

Implikationen einer getrennten Aufgabenwahrnehmung im SGB II – Fallstricke und Hand- lungsoptionen

—

Dokumentation des Nordlicht-Werkstattgesprächs / Hamburg, 15. Dezember 2009

Implikationen einer getrennten Aufgabenwahrnehmung
im SGB II – Fallstricke und Handlungsoptionen

–

NORDLICHT
MANAGEMENT
CONSULTANTS

Dokumentation des Nordlicht-Werkstattgesprächs / Hamburg, 15.
Dezember 2009

Nordlicht Management Consultants GmbH
Zirkusweg 1 / D-20359 Hamburg
Ihr Ansprechpartner: Tobias Bergmann
Telefon +49 (0)40 / 31 99 35-101
Mobil +49 (0)151 / 21 23 77 88
tb@nordlicht-consultants.com

Implikationen einer getrennten Aufgabenwahrnehmung
im SGB II – Fallstricke und Handlungsoptionen

–

Inhalt

1	Die zentralen Ergebnisse des Werkstattgesprächs	4
2	Hintergrund und Ziele der Veranstaltung	5
3	Dokumentation	7
3.1	Rahmenbedingungen	7
3.1.1	Begrenzte Erfahrungen mit gAw	7
3.1.2	Zentrale Fallstricke der gAw	7
3.2	Die Leistungsgewährung	8
3.2.1	Doppelte Leistungsgewährung unter gAw	8
3.2.2	Auswirkungen auf die Personalbedarfsplanung	8
3.2.3	Der Prozess der Leistungsgewährung	10
3.2.4	Fallzahlenschlüssel und Personalbedarfsermittlung	11
3.2.5	Organisatorische Maßnahmen zur Optimierung des Personalbedarfs	12
3.3	Sozial- und arbeitsmarktpolitische Implikationen einer gAw	13
3.3.1	Gestaltungsspielräume der Kommunen unter gAw	13
3.4	Strategische Positionierung: Die Vorbereitung von Vertragsverhandlungen	16
3.5	Abschließende Aussprache	16
4	Teilnehmer	18
5	Anlagen	19

1 Die zentralen Ergebnisse des Werkstattgesprächs

In der Diskussion mit 20 Vertretern aus ARGE n und Kommunen aus Norddeutschland wurden die folgenden zentralen Ergebnisse hinsichtlich einer getrennten Aufgabenwahrnehmung des SGB II herausgearbeitet:

- Der Großteil der Teilnehmer war überrascht und enttäuscht, dass es zu einer getrennten Aufgabenwahrnehmung kommen wird. Das Modell der ARGE hat sich in der Praxis etabliert und bewährt. Jetzt gilt es jedoch, eine für alle Beteiligten tragfähige Lösung zu entwickeln.
- Die ARGE n und Kommunen stehen am Anfang ihrer konzeptionellen Überlegungen, eine Umsetzung ist noch nicht erfolgt. Der Prozess der Umsetzung wird im Jahr 2010 unter hohem Zeitdruck erfolgen.
- Die Trennung der Aufgabenwahrnehmung wird relevante personalwirtschaftliche Folgen nach sich ziehen: Den Kommunen droht ein Personalüberhang, den Arbeitsagenturen ein Personaldefizit. Bisherige Erfahrungen der gAw bilden einen Anhaltspunkt für den Personalbedarf, der vor Ort zu überprüfen ist.
- Mit der getrennten Aufgabenwahrnehmung entstehen Doppelarbeiten im Prozess der Leistungsgewährung, die zu administrativen Mehraufwänden führen.
- Den Kommunen droht faktisch der Verlust ihrer sozialpolitischen Handlungsmöglichkeiten gegenüber SGB II-Empfängern. Dies kann deutliche Auswirkungen auf die gesamte sozialräumliche Arbeit haben.
- Die Verantwortungsausweitung der Arbeitsagenturen kann dazu führen, dass die BA die Rolle einer Bundesagentur für Arbeit und SOZIALLES übernehmen muss.
- Das Angebot, das Fallmanagement für „besondere Personengruppen“ zu übernehmen, wird abwartend bis skeptisch von den kommunalen Vertretern bewertet.

2 Hintergrund und Ziele der Veranstaltung

Nordlicht Management Consultants hat am 7. Dezember 2009 ein Werkstattgespräch zum Thema „Implikationen einer getrennten Aufgabenwahrnehmung nach dem SGB II“ im Haus der Patriotischen Gesellschaft Hamburg organisiert. Nordlicht Management Consultants ist von verschiedenen ARGEn und Kommunen angefragt, extern den Prozess der Umsetzung einer gAw zu begleiten. Das beinhaltet sowohl die lokalen Verhandlungen zu vertraglichen Lösungen, als auch die Konzeptionierung und Umsetzungsbegleitung der organisatorischen Lösungen.

Im Dezember 2007 erklärte das Bundesverfassungsgericht die Arbeitsgemeinschaften aus kommunalen Trägern und Bundesagentur für Arbeit (ARGEn) für verfassungswidrig. Der Koalitionsvertrag der 17. Legislaturperiode zwischen CDU, CSU und FDP sieht vor, dass Bund und Kommunen zukünftig ihre Aufgaben nach dem SGB II getrennt wahrnehmen werden. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) erhält die Aufgabe, den Kommunen attraktive Angebote zur freiwilligen Zusammenarbeit zu unterbreiten. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wird dazu einen Mustervertrag ausarbeiten, auf dessen Basis BA und Kommunen ihre Zusammenarbeit regeln.

Bereits heute bestehen in insgesamt 23 Kommunen Praxiserfahrungen mit der getrennten Aufgabenwahrnehmung. Anhand dieser Fälle untersuchten die Berater von Nordlicht Management Consultants im Jahr 2006/07 im Auftrag der Stadt Ulm das Modell der getrennten Aufgabenwahrnehmung. Auf Basis dieser Erfahrungen hat Nordlicht Management Consultants ein Thesenpapier (siehe Anlage) formuliert, das vier zentrale Fallstricke der gAw identifiziert, für die bei der Umsetzung Lösungen gefunden werden müssen:

1. administrativer Mehraufwand durch Doppelarbeiten in der Leistungsgewährung
2. Verlust der kommunalen Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
3. Ausweitung der sozialpolitischen Aufgaben der BA
4. Personalwirtschaftlicher Sprengstoff

Die Teilnehmer des Werkstattgesprächs erhielten das Thesenpapier im Vorfeld der Veranstaltung. Vor dem Hintergrund der identifizierten Fallstricke sollte das Werkstattgespräch dazu beitragen, einen Überblick zum Stand der Umsetzung gAw in den ARGEn/Kommunen zu schaffen sowie Lösungsansätze für die konkreten Handlungsnotwendigkeiten zu diskutieren und zu entwickeln.

Vorstellungsrunde: Umsetzungsstand und Erwartungen der Teilnehmer

Der Großteil der Teilnehmer zeigte sich von der politischen Entscheidung der Bundesregierung überrascht und enttäuscht. In den meisten Kommunen wurden noch keine vorbereitenden Handlungen eingeleitet bzw. erste Überlegungen angestellt. Die Teilnehmer erhofften sich von dem Werkstattgespräch, konkrete Handlungsmöglichkeiten aufgrund von praktischen Erfahrungen diskutieren zu können und mehr über insbesondere folgende Aspekte der kommenden getrennten Aufgabenwahrnehmung zu lernen:

- die Auswirkungen auf die Personalbedarfsplanung
- den Prozess der Leistungsgewährung, einschließlich der Frage eines administrativen Mehraufwandes
- die Herausforderungen im Bereich IT-Prozesse
- die (sozial-) politischen Folgen einer gAw

3 Dokumentation

3.1 Rahmenbedingungen

3.1.1 Begrenzte Erfahrungen mit gAw

Die getrennte Aufgabenwahrnehmung hat ihre Feuertaufe noch vor sich!

—

Es gibt Erfahrungen in 23 Kommunen, die getrennte Aufgabenwahrnehmung praktizieren

- nur 23 von 438 (5,3%) Trägern wählten die getrennte Aufgabenwahrnehmung
- nur 2,8% aller Bedarfsgemeinschaften werden in getrennter Trägerschaft betreut
- der geographische Schwerpunkt der Kommunen in getrennter Aufgabenwahrnehmung liegt in Baden-Württemberg und Bayern (14 von 23)
- die Kommunen in getrennter Aufgabenwahrnehmung liegen in sozialpolitisch vergleichsweise eher unproblematischen Regionen (durchschnittliche Arbeitslosenquote von 5,5% im Vgl. zum Bundesschnitt von 8,2%; durchschnittliche SGB II-Quote von 6,3% im Vgl. zum Bundesschnitt von 10,4%)

3.1.2 Zentrale Fallstricke der gAw

Die vier zentralen Fallstricke einer getrennten Aufgabenwahrnehmung

—

Doppelte Leistungsgewährung

- Leistungsempfänger hat zwei Leistungsgewährer (z. B. bei Alg II, KdU)
- zwei Leistungsgewährer bearbeiten einen Fall

Personalwirtschaftlicher Sprengstoff

- Personalüberhang bei Kommunen
- Personalunterausstattung bei AA

Entkommunalisierung der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Die Kommune behält bei der gAw keine gestaltungsrelevante Aufgabe:

- Zahlbarmachung von KdU
- Bereitstellung von kommunalen Leistungen (§16a SGB II)

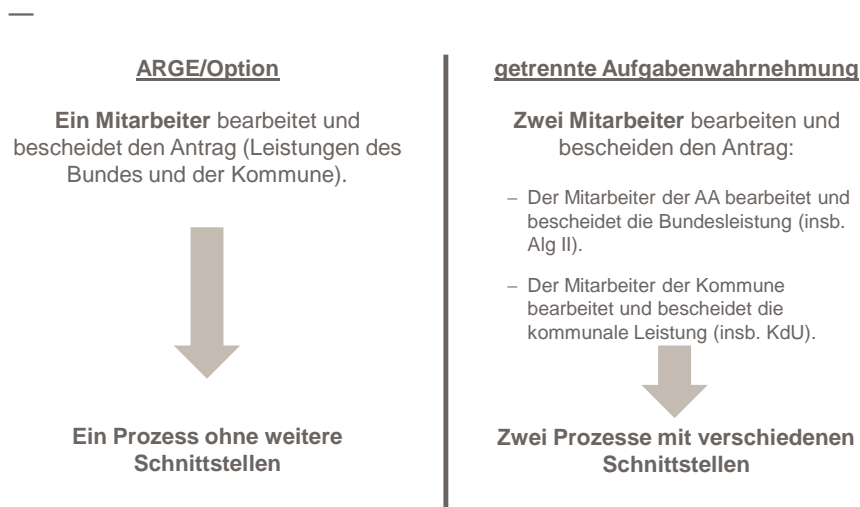
Bundesagentur für Arbeit UND SOZIALES

Für arbeitsmarktferne Kunden ist soziale Stabilisierung in den Sozialräumen eine zentrale Aufgabe.

3.2 Die Leistungsgewährung

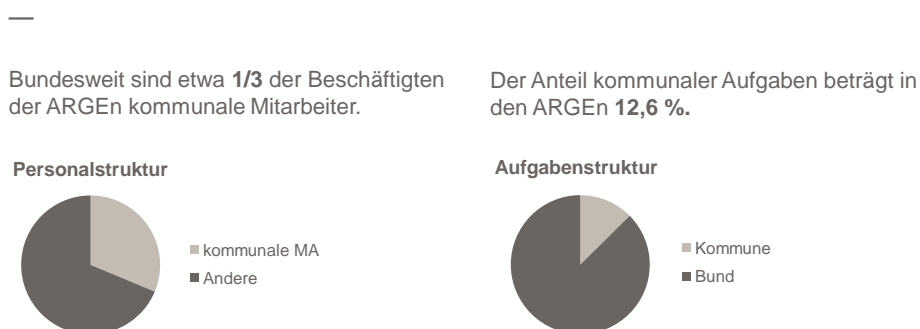
3.2.1 Doppelte Leistungsgewährung unter gAw

Getrennte Aufgabenwahrnehmung führt zu einer doppelten Leistungsgewährung



3.2.2 Auswirkungen auf die Personalbedarfsplanung

Die getrennte Aufgabenwahrnehmung beinhaltet personalwirtschaftlichen Sprengstoff



Der administrative Mehraufwand einer gAw wird nicht zu einer „Verdreifachung“ des kommunalen Aufwandes führen.

Risiko I: **Personalüberhang bei den Kommunen** bei „Rückkehr“ der kommunalen Mitarbeiter

Risiko II: **Personelle Unterausstattung der AA** zur Umsetzung des SGB II

Schon aus der heutigen Personalausstattung der ARGEn ist zu erwarten, dass es bei einer gAw zu einem Personalüberhang in den Kommunen und zu einem Personaldefizit in den Arbeitsämtern kommen wird.

Der Finanzierungsanteil für die Kommunalen Aufgaben innerhalb der ARGEn beträgt heute i.d.R. 12,6 %. Deutschlandweit sind jedoch etwa 30 % der Mitarbeiter der ARGEn Beschäftigte der Kommune (18.947 von insgesamt 60.556, SGB II Jahresbericht 2008). Das bedeutet, dass mindestens zwei Drittel der kommunalen Mitarbeiter heute in den ARGEn Bundesaufgaben übernehmen.

Sollten alle kommunalen Mitarbeiter bei Auflösung der ARGEn zurück zu den Kommunen gehen, wird dies zu einem deutlichen Personalüberhang in den Kommunen mit entsprechender Belastung der Haushalte führen. Auch der (nicht gewünschte) administrative Mehraufwand wird nicht dazu führen, alle Mitarbeiter adäquat zu beschäftigen.

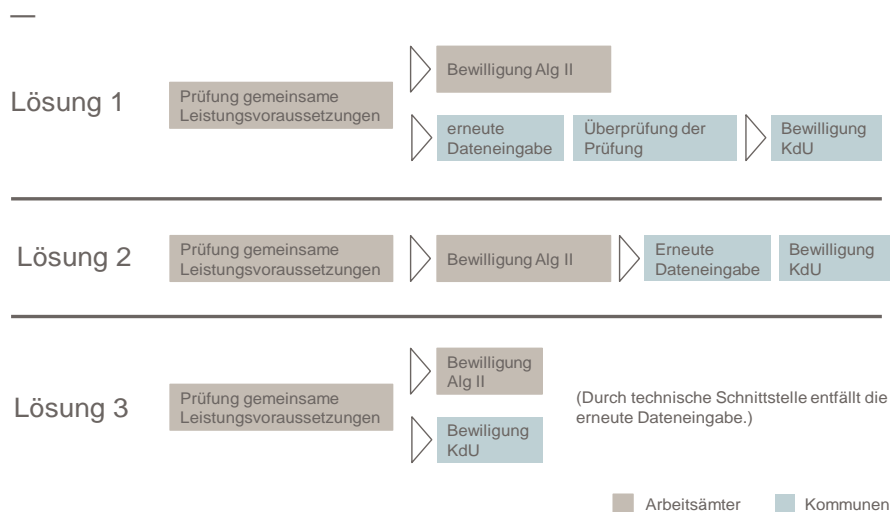
Gleichzeitig droht den Arbeitsagenturen eine Personallücke, die mit der notwendigen Qualität kurzfristig kaum geschlossen werden kann.

Reaktionen:

Der pauschale kommunale Finanzierungsanteil von 12,6 % wird von einigen Teilnehmern mit Skepsis aufgenommen. In der Praxis existieren Anteile von 10 bis zu 20 %.

3.2.3 Der Prozess der Leistungsgewährung

Drei Lösungen für den Prozess der Leistungsgewährung



Der Prozess der Leistungsgewährung kann unter den Bedingungen der gAw unterschiedlich aufwändig organisiert werden. Dafür entscheidend ist die Beantwortung von zwei Fragen:

- Werden die Kommunen sich auf das Prüfergebnis der Arbeitsagenturen verlassen oder wollen sie nachprüfen?
- Werden die Daten von der Arbeitsagentur manuell übertragen oder wird eine technische Schnittstelle eingerichtet?
- Daraus ergibt sich, dass die Lösung 3 den geringsten administrativen Aufwand erzeugt. Die Kommunen verlassen sich auf das Prüfergebnis der Arbeitsagenturen, und die Daten werden automatisch übertragen. Umgekehrt entsteht der größte Aufwand bei der Lösung 1, wenn die Kommunen selbst prüfen und die Daten manuell eingeben.

Im neuen Eckpunktepapier des BMAS vom 03.12.2009 werden die Lösungen 2 und 3 als Regelfall vorgesehen. Im Plenum wurde diskutiert, inwieweit eigene Prüfungsleistungen im Interesse der Kommunen seien und dementsprechend auch angestrebt werden sollten.

Reaktionen:

Die Mehrheit der Teilnehmer hält eine eigene Prüfung der Leistungsvoraussetzungen für erforderlich. Unklarheit herrscht über die Frage, wie weit die eigenständige Prüfung reichen soll. Im Prinzip stellt sich die Frage als eine Kosten-Nutzen-Betrachtung: Personeller Mehraufwand durch eigene Prüfung vs. Einsparungen im Bereich KdU.

3.2.4 Fallzahlenschlüssel und Personalbedarfsermittlung

Der konkrete kommunale Personalbedarf hängt von der organisatorischen Lösung ab

—

Profil des Personalbedarfs: Sachbearbeiter Leistungsgewährung

Lösung 1: KdU-Gewährung mit eigener Bedarfsprüfung
Fallzahlenschlüssel: 1:335

Lösung 2: KdU-Gewährung ohne eigene Bedarfsprüfung
Fallzahlenschlüssel: 1:500

Die Fallzahlen resultieren aus einem Benchmarking von Kommunen unter gAw, das die Berater von Nordlicht Management Consultants für die Stadt Ulm 2007 durchgeführt haben.

Eine alternative Variante ist es, die kommunale Personalausstattung mittels der bestehenden ARGE-Finanzierung festzulegen. Demnach investieren die Kommunen ihren heutigen Finanzierungsanteil gegenüber den ARGE (12,6 %) auch künftig für die Umsetzung der kommunalen Aufgaben einer gAw. Ob dieser Anteil jedoch ausreicht und auf die Kommunen keine administrativen Mehrkosten zukommen, ist zweifelhaft bis unrealistisch. Voraussetzung wäre, dass insbesondere die Leistungsgewährung ohne personellen Mehraufwand von dann zwei Organisationen realisiert wird. Grundbedingung wäre eine IT-Lösung, die flächendeckend Doppelerfassungen vermeiden würde.

Reaktionen:

Die vorgestellten Personalschlüssel lösen ein gemischtes Echo aus. Einige Teilnehmer erwarten einen deutlich höheren Personalbedarf. Andere Teilnehmer halten diese Schlüssel für realistisch.

Auch wird darauf hingewiesen, dass die Fallzahlen stark von der Betreuungssituation vor Ort abhängen (Widerspruchszahlen, Anzahl der Ergänzter und Aufstocker etc.).

Es wird weiterhin diskutiert, dass Bedarf nach klaren Fallzahlen besteht. Unsicherheit bei den Betreuungsschlüsseln produziert Unsicherheit über den zukünftigen Personalbedarf und wird es den Kommunen erschweren, Führungskräfte aus den ARGEEn anzuziehen.

3.2.5 Organisatorische Maßnahmen zur Optimierung des Personalbedarfs

Der Personalbedarf kann durch organisatorische Maßnahmen optimiert werden

—

Thema	Lösungsvorschlag
Antrag	ein „gemeinsamer“ Antrag statt „Alg II-Antrag“ + „KdU-Antrag“
Antragsannahme	„gemeinsam“: Kommune und AA
Teams	Tandems bzw. synchrone Teams zwischen Kommune und AA
IT	Schnittstelle zwischen A2LL und kommunaler Software bzw. Nutzung von A2LL
Logistik	räumliche Nähe, gemeinsames Gebäude

Reaktionen:

Zur Frage, inwieweit im Rahmen der gAw Kommunen und Arbeitsagenturen auf freiwilliger Basis kooperieren oder ganz getrennt ihre Aufgaben wahrnehmen, ergibt sich folgendes Meinungsbild:

Kooperationsbefürworter verweisen auf die Bedürfnisse der Kunden. In deren Interesse soll sich möglichst wenig ändern und es soll weiterhin angestrebt werden, Leistungen aus einer Hand zu erbringen. Daraus folgt, dass im Rahmen des verfassungsrechtlich Möglichen ein Höchstmaß an Kooperation bewahrt werden muss. Es wird auch berichtet, dass in manchen Kommunen Sachzwänge (abgeschlossene Mietverträge, keine freien Liegenschaften) dazu führen, dass auch weiterhin räumlich nah zusammen gearbeitet wird.

Kooperations skeptiker verweisen auf die Interessen der Kommunen. Es wird hinterfragt, ob es unter den Bedingungen der gAw überhaupt interessant ist, Elemente des ARGEEn-Modells zu retten. Eine klare funktionale und räumliche Trennung bietet immerhin den Vorteil, dass die Kommunen stärker wahrgenommen werden.

3.3 Sozial- und arbeitsmarktpolitische Implikationen einer gAw

3.3.1 Gestaltungsspielräume der Kommunen unter gAw

In getrennter Aufgabenwahrnehmung wird die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik entkommunalisiert

Die Kommunen verlieren ihre sozial- und arbeitsmarktpolitische Handlungsfähigkeit gegenüber SGB II-Empfängern und geraten ggf. in einen Widerspruch zu ihrem Gestaltungsanspruch.

Kommunale Verantwortung	Kommunalpolitischer Anspruch
<ul style="list-style-type: none">- passive Leistungen nach § 4 SGB II- Bereitstellung von Leistungen nach § 16 (2) SGB II	<ul style="list-style-type: none">- Sozialraumorientierung- Soziale Gestaltung bei der Zielgruppe SGB II-Empfänger- Zuweisung von Zielgruppen zu diesen Leistungen- Soziale Stabilisierung und Fallmanagement

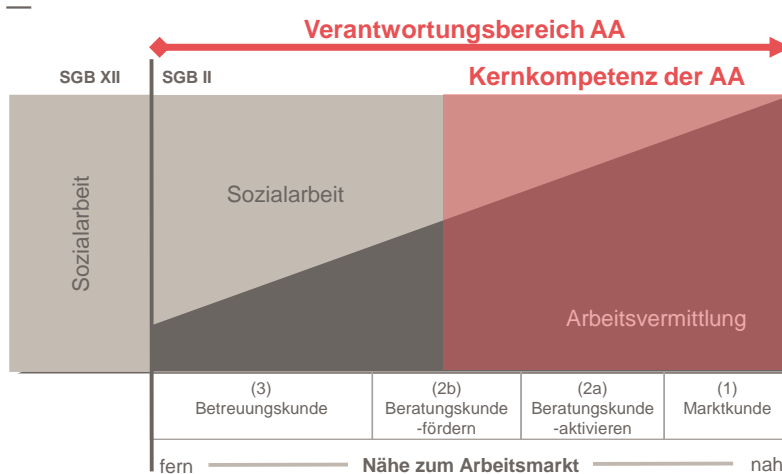
Analogie: „Mit einer KfZ-Zulassungsstelle kann auch keine kommunale Verkehrspolitik gestaltet werden.“

In getrennter Aufgabenwahrnehmung droht, dass die Kommunen in einen Widerspruch kommen zwischen ihren kommunalpolitischen Ansprüchen auf der einen und ihren realen Verantwortungen auf der anderen Seite. In getrennter Trägerschaft werden die Kommunen nur noch rudimentäre sozialpolitische Zuständigkeiten gegenüber SGB II-Empfängern haben. Im Regelfall sind dies Gewährung von passiven Leistungen nach § 4 SGB II (Kosten der Unterkunft) und die Bereitstellung von Leistungen nach § 16 (2) SGB II. Selbst die Zuweisung von Hilfeempfängern zu den kommunalen Leistungen wird i.d.R. der persönliche Ansprechpartner der Arbeitsagentur verantworten.

Diese reale Verantwortung wird nicht den heutigen gestalterischen kommunalpolitischen Ansprüchen im Bereich der Sozialpolitik gerecht. Die meisten Kommunen haben in den vergangenen Jahren ein flächendeckendes Netzwerk sozialraumorientierter Hilfeangebote mit freien Trägern entwickelt und etabliert. Diese Systeme arbeiten fallorientiert und verknüpfen die Angebote unterschiedlicher Hilfesysteme. Gerade die Überschneidungen in den Zielgruppen zwischen SGB II und SGB XIII spielen im Alltag eine besondere Rolle. Die Erwartung der Kommunalpolitik und der kommunalen Gemeinschaft an die Kommunen ist heute die, Sozialpolitik in lokalen Strukturen aktiv zu gestalten. Mit den bei gAw verbleibenden

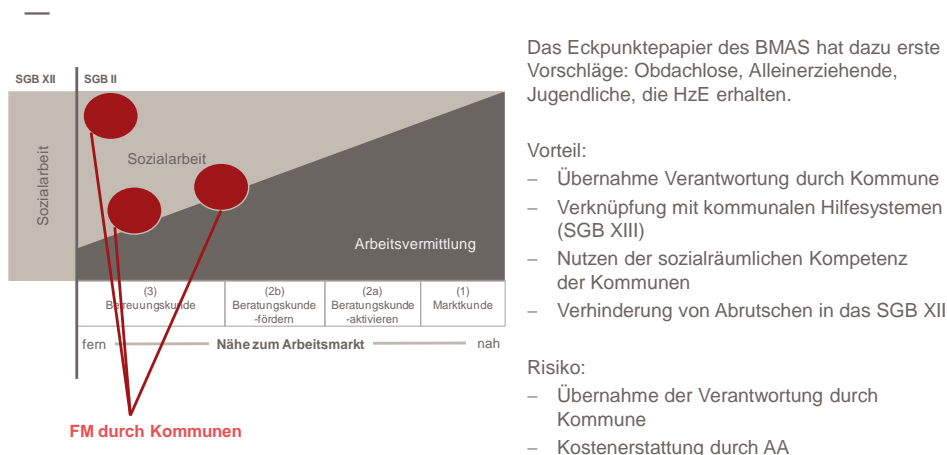
rudimentären Instrumenten des SGB II ist dies kaum mehr möglich. Das Risiko entsteht, das Kommunen in der öffentlichen Wahrnehmung politische Verantwortung für soziale Folgen tragen, auf die sie in Wirklichkeit nur sehr eingeschränkt Einfluss ausüben können.

Bei der getrennten Aufgabenwahrnehmung wird die BA zur „Bundesagentur für Arbeit UND SOZIALES“



Unter gAw werden die Arbeitsämter die gesamte Verantwortung der aktivierenden Leistungen gegenüber den SGB II-Empfängern tragen. Über ihre klassische Kernkompetenz der Arbeitsvermittlung werden sie auch das Fallmanagement von arbeitsmarktfernen Personengruppen verantworten. Die Arbeitsagenturen werden damit zum zentralen Akteur, nicht nur der lokalen Arbeitsmarktpolitik, sondern auch der lokalen Sozialpolitik. Wie eine Bundesbehörde diese Anforderungen insbesondere hinsichtlich der sozialräumlichen Orientierung umsetzen wird, wird eine zentrale Frage sein.

Eine Übernahme des Fallmanagements für bestimmte Personengruppen durch die Kommune kann fachlich sinnvoll sein.



Das Eckpunktepapier des BMAS vom 03.12.2009 sieht die Möglichkeit vor, dass die BA Kommunen mit dem Fallmanagement bestimmter Personengruppen beauftragt. Aus fachlicher Sicht kann dies sinnvoll sein. Die Kommunen haben darüber hinaus ein eigenes Interesse daran, Personengruppen zu stabilisieren, die vom „Abrutschen“ in das SGB XII bedroht sind. Auch besteht auf kommunaler Seite ein besonderes Interesse an Personengruppen, deren Fallmanagement in Verknüpfung mit kommunalen Hilfesystemen nach SGB XIII erfolgt.

Reaktionen:

Die im Eckpunktepapier vorgesehene Möglichkeit zur Übernahme des Fallmanagements für bestimmte Personengruppen durch die Kommunen wird skeptisch bewertet. Das Angebot der Übergabe bestimmter Personengruppen vermittelt den Eindruck, dass eine besonders problembehaftete Klientel an die Kommune „abgeschoben“ werden soll. Der Wunsch und die Kompetenz der Kommunen bestehen darin, wenn es zu einer Delegation kommt, auch andere Personengruppen (z.B. U25) zu betreuen. Die Frage, ob tatsächliche kommunale Handlungsmöglichkeiten entstehen, ist zudem zweifelhaft. Die Kommunen haben nur ein begrenztes Interesse, lediglich „Erfüllungsorgan“ der AA bei strikten Vorgaben zu werden. Politisch besteht das Risiko, dass der Kommune in der öffentlichen Wahrnehmung Verantwortung zugesprochen wird, die sie faktisch nicht hat. „Der Bund glaubt, die getrennte Aufgabenwahrnehmung ist die richtige Lösung - dann soll er sie auch verantworten“, so die spontane Rückmeldung eines Teilnehmers.

3.4 Strategische Positionierung: Die Vorbereitung von Vertragsverhandlungen

Vertragliche Vereinbarungen müssen im Interesse aller Beteiligten frühzeitig geschlossen werden

—

1. Strategische Positionierung der Partner: QI/2010

- Prozess der Leistungsgewährung
- Übernahme bestimmter Personengruppen durch Kommune

2. Verhandlungsaspekte QII/2010

- Leistungsgewährung, Übernahme Personengruppen
- Personalwirtschaftliche Fragen (kurz- und mittelfristig)
- Immobiliennutzung, IT-Lösungen
- Zugang zu § 16 (2) SGB II-Leistungen

Laut dem BMAS-Eckpunktepapier vom 03.12.2009 wird ein Mustervertrag entwickelt, auf dessen Basis die BA mit den Kommunen Verträge zur Ausübung der Aufgaben nach dem SGB II in gAw treffen wird.

Auf der Basis des Mustervertrags werden Verhandlungen zwischen BA und Kommunen geführt, die bereits frühzeitig vorbereitet werden sollten.

Im ersten Quartal 2010 sollten bereits Schlüsselentscheidungen zur Ausgestaltung des Prozesses der Leistungsgewährung und zur Frage der Übernahme bestimmter Personengruppen gefällt werden.

Im zweiten Quartal folgen dann die Verhandlungen über die Prozesse der Leistungsgewährung und das Fallmanagement von Personengruppen, personalwirtschaftliche Fragen, Fragen der Immobiliennutzung und der IT sowie Zugang zu Leistungen nach § 16 (2) SGB II.

3.5 Abschließende Aussprache

Die Teilnehmer sehen Personalfragen als zeitlich besonders dringend an. Bei Schließung der ARGE n und Übernahme des kommunalen Personals durch die Kommunen, müssen neue Stellen bis zur Mitte des kommenden Jahres ausgeschrieben werden. Um dies erfolgreich zu gestalten, sind die Kommunen darauf angewiesen, relativ zügig ihren Personalbedarf und das gesuchte Personalprofil zu ermitteln. Darüber hinaus sollten sich die ARGE n und Kommunen gemeinsam auf ein Vorgehen in der Personalfrage verständigen, das sowohl die Vorbereitung der Kommunen als auch

den reibungslosen Betrieb der ARGE n bis zum Jahresende 2010 absichert.

IT-Fragen sind aus Sicht der Teilnehmer aufgrund der Schnittstellenproblematik ebenso grundlegend und zeitlich dringend. Ein eigenes kommunales IT-System aufzustellen, dauert mindestens 6 Monate. Deswegen muss schnell klar sein, ob eine Lösung unter Verwendung von A2LL realisierbar ist. Eine Entscheidung sollte deutlich vor März 2010 getroffen werden.

Eine abschließende Einschätzung der Stimmungslage und Ausblick auf die kommunalpolitische Situation durch Prof. Dr. Jobst Fiedler:
Das Werkstattgespräch hat die tief sitzende Enttäuschung darüber gezeigt, dass heute eine Strukturreform zurück genommen wird, die mühsam über die letzten Jahre umgesetzt wurde und erste Erfolge feiern durfte. Der Impuls, sich abzuwenden und die neue Strukturreform durch bewusste Abgabe von Kompetenzen scheitern zu lassen, ist verständlich. Die mögliche Rückzugsstrategie der Kommunen ist jedoch politisch nicht durchsetzbar. Es führt kein Weg aus der sozialpolitischen Verantwortung der Kommunen. Deswegen ist es umso wichtiger, dass die Kommunen überlegen, mit welchen Forderungen, aber auch Angeboten, sie in Verhandlungen mit der BA gehen wollen.

4 Teilnehmer

Adden, Meinhard (Job-Center Hamburg Harburg)
Behring, Wolfgang (ARGE Pinneberg, LZ Elmshorn)
Dörband, Guido (ARGE Mecklenburg-Strelitz)
Dormeier, Gerd (Job-Center Hamburg Harburg)
Fiedler, Jobst (Hertie School of Governance)
Fislage, Georg (Hansestadt Wismar)
Frank, Kerstin (ARGE Nordvorpommern)
Fries, Karsten (ARGE Herzogtum Lauenburg)
Hänsch, Uwe (ARGE Mecklenburg-Strelitz)
Hüfken, Peter (ARGE Stralsund)
Husten, Anette (Finanzbehörde Hamburg)
Lange, Klaus-Dieter (ARGE Steinburg)
Lüdke, Bianca (ARGE Mecklenburg-Strelitz)
Mellem, Gerold (ARGE Pinneberg, LZ Elmshorn)
Neutsch, Andrea (ARGE Stralsund)
Remark, Claudia (ARGE Flensburg)
Schlenker, Jürgen (Job-Center Hamburg Harburg)
Siebeneichner, Verena (Hamburger Behörde für Wirtschaft und Arbeit)
Spitzer, Malte (Kreis Dithmarschen)
Werner, Karina (Landkreis Nordvorpommern)
Witzke, Markus (Region Hannover)

Bergmann, Tobias (Nordlicht Management Consultants)
Hildebrandt, Adam (Nordlicht Management Consultants)
Schaerffer, Christine (Nordlicht Management Consultants)
Spinner, Georg (Nordlicht Management Consultants)

5 Anlagen

Präsentation „Implikationen der getrennten Aufgabenwahrnehmung – Fallstricke und Handlungsoptionen“

Thesenpapier „Vier Fallstricke getrennter Aufgabenwahrnehmung des SGB II“