschale von 10%. Sämtliche von einer Person angemeldeten Mini-Jobs dürfen 500 Euro nicht überschreiten. Die Regelung zu Mini-Jobs gilt für Arbeitslose und Nichterwerbstätige.
- Sowohl Ich-AG und Familien-AG als auch die Mini-Job-Inhaber werden zukünftig vor allem von Privathaushalten beauftragt, die vorher Schwarzarbeiter beschäftigt haben. Daher wird Privathaushalten für die Beauftragung von haushaltsnahen Dienstleistungen die Möglichkeit des Abzugs von der Steuerschuld eingeräumt, so dass sich Schwarzarbeit nicht mehr lohnt.

Wege aus der Schwarzarbeit

Für 2002 werden Umsätze von etwa 350 Mrd. Euro durch Schwarzarbeit erwartet. Rechnet man die „schwarz“ geleisteten Arbeitsstunden auf Beschäftigte um, gibt es in Deutschland ca. 5 Mio. „Vollzeitschwarzarbeiter“. Gleichzeitig existiert eine große Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen. Etwa 3,5 Millionen Haushalten, die solche Leistungen in Anspruch nehmen, stehen 40.000 angemeldete sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in diesem Bereich gegenüber.

Die bisherigen Ansätze zur Bewältigung des Problems Schwarzarbeit haben an dieser Situation wenig verändert. Die Frage, wie bei einem gegebenen Volumen an Geld mehr Beschäftigung geschaffen werden kann und gleichzeitig die faktisch im Niedriglohnbereich Arbeitenden aus der Illegalität heraustreten können, braucht andere Antworten. Mit den beiden neuen Instrumenten „Ich-AG“ und „Mini-Job“ wird auf unkonventionelle Weise ein Weg aufgezeigt.

Das Konzept „Ich-AG“ zielt auf die Reduzierung der Schwarzarbeit und der Arbeitslosigkeit, die „Mini-Jobs“ auf die Reduzierung der Schwarzarbeit im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen. Bei der weiteren Ausgestaltung ist zu berücksichtigen, dass keine Substitutionseffekte zu Lasten regulärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung entstehen. Es könnte geprüft werden, das Konzept der Ich-AG in Zukunft auch für Erwerbstätige zu ermöglichen und das Konzept der Mini-Jobs auch für „nicht-haushaltsnahe“ Tätigkeiten zu öffnen.



Neue Selbständigkeit durch „Ich-AG“ und „Familien-AG“

Bei der Ich-AG handelt es sich um eine Vorstufe zu einer vollwertigen Selbständigkeit.

Für Arbeitslose eröffnet die Ich-AG durch die Förderung des JobCenter den Weg in eine einfache Form selbstverantwortlicher und legaler Arbeit. Sie ist eine Alternative zur bisherigen Existenzgründer-Unterstützung des Arbeitsamtes.

Die Ich-AG zielt auf das Gros derjenigen Arbeitslosen, die mit ihren alltagspraktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten den großen Bedarf an kostengünstigen Dienstleistungen befriedigen können.

Damit wird ein wichtiger Beitrag geleistet, Teile der heutigen Schwarzarbeit zu legalisieren und zugleich die Nachfrage nach einfachen Dienstleistungen zu erhöhen. In diesem Zuge wird kleinen Unternehmen und Handwerksbetrieben die Möglichkeit eröffnet, durch die Inanspruchnahme dieser günstigen Leistungen ihr Arbeitsvolumen zu steigern. Insgesamt kann dadurch eine positive Beschäftigungsdynamik ausgelöst werden.

Die Aufnahme einer Tätigkeit in der Form der Ich-AG wird durch die Unterstützung der Arbeitslosenversicherung begleitet. Sie zielt darauf ab, nach einer Übergangsphase von 3 Jahren den Weg in die volle Selbstständigkeit zu schaffen.

Besteuerung - Einfache Handhabung

Die neue „kleine“ Selbstständigkeit zeichnet sich vor allem durch ihre einfache Handhabung aus. Auf eine Einnahmen-Überschussrechnung wird verzichtet. Alle Einnahmen der Ich-AG (abzüglich der steuerlichen Grundfreibeträge) unterliegen einer Pauschalbesteuerung von 10 Prozent. Abzugsfähig sind die üblichen steuerlichen Grundfreibeträge und die Beiträge zur Sozialversicherung. Die Pauschalsteuer wird nur auf die Einnahmen erhoben und liegt damit im Rahmen der Einkommensgrenzen sehr niedrig. Die Verdienstgrenze wird auf 25.000 € pro Jahr festgelegt.

Die Abführung von Umsatzsteuer entfällt, da die Freistellungsoption für Kleinunternehmer gem. § 19 UStG gewählt wird.

Sozialversicherung

Der Inhaber der Ich-AG unterliegt der Versicherungspflicht (Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung). Er führt den vollen Beitragsatz (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag) ab. Damit erwirbt er neue An-

sprüche gegenüber der Arbeitslosenversicherung. Das Risiko der Existenzgründung wird auf diese Weise reduziert.

Zuschuss der Arbeitslosenversicherung

Als Anreiz zur Anmeldung einer Ich-AG erhalten Arbeitslose für einen Zeitraum von maximal 3 Jahren Zuschüsse aus der Arbeitslosenversicherung. Diese Förderung wird nur einmalig gewährt.

Die Höhe der Zuschüsse richten sich nach der Höhe des Arbeitslosengeldanspruchs und den damit verbundenen Sozialversicherungsabgaben, die die [BA-neu] an die Sozialversicherungsträger abführt. Darüber hinaus soll eine Staffelung in Abhängigkeit von der Höhe der Einnahmen aus der Ich-AG erfolgen. Denkbar ist eine Abstufung nach Einnahmen bis 15.000 Euro p.a., bis 20.000 Euro p.a. und zuletzt bis zur Einkommensgrenze von 25.000 Euro p.a. Als Einstiegszuschuss könnten 50 Prozent der vorherigen Kosten des Arbeitsamtes angesetzt werden.

Ein Arbeitsloser, der z.B. einen Anspruch auf Arbeitslosengeld i.H. von 750 Euro hat, kostet das Arbeitsamt insgesamt etwa 1.300 Euro, da die Arbeitsverwaltung zusätzlich die Sozialversicherungsbeiträge abführt. Im ersten Jahr der Ich-AG würde der Inhaber einen Zuschuss von ca. 650 Euro monatlich erhalten, wenn er nicht mehr als 15.000 Euro Einnahmen hat. Im zweiten Jahr reduziert sich der Zuschuss unter Annahme der gleichen Bedingungen auf 30 Prozent, also 390 Euro monatlich.

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.

Abbildung 26: Mögliche Staffelung der Zuschüsse der Arbeitslosenversicherung

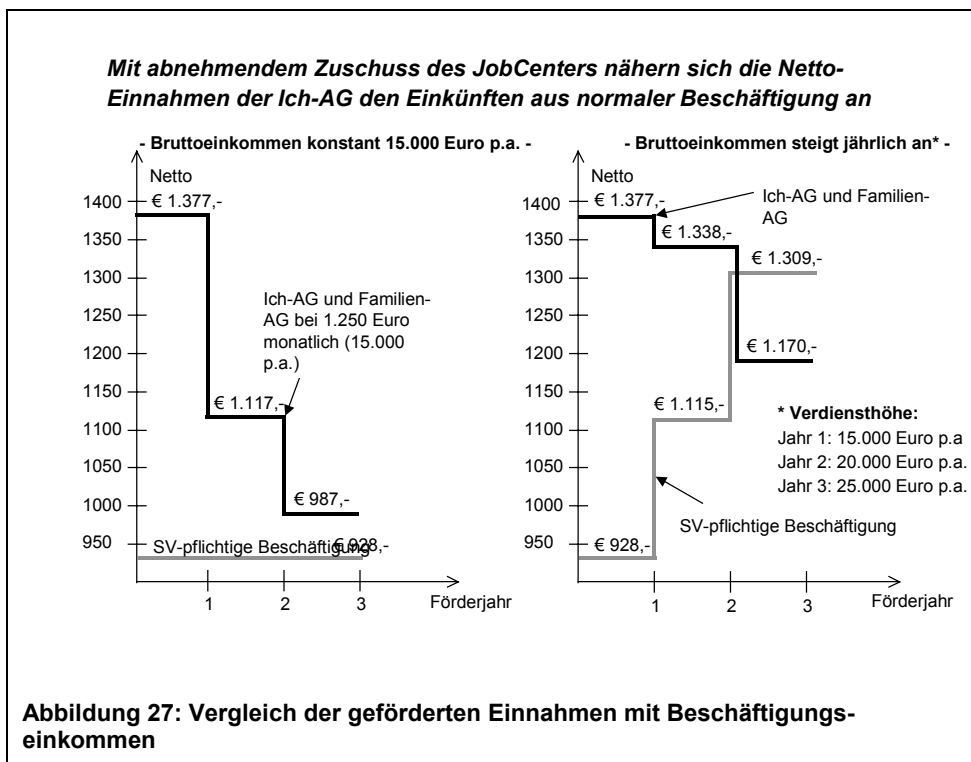
Die Zuschüsse des Arbeitsamtes sind so angelegt, dass eine angemessene Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge gewährleistet ist. Mit zunehmenden Einnahmen und sinkenden Zuschüssen sind geeignete Übergangsmodelle zu entwickeln, mit denen sowohl die Einkommen als auch die Sozialbeiträge gesichert sind.

Nach spätestens drei Jahren enden die Förderung der Ich-AG durch die Arbeitslosenversicherung und die übrigen Begünstigungsregelungen, insbesondere die steuerlichen. In diesem Zeitraum sollte der Übergang in einen vollwertigen Gewerbebetrieb möglich sein. Das JobCenter kann den Weg in die Selbstständigkeit bei Bedarf durch Beratung und Weiterbildungsangebote begleiten.

Eine zweite Möglichkeit ist die Aufnahme einer anschließenden abhängigen Beschäftigung. In der Zeit der Selbstständigkeit lernt der Inhaber der Ich-AG durch seine Tätigkeit potenzielle Arbeitgeber und deren Anforderungen kennen. Darüber hinaus erwirbt er durch seine Arbeit zusätzliche Qualifikationen, die eine Übernahme in Festanstellung für seine Kunden, z.B. Handwerksbetriebe, attraktiver machen.

Nachfrage schaffen

Kleine Unternehmen und Handwerksbetriebe können Ich-AG's maximal in einem Verhältnis 1:1 regulärer Arbeitnehmer zu Ich-AG-Inhabern beschäftigen. Dieses Verhältnis ist zusätzlich nach Unternehmensgrößen weiter zu



differenzieren, da ansonsten Teile der Belegschaft durch günstigere Arbeitskräfte ersetzt werden könnten. Bei Privathaushalten gelten keine Begrenzungen. Grundsätzlich ist die Regelung so zu gestalten, dass keine Verdrängungseffekte eintreten können.

Beschäftigungsanreize

Als zusätzliches Element zur Förderung der Anmeldung von Ich-AGs sollten Privathaushalte für die Beauftragung von haushaltsnahen Dienstleistungen durch Ich-AGs eine (begrenzte) steuerliche Abzugsfähigkeit erhalten. Schwarzarbeit in Anspruch zu nehmen wird für Privathaushalte zumindest so lange unattraktiv, wie die Leistungen abzugsfähig sind.

Familien-AG

Die Familien-AG stellt eine einfache Erweiterung der Ich-AG durch mitarbeitende Familienmitglieder dar. Diese sind wie bei einer abhängigen Beschäftigung beim Hauptversicherten mitversichert. Eine zusätzliche finanzielle Erleichterung im Vergleich zur Ich-AG wird durch höhere Steuerfreibeträge erzielt (Doppelte Freibeträge für Ehepartner). Außerdem fällt der Zuschuss des [AA-neu] höher aus, da andere Steuerklassen vorliegen oder ein erhöhter Leistungssatz (setzt Kinder unter 18 Jahre voraus) gewährt wird.

Mini-Jobs

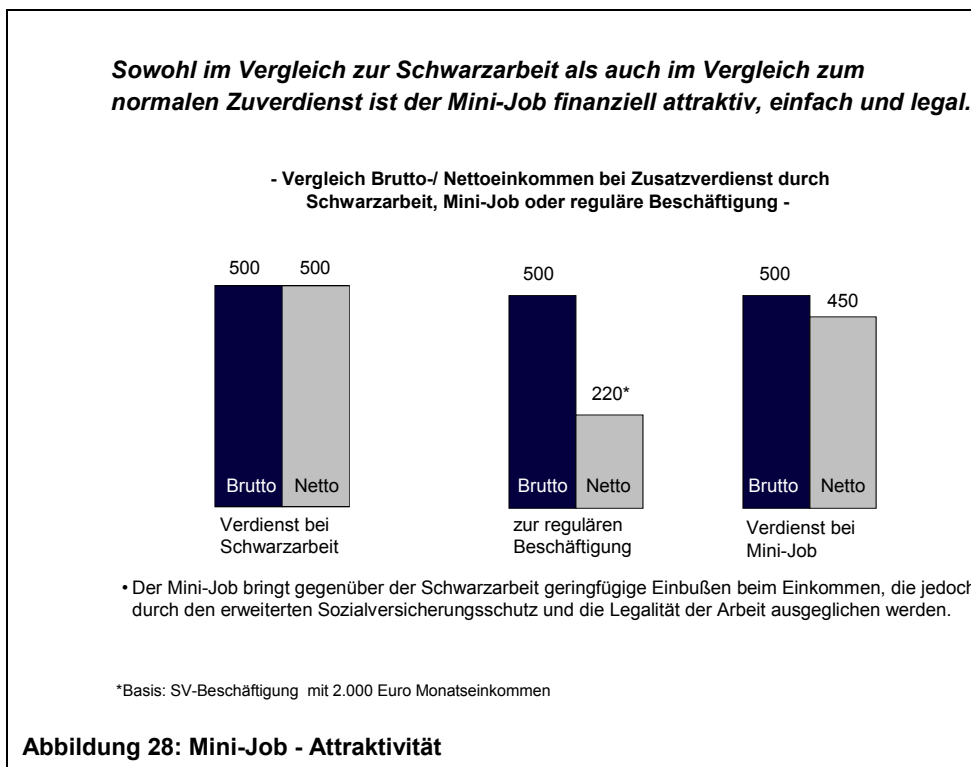
Neben der Ich-AG bzw. Familien-AG sollen auch Einkünfte aus Schwarzarbeit legalisiert werden, die sich nicht zu einer selbstständigen Beschäftigung als Vollerwerbsquelle transferieren lassen.

Dazu werden in einem ersten Schritt:

- die Geringfügigkeitsgrenze für Beschäftigungen in privaten Haushalten auf 500 Euro angehoben
- der Beitragseinzug für geringfügige Beschäftigungen vereinfacht
- die steuerliche Förderung von Dienstleistungen in privaten Haushalten eingeführt

Die Regelung zu Mini-Jobs gilt für Arbeitslose und Nichterwerbstätige. Sie bietet Gelegenheit zum Einstieg in reguläre Beschäftigung.

Das Bruttoeinkommen aus dieser Beschäftigung darf 500 Euro monatlich nicht übersteigen. Die Einnahmen unterliegen einer Sozialversicherungspauschale von 10 Prozent. Die Einnahmen aus der Sozialversicherungspauschale werden an die Sozialversicherungsträger weitergeleitet. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung fallen nicht an. Renten- und Krankenversicherung teilen sich die Einnahmen. Somit können alle Inhaber von Mini-Jobs



auf einer einheitlichen Basis von der geringen Abgabenlast profitieren.

Das Meldeverfahren für Mini-Jobs wird gegenüber dem bisherigen Verfahren bei geringfügig Beschäftigten deutlich vereinfacht. Es wird eine einheitliche Einzugsstelle für Mini-Jobs eingeführt, welcher der Arbeitgeber lediglich An- und Abmeldung sowie vierteljährlich Nettogehalt und Arbeitsstunden übermittelt. Die Abrechnung der Sozialversicherungspauschale übernimmt die Einzugsstelle im Lastschriftverfahren. Die Meldung ist Voraussetzung für die steuerliche Abzugsfähigkeit.

Beschränkungen und Erweiterungen

Grundsätzlich dürfen die Einnahmen aus sämtlichen von einer Person angemeldeten Mini-Jobs 500 Euro nicht überschreiten.

In der Einführungsstufe gilt die Mini-Job-Regelung nur für haushaltsnahe Dienstleistungen (Haushaltshilfe, Kinderbetreuung etc.). Für Arbeitslose ist eine Neuregelung der Nebenerwerbseinkommen mit ggf. degressiver Anrechnung zu prüfen.

Bei positiven Arbeitsmarktwirkungen kann zu einem späteren Zeitpunkt eine Ausweitung auf andere Tätigkeitsgruppen in Erwägung gezogen werden.

Ein Ziel sollte auch sein, diese Tätigkeiten über Dienstleistungsagenturen anzubieten.

Im weiteren Einkommensverlauf von 501-1.000 Euro monatlich ist zudem an eine stufenweise Reduzierung der Sozialabgaben zu denken, um Arbeitsverhältnisse im Niedriglohnbereich zu fördern. Die Regelung ist unter Berücksichtigung der daraus resultierenden Kostenwirkungen zu prüfen.

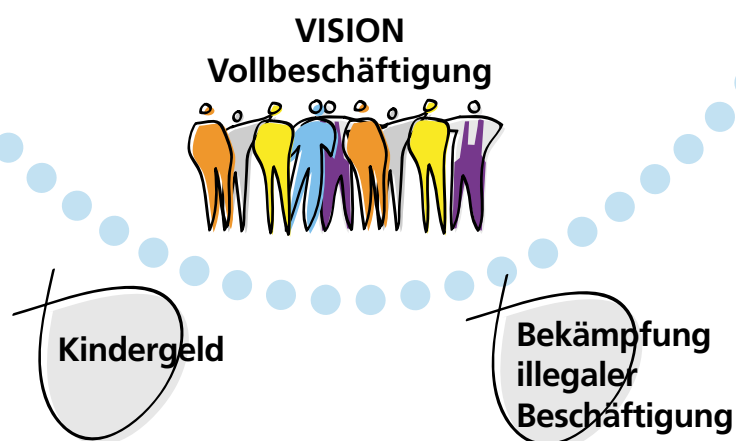
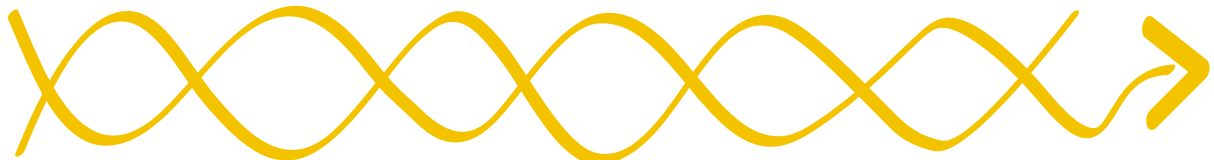
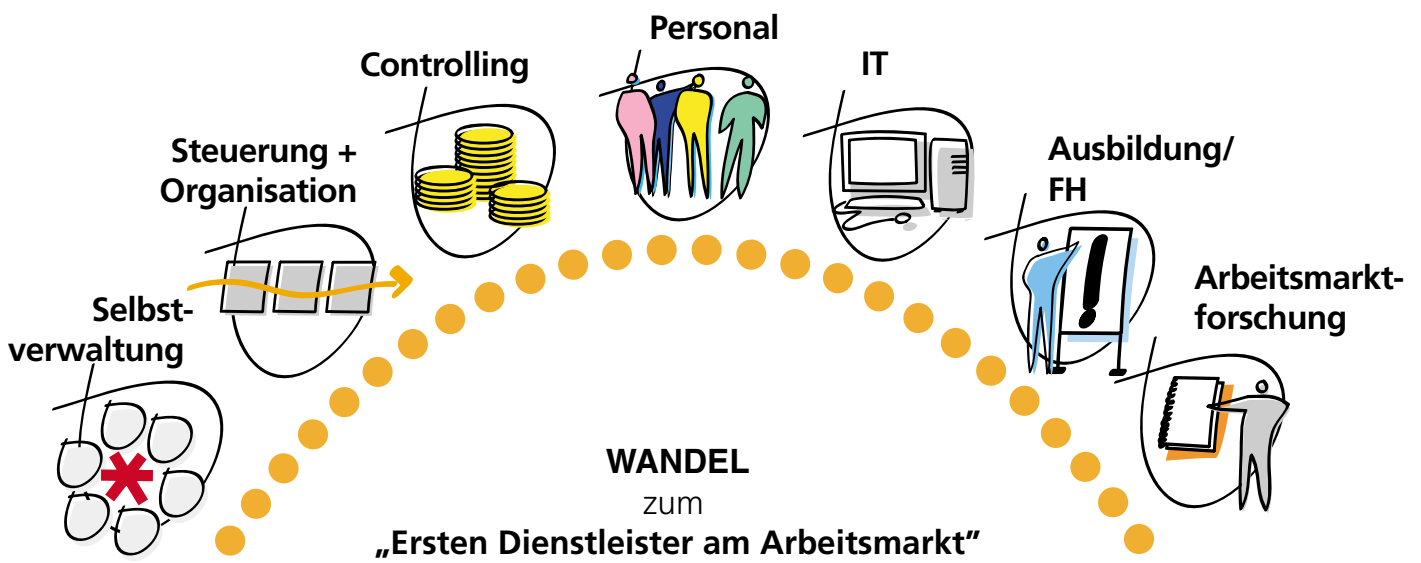
Steuerliche Abzugsfähigkeit für Privathaushalte

Sowohl die Ich-AG und Familien-AG als auch die Mini-Job-Inhaber werden zukünftig vor allem von Privathaushalten beauftragt, die vorher Schwarzarbeiter beschäftigt haben. Da die Leistungen sich jedoch im Vergleich zu bisheriger Schwarzarbeit aufgrund der Pauschalabgaben leicht verteuern, wird den Haushalten ein Anreiz gegeben, die Dienstleistungen weiterhin in Anspruch zu nehmen. Ebenso wird ein Anreiz geschaffen, aus der Schwarzarbeit herauszutreten und eine Ich-AG oder einen Mini-Job anzumelden.

Deshalb wird Privathaushalten für die Beauftragung von haushaltsnahen Dienstleistungen die Möglichkeit des Abzugs von der Steuerschuld eingeräumt. Der Abzug von der Steuerschuld muss so bemessen sein, dass sich

Schwarzarbeit für den nachfragenden Haushalt nicht mehr lohnt. Der Steuerabzug gilt u.a. für die Beschäftigung von Mini-Jobs, regulär sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern sowie für die Beauftragung von Ich-AG's und Dienstleistungsagenturen/Unternehmen im privaten Haushalt. Hierzu wird ein unbürokratisches Verfahren angewandt.

Für einkommensschwache und Rentnerhaushalte ist die Einführung einer steuerlichen Gutschrift zu prüfen.



10. Personal

Transparentes Controlling

Effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse

Organisation und Steuerung

Selbstverwaltung

- Der durch die Vision eingeleitete Wandel und die Neuorientierung der [BA-neu] bedarf eines neuen Leitbildes als Handlungsfaden für jeden Mitarbeiter bei der täglichen Arbeit.
- Die strategische und organisatorische Ausrichtung der [BA-neu] muss ihre Entsprechung in einem neuen Personalkonzept finden.
- Innerhalb der [BA-neu] werden die Beschäftigungsverhältnisse neu gestaltet. Es wird ein einheitliches Dienstrecht eingeführt. Der Umbau erfordert die Ausarbeitung von Übergangsregelungen für alle Mitarbeiter, die u.a. den Kriterien sozialverträglich, finanziell ausgleichend und fair genügen und in einem „BA-Reformgesetz“ verankert werden.
- Zukünftig werden die [AA-neu] nicht mehr über eine detaillierte Inputsteuerung (Mittelabfluss als Steuerungsprozess), sondern über vereinbarte oder vorgegebene Ergebnisse gesteuert.
- Die Controllingaufgaben werden künftig ausschließlich von der Zentrale und den [AA-neu] wahrgenommen. Während die Zentrale ihre Aufgaben auf das strategische Controlling fokussiert, wird in den [AA-neu] vor dem Hintergrund der strategischen Zielsetzungen das operative Controlling durchgeführt.
- Die zukünftige IT wird alle Geschäftsprozesse durchgängig unterstützen, eine bundesweit verfügbare und einheitliche Datenhaltung für alle Fachanwendungen gewährleisten sowie einen öffentlichen Zugang zu Informationen und Dienstleistungen der [BA-neu] über Internet (e-government) und Selbstinformationseinrichtungen zur Verfügung stellen.
- Die Aufbauorganisation der [BA-neu] wird künftig zweistufig sein. Mit der Zentrale an der Spitze der Organisation wird *neben* den [AA-neu] (181), die über die JobCenter den lokalen Kundenbedarf bedienen, in jedem Bundesland ein KompetenzCenter mit eigenständigen operativen Aufgaben im Bereich der Beschäftigungsförderung und Beschäftigungsentwicklung eingerichtet.
- Organe der [BA-neu] sind auf der Bundesebene der Vorstand und der Aufsichtsrat und auf der Ebene der örtlichen [AA-neu] die Geschäftsführung und der Beirat.

Die Mitarbeiter

Vision und Wandel

Die anstehende strategische und organisatorische Neuausrichtung der BA stellt einen umfassenden Transformationsprozess dar, dessen professionelle Steuerung und menschliche Führung wichtig für die erfolgreiche Umsetzung sind. Der Erneuerungsprozess zum modernen ersten Dienstleister am Arbeitsmarkt ist durch eine hohe Komplexität gekennzeichnet.

Aus den Erfahrung mit Veränderungsprozessen in komplexen Großorganisationen ist bekannt, dass die Einstellungen und Verhaltensweisen aller Beteiligten, die über den Erfolg der Umstrukturierung und Neuausrichtung entscheidenden Einflussfaktoren sind. Die spezielle Herausforderung für den anzustrebenden grundlegenden Kulturwandel ist somit, wie unter diesen Bedingungen und den bisherigen Reformerfahrungen ein breit angelegter Transformationsprozess eingeleitet und durchgesteuert werden kann, der die Verhaltensweisen der Mitarbeiter und des Managements nachhaltig verändert.

Vision

Hierzu ist es notwendig, dass die [BA-neu] eine Vision hat, mit der sie den Wandel initiieren und durchführen kann.

Inhalt der Vision ist die Mobilisierung aller Energien zur erfolgreichen Umsetzung des Vollbeschäftigungszieles mit den ihr Verfügung stehenden Instrumenten und Möglichkeiten. In der Beziehung zu ihren Kunden positioniert sich die [BA-neu] als moderner, wettbewerbsfähiger „erster Dienstleister“ am Arbeitsmarkt. Sie genießt das Vertrauen aller Kunden sowie der Gesellschaft.

Eine exakte Ausformulierung dieser Vision ist von den Führungskräften der [BA-neu] zusammen mit den Mitarbeitern zu erarbeiten. Ein solches Verfahren ist notwendig, damit die Vision sowohl top-down als auch bottom-up als ein gemeinsamer Wegweiser verankert wird und für alle richtungsweisend wirkt. Dies erzeugt nicht nur Aufbruchstimmung, sondern führt auch zu einer dauerhaften Identifikation mit den Zielen und dem Selbstverständnis der [BA-neu]. Es geht darum, Betroffene zu Beteiligten zu machen.

Die neue Vision soll an der Vision „Arbeitsamt 2000“ ansetzen und die inhaltliche Weiterentwicklung deutlich machen. Hierbei kommt es sehr darauf

an, bei den Beschäftigten dem Eindruck entgegenzuwirken, sie müssten nun (noch einmal) ganz von vorne anfangen.

Aus dieser grundsätzlichen Vision der [BA-neu] sind in der Folge dann in regelmäßigen Abständen für einen bestimmten Zeitraum Arbeitsziele zu entwickeln, die sich gleichermaßen an gesetzlichen Vorgaben und Marktnotwendigkeiten orientieren, um dieser Vision gerecht zu werden.

Leitbild

Der durch die Vision eingeleitete Wandel und die Neuorientierung der [BA-neu] bedarf eines neuen Leitbildes als Handlungsleitfaden für jeden Mitarbeiter bei der täglichen Arbeit.

Teil dieses Leitbildes wird auch eine neue Führungs- und Managementphilosophie sein.

Das neue Leitbild ist ebenfalls in einem gemeinsamen Prozess zwischen Führungskräften und Mitarbeitern zu erarbeiten. Nur so ist die anstehende strategische und organisatorische Neuausrichtung der [BA-neu] erfolgreich.

Aufgrund der Erfahrungen aus dem ersten Versuch einer Implementierung eines Leitbildes sind bei der Neudefinition insbesondere folgende Grundsätze zu beachten:

- Vision und Strategie müssen im Leitbild zum Ausdruck kommen
- Integration und Verankerung des Leitbildes in die gelebte Führungsphilosophie der [BA-neu]
- Vorleben des Leitbildes top-down
- Regeln des Leitbildes müssen kurz und einprägsam formuliert sein
- Verbindliche Sanktionen bei Verstößen gegen die Regeln des Leitbildes
- Integriertes Kommunikationskonzept vermittelt Leitbild nach Innen und nach Außen
- Entwicklung eines einheitlichen Implementierungskonzeptes durch die Zentrale

Teil von Vision, Zielen und Leitbild muss das Verständnis sein, dass nunmehr ein dauerhafter Veränderungsprozess im Sinne einer lernenden Organisation initiiert ist. Führungskräfte wie auch Mitarbeiter sollen sich dies immer wieder bewusst machen bzw. es soll ihnen bewusst gemacht werden, dass ein aktives Tun in diesem Zusammenhang von jedem Einzelnen gefordert wird. Nur so können die Herausforderungen des Arbeitsmarktes von heute und morgen bewältigt werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als kritischer Erfolgsfaktor

Der Erfolgsfaktor jedes Dienstleistungsunternehmens sind seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daher ist es umso wichtiger, die Voraussetzungen und Bedingungen zu schaffen, dass Mitarbeiter sich mit ihren Aufgaben identifizieren können, in konstruktiv-kritischer Weise mit ihrem Arbeitsumfeld und ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sein und für sich berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erkennen können. Nur so ist ein hoher Leistungs- und Qualitätsstand zu erreichen und nachhaltig zu sichern.

Die „neue BA“ wird von vielen konstruiert. Zu einer *gelebten* neuen Organisation wird sie jedoch alleine durch ihre Mitarbeiter.

Die Vorschläge zum neuen Personal- und Organisationskonzept der [BA-neu] nehmen Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Um- und Neugestaltung öffentlicher Unternehmen und Verwaltungen auf. Die neuen Anforderungen und die neuen Chancen, die sich in der reformierten BA mit der Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen ergeben werden, sind den Mitarbeitern mit Respekt vor ihrer bisherigen Leistung in einem professionell angelegten Change-Prozess zu vermitteln.

Ausgangssituation

Zum Stichtag 15.04.2002 waren in der Bundesanstalt für Arbeit insgesamt 93.720 Mitarbeiter beschäftigt. Davon sind 21.949 (= 23%) im Beamtenverhältnis, 68.117 (= 73%) im Angestelltenverhältnis und 3.654 (= 4%) auf der Arbeiterebene beschäftigt.

Laufbahn	Beamte		Angestellte	
	Absolut	%	absolut	%
Mittlerer/Einfacher Dienst	213	0,4	53.268	99,6
Gehobener Dienst	20.012	60,0	13.305	40,0
Höherer Dienst	1.724	53,0	1.544	47,0
Gesamt	21.949	24,0	68.117	76,0

Die Bundesanstalt für Arbeit bildet für den mittleren Dienst Fachangestellte für Arbeitsförderung aus. Darüber hinaus werden – im begrenzten Umfang – im mittleren Dienst Beschäftigte vom freien Markt eingestellt, die in der Folgezeit die Möglichkeit haben, an der Abschlussprüfung für Auszubildende teilzunehmen.

Der Zugang zum gehobenen Dienst der Bundesanstalt für Arbeit erfolgt entweder über interne Aus- und Fortbildungswege für Mitarbeiter des mittleren Dienstes oder durch die Gewinnung von Verwaltungsinspektorenan-

wärtern, Beratungsanwärtern oder Fachanwärtern. Die theoretische Ausbildung wird hier im wesentlichen von der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung in Mannheim und Schwerin, Fachbereich Arbeitsverwaltung übernommen.

Die Mitarbeiter des höheren Dienstes rekrutieren sich überwiegend durch die Einstellung von Nachwuchskräften für den höheren Dienst (im Angestellten- und Beamtenverhältnis) und aus Aufstiegsbewerbern aus dem gehobenen Dienst.

Das derzeitige Personalkonzept der Bundesanstalt für Arbeit ist geprägt vom öffentlichen Dienstrecht, das die Beschäftigungsverhältnisse der Angestellten und Beamten bestimmt. Bundesweit sind die Systeme der Bezahlung, Eingruppierung und Beförderung einheitlich geregelt. Dies führt teilweise zu einer Einschränkung der Flexibilität, um auf die verschiedenen Aufgaben, Situationen und Mitarbeiterleistungen angemessen reagieren zu können.

Auch ist die Bundesanstalt derzeit wenig geöffnet für „externe“ Personen, d.h. Mitarbeiter, die nicht eine Ausbildung an der FH absolviert haben.

Anforderungen an das neue Personalkonzept

Die Gestaltung der [BA-neu] zu einem modernen und attraktiven Arbeitgeber und die Aktivierung aller Mitarbeiter, ihren Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit zu leisten, gebietet es, die Mitarbeiter bei diesem Wandel zu begleiten. Hierbei stehen drei Zielsetzungen im Vordergrund:

- Förderung eigenverantwortlicher, innovativer Arbeit durch Erweiterung dezentraler Handlungsspielräume (im Rahmen einer effektiven Steuerbarkeit)
- Motivationssteigerung durch Schaffen und Aufzeigen langfristiger offener Karriereoptionen, Einführen eines transparenten Entlohnungssystems sowie materieller wie immaterieller Anreizsysteme
- Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes (insb. auch für „Externe“) durch Jobrotation (Erfahrungsanreicherung), variable Arbeitsplatzgestaltung (Arbeitszeit-Flexibilität) und Weiterbildung

Die Umsetzung der Vision und die Gestaltung der [BA-neu] in eine lernende Organisation werden erfolgskritisch insbesondere durch den Einsatz von Führungsinstrumenten bestimmt. Umstrukturierungsprozesse verlaufen nur dann positiv, wenn neben der Festlegung einer klaren Geschäftsvision die Schlüsselpersonen in einem Unternehmen identifiziert werden, eine schnell-

le Umsetzung des aus der Vision abgeleiteten Geschäftskonzepts sowie eine ehrliche und transparente Kommunikation zu den Mitarbeitern erfolgen.

Aufgrund der zentralen Struktur der [BA-neu] steht die verstärkte und gezielte Delegation von Verantwortung an Mitarbeiter, insbesondere aber an Führungskräfte, im Vordergrund.

Lokale Handlungsspielräume sollten ausgeweitet werden, um die Verantwortung und Motivation der Mitarbeiter zu stärken. Hierzu gehören der Abbau der bestehenden Überregulierung, Vereinfachung der Verfahren, größere lokale Ermessensspielräume und eine dezentrale Budgetverantwortung.

Die strategische und organisatorische Ausrichtung der [BA-neu] muss ihre Entsprechung in einem neuen Personalkonzept finden.

Kernelemente des neuen Personalkonzeptes sind:

- Stärkung der Flexibilität in den Arbeitsverhältnissen
- Aktivierung der Eigenverantwortung aller Mitarbeiter
- individualisierte Karriereplanungen
- Förderung der Chancengleichheit
- Markt- und Kundenorientierung
- Ausprägung einer neuen Führungskultur für Leitungskräfte
- Anreiz- und Bonussystem für alle Mitarbeiter
- Offener, unkomplizierter Personal- und Ideenaustausch zwischen Privatwirtschaft und [BA-neu] (einschließlich Personalmarketingkonzept)
- Personalentwicklungskonzept mit Coaching- und Qualifizierungsangeboten für Mitarbeiter auf allen Ebenen

Personalentwicklung

Die Wandlung der heutigen Bundesanstalt für Arbeit zu einem modernen Dienstleistungsunternehmen erfordert die Verankerung verschiedener Elemente in einem langfristigen Personalentwicklungskonzept:

Erweiterung lokaler Handlungsspielräume im Rahmen effizienter Steuerbarkeit

Dezentrale Handlungsspielräume sollen ausgeweitet werden, um die Verantwortung und Motivation der Mitarbeiter zu stärken. Hierzu gehören der Abbau der bestehenden Überregulierung durch Erlasse und Dienstanweisungen, die Vereinfachung der Verfahren, größere lokale Ermessensspiel-

räume und eine dezentrale Budgetverantwortung, die die Beschränkungen des kameralistischen Haushaltssystems durch Überjährigkeit überwindet. Zur neuen Verantwortung zählt die Einführung dezentraler Personalbudgets mit der Möglichkeit zur Schaffung von externen Einstellungskorridoren in allen Organisationseinheiten.

Individuelle Zielvereinbarungen

Wesentlich für die Veränderung des Führungsverständnisses ist die Förderung einer Feedback- und Fehlerkultur (Fehlerkultur beschreibt den Ansatz, dass eine Organisation und deren Mitarbeiter aus Fehlern lernen und einmalige Fehler nicht sofort mit Sanktionen belegt werden). Als Grundlage einer neuen Führungssystematik werden neben dem Feedback- und Entwicklungsgespräch individuelle Zielvereinbarungen eingeführt.

Leistungsorientierte Führung

Die bereits in Teilen und Ansätzen eingeführte leistungsorientierte Führung ist konsequent weiterzuentwickeln und unverzüglich in allen [AA-neu] einzuführen. Hierfür sind insbesondere die Führungskräfte zu gewinnen und zu qualifizieren, da diese zukünftig diesen Prozess verantworten und leben müssen.

Bei der leistungsorientierten Führung geht es um einen kontinuierlichen Dialog zwischen Führungskraft und Teams/Mitarbeitern zu den Themen Per-

Die individuelle Zielvereinbarung als Führungsinstrument

- Verbindung der Unternehmensziele mit dem Leistungswillen der Mitarbeiter und ihrem Streben nach Verantwortung
- Grundvoraussetzung für Selbststeuerung und Selbstorganisation in flachen Hierarchien; unverzichtbare Orientierungsfunktion
- Definition des angestrebten Resultats, nicht des Weges
- Motivation durch Einbringen eigener Vorstellungen in die Vereinbarung und überprüfbare, persönliche Erfolgserlebnisse
- Ausführliche, jährliche Rückmeldegespräche und kürzere, unterjährliche Zwischenresümees
- Bezugsbasis für eine leistungsgerechte, variable Vergütung durch systematischen Abgleich zwischen Zielvereinbarung und Zielerreichung

Abbildung 29: Individuelle Zielvereinbarung als Führungsinstrument

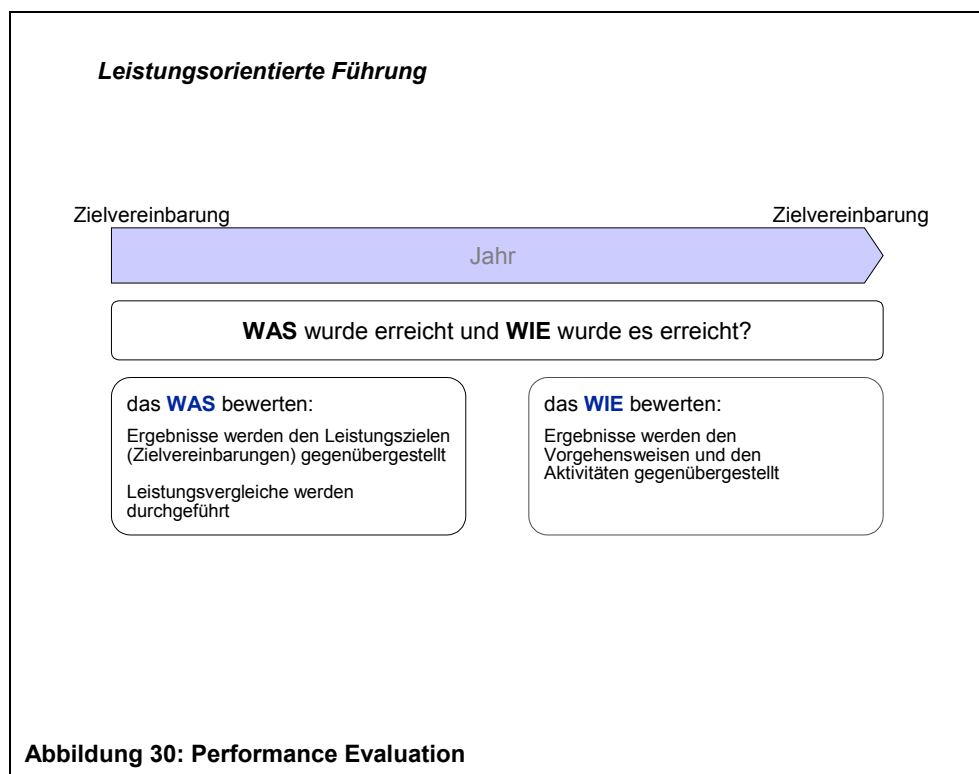
formance und Entwicklung. Ziele sind: Durchführen von Zielvereinbarungen und hierbei Angleichen der individuellen Ziele und der Geschäftsstrategien/-ziele, Umsetzung von Geschäftsprozessen, Analyse und Bewertung von Stärken und Schwächen der Prozesse und Ergebnisse, Aufbau und Entwicklung von notwendigem Wissen und Fähigkeiten, fortlaufendes Coaching und Feedback.

Einführung leistungsorientierter Entlohnung

Zur Erreichung der gesetzten Ziele ist es erforderlich, ergebnis- und leistungsorientierte Vergütungskomponenten einzuführen. Diese sind in Verbindung zu setzen mit dem Performance Management und dem Führen durch Zielvereinbarungen. Neben der Messbarkeit ist auch die finanzielle Wahrnehmung von Erfolgen ein wichtiger Bestandteil zur Unterstützung des Zieles, Leistungs- statt Senioritätsprinzip gelten zu lassen.

Die Führung der [BA-neu] muss entscheiden, ob solche Leistungsanreize auf individueller Mitarbeiter-Ebene, auf Team-Ebene oder einer Kombination hiervon erfolgen. Zudem muss ein solches Anreizsystem regional differenziert ausfallen, um unterschiedlichen arbeitsmarktspezifischen Bedingungen gerecht zu werden.

Die ergebnisorientierte Steuerung muss durch die Einführung dieses detaillierten und auf die Ziele der BA abgestimmten Anreizsystems flankiert werden. Der Grad der Zielerreichung ist um so größer, je intensiver sich die



Mitarbeiter hierfür engagieren. Dies geschieht insbesondere dann, wenn sich die Mitarbeiter auch aus materiellem Interesse für einen hohen Zielerreichungsgrad einsetzen. Dieses Verhalten wird gestärkt, indem nicht nur Fehlentscheidungen sanktioniert, sondern auch gute Leistungen bspw. durch Prämien honoriert werden. Die leistungsorientierte Entlohnung ist in tarifvertraglichen Regelungen zu vereinbaren.

Schaffen immaterieller Anreize

Ebenso wichtig wie materielle sind immaterielle Anreize. Diese können beispielsweise in Form von Best-Practice Benchmarking, Innovationspreisen oder Mitarbeiter-Veranstaltungen gestaltet sein. Notwendige Voraussetzung für solche Anreizsysteme ist eine differenzierte und effiziente Erfolgsmessung. Hierfür können ergänzend Instrumente wie beispielsweise Balanced Score Card, Managementinformationssysteme und Modelle der Mitarbeiterpartizipation integriert werden.

Erhöhung der Flexibilität von Arbeitsverhältnissen

Innerhalb bestehender Arbeitsverhältnisse kann mehr Flexibilität durch befristete Arbeitsverträge (vgl. beispielsweise die 1000 neu geschaffenen befristeten Stellen bei der Bundesanstalt zum 1. Januar 2002) erreicht werden. Weiterhin unterstützend wirken kann eine Lockerung der festen Dienstpostenbeschreibungen und Dienstortbindung.

Optimierung des Personalportfolio

Insgesamt ist das Personalportfolio der [BA-neu] konsequent zu optimieren, das bedeutet eine sorgfältige Analyse der vorhandenen Mitarbeiterqualifikationen im Vergleich zu den neuen Anforderungen mit Blick auf die Verwirklichung der strategischen und operativen Ziele der [BA-neu]. Hierbei gilt es, im Sinne der lernenden Organisation, den Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich für die zukünftigen Anforderungen zu qualifizieren.

Gezielte und differenzierte Qualifizierungsangebote

Die Entwicklung eines differenzierten Qualifizierungskonzeptes für Mitarbeiter und Führungskräfte steht im Vordergrund. Es geht hierbei nicht um die Erweiterung eines Schulungsangebots, sondern vielmehr um individuelle und fokussierte Qualifizierung mit Blick auf die Anforderungen an die Mitarbeiter. Das Qualifizierungskonzept muss insbesondere den zukünftigen Veränderungsprozess berücksichtigen und Führungskräfte hierfür vorbereiten und deren entsprechende Begleitung sicherstellen. In diesem Sinne ist ein Coaching von Mitarbeitern zu empfehlen, dass bei Führungskräften zu einem sehr individuellen Coaching ausgebaut werden sollte.

Des weiteren sollen Mitarbeiter kurzfristig Möglichkeiten erhalten, sich auf die Anforderungen ihres Aufgabenprofils auch im Rahmen außerbetrieblicher Aus- und Fortbildung sowie Praktika in der Privatwirtschaft vorzuberei-

ten. So sollte z.B. Vermittlern eingeräumt werden, Erfahrungen mit der Arbeit von Personaldisponenten in der Privatwirtschaft zu machen.

Rechtsformen der Beschäftigungsverhältnisse

Für Angestellte und Beamte der Bundesanstalt für Arbeit sind die Beschäftigungsverhältnisse derzeit im Manteltarifvertrag (MTA) und dem Bundesbeamtengesetz/ Dienstrechtsreformgesetz für Angestellte geregelt. Während einige wenige der oben genannte Elemente zur Öffnung und Flexibilisierung innerhalb des bestehenden öffentlichen Dienstrechts theoretisch realisiert werden können, reicht dieses Instrumentarium für die künftigen personellen Anforderungen der [BA-neu] nicht mehr aus.

Aus diesem Grunde werden innerhalb der [BA-neu] die Beschäftigungsverhältnisse neu gestaltet. Es wird ein einheitliches Dienstrecht eingeführt.

Der Umbau erfordert die Ausarbeitung von Übergangsregelungen für alle Mitarbeiter, die u.a. den Kriterien sozialverträglich, finanziell ausgleichend und fair genügen und in einem „BA-Reformgesetz“ verankert werden. Zur Gestaltung der Umwandlung der öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnisse in tariflich neu zu gestaltende Angestelltenverhältnisse können entsprechende Erfahrungen bei der Deutschen Bundespost Postdienst, Postbank, Telekom und der Deutschen Bahn herangezogen werden (z.B. In-Sich-Beurlaubungen für Beamte).

Personalrekrutierung: Beschäftigungsfähigkeit statt Arbeitsplatzsicherheit

Zur Herstellung der Funktionsfähigkeit der [BA-neu] muss es eine neu zu gestaltende, quantitative und qualitative Personalbedarfsplanung geben (insbesondere für Funktionen mit neu definiertem Aufgabenbestand und erhöhten Effizienzanforderungen).

Es muss ein regelmäßiger Personalaustausch zwischen der [BA-neu] und dem gesamten Arbeitsmarkt stattfinden. Dies beinhaltet einerseits die vermehrte Anstellung von „Externen“ in der [BA-neu], d.h. es könnten beispielsweise erfahrene Mitarbeiter aus der Privatwirtschaft mit Branchenkompetenz eingestellt werden. Andererseits gilt es für die Mitarbeiter der [BA-neu] die Perspektive zu schaffen, auch auf dem gesamten Arbeitsmarkt ein attraktives Anstellungsverhältnis zu finden – im Sinne des Wandels von der Arbeitsplatzsicherheit zur Beschäftigungsfähigkeit.

Auf der einen Seite wird es Aufgabe der [BA-neu] sein, ihren Mitarbeitern die Rahmenbedingungen für eine Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten und entsprechende Personalinstrumente bzw. –werkzeuge zu stellen. Auf der anderen Seite müssen jedoch die Mitarbeiter der [BA-neu] selbst hierfür folgende Grundvoraussetzungen mitbringen und akzeptieren: lebenslanges Lernen, örtliche Mobilität, Kompensations- und Zeitflexibilität. Zu den durch

die [BA-neu] zu schaffenden Rahmenbedingungen zählen z.B. die Schaffung eines transparenten, internen Arbeitsmarktes, die Entwicklung von Arbeitszeitmodellen, Qualifikationskonzepte, Karriereoptionen, etc.

Führungskräfte erfahren eine gezielte Weiterbildung für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben. Es ist notwendig, Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter spezifisch zuzuschneiden und auf individuelle Personalentwicklungspläne abzustimmen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die Ausrichtung auf erforderliche Coaching-Inhalte. Spezifische Fertigkeiten und Fähigkeiten können on-the-job und in Trainingsmodulen vermittelt werden.

Des Weiteren muss das neue Personalrekrutierungskonzept der [BA-neu] die Einstellung von Führungskräften neu regeln. Das strategische Führungspersonal (z.B. Geschäftsleitung der [AA-neu] soll zukünftig nur auf Zeit und nur nach Ausschreibung bestellt werden). Für Führungskräfte werden Assessment Center und Probezeiten eingeführt.

Öffnung der Qualifizierung / Fachhochschule

Das Thema „Qualifizierung“ beinhaltet sowohl Ausbildung als auch die permanente Weiterqualifizierung aller Mitarbeiter mit den Inhalten soziale, fachliche und methodische Kompetenz. Diese Servicedienstleistung ist durch den Personalbereich der [BA-neu] zu erbringen.

Ausgehend von der Notwendigkeit einer Öffnung des Arbeitgebers [BA-neu] für „externe“ Mitarbeiter mit der Möglichkeit des Querein- und -ausstiegs ist eine konsequente Neuausrichtung der Servicedienstleistung „Qualifizierung“ sowohl inhaltlich als auch organisatorisch notwendig.

Grundsätzlich bedarf es weiterhin einer Ausbildung auf den Ebenen des dualen Systems und der Fachhochschule. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass diese beiden Ausbildungen nicht ausschließlich auf eine Tätigkeit bei der [BA-neu] ausgerichtet sind. Vielmehr sind Inhalte zu vermitteln, die auch eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.

Ausgehend von den Grundgedanken zur Organisation der [BA-neu] wird der gesamte Aufgabenbereich der Qualifizierung durch eine Serviceeinheit innerhalb des Personalbereichs organisiert und durchgeführt. Hierbei kann diese Serviceeinheit sowohl auf die Ressourcen der [BA-neu] zurückgreifen, als auch externe Kompetenzen einkaufen. Unter dem Leitgedanken der Öffnung nach außen und der hohen Qualität der Dienstleistung ist hierbei ein guter Mix beider Elemente anzustreben.

Die interne Organisation dieser Serviceeinheit orientiert sich an einer effektiven und effizienten Aufgabenerledigung. Bei der regionalen Gliederung berücksichtigt sie den Grundsatz einer weitgehend dezentralen Aufgabenerledigung.

Die Fachhochschule bildet zukünftig eine von der [BA-neu] unabhängige Institution, wobei der Zugang wie bei anderen unabhängigen Fachhochschulen und Universitäten geregelt ist. Sie vermittelt die spezifischen Inhalte der Arbeitsmarktpolitik, wobei ihre Lehrinhalte kompatibel sind mit nationalen und internationalen Studien- und Ausbildungsgängen. Die damit einhergehende höhere Wertigkeit der angebotenen Ausbildung, hat zur Folge, dass ihre Absolventen nicht ausschließlich auf die [BA-neu] als Arbeitgeberin festgelegt sind.

Personaltransfer- und Überhangmanagement

Der Umbau zur [BA-neu] bedingt die Neugestaltung von Aufgaben und Funktionen. Damit verbunden sind personelle Umschichtungen auf allen Ebenen. Die Detaillierungen zu geplanten Personaltransfers sind in einem Personaltransferkonzept zu erarbeiten, das sozialverträgliche und faire Rahmenbedingungen für die betroffenen Mitarbeiter schafft.

Des Weiteren setzt die Neugestaltung der Aufgaben und Funktionalitäten voraus, dass das Personal der [BA-neu] den jeweiligen Anforderungsprofilen gerecht wird bzw. mit entsprechender Unterstützung und Entwicklung mittelfristig entsprechen kann.

Dazu sind verschiedene personalwirtschaftliche Instrumente zu verwenden. Beispielsweise wird es in Teilbereichen sowohl interne als auch externe Stellenausschreibungen geben.

Die Mitarbeiter, die aus oben genannten Gründen weder in neue Organisationseinheiten überführt werden, noch Aufgaben in anderen Bereichen wahrnehmen werden, können temporär Servicefunktionen für einzelne Organisationseinheiten wahrnehmen. Dazu wird von der [BA-neu] zeitnah und unter Beteiligung der Personalvertretung ein Personalüberhangmanagementkonzept erarbeitet.

Personalvertretung und tarifliche Bestimmungen

Der Transformationsprozess wird nicht gelingen, wenn Mitarbeiter und ihre Personalvertretungen nicht frühzeitig in Planungen und Realisierung eingebunden werden.

Die Personalvertretungen ihrerseits beteiligen sich aktiv an der Förderung der Eigeninitiative der Mitarbeiter und an der Umsetzung von verschiedenen Maßnahmen zur Neuausrichtung der BA hin zu einem modernen Dienstleister. Hierzu wird mit dem Vorstand für alle Mitarbeiter der [BA-neu] der bestehende Haustarifvertrag unter den Reformaspekten weiterentwickelt, wie es den Anforderungen eines modernen Dienstleistungsunternehmens entspricht.

Steuerung und Controlling

Ergebnisorientierte Steuerung

Die Organisationseinheiten der [BA-neu] auf lokaler Ebene erhalten künftig wesentlich mehr dezentrale Entscheidungsbefugnisse, um ihre Aufgaben effizienter und effektiver erfüllen zu können. Damit Dezentralisierung nicht zur Beliebigkeit führt, benötigt ein so großes und komplexes Unternehmen ein geeignetes, ergebnisorientiertes Steuerungsinstrument.

Zukünftig werden die [AA-neu] nicht mehr über eine detaillierte Inputsteuerung (Mittelabfluss als Steuerungsprozess), sondern über vereinbarte oder vorgegebene Ergebnisse gesteuert. Dazu bedarf es zum einen der klaren Vision und eines davon abgeleiteten, in sich konsistenten und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparenten Zielsystems.

Anhand ausgewählter, konkreter Kennzahlen wird die Zielerreichung für jede Managementebene innerhalb der [BA-neu] aufgezeigt, um Handlungsbedarf zu erkennen und erforderliche Steuerungsmaßnahmen einzuleiten.

Der [BA-neu] will, gerade in der Wirkung nach außen, eine transparente und nachvollziehbare Messung der Leistungen ihrer arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ermöglichen, um Glaubwürdigkeit und Vertrauen zu gewinnen.

Das Neue Steuerungsmodell

Grundsätzlich ist bereits die heutige Konzeption des „Neuen Steuerungsmodells der Bundesanstalt für Arbeit“ mit ihren Elementen „Controlling“ und „Leistungsorientierte Führung“ durch eine Steuerungsphilosophie hinterlegt, die eine Ausrichtung der Bundesanstalt für Arbeit als effiziente Dienstleistungsorganisation ermöglicht.

Zur Philosophie der Neuen Steuerung der Bundesanstalt gehören:

- Ergebnisorientierung
- mehrdimensionale Steuerung
- Verankerung und Widerspiegeln im Führungskonzept
- Instrumente definiert

Ergebnisorientierung: Nicht der Einsatz von finanziellen und personellen Ressourcen (Input) in Verbindung mit Handlungsanweisungen wird in den

Mittelpunkt der Steuerung gestellt, sondern die erzielten Leistungen und Ergebnisse sind die Steuerungsgrößen (Output, Outcome). Damit wird eine stringente Ausrichtung auf den Kundennutzen gewährleistet.

Mehrdimensionale Steuerung: Die Steuerungskonzeption der Bundesanstalt und ihre Weiterentwicklung werden auf die Integration mehrerer Dimensionen nach dem Modell einer Balanced Scorecard ausgerichtet und tragen damit auch dem mehrdimensionalen Zielsystem der BA Rechnung (Effektivität, Effizienz, Kundenorientierung, Mitarbeiterzufriedenheit und Querschnittsdimension Neuausrichtung).

Verankerung und Widerspiegeln im Führungskonzept: Das Führungskonzept der BA wird an einer konsequenten Leistungsorientierung ausgerichtet. Über Zielvereinbarungen werden zwischen den einzelnen Ebenen Handlungsverantwortungen festgelegt; es findet eine regelmäßige Überprüfung des Zielerreichungsgrads statt. Über Kennzahlen erfolgen interne Leistungsvergleiche.

Instrumente: Die wesentlichen Instrumente sind beschrieben und im System angelegt, z.B. Produktkatalog (Dienstleistungskatalog), Planungsprozess im Gegenstromverfahren, Zielvereinbarungen, Abweichungs- und Ursachenanalyse, Selbststeuerung, Leistungsvergleiche, Verbesserungsmanagement, Steuerung der Dienstleistungsqualität (Kunden- und Mitarbeiterbefragung), EDV-technische Unterstützung.

Hemmnisse bei der Umsetzung des Controllingystems

Vor dem Hintergrund der Umsetzungsgeschichte des „Neuen Steuerungsmodells“ lassen sich folgende Schwächen konstatieren:

- Mangelnde Akzeptanz
- Parallelanwendung von alter und neuer Steuerung
- Mangelnde Integration in die Führungsphilosophie
- Inhomogener Umsetzungsstand
- Mangelnde Verknüpfung der Systeme
- Geringer Grad an Operationalisierung und Wirkungsorientierung

Als besonders erfolgskritisch bei der Einführung und Umsetzung der neuen Controlling-Philosophie erwies sich die konsequente Implementierung von der Spitze der BA auf alle Führungsebenen. Die Einführung eines neuen Controllingverständnisses beinhaltet, dass Führungskräfte [BA-neu] sich künftig an erzielten Ergebnissen ihres Verantwortungsbereichs messen lassen müssen. Flankierend sollen Zielerreichung und Personalentwicklung miteinander verknüpft werden.

Vergangene Erfahrungen zeigen des weiteren, dass das von der BA-Führung tolerierte Nebeneinander des alten und neuen Steuerungssystems unbedingt aufgehoben werden muss. Künftig bedarf es der konsequenten *Outputorientierung* – der punktgenaue Mittelabfluss als Hauptsteuerungsinstrument (Input-Budgetierung) muss künftig vermieden werden. Eine zentrale Steuerungsgröße wird die Zahl der Arbeitslosen sein.

Eine plausible Verknüpfung von Leistungsdaten mit Finanzströmen kann nur erfolgen, wenn der Haushalt der [BA-neu] künftig außerhalb der Restriktionen der Bundeshaushaltsordnung (BHO) geführt wird.

Das klassische deutsche Haushaltsrecht praktiziert mit der Kameralistik ein veraltetes, weitgehend unbrauchbares Buchführungsverfahren. Es arbeitet mit überdetaillierten Haushaltsplänen, provoziert, trotz vorhandener Lockerungen, mit wenig zeitgemäßen Bewirtschaftungsvorschriften Unwirtschaftlichkeit und liefert den Entscheidern nur in unzureichender Form Kosten-, Leistungs- und Wirkungsinformationen. Die bloße Einführung einer Kosten- und Leistungsrechnung (KLR), wie sie derzeit auf Bundesebene versucht wird, reicht, wie die Erfahrungen auf kommunaler Ebene belegen, allerdings keinesfalls aus. Entscheidend ist, dass der Haushalt selbst den Ressourcenverbrauch abbildet und diesen den angestrebten Ergebnissen gegenüberstellt. Mit der Abkehr von der BHO ist für die [BA-neu] der Weg zur Einführung einer wirkungsorientierte Haushaltsführung einschließlich eines aussagekräftigen Ressourcenverbrauchskonzepts geöffnet.

Controlling-Aufbauorganisation

Die Controllingaufgaben werden künftig ausschließlich von der Zentrale und den [AA-neu] wahrgenommen. Während die Zentrale ihre Aufgaben auf das strategische Controlling fokussiert, wird in den [AA-neu] vor dem Hintergrund der strategischen Zielsetzungen das operative Controlling durchgeführt.

Die grundsätzlich Unterscheidung zwischen strategischem und operativen Controlling beinhaltet:

Strategisches Controlling

- Unterstützung des Vorstands bei der Definition der Geschäftspolitik und seiner Kernziele
- Messung der Effizienz und Effektivität bei der Zielerreichung durch wirkungs- und ergebnisorientierte Indikatoren und Kennzahlen

Operatives Controlling

- Unterstützung des Management in den [AA-neu] bei der Umsetzung der Geschäftspolitik der [BA-neu]
- Sicherung der Qualität der Geschäftsentscheidungen auf örtlicher Ebene bei dezentraler Aufgaben- und Ressourcenverantwortung

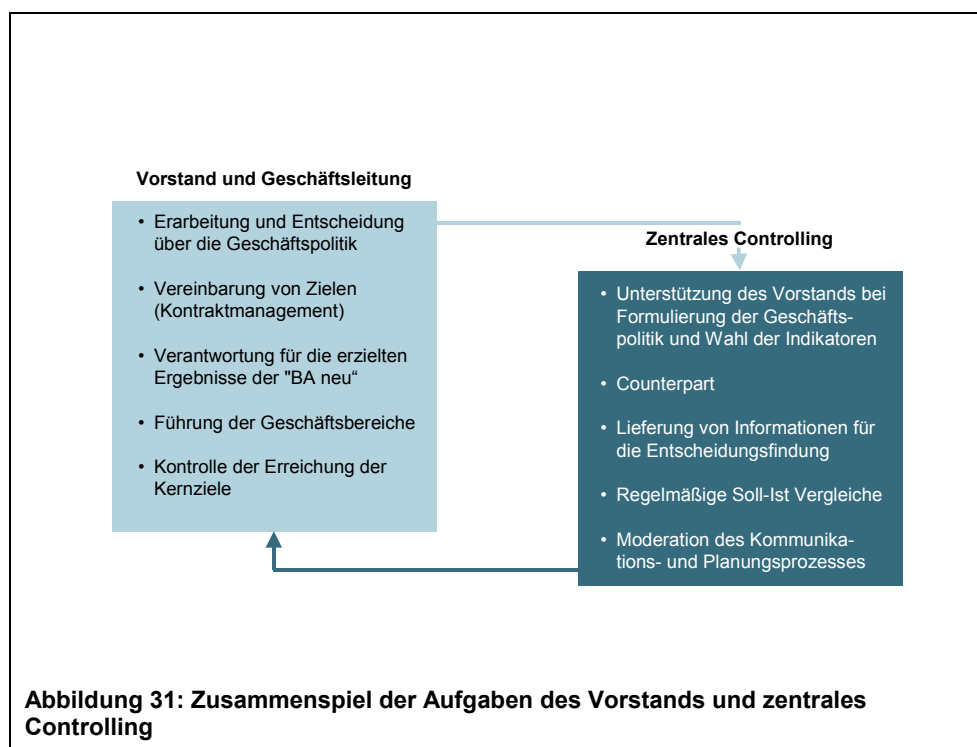
Controlling der Zentrale

Geschäftspolitik

Neben dem Abbau der Arbeitslosigkeit unter Berücksichtigung des Ressourceneinsatzes gehören die Kooperation mit Partnern am Markt und die Transformation hin zum ersten Dienstleister am Markt für Beschäftigung zu den Kernelementen der Geschäftspolitik der [BA-neu]. Zur Erfolgsmessung dieser geschäftspolitischen Ziele müssen künftig sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte der Geschäftspolitik Gegenstand des strategischen und operativen Controlling werden.

Strategisches Controlling

Die Zentrale ist die strategische Steuerungsinstanz der [BA-neu]. Das Controlling unterstützt als Lotse und Navigator die gesamte Geschäftsführung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Im einzelnen ist das Controlling



„Counterpart“ des Vorstands bei folgenden Aufgabenschwerpunkten:

Es unterstützt die Geschäftsleitung bei der Erfolgssicherung von Rahmenregelungen. Künftig beinhaltet dies, dass Aufgaben in den JobCenter nicht mehr durch detaillierte Erlasse, sondern durch Rahmenrichtlinien (keine Umsetzungsvorgaben) mit hinterlegten Wirkungskennziffern gesteuert werden. In diesem Zusammenhang ist zu klären, wie der Vorstand kurzfristig alle Erlasse aufheben und Richtlinien für die Arbeit auf örtlicher Ebene neu gestalten kann.

Im Rahmen der Geschäftsführung unterstützt das zentrale Controlling den Vorstand bei zentralen Steuerungsentscheidungen. Durch regelmäßige Abweichungs- und Ursachenanalysen werden Zielabweichungen identifiziert und in entsprechenden Entscheidungsvorlagen Maßnahmen zur Gegensteuerung für den Vorstand erarbeitet. Des Weiteren werden der Planungs- und Zielvereinbarungsprozess durch das zentrale Controlling vorbereitet und begleitet.

Kontraktmanagement

Größere Handlungsspielräume auf allen Ebenen erfordern künftig eine verbesserte Überwachung und Steuerung der Beziehungen zwischen Ministerium und [BA neu] sowie zwischen Zentrale und [AA-neu]. Daher soll geprüft werden, aufbauend auf ausländischen Erfahrungen ein Kontraktmanagement einzuführen. Solche Kontrakte regeln als *Zielvereinbarungen* die zu erbringenden Leistungen und Wirkungen. Sie enthalten das dafür nötige Budget und bestimmen die „Spielregeln“, nach denen „Auftraggeber und -nehmer“ miteinander umgehen.

Internationale Erfahrungen mit dem Kontraktmanagement zeigen, dass sich die Steuerung mittels Kontrakte durch folgende Merkmale auszeichnet:

- Hebung der Effizienz der Aufgabenwahrnehmung und Stärkung des Service- und Qualitätsniveaus
- Produktivitätssteigerungen (Transparenz und Dokumentation)
- Stärkung der Ziel- und Resultatorientierung
- Unterstützung beim Ausbau weiterer moderner Steuerungsinstrumente
- Verbesserung der Steuerung komplexer Aufgaben
- Schaffen von Transparenz der Leistungen für *Stakeholder* und „Kunden“

Ausländische Arbeitsverwaltungen, in denen über Ziele und Budgets gesteuert wird, haben als zentrales und wichtigstes Ergebnis des Kontraktmanagements einen „Kulturwandel“ festgestellt. Einstellungen und Verhalten der Mitarbeiter wurden ergebnisorientierter, wirtschaftlicher, externer ausgerichtet, auch management-orientierter und gleichzeitig selbstbewusster.

Für die [BA-neu] bedeutet eine konsequente Anwendung des Kontraktmanagements, dass z.B. auch Sonderprogramme des Bundes durch Zielvereinbarungen, Leistungsverträge und explizite Qualitätsstandards vertraglich festgelegt und gesteuert werden.

Im Rahmen der anstehenden, tiefgreifenden Reform der [BA-neu] unterstützt das zentrale Controlling den Vorstand bei der Steuerung des Transformationsprozesses.

Organisatorische Ausgestaltung

Im Verhältnis zwischen Vorstand und zentralem Controlling sollen neue Arbeitsweisen eingeführt und institutionalisiert werden. Dazu gehören regelmäßige monatliche Jour Fixe mit der Geschäftsleitung und quartalsweise „Controllingausschüsse.“ In den Controllingausschüssen werden alle in einem Quartal anliegenden, steuerungsrelevanten Sachverhalte mit den betroffenen Akteuren behandelt. Zur Vorbereitung erarbeitet das zentrale Controlling Berichte und Entscheidungsvorlagen für den Vorstand.

Zur Wahrnehmung der neuen Aufgaben, muss das zentrale Controlling personell adäquat ausgestattet werden. Entsprechend dem Umfang und der Komplexität der Aufgaben des zentralen Controlling werden in vergleichbaren Controlling-Instanzen in der Privatwirtschaft etwa 12-15 Personalkapazitäten vorgehalten.

Die umfassende Realisierung des Controlling in der [BA-neu] stellt neue Anforderungen an die Beschaffung und Qualität der erforderlichen Daten. Datentechnische Lösungen müssen sich an den Parametern, Indikatoren und Kennzahlen der wirkungs- und ergebnisorientierten Steuerung ausrichten. Idealtypisch greift das Controlling hierbei auf Daten zu, die durchgängig IT-gestützt generiert werden. Bei der Erhebung und Beschaffung der Daten wird das zentrale Controlling von den Fachabteilungen, der Statistik und Arbeitsmarktforschung unterstützt. So sind z.B. einzelne Daten aus der Eingliederungsbilanz, die bisher nicht in das Steuerungssystem integriert wurden, wertschöpfend für eine wirkungsorientierte Steuerung einzubringen.

Controlling der örtlichen Ebene

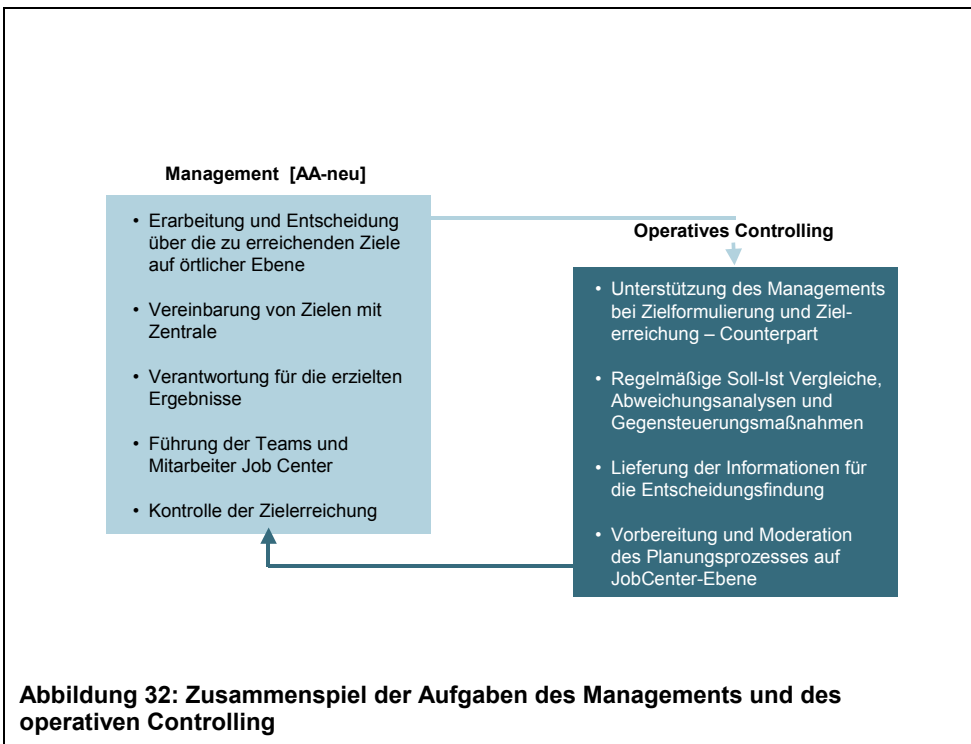
Operatives Controlling

In der [BA-neu] sind die [AA-neu] mit ihren JobCenter die operativen Einheiten zur Realisierung der Geschäftspolitik. Bei deren Umsetzung wird das Management durch das operative Controlling in folgenden Kernbereichen unterstützt:

Eine besondere Herausforderung des operativen Controlling besteht darin, sicher zu stellen, dass die Geschäftspolitik und Rahmenvorgaben der Zentrale auf der örtlichen Ebene durch einen spezifischen Maßnahmen-Mix umgesetzt werden. Das operative Controlling muss in der Lage sein, die zentralen Indikatoren mit Kennzahlen, die die Besonderheiten bei der Umsetzung der Geschäftspolitik auf örtlicher Ebene abbilden, zu untermauern. Die nötigen IT-gestützten Erhebungsroutinen und Maßnahmen zur Beschaffung der Daten werden danach ausgerichtet.

Zur Umsetzung der Geschäftspolitik müssen folgende Schnittstellen im JobCenter gesteuert werden:

- Clearingstelle – Fallmanager
- Fallmanager – Servicestellen (Sozialamt, Jugendamt, Wohnungsamt, Sucht- und Schuldnerberatung)
- Fallmanager – Interne Dienste (Berufsberatung, Reha-Beratung, Psy-



chologischer Dienst, Ärztlicher Dienst)

- Fallmanager – Vermittler im JobCenter
- Fallmanager – PersonalServiceAgentur
- Vermittler – bundesweiter und regionaler Arbeitsmarkt

Zur Steuerung dieser Schnittstellen hat das operative Controlling zügig steuerungsrelevante Kennzahlen zu entwickeln.

Ein weiterer integraler Bestandteil der künftigen Entwicklung der [BA-neu] zum ersten Dienstleister am Markt für Beschäftigung ist die Verbesserung der Dienstleistungen am Kunden. Dazu wird auf der örtlichen Ebene ein Qualitätsmanagementsystem eingeführt, das durch das örtliche Controlling begleitet wird. Hierzu werden in der Arbeitsverwaltung einheitliche und wenn möglich IT-gestützte Mess- und Erhebungsroutinen ausgearbeitet und die Ergebnisse in ein geschlossenes Qualitätsreporting überführt. Für die Erhebung von Daten zum Qualitätsmanagement können neue Möglichkeiten im Rahmen der Einführung von Call- und Customer Relation Center genutzt werden (z.B. stichprobenartige telefonische Nachfragen bei den Arbeitssuchenden zur Dienstleistungsqualität in den JobCenter im Anschluss an wahrgenommene Terminen).

Organisatorische Ausgestaltung

Das künftig auszugestaltende Controlling auf örtlicher Ebene stellt bezüg-

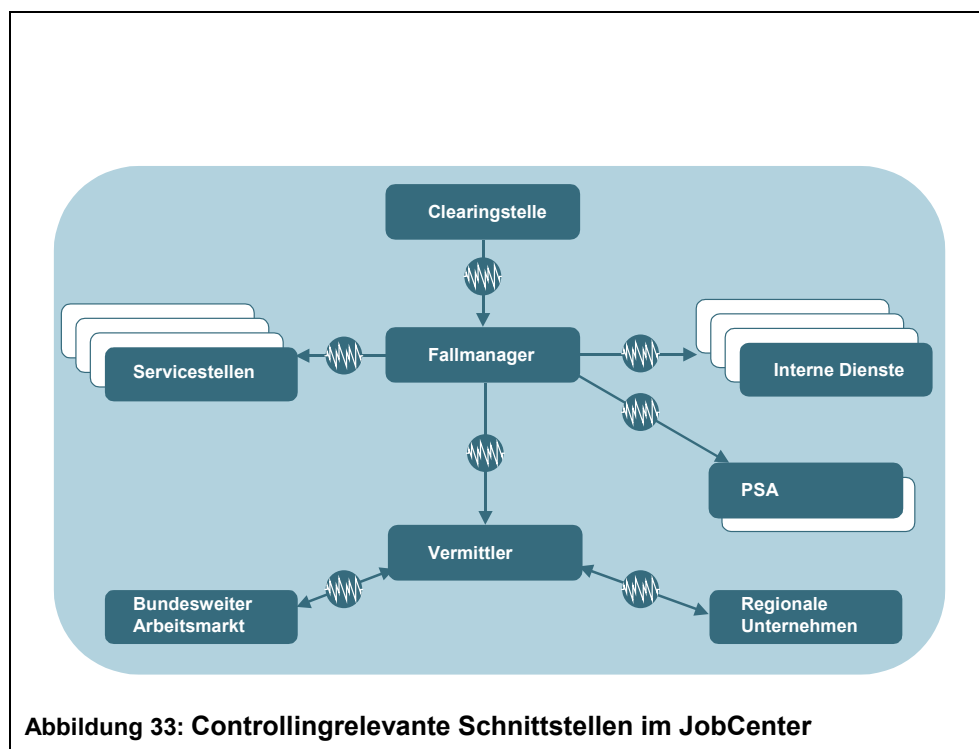


Abbildung 33: Controllingrelevante Schnittstellen im JobCenter

lich Umfang und fachlicher Qualifizierung hohe Anforderungen an die Controller. Die rasche Realisierung des neuen Controlling-Systems bedarf der gezielten Schulung und Qualifizierung geeigneter Mitarbeiter mit Befähigungen im fachlichen und kaufmännischen Bereich. Begleitend dazu sind geeignete Hilfsmittel (z.B. Prozessdokumentation, Fallbeispiele, Tools, Interpretationshilfen, etc.) für die Controller bereit zu stellen. Eine Plattform für einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen Controllern auf allen Ebenen ist zeitnah einzuführen.

Zur Bewältigung des Aufgabenumfangs und mit Blick auf die künftige Bedeutung des Controlling ist in jedem [AA-neu] mindestens eine Vollzeitstelle mit ausschließlicher Aufgabenwahrnehmung als Controller zu besetzen.

Analog zum strategischen Controlling richten sich die künftigen datentechnischen Anforderungen an der konkreten Geschäftspolitik aus. Im Rahmen der Aufbereitung und Interpretation der Daten unterstützen alle fachlich beteiligten Akteure in den JobCenter die Controller in ihrer Aufgabenwahrnehmung.

Der Controlling-Prozess

Der im folgenden grob beschriebene Prozess gilt zunächst für das strategische Controlling. Hinsichtlich des operativen Controlling ist er analog für die örtliche Ebene aufgebaut:

- **Zielfindung:** Das Controlling ist in Abstimmung mit dem Vorstand federführend an der Ableitung der unterjährigen geschäftspolitischen Ziele aus der langfristig gesetzten Unternehmensstrategie der [BA-neu] beteiligt. Dabei wird jedes geschäftspolitische Ziel mit möglichst wenigen, aussagekräftigen Kernindikatoren operationalisiert.
- **Zielplanung:** Zwischen der Zentrale und den [AA-neu] werden jährliche Zielvereinbarungen zu den geschäftspolitischen Zielen abgeschlossen. Die Kontrakte umfassen unterjährige Regelungen beider Vertragsparteien zur Zielerreichung, Ressourcenausstattung, Anreiz- und Sanktionsmechanismen und Dienstleistungsverpflichtungen der Zentrale gegenüber den [AA-neu] (inkl. Kündigungsklauseln). Langfristig sollen Regionalprognosen zu den Wirkungsindikatoren in die Zielvereinbarungen mit den [AA-neu] einfließen. Zur Messung der Effektivität sowie der dezentral eingesetzten arbeitsmarktpolitischen Instrumente müssen wissenschaftliche Analysen und deren Ergebnisse über kausale Wirkmechanismen im regionalen Arbeitsmarkt einbezogen werden. Bis solche Analysen zur Verfügung stehen, werden für jedes [AA-neu] Veränderungsrate auf Basis bisher erzielter Ergebnisse und identifizierter Benchmarks für die Zielvereinbarungen herangezogen. Gute Erfahrungen mit dieser Zwischenlösung machte vor allem der Arbeitsmarktservice Österreich.

-
- *Zielerreichungskontrolle:* Das Controlling bewertet monatlich den regionalen und in aggregierter Form den bundesweiten Zielerreichungsgrad. Jedem [AA-neu] stehen zur Überwachung der Zielerreichung mindestens monatlich seine aktuellen Daten (und die aller anderen) über Intranet zur Verfügung. IT-technische Gesamtlösungen zur Generierung von Daten über alle Ebenen sind schnell zu realisieren. Langfristig verfügt die [BA-neu] über ein System mit online-aktuellen Daten.
 - *Abweichungs- und Ursachenanalyse:* Bei Zielabweichungen werden auf örtlicher Ebene weitere relevante Kennzahlen zur Ursachenanalyse ausgewertet.
 - *Maßnahmen zur Gegensteuerung:* Zur Gegensteuerung finden mindestens quartalsweise Zielerreichungskonferenzen (Controlling-Ausschüsse) zwischen Zentrale und [AA-neu] statt. Thematisiert werden insbesondere die Zielerreichungsgrade, die Ergebnisse etwaiger Abweichungsanalysen und geplante oder eingeleitete Steuerungsmaßnahmen der JobCenter.
 - *Jahresbewertung der Zielerreichung:* Zum Jahresende erfolgt eine abschließende Evaluierung der Ergebnisse in jedem [AA-neu] und JobCenter, die ihrerseits in die Zielvereinbarungen des Folgejahres einfließen.

Lebende Statistik

Die Anforderungen, die künftig an die Führungskräfte der [BA-neu] gestellt werden, erfordern eine gut aufbereitete Datenbasis zur Entscheidungsvorbereitung, Standortbestimmung und Ursachenanalyse. Die Daten müssen verständlich und adressatengerecht zur Verfügung gestellt werden, einen schnellen Überblick geben, aber auch vertiefte Analysen ermöglichen.

Das Management wird mittels „lebender Statistiken“ unterstützt, die folgende Fragen zu bearbeiten:

- Wo stehen wir (auch im Vergleich zu anderen)?
- Warum stehen wir dort und was haben andere besser gemacht?
- Was müssen wir tun, um uns zu verbessern?

Die Darstellung der Informationen folgt dem Motto „vom Überblick zum Detail“. Anhand der Kennzahlen des strategischen Controlling wird dies im folgenden beispielhaft dargestellt. Hierbei wird davon ausgegangen, dass die Informationen künftig IT-gestützt über das Intranet zur Verfügung gestellt werden.

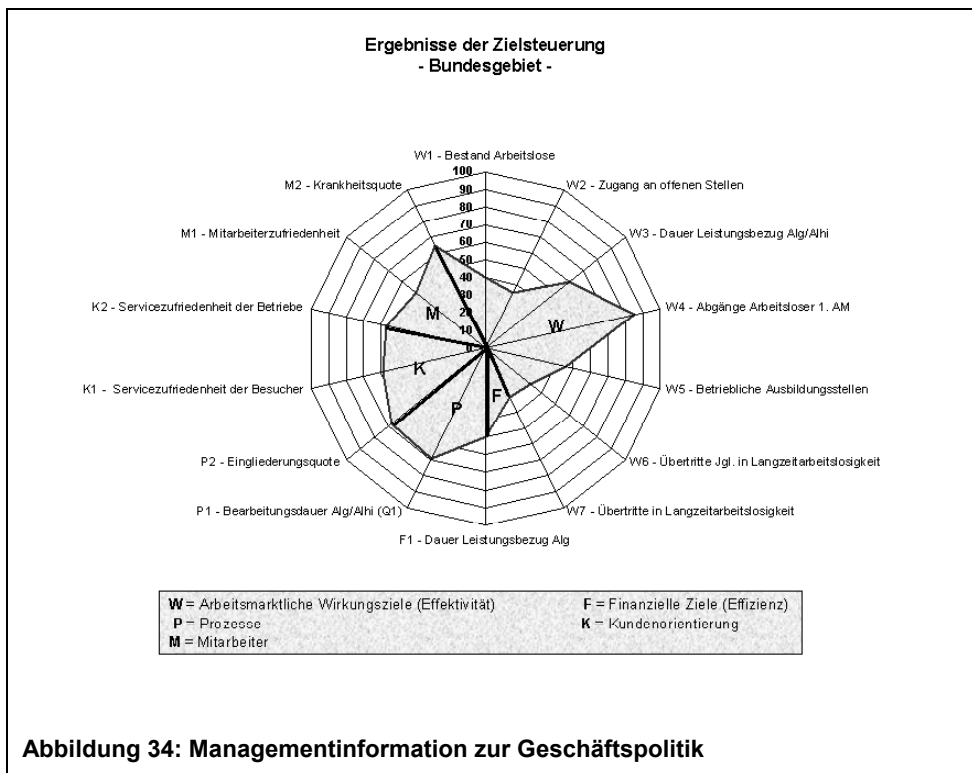
Zur Zielsteuerung aller geschäftspolitischen Vorhaben hat der Vorstand mindestens monatlich Zugriff auf aktuelle, stichtagsbezogene bundesweite Kernindikatoren in einer Übersicht.

Des weiteren hat der Vorstand die Möglichkeit, diese Darstellung der Indikatoren auch für jedes [AA-neu], oder für einzelne JobCenter abzurufen.

Jeder einzelne Indikator lässt sich zusätzlich für die [AA-neu] und JobCenter abbilden, zu Benchmarking-Tabellen aggregieren und kann in verschiedenen grafische Darstellungen abgefragt werden. Für fachspezifische Steuerungsbedarfe stehen vertiefte Analysedaten bei Bedarf auf Abruf zur Verfügung.

Die Benchmarking-Tabellen sind so aufgebaut, dass sie die Performance von [AA-neu] darstellen, die annähernd vergleichbaren Rahmenbedingungen unterliegen.

Im vorliegenden Beispiel weisen die [AA-neu] vergleichbare Marktbewegungen auf (Zugang an Arbeitslosen / Zugang an gemeldeten Stellen). Ausgewiesen werden im Vergleich der Bestand an Arbeitslosen (Arbeitslosenzahl) als Zielwert und Ist-Stand zum Stichtag, die Abgänge aus Arbeitslosigkeit und die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit. Zusätzlich zeigt die Übersicht die durchschnittlichen Kosten pro erfolgter Integration in den Arbeitsmarkt.



Dienstleistungs- und prozessorientierte IT-Unterstützung

Die Informationstechnologie (IT) ist ein entscheidender Faktor für die erfolgreiche Umsetzung der genannten Reformvorschläge. IT-Unterstützung und Neuausrichtung im Sinne einer Effizienzsteigerung und Vereinfachung der internen und externen Abläufe sind untrennbar miteinander verbunden.

Anforderungen an IT

Die zukünftige IT wird alle Geschäftsprozesse durchgängig unterstützen, eine bundesweit verfügbare und einheitliche Datenhaltung für alle Fachanwendungen gewährleisten sowie einen öffentlichen Zugang zu Informationen und Dienstleistungen der [BA-neu] über Internet (e-government) und Selbstinformationseinrichtungen zur Verfügung stellen.

Anwenderfreundlichkeit der IT sicherstellen

Elektronische Arbeitshilfen und Informationskanäle werden nur angenommen wenn es gelingt, die Zugangsbarrieren gering zu halten. Hierzu sind leicht verständliche Software und die Möglichkeit zur unkomplizierten Bedienung notwendig. Internet- und CallCenter-basierte Lösungen stellen einen anwenderfreundlichen Zugang zu den Dienstleistungen der [BA-neu] für interne und externe Kunden sicher. Die IT-Unterstützung muss sich an der bestmöglichen Bedienung der Kunden und einer größtmöglichen Entlastung der Verwaltung orientieren. Servicegetriebene Lösungsansätze werden daher Vorrang vor technikgetriebenen eingeräumt.

Einheitliche Datenerfassung und -basis

Die Datenerfassung wird einheitlich und möglichst zentral über eine Service-Line sowie über das Internet erfolgen. Hierdurch können Fehler durch Mehrfacherfassung geringgehalten und eine durchgehende Verfügbarkeit der Daten sichergestellt werden. Eine einheitliche und zentrale Datenbasis stellt den bedarfsgerechten Zugriff auf benötigte Informationen sicher.

Flexible Anpassungen ermöglichen

Das IT-System wird so gestaltet, dass es flexibel und zeitnah an geänderte gesetzliche Vorgaben oder interne Anforderungen angepaßt werden kann.

Für eine optimale und effiziente Interaktion mit den Kunden sind die folgenden drei Elemente von besonderer Bedeutung:

- Einrichtung von Service-Lines
- Selbstinformations- und Selbstbedienungsangebot per Internet
- Unterstützung der Geschäftsprozesse

Einrichtung von Service-Lines

Service-Lines werden eingerichtet, die einen zusätzlichen Vertriebskanal eröffnen, indem sie sowohl für Arbeitsuchende als auch für Arbeitgeber umfassende Dienstleistungen erbringen. Aufgabe der Service-Lines ist u.a. das Feedbackmanagement sowie die Beantwortung von Rückfragen zu Bearbeitungsständen.

Organisatorisch bietet es sich an, die Service-Lines zentral in strukturschwachen Regionen anzusiedeln. Hierbei muss detailliert der Personalbedarf, die Anzahl und die potenzielle Verteilung der Standorte nach optimaler Beschäftigungsförderung analysiert werden. Grundsätzlich werden künftig fachübergreifende Erstauskünfte durch ein zentrales CallCenter erteilt, bei regionalspezifischen Fragestellungen wird an die entsprechende Stelle weitervermittelt.

Die künftige IT-Unterstützung muss die bestmögliche Nutzung der Service-Lines sicherstellen.

Hinsichtlich der Gruppe der Arbeitnehmer wird über die Service-Lines künftig oftmals den „Erstkontakt“ mit den Arbeitsuchenden hergestellt, die Daten der Kunden werden erfasst sowie das Eingangsprofiling durchgeführt. Darüber hinaus werden Hilfestellungen für die Selbstbedienung und Betreuung bei weitergehenden Fragen geleistet.

Für Arbeitgeber halten die Service-Lines Informationen bereit und nehmen offene Stellen entgegen. Von hier aus können auch erste Kontaktaufnahmen zu Arbeitgebern erfolgen. Neben diesen Aufgaben werden die Service-Lines erste grundlegende Information über mögliche Fördermittel oder Leistungen für Arbeitgeber und Arbeitsuchende zur Verfügung stellen.

Selbstinformations- und Selbstbedienungsangebot per Internet

Die Arbeitsverwaltung hat in den letzten Jahren im Rahmen ihres „Angebotskonzeptes“ die Selbstinformationseinrichtungen (SIE) ausgebaut.

- Der Arbeitgeber-Informationen-Service (AIS) enthält aktuelle Bewerberangebote und Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen. Über ihn kann der Arbeitgeber Ausbildungs- und Stellenangebote an das JobCenter weiterleiten.

-
- Der Stellen-Informationen-Service (SIS) enthält aktuelle Stellenangebote. Über SIS-direkt können Arbeitgeber aus dem eigenen Personalverwaltungssystem Stellenangebote automatisch an das JobCenter leiten.
 - ASIS ist der Ausbildungs-Stellen-Informationen-Service
 - Die JOB-Vermittlungsbörse unterstützt die Bewerber- und Jobsuche für Nebenbeschäftigungen.

Mit ihrem Projekt „Der Virtuelle Arbeitsmarkt“ hat die BA den eGovernment-Wettbewerb 2001 in der Kategorie Verwaltung – Bürger (B2C) gewonnen.

Das Projekt „Der Virtuelle Arbeitsmarkt“ zielt auf einen umfassenden Online-Service für alle am Arbeitsmarktgeschehen beteiligten Kundengruppen ab. Arbeitgeber verfügen über einen kompletten Workflow in der Personalgewinnung via Internet. Zusätzlich vereinfacht eine Job-Clearing-Datenbank arbeitssuchenden Menschen den Einstieg in die Online-Jobbörsen. Stellen aus über 300 Job-Börsen werden unter der Adresse www.arbeitsamt.de abrufbar. Auch die Vermittlungs- und Beratungsspezialisten der JobCenter werden zukünftig online präsent sein: Der virtuelle Berater unterstützt bei Bedarf persönlich in allen Fragen rund um Arbeit und Beruf. Alle Services werden mobil abrufbar und in ein umfassendes Kundenbeziehungsmanagement eingebettet sein.

Dieser Weg ist begrüßenswert und wird nachdrücklich unterstützt.

In einer weiteren Ausbaustufe sollen die Kunden darüber hinaus in der Lage sein, über die Selbstbedienungseinrichtungen die Dienstleistungen selbständig zu nutzen und den Beratungs- und Sachbearbeitungsprozess einschließlich der Beantragung von Lohnersatzleistungen durch eigene Dateneingabe zu erleichtern und zu beschleunigen. Dabei ergeben sich folgende Anforderungen an das System:

- Menügeführte Unterstützung zur Eingabe der Stammdaten für die Auszahlung der Versicherungsleistung und weitere Datenerhebungen zur Vorbereitung eines Profiling; Unterstützung durch z.B. Auswahllisten, kontextsensitive Hilfen, eingabeabhängige Entscheidungsvorschläge
- Verknüpfung der Selbstbedienungseinrichtungen mit den Systemen der Vermittler/Berater; Datentransparenz zur Ermöglichung der Weiterbearbeitung im Rahmen evtl. notwendig werdender personaler Unterstützung bzw. um den Arbeitssuchenden das gleiche Stellenangebot wie dem Vermittler zur Verfügung zu stellen
- Weiterentwicklung der Suchmöglichkeiten von Stellen und Arbeitskräften durch intelligente Menüführung
- Ermöglichung von eigenen Zugängen zu den entsprechenden IT-Fachanwendungen für externe Anwender (z.B. Großbetriebe); unter Be-

achtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen Austausch von Stellen- und Bewerberdaten zwischen [BA-neu] und Unternehmen über maschinelle, voll automatisierbare Schnittstellen

- Einrichtung einer Service-Line zur Unterstützung der Kunden bei der Nutzung der Selbstbedienungssysteme (z.B. zur Beantwortung von weitergehenden technischen Fragestellungen und zur ggf. notwendigen Weitervermittlung zu benötigten qualifizierteren Ansprechpartnern).

Unterstützung der Geschäftsprozesse

Um überregionale Bedarfe ausgleichen zu können, erhalten Arbeitsvermittlern einen bundesweiten, nicht anonymisierter Zugriff auf sämtliche verfügbare Stellen und Bewerberdaten. Vermittler, die im Außendienst Stellen akquirieren oder Informationsveranstaltungen abhalten, werden technisch für diese Aufgaben optimal ausgerüstet.

Die Kompatibilität der verwendeten Programme ist eine unabdingbare Voraussetzung für einen effizienten Arbeitsprozess. Beispielsweise werden künftig die von einer Service-Line oder über das Internet eingegebene Daten direkt für Leistungsanträge zur Verfügung stehen.

Der Matching-Prozess wird künftig optimal von der IT unterstützt. Dabei muss die Software einerseits die passgenaue Vermittlung sicherstellen, andererseits einen an Potenzialen orientierten Matching-Prozess ebenfalls entsprechend unterstützen. Außerdem soll die Matching-Software alternative Jobmöglichkeiten gemäß des Job-Familien-Prinzips aufzeigen. Die IT wird weiterhin die Technik der Signaturkarte und die Datenkommunikation des IAB unterstützen.

Eine an Grundtransaktionen orientierte IT-Unterstützung muss die manipulationsfreie Messung aller IT-basiert abgewickelten Vorgängen sicherstellen. Dies gewährleistet eine zeitnahe Verfügbarkeit der wichtigen Steuerungskenngrößen für das Controlling. Im Bereich der Statistik wird über eine automatisierte Datenauswertung die Entlastung der Mitarbeiter erreicht.

Vernetzung mit Kooperationspartnern

Um einen schnellen und reibungslosen Daten- und Informationsaustausch mit Kooperationspartnern zu gewährleisten, werden elektronische Vernetzungen aufgebaut.

Für Zeitarbeitsfirmen und private Vermittler muss darüber hinaus über einen gesonderten Datenzugang nachgedacht werden. Hierbei sind Fragen des Datenschutzes zu berücksichtigen.

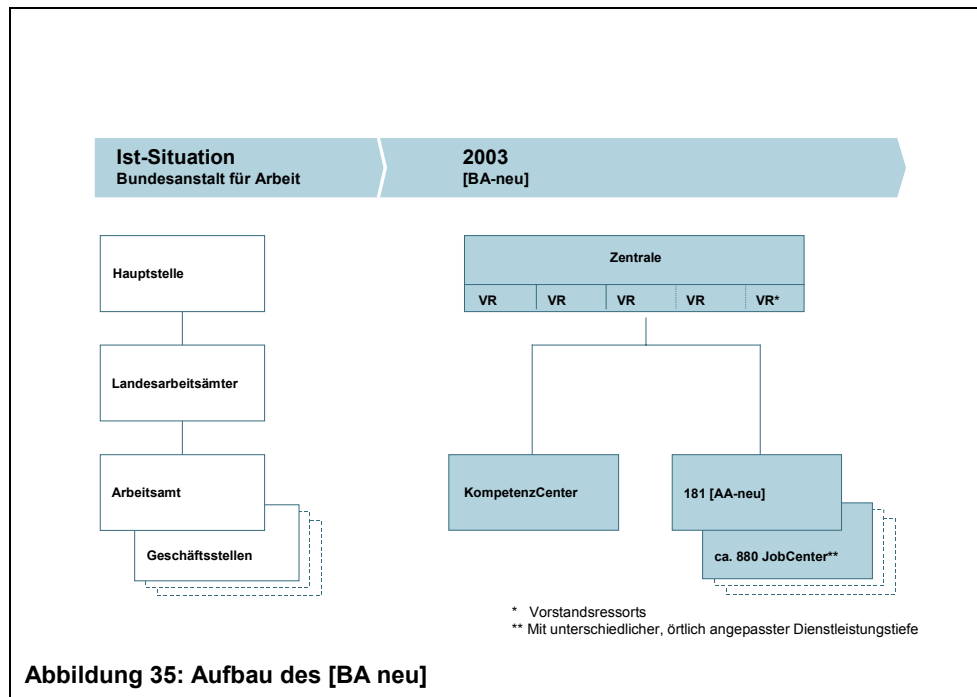
Organisatorischer Aufbau

Zweistufiger Aufbau

Die Aufbauorganisation der [BA-neu] wird künftig zweistufig sein. Mit der Zentrale an der Spitze der Organisation wird *neben* den [AA-neu] (181), die über die JobCenter den lokalen Kundenbedarf bedienen, in jedem Bundesland ein KompetenzCenter mit eigenständigen operativen Aufgaben im Bereich der Beschäftigungsförderung und Beschäftigungsentwicklung eingerichtet.

Zentrale der [BA-neu]

Die bisherige Hauptstelle muss unter den Gesichtspunkten „Führungsforderungen der Zentrale“ und „Führungsbedarfe der Flächenorganisation“ umfassend analysiert und neu bestimmt werden. Die unter dem Stichwort „Erlasskultur und spezielle Hauptstellenmentalität“ geführte Debatte auf al-



len Ebene erfordert den grundlegenden Wandel in der Führungskultur der Zentrale. Eine wesentliche Aktivierung der regionalen Ebene ist schwerlich ohne deutliche Änderung in Ausrichtung *und* Dimensionierung in der Zentrale erreichbar.

Die Reorganisation der Zentrale setzt nicht nur Zeichen für die anstehenden Reformen, die mikropolitisch in die Organisation hineinwirken, sie ist ein erfolgskritisches Thema zur Reduzierung des Verwaltungsaufwands und der Effizienz der [BA-neu]. Maßnahmen zum organisatorischen Umbau müssen frühzeitig kommuniziert und eingeleitet werden.

Die Zentrale wird zur effektiven Aufgabenwahrnehmung bei der Steuerung der [AA-neu] und zur Außenrepräsentanz künftig folgende Kernfunktionalitäten vorhalten:

- Strategische Steuerung und Ausrichtung der [BA-neu] (inkl. Controlling)
- Change Management
- Fachliche Steuerung über Rahmenregelungen (inkl. Fach-, Dienstaufsicht und Revision)
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Diverse Querschnittsfunktionen (Personal, Finanzen, IT, Statistik, Marketing)

Die strategische Positionierung und Ausrichtung spiegelt sich in einem neu zu erarbeitenden Führungskonzept der [BA-neu] wider. Analog zu Zentralen in modernen Dienstleistungsunternehmen, wird die [BA-neu]-Zentrale effizient und in ihrer Dimensionierung stark verschlankt umzubauen sein.

Grundsätzlich wird die direkte Führung der Geschäftsleitung der [AA-neu] durch den Vorstand der [BA-neu] angestrebt. Auf diese Weise erfährt die Führungsbeziehung einen hohen Grad an Verbindlichkeit und persönlichen Nachdruck. Das geschäftspolitische Wollen des Vorstandes kann ohne weitere Vermittlung direkt an die örtlichen Geschäftsleitungen kommuniziert werden. Die Geschäftsleitungen verantworten ihre Ergebnisse direkt gegenüber ihrem Vorstandsmitglied.

Mit Beginn der Reform werden die Zuständigkeiten der Vorstandsmitglieder in der Zentrale nach funktionalen und regionalen Gesichtspunkten organisiert. Mitglieder des Vorstandes übernehmen neben ihrer Ressortzuständigkeit die Leitung eines Regionalbereiches. Aus Gründen beherrschbarer Leitungsspannen und kurzfristigem Handlungsbedarf ist es daher geboten, den Vorstand um weitere Mitglieder zu verstärken.

Aufgaben

Die bisherige Hauptstelle ist Ansprechpartner der Bundesregierung und erstellt im Rahmen von deren arbeitsmarktpolitischen Vorgaben und der gesetzlichen Ziele des SGB III für alle nachgeordneten Organisationseinheiten Jahresarbeitsziele und –schwerpunkte. In diesem Zusammenhang übt sie die Fach- und Rechtsaufsicht über die Landesarbeitsämter und die Arbeitsämter aus. Gleichzeitig sorgt sie dafür, dass die hierfür notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung stehen. Daneben führt sie auch in geringem Umfang originäre Aufgaben durch (z.B. sämtliche Revisionsverfahren vor dem BSG).

Die Zentrale der [BA-neu] konzentriert sich in Zukunft deshalb soweit wie möglich auf ihre Kernaufgaben und leistet einen wesentlichen Beitrag zum Abbau der Verwaltungsbürokratie. Bei der Neuausrichtung ist sich an den Erfolgsfaktoren innovativer Organisationen zu orientieren.

In der Zentrale werden strategische Funktionen unter weitestgehender Befreiung von Ausführungsaufgaben zusammengeführt und – soweit unerlässlich - Fachaufgaben gebündelt:

Fachlich zentrales „Kompetenzzentrum“

Die Zentrale nimmt in einer Übergangszeit die Aufgabe eines fachlich zentralen Kompetenzzentrums wahr, das die lokalen Einheiten in allen Fachbereichen durch Wissenstransfer (Know how und Best Practice) unterstützt. Das umfangreiche Wissen, das erforderlich ist, um die komplexen Gebiete des Sozialgesetzbuch III abzudecken, wie z.B. Kurzarbeit, Unterstützung von Sozialplanmaßnahmen, die umfangreichen Fördermöglichkeiten zur Qualifikation oder zur Altersteilzeit kann am besten durch Spezialisten in Fachabteilungen innerhalb der Hauptstelle vorgehalten werden.

Steuerung und Controlling

Die übergreifenden Zielvorgaben sowie die Abstimmung der Regionalziele mit den Regionalzentren werden durch die Zentrale erfolgen. Auch die Gesamtsteuerung und übergreifende Programmbestimmung erfolgen von hier. Die Zentrale gewährleistet den Austausch von Best Practices der „Mittelinstanz“ und der lokalen Ebenen (ggf. ergänzt durch quantitative Vergleiche).

Entwicklung „Baukastensystem“

Die Zentrale übernimmt die Aufgabe, ein Baukastensystem von Dienstleistungen zu entwickeln. Darin sollten die verschiedenen Maßnahmen und Aktivitäten zur Vermittlung, Beratung, Vergabe von Fördermitteln etc. in stan-

standardisierte, einfach handhabbare Produkte strukturiert werden, die von der operativen Ebene der JobCenter angewandt werden können.

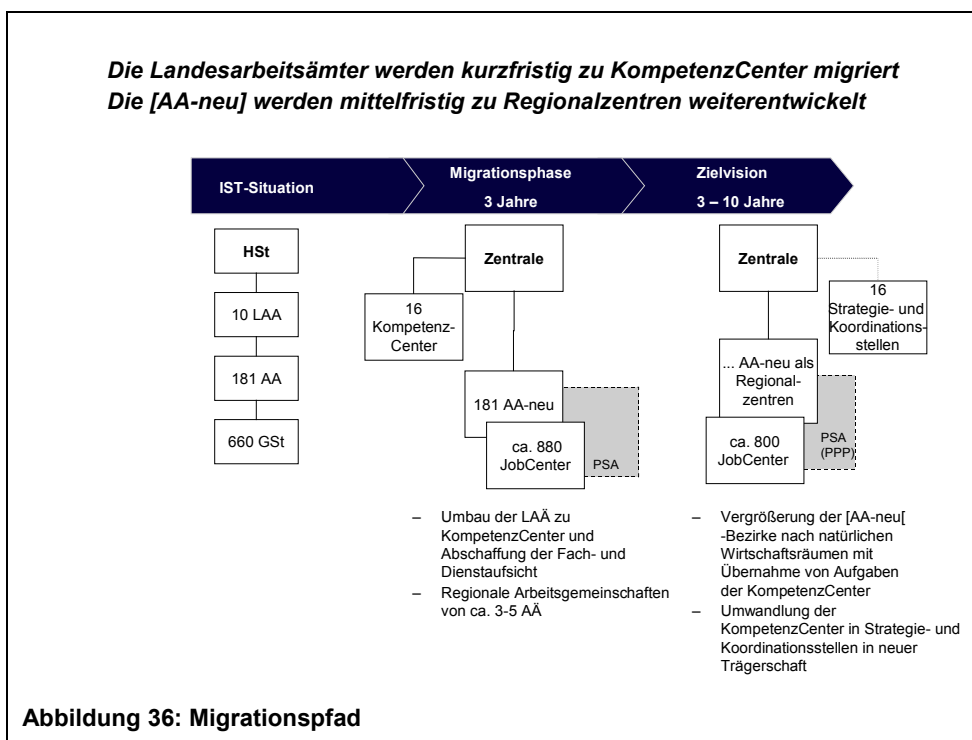
Personalentwicklung

Die Zentrale hat die Personalverantwortung für den gesamten Führungsbe- reich. Hierzu gehört die Entwicklung eines Leitbildes, von Anforderungspro- filen für Führungskräfte sowie von Personalrekrutierungs- und -entwick- lungsstrategien.

Bisherige Landesarbeitsämter

Bereits zu Beginn der Reform werden die Landesarbeitsämter aus der Li- nienorganisation heraus genommen. Unmittelbar im Anschluss wird der schrittweise Transfer von Aufgaben eingeleitet.

Bisherige operative Aufgaben der Landesarbeitsämter gehen an die Zent- rale (z.B. Steuerungsaufgaben), an KompetenzCenter (z.B. Verbindungs- stelle zur Landesregierung, Rechtsvertretung) oder an Stützpunkt-[AA-neu] (z.B. Forderungseinzug) über.



Nach erfolgter Umschichtung der Aufgaben und des Personals wird die Institution der LAÄ aufgehoben.

Der Aufbau von Consultingteams (OE-Teams) zur Begleitung des Restrukturierungsprozesses in den [AA-neu] geht an die neu gebildeten KompetenzCenter über. Dadurch kann die Betreuung der [AA-neu] bei der Einrichtung der neuen Strukturen und Prozesse als Dienstleistung außerhalb der Linie organisiert werden.

Die ergebnisorientierte Zielsteuerung kann durch die bereits seit 2000 in zunehmendem Maße etablierten Strukturen und aufgebauten Kompetenzen übergangslos flächendeckend in Gang gesetzt werden. Die Steuerung der [AA-neu] direkt durch den Vorstand ist dadurch bereits in der Übergangsphase gewährleistet.

KompetenzCenter

Auf Landesebene werden KompetenzCenter als neu einzurichtende Organisationseinheiten zur Stimulierung der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sowie als Verbindungsstellen zu den Landesregierungen geführt. Darüber hinaus übernehmen sie Beratungsfunktionen für die JobCenter und sind Key Account Manager für Unternehmen. Durch den Aufbau und die Koordination von Netzwerken in regionalen Clustern vor Ort übernehmen sie eine wichtige Funktion als „Job-Maschine“ zur Förderung der Beschäftigungsentwicklung, bei der Gewinnung neuer Partner und der Aktivierung von Arbeitgebern zur Wiedereingliederung arbeitsuchender Menschen.

Siehe hierzu die ausführliche Beschreibung in Innovationsmodul 11.

Lokale Ebene - Ausgangspunkt: Arbeitsamt 2000

Die Bundesanstalt für Arbeit hat in den vergangenen Jahren mit dem Reformkonzept „Arbeitsamt 2000“ den Weg zu einer kundenorientierten Organisationsreform eingeleitet. Die frühere organisatorische Gliederung richtete sich an einer fachlich-funktionalen Aufteilung der Aufgabenkomplexe aus. Diese Organisationsform hatte zur Folge, dass Arbeitsuchende für ihre Anliegen verschiedene Abteilungen aufsuchen mussten.

Mit dem Arbeitsamt 2000 wurde der Übergang von der Spartenorganisation zur kundenorientierten Teamorganisation vollzogen. Die verschiedenen Anliegen der Kunden sollen in überschaubaren Mitarbeiterteams möglichst vollständig, d.h. ganzheitlich erledigt werden. Für die einzelnen Kundengruppen sind jeweils eigene, spezialisierte Mitarbeiterteams eingerichtet

(Ausbildungsmarktpartner, Arbeitsmarktpartner, Rehabilitanden, Kindergeldberechtigte sowie Bekämpfung illegaler Beschäftigung).

Bei der Bildung der Mitarbeiterteams wird das Prinzip verfolgt, durch ein vorgeschaltetes Kundenbüro die Anliegenklärung, Informationsweitergabe und vorbereitende einfache Aufgaben ohne lange Wartezeiten wahrzunehmen. Im Bereich dieses Kundenservice wird fachübergreifend („verzahnt“) gearbeitet.

Bei komplexeren Anliegen erfolgte die qualifizierte Weiterleitung an die Fachkräfte des Teams: Arbeitsmarktberatung und Vermittlung werden durch Arbeitsberater/Vermittler und Leistungsbearbeitung durch die Fachkräfte der Sachbearbeitung ausgeführt. In dieser Struktur soll die Erledigung der individuellen Anliegen eine Reduzierung der Schnittstellen und beschleunigte Abwicklung herbeiführen.

Die kundenorientierten Mitarbeiterteams haben eine eindeutige und klare Aufgabenstellung. Diese ihnen übertragenen Aufgaben nehmen sie eigenständig und eigenverantwortlich wahr; auch steuern sie ihre Aufgabenerledigung soweit wie möglich selbst. Hierbei kommt den Beratungsfachkräften eine verantwortliche Steuerungsfunktionen innerhalb des Teams zu.

Wesentliche Aufgabe der unmittelbaren Führungskräfte (der Teamleiter), die außerhalb der Teams angesiedelt und denen mehrere Mitarbeiterteams zugeordnet sind, ist es, in Kooperation mit den Teams die Wahrnehmung der Aufgaben ziel- und ergebnisorientiert zu planen, zu kontrollieren und zu steuern. Ihnen obliegt es dabei, aufgabenbezogene Ziele mit den Teams zu vereinbaren bzw. zu setzen und gemeinsam mit dem Team die Zielerreichung zu überwachen. Hierbei nehmen die Teamleiter möglichst wenig Einfluss auf die operative Erledigung von Einzelfällen und die interne Steuerung der Arbeitsprozesse - also auf die Frage, wie die Ziele erreicht werden.

Folgende Elemente des Konzeptes „Arbeitsamt 2000“ haben sich bewährt:

- Die Teamorganisation hat zu einer erhöhten Selbständigkeit und Verantwortung der Mitarbeiter für die Arbeitsergebnisse geführt.
- Durch den verstärkten Kundenservice kann z.B. ein gebündelter Erstkontakt mit den Kunden hergestellt und eine übergreifende Behandlung von Kurzanliegen erreicht werden, was eine drastische Verringerung der Wartezeiten bewirkt hat.
- Schließlich hat die Dezentralisierung des Dienstleistungsangebots zu einer Verbesserung der Kundenorientierung und zu einer Verringerung der Fehlerquote bei der Bewilligung von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Unterhaltsgeld in den Geschäftsstellen geführt.

Weiterentwicklung zum JobCenter

Die Organisation der [BA-neu] versteht sich als eine Weiterentwicklung auf der Basis der positiven Ansätze der Organisationsform „Arbeitsamt 2000“.

Hierbei werden folgende Anforderungen umgesetzt:

- Es wird eine Segmentierung der Kundengruppe Arbeitnehmer nach ihrem Beratungs- und Betreuungsbedarf vorgenommen (Informationskunden, Beratungskunden, Betreuungskunden). Das Kundenbüro (Clearingstelle) steuert die Kunden auf Grundlage eines Eingangsprofilings.
- Einrichtungen der Selbstbedienung und Selbstinformation werden in verstärktem Umfange zur Verfügung gestellt und über das Kundenbüro angeboten bzw. betreut.
- Anspruchsvoraussetzungen für Geldleistungen werden im Kundenbüro geklärt. Die Abwicklung der Leistungsberechnung erfolgt in der Sachbearbeitung des Teams.
- Fallmanager übernehmen die individuelle Bedienung der Betreuungskunden und organisieren die erforderlichen Dienstleistungen anderer Stellen im JobCenter.
- Die Vermittler sind von administrativen, betreuenden und sonstigen vermittlungsfremden Aufgaben befreit. Sie konzentrieren sich auf den Matching-Prozess vermittlungsfähiger Bewerber und stehen hierbei im Verhältnis 50:50 ihrer Tätigkeit für Arbeitsuchende sowie für Arbeitgeber, die Arbeitskräfte suchen, zur Verfügung. Damit sind die Vermittler für beide Marktseiten zuständig.
- Die organisatorische Zuordnung der Kunden Arbeitnehmer erfolgt nach Kriterien, die eine bestmögliche Matching-Kompetenz der Vermittler begründen.
- Es wird eine Segmentierung der Unternehmen nach Stellen- und Betreuungspotenzial vorgenommen, um die Unternehmen bedürfnis- und potenzialgerecht zu betreuen.
- Die Vermittler nehmen hierbei als branchenorientierte Account Manager die Betreuung kleiner und mittlerer Unternehmen wahr.
- Die Betreuung großer Arbeitgeber erfolgt durch die KompetenzCenter. Das operative Personalgeschäft wird von den JobCenter wahrgenommen,
- Die regelmäßige Pflege der Arbeitgeberkontakte durch Besuche des Vermittlers und durch Informationsveranstaltungen ist ebenso zu gewährleisten wie die Betreuung durch stets erreichbare Service-Line, um

so einen dauerhaften Dialog und die ständige Präsenz sämtlicher Dienstleistungen zu gewährleisten.

- Die arbeitsteilige Aufgabenwahrnehmung erfolgt weiterhin im Team. Durch Zielvereinbarungen und Controlling wird die verantwortliche, ergebnisorientierte Aufgabenwahrnehmung gesteuert.

Die [AA-neu] stellen sich als JobCenter auf

Der Kundenbereich des bisherigen Arbeitsamtes (Hauptamt) und seine ausgelagerten Geschäftsstellen werden zu JobCenter ausgebaut. Spezialisierungsgrad und Dienstleistungstiefe der einzelnen JobCenter eines [AA-neu] variieren nach örtlichen Gegebenheiten und Erfordernissen.

Die Anzahl der [AA-neu] (bisherige Arbeitsamtsbezirke) wird zunächst nicht verändert. Im ersten Schritt des Transformationsprozesses liegt der Fokus auf dem raschen Aufbau dienstleistungsorientierter Binnenstrukturen in den JobCenter. Langfristig wird die betriebsoptimale Aufstellung vor Ort und die Größe der Arbeitsamtsbezirke überprüft und ggf. neu geregelt. Hierzu liegen Empfehlungen des Bundesrechnungshofes vor.

Anzustreben ist mittelfristig eine geringere Zahl von [AA-neu], deren Bezirkszuschnitt sich unter Beachtung der Grenzen von Gebietskörperschaften an natürlichen Wirtschaftsräumen orientieren.

Das [AA-neu] wird durch eine dreiköpfige Geschäftsleitung geleitet. Die JobCenter werden von einem verantwortlichen Betriebsleiter geführt. Alle Querschnittsfunktionen der JobCenter werden in den [AA-neu] vorgehalten. Neben den klassischen Querschnittsaufgaben (Personal, Finanzen, IT, Controlling etc.) werden arbeitsverwaltungsspezifische Aufgaben in den [AA-neu] wahrgenommen. Dazu gehören u.a. Planungs- und Koordinierungsstellen zur Verhandlung und Ausgestaltung von Verträgen mit den PSA, kommunalen Einrichtungen (Sozialämter, Jugendämter, Sucht-, Gesundheits- und Schuldnerberatungen, Wohnungsämter) sowie anderen Trägern.

In den JobCenter erfolgt das operative Kundengeschäft. Zur effizienten Durchführung des Dienstleistungsangebots werden je nach Dienstleistungstiefe vor Ort in der Maximalvariante folgende Funktionalitäten vorgehalten:

- Clearingstelle (Front Desk)
- Fallmanager
- Vermittler
- Leistungsberater
- Berufsberater

-
- Reha-Berater
 - Interne Fachdienste (Ärztlicher Dienst, Psychologischer Dienst, technischer Berater)

Steuerung

Die Herausforderung der [BA-neu] besteht darin, das Zusammenspiel der einzelnen Organisationseinheiten und der beiden Ebenen so zu organisieren, dass diese effizient die Geschäftziele erreichen. Darin liegt die grundsätzliche Aufgabe der Steuerung der Organisation.

Zur effizienten Gestaltung des Austauschprozesses zwischen Ressourceneinsatz und Dienstleistungserbringung wird der [BA-neu] künftig ein Globalbudget zur Verfügung gestellt. Dies umfasst alle Finanzmittel der Organisation (Sach-, Personal-, Transfer- und Programmmittel).

Die Dienstleistungserbringung vor Ort wird über dezentrale Budgets und Ziele gesteuert. Dies bedeutet konsequente Budgetierung der [AA-neu] und JobCenter vom ausgehandelten Ziel her. Alle Kerngeschäftsprozesse richten sich nach dieser Budgetierungslogik aus.

Im ersten Schritt werden für die Initialisierung wirklicher dezentraler Ressourcenverantwortung Startbudgets für die [AA-neu] ermittelt. Die Startbudgets beinhalten analog zur Gesamtorganisation *alle* Finanzmittel auf örtlicher Ebene.

Zwingende Voraussetzung zur erfolgreichen Umsetzung dieses Systems und seiner Logik sind der Aus- und Aufbau adäquater und transparenter Controllinginstrumente.

Sonstige Aufgaben: Bekämpfung illegaler Beschäftigung und Kindergeld

Bekämpfung illegaler Beschäftigung

In Deutschland existieren zur Zeit rund fünf Millionen Vollzeitstellen in der Illegalität. Vor allem bei privaten Haushaltsdienstleistungen, im Gastronomie- und Baugewerbe hat der Einsatz nicht gemeldeter Beschäftigter ein bedeutendes Ausmaß angenommen. Im Bereich der privaten Haushaltshilfen stehen rund 40.000 gemeldete ca. 3,3 Mio. tatsächlichen Beschäfti-

gungsverhältnisse gegenüber. Vor allem durch hohe Lohnnebenkosten begründet lässt sich die illegale Beschäftigung hauptsächlich über eine Absenkung der Lohnnebenkosten in den Griff bekommen (vgl. den Absatz zum Niedriglohnbereich). Insgesamt wird geschätzt, dass rund 3 Mio. Stellen durch Schwarzarbeit vernichtet worden sind.

Hinsichtlich der Frage, ob die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung als Aufgabe bei der Bundesanstalt für Arbeit weiterhin angesiedelt bleiben sollte, oder der Bereich aus der Bundesanstalt für Arbeit ausgegliedert werden sollte, wird folgender Weg vorgeschlagen:

Bevor eine endgültige Entscheidung hinsichtlich der Beibehaltung oder Ausgliederung des Bereiches 'Bekämpfung illegaler Beschäftigung' getroffen wird, verpflichtet sich die Bundesanstalt, die Kosten, Leistungen und das Verfahren transparenter zu machen. Auf dieser Basis wird zu einem späteren Zeitpunkt entschieden, ob die Bekämpfung illegaler Beschäftigung bei der Bundesanstalt für Arbeit verbleibt, oder ob andere Organisationen die Aufgabe effizienter wahrnehmen können. Der Bereich der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung organisatorisch ist von den Kernaufgaben deutlich zu trennen.

Kindergeld

Die Berechnung und Auszahlung des steuerlichen Kindergeldes obliegt dem Bundesamt für Finanzen (BamF). Diese verfügt über keinen eigenen Verwaltungsunterbau, so dass die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit als Familienkassen diese Aufgabe als Auftragsangelegenheit durchführen. Daneben obliegt den Arbeitsämtern die nach wie vor – wenn auch in sehr geringem Umfang – bestehende Aufgabe der Auszahlung des sozialrechtlichen Kindergeldes nach dem BKG in eigener Zuständigkeit.

Nicht von den Familienkassen der Arbeitsämtern betreut werden Angehörige und Versorgungsempfänger des öffentlichen Dienstes mit Anspruch auf steuerliches Kindergeld. Für diese sind grundsätzlich die (ehemaligen) Dienstherrn bzw. Arbeitgeber zuständig. Dies führt zu einer Zuständigkeitsaufspaltung zwischen Bundesanstalt für Arbeit (180 Familienkassen bei ca. 9 Millionen Berechtigten) und Familienkassen des öffentlichen Dienstes (rd. 16.000 Familienkassen bei ca. 1,5 Mio. Berechtigten).

Sowohl die Durchführung des steuerlichen Kindergeldes als auch des sozialrechtlichen Familienleistungsausgleiches wird der Bundesanstalt für Arbeit der gesamte Verwaltungsaufwand (Personal und Sachkosten) vom Bund aufgrund einer Verwaltungsvereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Bundesanstalt ersetzt.

Bei einer Ausgliederung des Kindergeldes ergeben sich daher keine zusätzlichen Kapazitäten bei den Arbeitsämtern für die Arbeitsvermittlung.

Aufgrund fehlender Alternativen zur Auszahlung des Kindergeldes durch die Familienkassen der Bundesanstalt für Arbeit und der in der Vergangenheit mehrfach festgestellten wirtschaftlichen Arbeitsweise wird vorgeschlagen, die Kindergeldauszahlung bei den Familienkassen der Bundesanstalt für Arbeit zu belassen.

Auf der Grundlage der Gutachten und der Feststellungen des Bundesrechnungshofes solle der Gesetzgeber erneut prüfen, ob die Aufgaben der Familienkassen des öffentlichen Dienstes durch die Familienkassen bei der Bundesanstalt für Arbeit übernommen werden können. Nach Schätzungen der Bundesanstalt ist dies mit einem finanziellen Mehraufwand des Bundes i.H.v. rd. 50 Mio. € verbunden. Dem stehen Einsparungen der Länder in mindestens der gleichen Höhe gegenüber. Aus Sicht des Bundes ergeben sich Einsparpotenziale in nicht zu beziffernder Höhe, da das fachaufsichtsführende BamF die Fachaufsicht nur noch über eine Stelle zu führen hat. Darüber hinaus werden Schnittstellen abgebaut, die nach geltender Rechtslage bei einem Zuständigkeitswechsel zwischen den Familienkassen anlässlich eines Arbeitgeberwechsels vom oder in den öffentlichen Dienst des Kindergeldberechtigten bestehen.

Organisation der Servicefunktionen

Weiterentwicklung der IT-Organisation

Als neue IT-Organisation wird der [BA-neu] empfohlen entweder die Neugründung eines gemeinsamen IT-Unternehmens von [BA-neu] und einer externen Firma bzw. einem Firmenkonsortium oder der Einkauf externer IT-Dienstleistungen. Die strategische Planung, Steuerung und Koordination der IT sollen in der Zentrale der [BA-neu] verbleiben, da dies als geschäftspolitische Führungsaufgabe von großer Bedeutung ist.

Das neue gemeinsame IT-Unternehmen sollte für Betrieb, Benutzerunterstützung und Anwendungsentwicklung, inkl. IT-Sicherheitsmanagement, verantwortlich sein. Damit werden im Sinne einer ganzheitlichen Aufgabenwahrnehmung und –verantwortung die heute in der Hauptstelle und im Zentralamt angesiedelten IT-Aufgaben unter einer Leitung zusammengefasst und Synergieeffekte erzielt. Damit kann das Zentralamt als besondere Dienststelle der BA aufgelöst werden. Die weiteren Aufgaben des Zentralamtes können anderweitig zugeordnet werden.

Sowohl für die IT-Mitarbeiter in dem gemeinsamen Unternehmen als auch für die Mitarbeiter der strategischen Kerngruppe in der Hauptstelle ist es erforderlich, marktübliche Arbeits- und Gehaltsbedingungen zu schaffen. So wird die [BA-neu] als Arbeitgeber für qualifizierte IT-Fachkräfte interessant, sowohl im Rahmen der Personalgewinnung, wie auch der Personalbindung.

Anpassung der Controlling-Organisation

Für die organisatorische Eingliederung des Controllings in die Struktur der [BA-neu] ist eine zentralisierte Lösung beizubehalten. Das Controlling der Zentrale übernimmt generell übergeordnete Funktionen. Es wirkt insbesondere auf die Führung der gesamten Organisation ein und ist gleichzeitig verantwortlich für die Installation und Entwicklung des Gesamtsteuerungssystems. Die Controllingeinheiten der nachgeordneten Ebene nimmt dezentrale Aufgaben wahr. Sachlich werden die dezentralen Controller an die übergeordneten Controllingssysteme angebunden.

Neupositionierung des Personalbereichs

Die zukünftige Organisationsstruktur für den Personalbereich der [BA-neu] lässt sich von folgenden Grundsätzen leiten:

-
- Fokussierung auf geschäfts- und servicebereichsorientierte Beratungsfunktionen, entsprechend der Spartenorganisation bzw. der Geschäftsverteilung der [BA-neu] analog der Vorstandszuständigkeiten. Hierbei wird ferner die dezentrale Aufstellung der [BA-neu] zu berücksichtigen sein.
 - Wegweisende und ergebnisorientierte Ausrichtung der notwendigen strategischen Personal-Funktionen mit besonderem Augenmerk auf die Effizienz und Standardisierung von Personalprodukten und –prozessen.
 - Verwirklichung von zuverlässigen, transparenten und kosteneffizienten Transaktionsdienstleistungen im Personalbereich.

Anzustreben ist, zwischen dem Personalbereich und den verschiedenen Geschäfts- und Servicebereichen sogenannte Geschäftsbesorgungsverträge (Service Level Agreements) abzuschließen, die den Geschäfts- und Servicebereichen der [BA-neu] Flexibilität und Kontrolle über den Umfang von Personberatungs- und Serviceleistungen sowie die hieraus entstehenden Kosten geben.

(Rechts-) Form der [BA-neu]

Ausgangslage

Nach Art. 87 Abs. 2 des Grundgesetzes wird die Bundesanstalt für Arbeit als bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts geführt, weil sich ihr Zuständigkeitsbereich über das Gebiet eines Landes hinaus erstreckt. Sie ist als rechtsfähige bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung die Trägerin der Arbeitsförderung nach § 367 Sozialgesetzbuch III. Die Selbstverwaltung wird durch die Arbeitnehmer, die Arbeitgeber und die öffentlichen Körperschaften ausgeübt. Die Bundesanstalt unterliegt der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung.

Rechtsform

Die Bundesanstalt für Arbeit nimmt auch künftig ihre Kernaufgaben in öffentlich-rechtlicher Organisation wahr. Das schließt nicht aus, dass für einzelne Aufgabenfelder und Instrumente - auch innerhalb der Kernbereiche - andere Rechtsformen gewählt werden können, soweit dies i.S. einer größeren Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit notwendig erscheint.

Zur weiteren Gestaltung der Beziehungen zwischen Bundesregierung und [BA-neu] wird dem Gesetzgeber die Einführung des Modells der Contract Agency zur Prüfung empfohlen.

Grundlegendes Merkmal der Contract Agency sind Zielvereinbarungen zwischen Bundesregierung und [BA-neu]. Die Autonomie der [BA-neu] und ihres Vorstandes *bezüglich des operativen Geschäfts* und gegenüber kurzfristigen politischen Vorgaben, Anliegen und Eingriffen, auch der Tarifparteien, wird dabei gestärkt, gleichzeitig wird die Verantwortung der Bundesregierung für die allgemeinen Zielsetzungen und Rahmenbedingungen der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik anerkannt.

Wesentliche Elemente dieser Ausrichtung wären:

- eine mehrjährige Rahmenvereinbarung (framework document), in der grundlegende Ziele der Arbeitsmarktpolitik, angestrebte Resultate, Bedingungen der Aufgabenerfüllung, gemeinsame „Spielregeln“ und Ressourcen der Agentur festgelegt werden und für beiderseitige Planungssicherheit sorgen
- spezifische jährliche Zielvereinbarungen, die insbesondere das jeweilige Globalbudget umfassen sowie die Bedingungen für eine eventuelle Defizitdeckung durch den Bund
- die gemeinsame jährliche Festlegung von Leistungskriterien (performance targets) die verdeutlichen, welche Ergebnisse von der Agentur erwartet werden und was sie erreichen will
- ggf. auch die Festlegung und Steuerung von Sonderprogrammen des Bundes (oder einzelner Bundesländer) durch entsprechende Zielvereinbarungen, Leistungsverträge und explizite Qualitätsstandards
- umfassende Transparenz durch detaillierte öffentliche Berichtspflichten im Sinne einer „lebenden Statistik“, in denen tatsächliche und erwartete Leistungen miteinander verglichen und erklärt werden
- schließlich eine umfassende regelmäßige (etwa alle fünf Jahre) Evaluation der gesamten Agentur (periodic reviews)

Organe

Organe der BA sind auf der Bundesebene

- der Vorstand
- der Aufsichtsrat

auf der Ebene der örtlichen Arbeitsämter

- die Geschäftsführung
- der Beirat

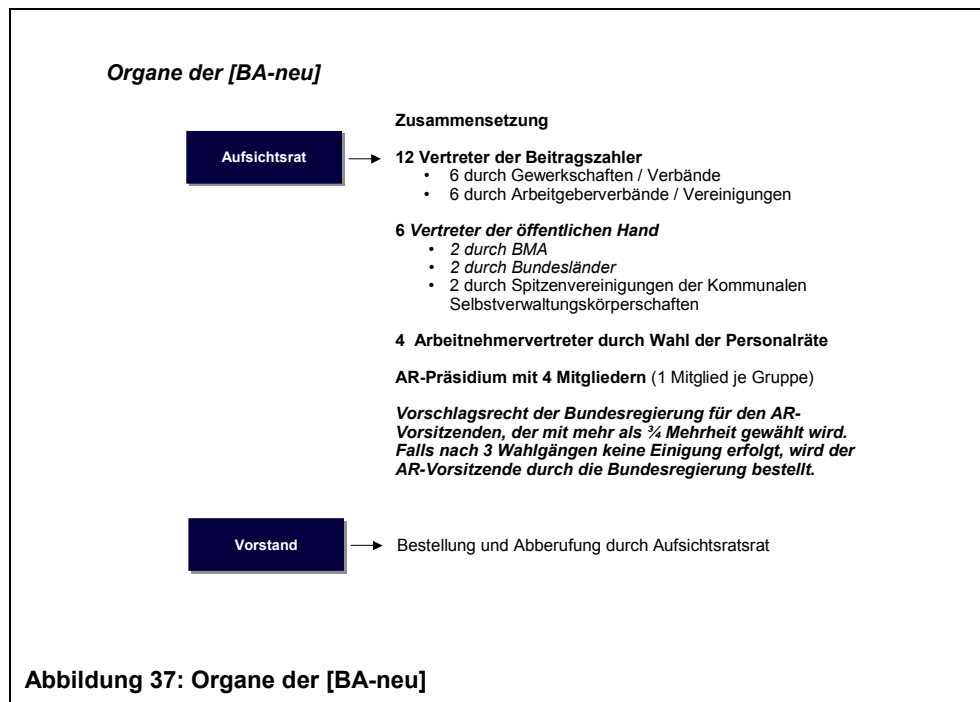
Der Vorstand

Der Aufsichtsrat ernennt auf Vorschlag des Vorsitzenden des Aufsichtsrats die Mitglieder des Vorstands. Der Aufsichtsrat hat auch das Recht, die Mitglieder des Vorstands zu entlassen.

Der Vorstand leitet die BA und führt deren Geschäfte. Er vertritt die [BA-neu] gerichtlich und außergerichtlich. Er erlässt die zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Geschäftsführung notwendigen Richtlinien.

Der Vorstand gibt sich eine Geschäftsordnung. Die Geschäftsordnung hat insbesondere die Geschäftsverteilung im Vorstand und die Regionalzuständigkeit der Vorstandsmitglieder festzulegen sowie die Stellvertretung und die Voraussetzungen für die Beschlussfassung zu regeln.

Der Vorsitzende des Vorstands bestimmt die Richtlinien der Geschäftsfüh-



Innerhalb dieser Richtlinie nimmt jedes Vorstandsmitglied die Aufgaben seines Geschäftsbereiches wahr.

Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht aus 22 Mitgliedern, und zwar aus 12 Mitgliedern, die von Vertretern der Beitragszahler berufen werden, 6 Mitgliedern, die von der öffentlichen Hand berufen werden und 4 Mitgliedern, deren Wahl sich nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz richtet.

Von den Vertretern der Beitragszahler werden 6 durch Gewerkschaften, die Tarifverträge abgeschlossen haben, sowie ihre Verbände und 6 von Arbeitgeberverbänden, die Tarifverträge abgeschlossen haben, sowie ihre Vereinigungen berufen.

Die Vertreter der öffentlichen Hand werden wie folgt bestimmt: Zwei Vertreter werden vom BMA, zwei von den Bundesländern und zwei Vertreter von den Spitzenvereinigungen der kommunalen Selbstverwaltungskörperschaften berufen.

Der Aufsichtsrat bildet ein Präsidium aus vier Mitgliedern (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, öffentliche Hand, betriebliche Arbeitnehmervertreter).

Das Mandat des Aufsichtsrates ist an die Person gebunden. Eine Vertre-

Die Aufgabenverteilung in der neuen Bundesanstalt für Arbeit	
Aufsichtsrat	Vorstand
<ul style="list-style-type: none"> - Bestellung sowie Abberufung der Vorstandsmitglieder - Genehmigung der strategischen Orientierung - Feststellung des Haushalts im Einvernehmen mit dem BMA - Kontrollrecht gegenüber Vorstand mit Entlastungsfunktion - Initiierung und Entgegennahme von Prüfungen - Genehmigung der Geschäftsordnung des Vorstands - Festlegung genehmigungspflichtiger Geschäfte 	<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 - Zielvereinbarungen mit den Geschäftsführungen der lokalen/regionalen Ebene - Verabschiedung Geschäftsordnung für Beiräte
Beirat	Geschäftsführung
<ul style="list-style-type: none"> - Beratung/Information der Geschäftsführung - Initiativ- und Vorschlagsrecht für regionale/lokale Projekte - Beteiligung bei der Festlegung der lokalen Strategie - Stellungnahme zu Berichten der Geschäftsführung 	<ul style="list-style-type: none"> - Festlegung der lokalen Strategie - Führung des operativen Geschäfts auf lokaler/regionaler Ebene - Umsetzung der geschäftspolitischen Entscheidungen des Vorstands der BA-neu - Implementierung und Durchführung regionaler arbeitsmarktpolitischer Projekte

Abbildung 38: Aufgaben der Organe der [BA-neu]

tung ist nicht möglich.

Der Aufsichtsratsvorsitzende wird mit mehr als $\frac{3}{4}$ der Stimmen des Aufsichtsrates gewählt. Die Bundesregierung besitzt ein Vorschlagsrecht. Kommt nach 3 Wahlgängen keine Mehrheit zustande, wird der Aufsichtsratsvorsitzende durch die Bundesregierung bestellt.

Ergeben Abstimmungen im Aufsichtsrat keine Mehrheit, so gibt die Stimme des Aufsichtsratsvorsitzenden den Ausschlag (Stichentscheid).

Der Aufsichtsrat genehmigt die strategische Orientierung des Vorstandes. Er beschließt den Haushalt. Dieser kann nicht gegen die Stimme des Vorsitzenden festgestellt werden.

Der Vorstand bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats zu bestimmten Geschäften, die im einzelnen durch die Geschäftsordnung festgelegt werden.

Der Vorstand hat dem Aufsichtsrat regelmäßig und aus wichtigem Anlass zu berichten und ihm auf Verlangen jederzeit Auskunft über die Geschäftsführung der [BA-neu] zu erteilen.

Der Aufsichtsrat hat zu jeder Zeit das Recht, die gesamte Geschäftsführung des Vorstands zu überwachen und demgemäss alle Bücher und Schriften sowie die Vermögensgegenstände der [BA-neu] einzusehen und zu prüfen.

Der Aufsichtsrat genehmigt die Geschäftsordnung des Vorstandes.

Geschäftsführung [AA-neu]

Die Geschäfte des [AA-neu] werden durch eine Geschäftsführung geleitet. Die Geschäftsführung besteht aus einem Vorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern. Bei der Führung der Geschäfte gilt das Mehraugenprinzip. Dies kann nach dem Kollegial- oder Stellvertretermodell umgesetzt werden.

Zu den Aufgaben der Geschäftsführung gehört die Festlegung der Strategie auf regionaler Ebene und die Planung und Durchführung regionaler arbeitsmarktpolitischer Programme.

Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die Umsetzung der geschäftspolitischen Entscheidungen des Vorstandes der [BA-neu].

Beiräte

Auf der Ebene des [AA-neu] wird zur Beratung und Information der Geschäftsführung ein Beirat gebildet.

Der Beirat setzt sich zusammen aus zwei Vertretern der Beitragszahler (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) und einem Vertreter der öffentli-

chen Hand. Je nach Größe des Bezirks kann der Beirat aus drei oder sechs Mitgliedern bestehen.

Der Beirat hat ein Initiativ- und Vorschlagsrecht für regionale/lokale Arbeitsmarktprogramme. Er ist an der Festlegung der geschäftspolitischen Strategie auf regionaler Ebene zu beteiligen.

Arbeitsmarktforschung und Evaluation

In der deutschen Politik und Öffentlichkeit bestehen vielfältige Informations- und Beratungsbedürfnisse über Struktur und Entwicklungstrends des Arbeitsmarktes. Das Verständnis individueller Aspekte der Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit sowie die Ursachen für unterschiedliche Chancen und Risiken von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist eine Vorbedingung für politische Intervention.

Ein breites Spektrum analytischer Forschung und komplementärer Methoden sichert die Qualität der Ergebnisse. Die Verifizierung wissenschaftlicher Erkenntnisse erfolgt durch gegenseitige Überprüfung, Kooperation und Wettbewerb.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist einer der Träger der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Deutschland. Ihm kommt durch seine Anbindung an die [BA-neu] eine Scharnier- und Dienstleistungsfunktion für den internen und externen Wissenstransfer zu.

Das IAB als interdisziplinäres Forschungszentrum bündelt die Forschungskompetenz zu zentralen Fragen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Seine Aufgabe ist die laufende Beobachtung des Arbeitsmarktes, die Projektion wichtiger Kenngrößen der Arbeitsmarktentwicklung und Untersuchung der Wirkungen von Politikinterventionen. Grundlage für die Erfüllung dieser Aufgaben ist eine enge Abstimmung mit der Statistik und dem Controlling der BA, aber auch die Neutralität der Forschung.

Entwicklung von vorausschauenden, umsetzungsorientierten Statistiken

Die internen und externen Dienstleistungsfunktionen des IAB werden durch eine verbesserte, nutzergerechte Aufbereitung von Forschungsergebnissen und Arbeitsmarktdaten für die Vermittler vor Ort, die Scientific Community, Politik und Öffentlichkeit gestärkt.

Zudem wird das Berichtswesen der BA mit Unterstützung durch das IAB fortentwickelt. Kennzahlen für ein prospektives, umsetzungsorientiertes

Monitoring müssen regelmäßig, zeitnah und dezentral auf Ebene der Job-Center verfügbar sein und dürfen nicht manipulierbar sein.

Die Eingliederungsbilanz ist hierbei ein wichtiges Instrument. Sie wird in Zukunft mehr Informationen über die Nachhaltigkeit von Vermittlungen, zu Übergängen zwischen Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Inaktivität enthalten, mehrdimensionale Leistungsvergleiche unter Berücksichtigung regionaler und gruppenspezifischer Unterschiede und die Verknüpfbarkeit von Finanzierungs- und Wirkungsdaten ermöglichen. Neben Mikro-Effekten müssen auch die Makro-Effekte ermittelt werden.

Controlling nutzt die Informationen des Monitoring zur internen Steuerung und systematischen Erfolgskontrolle. Bei der Entwicklung einer überschaubaren Zahl einfach zu erhebender und allgemein akzeptierter Indikatoren - wie beispielsweise in der Schweiz - unterstützt das IAB die [BA-neu]. Die vorhandenen guten Ansätze zum Controlling werden zügig vorangetrieben und in dialoggesteuerter Form den dezentralen operativen Einheiten zur Verfügung gestellt.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt des IAB ist die konzeptionelle Verbesserung und der Ausbau von Qualifikationsbedarfsanalysen mit dem Ziel eines passgenaueren und bedarfsgerechten Einsatzes aktivierender Maßnahmen. Dazu zählen die Weiterentwicklung der quantitativen, regionalisierten Datengrundlagen, koordinierte, unabhängig durchgeführte regionale Qualifikationsprognosen und die Aufbereitung der Ergebnisse in einem benutzerfreundlichen, interaktiven Informationssystem für Aus- und Weiterbildung.

Ausbau der Wirkungsforschung

Angesichts einer bislang nicht ausreichenden Datenbasis liefern Evaluationsstudien für Deutschland bisher bestenfalls vorläufige Empfehlungen. Die Verbesserung der Arbeitsmarktdaten und deren Verfügbarkeit für die Wirkungsforschung wird ohne Verzögerung weiter vorangetrieben.

Die Forderung nach belastbaren Daten für Monitoring, Controlling und Evaluation muss dabei nicht im Konflikt mit der Forderung stehen, die Arbeitsverwaltung von der Überfülle statistischer Berichterstattung zu entlasten. Nach einer eingehenden Prüfung von Seiten der [BA-neu] kann ein erheblicher Teil des derzeitigen statistischen Berichtswesens ersatzlos gestrichen oder auf andere Stellen übertragen werden. Darüber hinaus handelt es sich im wesentlichen um ein Verknüpfungsproblem schon existierender Datensätze aus den einzelnen Fachverfahren.

Das überragende öffentliche Interesse an einer effizienten Verwaltung, dem Abbau von Bürokratie und der Notwendigkeit zur Wirkungsforschung rechtfertigt eine Anpassung des individuellen Datenschutzes.

Eingliederungsbilanzen der [BA-neu] sind für Zwecke des Controlling und Monitoring unentbehrlich. Sie reichen aber im Hinblick auf eine aussagekräftige Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Instrumente nicht aus, da keine Modellierung von Vergleichsgruppen aus Nichtmaßnahmenteilnehmern möglich ist. Dabei liegt es in der Natur der Sache, dass Evaluationsstudien mit Kontrollgruppen immer nur ex-post und oft auch nur mit erheblicher zeitlicher Verzögerung durchgeführt werden können. Evaluationsstudien sind als wichtige Ergänzung zu Controllinginstrumenten unverzichtbar, weil sie die tatsächliche Effektivität und Effizienz von Programmen ermitteln können.

Evaluation darf sich nicht nur auf mikroanalytische Methoden beschränken. Die Forschung zu Individualdaten muss durch Branchen-, Regional- oder Länderstudien sowie durch qualitative Fallstudien ergänzt werden, um Wirkungen der Arbeitsmarktpolitik auf zentrale Größen wie Löhne, Beschäftigung und Verteilungsstrukturen zu messen.

Datenzugang für externe Wissenschaftler

Sowohl die intensivere Zusammenarbeit als auch der wissenschaftliche Wettbewerb zwischen externen Wissenschaftlern und dem IAB werden zügig vorangetrieben. Denn nur der Wettstreit verschiedener disziplinärer und methodischer Herangehensweisen liefert verlässliche Erkenntnisse über die Effizienz und Effektivität arbeitsmarktpolitischer Instrumente.

Der Zugang zum Datenbestand der [BA-neu] für Wissenschaftler des IAB und für externe Wissenschaftler wird unter den unverzichtbaren Restriktionen des Datenschutzes und unter Berücksichtigung der Empfehlungen der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eingesetzten Kommission zur Verbesserung der informationellen Infrastruktur zwischen Wissenschaft und Statistik (KVI) nachhaltig verbessert.

Der Aufbau eines Forschungsdatenzentrums unter Anleitung des IAB und in Kooperation mit der Statistik-Abteilung der [BA-neu] wird beschleunigt. Die Finanzierung des Forschungsdatenzentrums aus Bundesmitteln unter Beteiligung der Anwender wird sichergestellt. Gleiches gilt für die Erarbeitung und ständige Pflege von „Scientific/Public Use Files“, die durch die Verknüpfung bereits vorhandener Datenbestände erstellt werden.

Organisatorische Ausrichtung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Das IAB bündelt die unterschiedlichen Stränge der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Durch die enge Anbindung an die Statistik der BA hat das IAB in der Vergangenheit die Erschließung von Datenquellen vorangebracht. Die Umstrukturierung der Bundesanstalt verursacht jedoch steigende Ansprüche an Qualität und Umfang der Arbeitsmarkt- und Berufsfor-

sung besondere in der regionalen Arbeitsmarktbeobachtung und der Evaluierung.

Daher werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- Gewährleistung von wissenschaftlicher Unabhängigkeit und Neutralität unter Beibehaltung und Weiterentwicklung des gebündelten Sachverständigenstands des IAB. Eine Zerschlagung in Ressortforschung und wissenschaftliche Forschung wird abgelehnt.
- Direkte Zuordnung des IAB zum Vorstandsvorsitzenden („An“-Institut). Das Forschungsprogramm wird vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Vorstandes festgelegt.
- Interdisziplinäres und bereichsübergreifendes Arbeiten: Die Organisation des IAB nach Arbeitsbereichen wird durch zeitlich befristete Projektgruppen ergänzt, damit Kapazitäten für aktuelle Forschungsanforderungen flexibel einsetzbar werden. Der Zuschnitt der Arbeitsbereiche wird kontinuierlich an sich ändernde Forschungsinhalte angepasst.
- Kooperation mit externen Wissenschaftlern stärken: Es werden mehr Forschungsaufträge nach außen vergeben und Gastaufenthalte im IAB gefördert. Das IAB wirbt verstärkt um Drittmittelprojekte.
- Die Position des Institutsdirektors ist befristet und die Besetzung erfolgt nach vergleichbaren Standards der Berufung von Hochschullehrern an Universitäten.
- Umwandlung von unbefristeten Stellen in befristete Stellen für Nachwuchswissenschaftler mit der Möglichkeit der weiteren Qualifikation in Zusammenarbeit mit kooperierenden Universitäten. Langfristig soll etwa die Hälfte des wissenschaftlichen Personals auf befristeten Qualifikationsstellen beschäftigt werden, da nur so die kontinuierliche Erneuerung und Ausrichtung am internationalen Forschungsstand zu gewährleisten ist.

Dem Vorstand der [BA-neu] wird empfohlen, Effizienz und Kosten des IAB in einer Benchmarking-Studie zu untersuchen und die Verhältnismäßigkeit zwischen Aufwand und Nutzen zu bewerten.

Change-Management

Anforderungen an Kommunikation, Namen und Corporate Branding

Die [BA-neu] wird ein moderner, wettbewerbsfähiger Dienstleister, der das Vertrauen der Kunden sowie der Gesellschaft genießt. Im Innenverhältnis soll die Reform dazu beitragen, eine Aufbruchstimmung zu erzeugen, um die Mitarbeiter für die neuen Herausforderungen und Aufgaben zu gewinnen.

Durch ein integriertes Kommunikationskonzept vermittelt die [BA-neu] ihre neuen Ziele und ihr Selbstverständnis nach innen und nach außen in einer einheitlichen und überzeugenden Darstellungsform. Diese findet ihren Ausdruck in Öffentlichkeitsarbeit, Werbung, Fach-, Führungs- und Mitarbeiterinformationen, Produktbeschreibungen, Dienstleistungsangeboten bis hin zur Gestaltung des Kundenkontaktes.

Erfahrungen und beispielhafte Ansätze bei Telekom, Bahn und Post können für die [BA-neu] nutzbar gemacht werden.

Aus den zentralen Elementen der Reform wird ein neues Leitbild für die [BA-neu] abgeleitet. Mission und Strategie müssen eindeutig im Leitbild ihren Ausdruck finden.

Das Corporate Design stützt die Neuausrichtung: Name, Logo, interner und externer Sprachgebrauch, Medienauftritt, Broschüren, Selbstinformationseinrichtungen, interne Kommunikationsmittel werden auf das Unternehmensbild eines modernen, kompetenten Dienstleisters ausgerichtet.

Für die neue Namensgebung sind folgende Anforderungen zu beachten:

- Name und Namenskurzform sollen sich im umgangssprachlichen Gebrauch und BA-intern bewähren.
- Der Name enthält keine Elemente, die weiterhin Bürokratie suggerieren.
- Der Name bringt die wesentliche Aufgabenstellung zum Ausdruck.

In Österreich wurde der Begriff „Arbeitsmarktservice“ gewählt, der sich in der Kurzform „AMS“ umgangssprachlich eingebürgert hat.

Im Rahmen einer Motivations- und Befragungsaktion wird der neue Name der BA und ihrer Arbeitsämter gesucht. Die Mitarbeiter sowie die Kundinnen und Kunden der BA beteiligen sich an diesem Ideenfindungsprozess. Dieser ist eingebunden in das neue Programm der Corporate Identity. Beispiele für die Namensgebung, die bisher genannt wurden, sind Bundesagentur für Arbeit und ArbeitsMarktService.

Es ist eine durchgehende Markenpolitik (Branding) anzustreben. Hierbei sollte der hohe Bekanntheitsgrad des bisherigen Logos beachtet werden.

Kulturwandel - Herausforderungen für das Change-Management

Die durch die Validität von Kennzahlen ausgelöste Debatte um die BA war die Initialzündung für grundsätzliche Überlegungen zur Neugestaltung einer der letzten großen staatlichen Behörden und ihrer Aufgaben. Bei den anstehenden Reformen geht es nicht nur um das einfache Beseitigen von Schwachstellen (Statistik/Kennzahlen), sondern um die grundlegende Neu-positionierung der Bundesanstalt als modernes Dienstleistungsunternehmen. Dies umfasst:

- eine neue Mission als Facilitator, Gestalter, Netzwerker, Fallmanager
- ein neues Management- und Führungssystem – Eigenverantwortung und Selbständigkeit bei stringenter Ergebnisverantwortung (Controlling)
- ein neues Kundenverständnis – Dienstleister für Arbeitssuchende und Unternehmen
- ein neues Erfolgsverständnis – hohe Maßnahmeneffizienz, Steuern über Ziele
- ein neues Image – neue Corporate Identity

Ausgangslage

Mit den Projekten Arbeitsamt 2000, Landesarbeitsamt 2000, BA 2000 und der Einführung von Teilelementen des „Neuen Steuerungsmodells“ sind seit längerer Zeit Reformprozesse eingeleitet. Es zeigt sich jedoch, dass die Umsetzung der kulturellen Neuausrichtung bislang flächendeckend nicht erfolgreich umgesetzt werden konnte. Die derzeitige Kultur der Bundesanstalt ist durch einige externe Rahmenbedingungen entscheidend geprägt:

- Hohe Komplexität der gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich übersteigerter Programmvielfalt und Einzelfallregelungsbedarf
- Verantwortungsdiffusion auf der Führungsebene zwischen früherem Präsidenten und dem aus der Selbstverwaltung rekrutierten Vorstand der BA
- Geringe personalwirtschaftliche Spielräume durch entsprechende stellenbezogene Vorgaben des BMA und BMF
- Langjährige Stellung als Monopolorganisation mit erst langsamen, stufenweisen Aufweichungen, z.T. erst in jüngster Zeit
- Organisation als Verwaltung mit entsprechenden Restriktionen im kalendarischen Haushaltsrecht, im Dienstrecht der Beamten und BAT

- Einschränkung des stärkeren Vermittlungserfolgs durch Rahmenbedingungen gesetzlicher und regulativer Art

Vor diesem Hintergrund lässt sich heute folgende vorherrschende interne Handlungs- und Verhaltenslogik identifizieren:

Anforderungen an die BA

Der grundlegende Erneuerungsprozess der BA ist durch eine hohe Komplexität gekennzeichnet. Die spezielle Herausforderung für den anzustrebenden Wandel ist, wie unter der hohen Erwartungshaltung von außen – durch Öffentlichkeit und Politik – sowie den bisherigen Reform Erfahrungen ein breit angelegter Transformationsprozess eingeleitet und durchgesteuert werden kann, der die Verhaltensweisen der Mitarbeiter und des Managements nachhaltig ändert.

Um eine kulturelle Verankerung der Neuausrichtung der BA zu erreichen, sind klare Rahmenbedingungen für den Reformprozess unerlässlich. Dazu gehört zum einen das Setzen von Eckpfeilern, die einen umfassenden Veränderungsprozess unumkehrbar machen, und zum anderen das Setzen von sichtbaren Zeichen nach innen und außen. Wesentlich für die Organisation wird die Schaffung neuer Spielräume und größerer Flexibilität sein. Durch ein gemeinsames Vorgehen der Stakeholder im Reformprozess (Gesetzgeber, BMA und die Selbstverwaltung) muss ein nachhaltiger Abbau der Komplexitäten erreicht werden. Diese Faktoren sind notwendige,

Kundenorientierung	<ul style="list-style-type: none"> • Dominanz der organisatorischen Binnensicht • Einseitige Ausrichtung auf den Arbeitslosen
Ziel- und Aufgabenprioritäten	<ul style="list-style-type: none"> • Vielzahl von gleichzeitigen Zielen • Mangelnde Priorisierung und Fokussierung
Führungskultur	<ul style="list-style-type: none"> • Kaum Anreiz- und Sanktionsspielräume • MbO-Führung nicht verankert
Personalrekrutierung	<ul style="list-style-type: none"> • Verstärkung der Binnensicht durch eigene Verwaltungshochschule • Starke Einschränkung der Rekrutierung von außen
Steuerung und Controlling	<ul style="list-style-type: none"> • Erlass-Kultur bei nur wenig erweiterten lokalen Handlungsspielräumen • Wirkungsorientiertes Controlling erst in den Anfängen
Programmsteuerung	<ul style="list-style-type: none"> • Volle Mittelausschöpfung als Erfolgsmaßstab ("punktgenaue Landung") • Kaum Erfahrung aus Benchmarking
Beziehungen zu externen Partnern	<ul style="list-style-type: none"> • Keine ausreichende Bestellersouveränität • Wenig Erfahrung im Netzwerkmanagement

1) Zusammenfassende Darstellung aus Fokusgesprächen

Abbildung 39: Handlungs- und Verhaltenslogik - Ausgangspunkt

aber noch nicht hinreichende Bedingungen für einen erfolgreichen Kulturwandel in der BA.

Um den Wandel zu erreichen, bedarf es eines umfassenden Ansatzes zur schnellen und tiefgreifenden Veränderung der BA selbst, die den Anspruch hat, den systematischen Umbau der Organisation voranzutreiben und sie in ihrer Gesamtheit weiterzubringen. Nur ein grundlegendes, innovatives Überdenken der Geschäftssysteme und eine Mobilisierung auf breiter Basis können dazu beitragen neue Verhaltensweisen, Problemlösungen und Geschäftsmöglichkeiten zu entwickeln.

Zwei Faktoren sind hierbei besonders erfolgskritisch:

- die Führungsfrage
- und die Mobilisierung der Mitarbeiter auf breiter Basis

Führung im Transformationsprozess von Großorganisationen

Transformationsprozesse erfordern von der Führung sehr viel mehr an Promotorenarbeit, Nachsteuerung und Konfliktregelung als der „Regelbetrieb.“ Die Managementebene muss deshalb den Prozess der kulturellen Veränderung nicht nur mittragen, sondern aktiv anführen und die neuen Verhaltensweisen „vorleben“, denn: Kulturwandel ist nicht delegierbar.

Im Zusammenspiel zwischen top-down und bottom-up sind die neuen Rahmenbedingungen zeitnah top-down zu setzen. Hierzu gehören die Entwicklung und Einigung über Vision und Mission sowie die Transportierbarkeit der Botschaft.

Des Weiteren kann der Transformationsprozess nur erfolgreich sein, wenn die Führungskapazitäten entsprechend aufgebaut und erweitert werden:

- Ausweitung der internen Führungsverantwortung für den Veränderungsprozess
- Intelligente Kombination von Management und Supportaufbau einer schlagkräftigen Projektorganisation parallel zur Linie (Vorstand, Kernteam für Projektmanagement, „Action Teams“/Arbeitsgruppen)

Kein Transformationserfolg ohne die Mobilisierung der Mitarbeiter auf breiter Basis

Akzeptanz für die Reform, die neuen Anforderungen, Prozesse und Strukturen und Begeisterung für die „neue BA“ können nur geschafft werden, wenn Mitarbeiter frühzeitig und mit realistischen Erwartungen in die Umsetzung der Reformen eingebunden werden und sie die Chance erhalten, ihr Verhalten gegenüber den Reformen zielgerichtet zu ändern (vom „Sollen/Müssen“ über das „Können“ zum „Wollen“). Das Einsetzen von Arbeits-

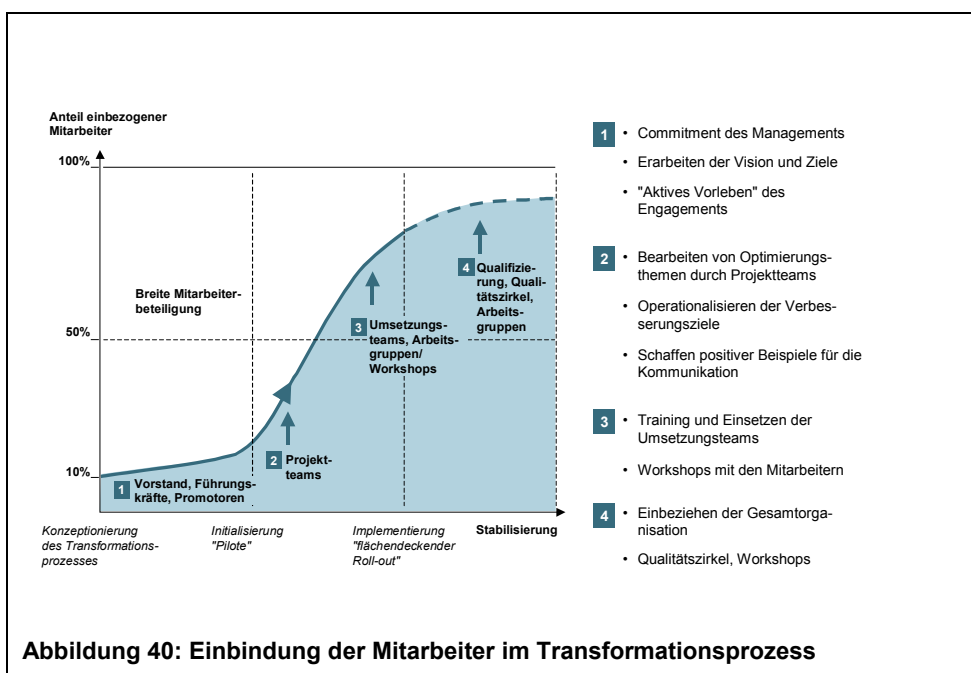
gruppen, Workshops, Qualitätszirkeln und Projektteams stellt sicher, dass die Mitarbeiter Schulter an Schulter mit internen und externen Fachleuten zusammenarbeiten, Ergebnisse an der Praxis orientiert sind und die Beteiligten bereits in den Projekten in neue Arbeitsweisen eingeführt werden.

Leitlinien für ein erfolgreiches Transformationsmanagement

- Ganzheitlich vorgehen – klare Festlegung der Vision, keine punktuellen Aktivitäten und enge Verzahnung von Konzept und Realisierung
- Strategisch fundiert vorgehen – anspruchsvolle Ziele setzen und klare Priorisierung der Themen festlegen
- Mobilisierung erreichen – viele Mitarbeiter einbinden und bereichsübergreifende Teams bilden
- Vertrauen aufbauen – offen und ehrlich nach innen und außen kommunizieren
- „Einfach“ Denken – unkompliziertes, kommunizierbares Vorgehenskonzept
- Realistische Zeitperspektive festlegen – Veränderung braucht Druck aber auch Zeit, Veränderungsmomentum nutzen und entsprechende Prozessdramaturgie aufbauen.

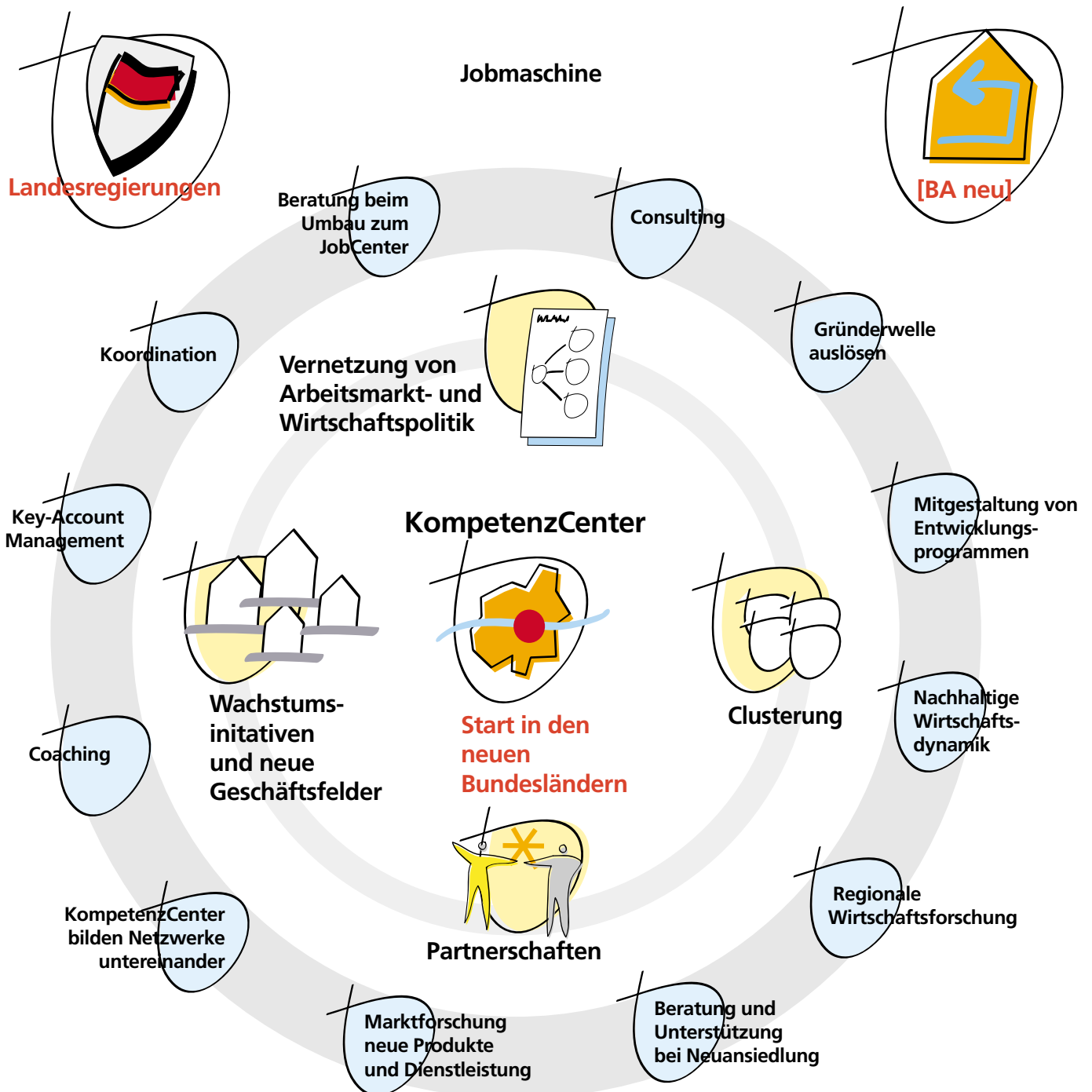
Für die erfolgreiche Steuerung der anstehenden Transformationsprozesse wird empfohlen, folgende Schüsselfaktoren zu beachten:

- Der Vorstand der BA braucht ein klares und uneingeschränktes Verän-



derungsmandat.

- Die Veränderungsziele müssen klar, eindeutig und möglichst realistisch sein.
- Es solle mit 2 bis 3 Zeithorizonten für die Zielumsetzung gearbeitet werden.
- Die notwendigen Führungskapazitäten müssen vor Beginn des Transformationsprozesses aufgebaut werden, da der Führungsaufwand erheblich zunimmt.
- Um qualifizierten Widerstand zu vermeiden, muss über einen Führungskonsens eine Geschlossenheit der Führungsmannschaft garantiert werden.



11. Umbau der Landesarbeitsämter zu KompetenzCenter für neue Arbeitsplätze und Beschäftigungsentwicklung Start mit den neuen Bundesländern

- Um das Ziel der Vollbeschäftigung zu erreichen, müssen arbeitsmarkt-, wirtschafts- und sozialpolitische Initiativen koordiniert werden. Daher wird ein neues Instrumentarium geschaffen, das einen wirksameren Beitrag zur Entstehung neuer Arbeitsplätze und zur Entwicklung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten leistet.
- Die Landesarbeitsämter werden deshalb zu KompetenzCenter umgewandelt, deren beschäftigungspolitische Aufgaben steuerfinanziert sind.
- Im Sinne einer Vernetzung von Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik ersetzen KompetenzCenter nicht lokale Initiativen, sondern koordinieren diese auch über Verwaltungsgrenzen hinweg und bieten Ländern, Kommunen, Unternehmen, Kammern komplementäre Lösungen und Ressourcen an. Sie nutzen ihre arbeitsmarktpolitische Kompetenz für folgende Aufgaben:
- Sie sind Hauptansprechpartner für große Unternehmen (*Key Account Management*), unterstützen die JobCenter bei der Beratung von Klein- und Mittelunternehmen (*Beschäftigungsberatung, Unterstützung bei Neuansiedlungen, Wachstumsinitiativen und Existenzgründungsberatung*), sind *Verbindungsstelle* zu Landesregierungen, koordinieren überregionale Qualifizierungsprogramme, betreiben *Trend- und regionale Arbeitsmarktforschung*.
- Die KompetenzCenter stellen Transparenz am Weiterbildungsmarkt her, indem sie Träger der beruflichen Weiterbildung und deren Angebote zertifizieren. Sie ermitteln drohende Qualifikationsengpässe und konzipieren geeignete Rahmenprogramme.
- Die KompetenzCenter bauen einen Consultingbereich auf, dessen Teams die JobCenter bei der operativen Umsetzung beschäftigungswirksamer Maßnahmen beraten.
- In Regionen mit klarem Profil und einer konsequenten Cluster-Strategie wird eine deutlich höhere Wachstumsdynamik und in der Folge durch Gründung, Ansiedlung und Bestandspflege eine überdurchschnittliche Schaffung von Arbeitsplätzen erreicht. Der Start erfolgt in den neuen Bundesländern, da gerade dort eine zeitnahe forcierte Zusammenarbeit mit den Akteuren der Wirtschaftspolitik zur Entwicklung wachstumsdynamischer Cluster Priorität besitzt.