

Welche Option ergibt sich aus der Gemeinsamen Einrichtung?

—

Dokumentation der Nordlicht Werkstattgespräche /
Hamburg und Frankfurt, Juni 2010

Welche Option ergibt sich aus der Gemeinsamen Einrichtung?

–

Hamburg und Frankfurt, Juni 2010

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

Welche Option ergibt sich aus der Gemeinsamen Einrichtung?

–
Inhalt

1	Einführung und Danksagung	4
2	Gesetzliche Rahmenbedingungen der Gemeinsamen Einrichtung	6
2.1	Die Trägerversammlung entscheidet insbesondere über die organisatorischen und personalwirtschaftlichen Angelegenheiten der Gemeinsamen Einrichtung	6
2.2	Der Kooperationsausschuss entscheidet bei Pattsituationen in der Trägerversammlung, berät die Trägerversammlung und gibt Empfehlungen ab	7
2.3	Der Geschäftsführer führt hauptamtlich die Geschäfte der Gemeinsamen Einrichtung	7
2.4	Die Träger haben in ihren Aufgabenbereichen nach § 6 Absatz 1 Satz 1 oder 2 gegenüber der Gemeinsamen Einrichtung Weisungsrecht	8
2.5	Erwerbsfähigkeit und Hilfebedürftigkeit werden von der AA festgestellt	8
3	Chancen und Risiken einer Gemeinsamen Einrichtung	9
3.1	In den Bereichen Personal und Organisation wird es klarere Steuerungs- und Verantwortungsverhältnisse in der Gemeinsamen Einrichtung geben	9
3.2	Im Vergleich zu einer kommunalen Trägerschaft schreibt die Gemeinsame Einrichtung Prozesse und Strukturen fort	9
3.3	Als größtes Risiken wurden der Verlust der Zusammenarbeit „auf Augenhöhe“ sowie ein mögliches „Durchregieren“ der BA genannt	10
4	Die Vereinbarung zur Gemeinsamen Einrichtung	13
4.1	Gesetzliche Grundlage	13
4.2	Prinzipien der Zusammenarbeit können in einem gemeinsamen Leitbild vereinbart werden	15
5	Teilnehmer	17

1 Einführung und Danksagung

Im Dezember 2007 wurde vom Bundesverfassungsgericht (BVerfGE 119, 331) entschieden, dass die gemeinsame Aufgabenwahrnehmung bei der Grundsicherung für Arbeitssuchende in Form der Argen nicht mit dem Grundgesetz vereinbar sei. Mit der für den Sommer 2010 beabsichtigten Änderung von Grundgesetz und SGB II soll nun vom Gesetzgeber sichergestellt werden, dass die gemeinsame Aufgabenwahrnehmung von Agenturen für Arbeit (AA) und Kommunen fortgesetzt werden kann. Dabei wird der Regelfall eine Zusammenarbeit von AA und Kommune in einer Gemeinsamen Einrichtung sein.

Für den Großteil der deutschen Kommunen bedeutet dies, ab dem 01.01.2011 mit der AA eine Gemeinsame Einrichtung zu bilden. Vielfach ist noch unklar, welche Veränderungen damit für die Kommunen und die Zusammenarbeit mit der AA verbunden sind. Anders als bei Gründung der Argen wird es keine Arge-Verträge geben. Das Gesetz sieht allerdings vor, dass bestimmte Aspekte der Gemeinsamen Einrichtung von Kommune und AA vertraglich vereinbart werden sollen. Hier stellt sich für Kommunen u. a. die Frage, welche lokalen Besonderheiten der bisherigen Arge in einem solchen Vertrag vereinbart werden können und sollen. Nordlicht Management Consultants begleitet Kommunen bei der Entwicklung einer solchen Vereinbarung und beim Übergang in eine Gemeinsame Einrichtung.

In unserer Reihe von Werkstattgesprächen zur Neuordnung des SGB II haben wir am 10. und 16. Juni 2010 in Hamburg und Frankfurt/Main zwei Veranstaltungen zum Thema „Welche Option ergibt sich aus der Gemeinsamen Einrichtung?“ organisiert. In diesem Rahmen stellen wir erste Ideen und Konzepte zu einem Thema vor, die dann in der Diskussion mit den Teilnehmern überprüft und gemeinsam weiterentwickelt werden. Dieses Format ermöglicht es den Teilnehmern und uns, Erfahrungen und Fachwissen einzubringen und gleichzeitig neue Ideen und Anregungen mitzunehmen. Ziel der Werkstattgespräche „Welche Option ergibt sich aus der Gemeinsamen Einrichtung?“ war es, den Teilnehmern Anhaltspunkte zu liefern, welche Chancen und Risiken für Kommunen sich möglicherweise aus einer Gemeinsamen Einrichtung ergeben und welche Aspekte in einer Vereinbarung mit der AA berücksichtigt werden sollten.

Insgesamt 22 Vertreter aus Argen und Kommunen aus ganz Deutschland haben an den beiden Werkstattgesprächen teilgenommen. Auch wenn sich ein Großteil der vertretenen Kommunen auf eine Gemeinsame Einrichtung vorbereitet, waren auch Kommunen anwesend, die eine

Option anstreben oder noch keine Entscheidung getroffen haben. Die Einschätzungen der Teilnehmer, wie sich die Arbeit und die Betreuung der Langzeitarbeitslosen in einer Gemeinsamen Einrichtung verändert, waren sehr unterschiedlich. Während einige Kommunen in der Gemeinsamen Einrichtung primär eine Weiterführung der bisherigen Arge sehen oder sogar eine Verbesserung bestimmter Defizite der heutigen Strukturen erhoffen, befürchten andere einen deutlichen Verlust kommunaler Einflussmöglichkeiten und eine Verschlechterung der Zusammenarbeit mit der AA.

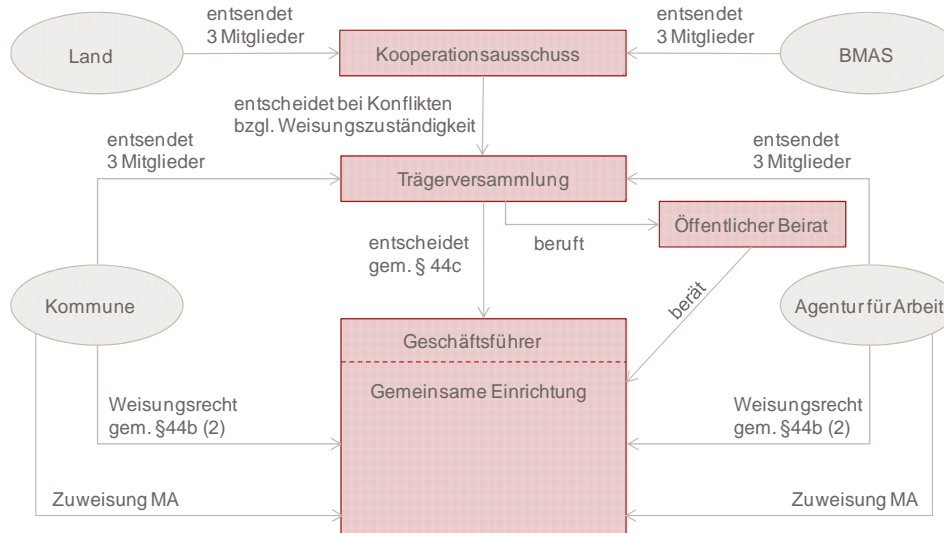
An den vorliegenden Ergebnissen waren die Teilnehmer der Werkstattgespräche maßgeblich beteiligt. Hierfür herzlichen Dank!



Tobias Bergmann / Geschäftsführer
Nordlicht Management Consultants

2 Gesetzliche Rahmenbedingungen der Gemeinsamen Einrichtung

Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende sieht als zentrale organisatorische Gremien der Gemeinsamen Einrichtung neben dem Geschäftsführer insbesondere die Trägerversammlung und den Kooperationsausschuss vor.



2.1 Die Trägerversammlung entscheidet insbesondere über die organisatorischen und personalwirtschaftlichen Angelegenheiten der Gemeinsamen Einrichtung

Die Trägerversammlung besteht je zur Hälfte aus Vertretern der Kommune und der AA. Die Trägerversammlung wählt einen Vorsitzenden. Im Konfliktfall wird er jeweils für zwei Jahre abwechselnd von der Kommune und der AA bestimmt, erstmalig aber von der AA. Aufgabe der Trägerversammlung ist es, über organisatorische, personalwirtschaftliche, personalrechtliche und personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten der Gemeinsamen Einrichtung zu entscheiden. Darüber hinaus wird in der Trägerversammlung das örtliche Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm der Grundsicherung für Arbeitssuchende unter Beachtung der Zielvorgaben der Träger abgestimmt. Dabei entscheidet die Trägerversammlung mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden mit Ausnahme der unten gekennzeichneten Fälle (*):

- Bestellung und Abberufung des Geschäftsführers (*)
- Verwaltungsablauf und Organisation
- Standortänderungen der Gemeinsamen Einrichtung

- Entscheidungen nach § 6 Absatz 1 Satz 2 und § 44b Absatz 4, ob Aufgaben durch Träger oder durch Dritte wahrgenommen werden (*)
- Ordnung in der Dienststelle und das Verhalten der Beschäftigten
- Arbeitsplatzgestaltung
- Genehmigung von Dienstvereinbarungen mit der Personalvertretung
- Stellenplan und Stellenbewirtschaftung (*)
- grundsätzliche Regelungen der innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten

Lässt sich in Fällen, in denen die Stimme des Vorsitzenden nicht entscheidend ist, keine Einigung erzielen, wird der Kooperationsausschuss befasst.

- 2.2 Der Kooperationsausschuss entscheidet bei Pattsituationen in der Trägerversammlung, berät die Trägerversammlung und gibt Empfehlungen ab

Der Kooperationsausschuss besteht aus je drei Vertretern des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der zuständigen obersten Landesbehörde. Der Kooperationsausschuss wählt einen Vorsitzenden. Kann bei der Wahl des Vorsitzenden keine Einigung erzielt werden, wird der Vorsitzende jeweils für zwei Jahre abwechselnd von BMAS und Land bestimmt, erstmalig aber vom BMAS. Der Kooperationsausschuss entscheidet bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Trägern über die Weisungszuständigkeit (§ 44e). Die Entscheidung des Kooperationsausschusses bindet die Träger. Darüber hinaus berät der Kooperationsausschuss die Trägerversammlung bei der Bestellung und Abberufung des Geschäftsführers (§ 44c Absatz 2 Satz 1) und gibt bei Weisungen der Träger in grundsätzlichen Angelegenheiten eine Empfehlung ab (§ 44b Absatz 3 Satz 4).

- 2.3 Der Geschäftsführer führt hauptamtlich die Geschäfte der Gemeinsamen Einrichtung

Der Geschäftsführer wird für fünf Jahre von der Trägerversammlung bestellt. Wenn in der Trägerversammlung keine Einigung hinsichtlich der Benennung des Geschäftsführers erzielt wird, unterbreitet der Kooperationsausschuss nach Anhörung der Träger einen Vorschlag für einen Kandidaten. Können sich die Mitglieder des Kooperationsausschusses auf keinen Vorschlag einigen oder findet die Trägerversammlung trotz Vorschlags keine Einigung, wird der Geschäftsführer abwechselnd von Kommune und AA bestimmt, erstmalig aber von der AA. Abweichend

davon erfolgt die erstmalige Bestimmung des Geschäftsführers durch den kommunalen Träger, wenn die AA erstmalig den Vorsitzenden der Trägerversammlung bestimmt hat.

2.4 Die Träger haben in ihren Aufgabenbereichen nach § 6 Absatz 1 Satz 1 oder 2 gegenüber der Gemeinsamen Einrichtung Weisungsrecht

Dies gilt nicht für den Zuständigkeitsbereich der Trägerversammlung. Vor Ausübung ihres Weisungsrechts in Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung befassen die Träger den Kooperationsausschuss, der eine Empfehlung abgibt. Nach § 6 Absatz 1 Satz 2 sind die Aufgabenbereiche der Kommune:

- kommunale Eingliederungsleistungen
- Leistungen für Unterkunft und Heizung
- Leistungen für die Erstausrüstung der Wohnung, Erstausrüstung bei Schwangerschaft und Geburt sowie für mehrtägige Klassenfahrten

2.5 Erwerbsfähigkeit und Hilfebedürftigkeit werden von der AA festgestellt

Die AA stellt gem. § 44a fest, ob ein Arbeitsuchender erwerbsfähig ist. Die Kommune kann der Feststellung widersprechen. In diesem Fall entscheidet die AA nach Einholung eines Gutachtens des zuständigen Trägers der Rentenversicherung. Die AA ist an dessen Feststellung gebunden. Bis zu einer endgültigen Entscheidung der AA oder einer gerichtlichen Entscheidung sind die Träger an die ursprüngliche Entscheidung der AA gebunden.

3 Chancen und Risiken einer Gemeinsamen Einrichtung

Die Gemeinsame Einrichtung kann bestehende Strukturen, Prozesse und Strategien fortschreiben. Durch die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen wird es aber auch zu deutlichen Veränderungen kommen. In diesem Kapitel werden die möglichen Chancen und Risiken der Veränderungen dargestellt, die von den Teilnehmern erarbeitet wurden.

3.1 In den Bereichen Personal und Organisation wird es klarere Steuerungs- und Verantwortungsverhältnisse in der Gemeinsamen Einrichtung geben

Die neuen gesetzlichen Regelungen schaffen eine Klärung der rechtlichen Situation und geben den beteiligten Akteuren ein höheres Maß an Planungssicherheit. Die nun gesetzlich sehr viel detaillierter festgelegten Weisungsbefugnisse und Zuständigkeiten der Träger führen zu klaren Steuerungs- und Verantwortungsverhältnissen.

Insbesondere im Personalbereich stellt die Gemeinsame Einrichtung eine Verbesserung gegenüber der Arge dar. Mitarbeiter werden künftig von den Trägern für fünf Jahre der Gemeinsamen Einrichtung zugewiesen. Dies schafft Kontinuität und ermöglicht längerfristige Personal- und Organisationsentwicklung. Künftig wird der Geschäftsführer Personalhoheit (mit Ausnahme des Rechtes zur Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen) und Weisungshoheit gegenüber allen Mitarbeitern der Gemeinsamen Einrichtung haben. Insbesondere im operativen Bereich wird die Rolle des Geschäftsführers gestärkt. In strategisch-inhaltlichen Fragen hingegen wird er künftig stärker an die Vorgaben der Träger gebunden sein.

Zudem wird es in der Gemeinsamen Einrichtung weiter möglich sein, auf Know-how und Dienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) zuzugreifen. Insbesondere bei der überregionalen Vermittlung, bei bundesweiten Datenerhebungen und Datenvergleich sowie beim Controlling profitieren Kommunen von der bundesweiten Vernetzung und dem Know-how der BA.

3.2 Im Vergleich zu einer kommunalen Trägerschaft schreibt die Gemeinsame Einrichtung Prozesse und Strukturen fort

Im Gegensatz zur kommunalen Trägerschaft bietet der Übergang von der Arge zur Gemeinsamen Einrichtung den Vorteil der Kontinuität. Prozesse und Strukturen der heutigen Arge bleiben weitgehend erhalten. Dies

verringert den Umstellungsaufwand und gibt sowohl Kunden als auch Mitarbeitern die Sicherheit eingespielter Abläufe. Die Fortführung der Zusammenarbeit der beiden Träger in der Gemeinsamen Einrichtung verhindert Unruhe und mögliche „Lagerbildung“ bei den Mitarbeitern von Kommune und Arbeitsagentur, deren bisherige Zusammenarbeit vor Ort in den Argen häufig als sehr erfolgreich und fruchtbar empfunden wurde.

In finanzieller Hinsicht erspart der Übergang von der Arge zu einer Gemeinsamen Einrichtung einen Großteil der Umstrukturierungskosten, die beim Übergang zu kommunaler Trägerschaft möglicherweise anfallen würden. Welche Auswirkungen das von der Bundesregierung im Juni 2010 beschlossene Sparpaket auf den SGB II Vollzug haben wird, ist bisher nicht geklärt. Es ist jedoch sehr wahrscheinlich, dass es auch im SGB II Bereich zu deutlichen Einsparungen kommen wird. Im Gegensatz zur kommunalen Trägerschaft bietet eine Gemeinsame Einrichtung die Möglichkeit, die politische Verantwortung für solche Sparmaßnahmen im SGB II Bereich zwischen Kommune und BA aufzuteilen und durch diese „Verantwortungsdiffusion“ die Konsequenzen für beide Träger abzufedern.

3.3 Als größtes Risiken wurden der Verlust der Zusammenarbeit „auf Augenhöhe“ sowie ein mögliches „Durchregieren“ der BA genannt

Durch die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen wird in vielen Bereichen die Balance zwischen Kommune und BA zugunsten der BA verschoben. Es besteht die große Befürchtung, dass die bisherige Zusammenarbeit „auf Augenhöhe“ nicht fortgeführt und stattdessen durch ein „Durchregieren“ der BA ersetzt wird.

Gemäß § 44b Absatz 3 SGB II haben die Träger – mit Ausnahme des Zuständigkeitsbereiches der Trägerversammlung – in den ihnen gesetzlich zugeschriebenen Aufgabenbereichen Weisungsbefugnis gegenüber der Gemeinsamen Einrichtung. Dadurch kann die BA in vielen Bereichen direkt – und ohne „Umweg“ über ein von beiden Trägern besetztes Gremium wie z. B. die Trägerversammlung – Entscheidungen bezüglich der Arbeit der Gemeinsamen Einrichtung treffen.

Durch die neuen gesetzlichen Regelungen wurde zwar Klarheit über die Zuständigkeiten und Befugnisse der Träger und der einzelnen Gremien geschaffen. Gleichzeitig wurde aber dadurch in einigen Bereichen der Zwang, sich zu einigen, für die beiden Träger verringert. In Ermangelung klarer gesetzlicher Richtlinien, waren die Träger in der bisherigen Arge in vielen Fällen gezwungen, sich auf gemeinsame Lösungen zu verständi-

gen, um die Funktionsfähigkeit der Organisation zu gewährleisten. Dieser „Einigungszwang“ hat vielfach zu gut ausgehandelten und an die lokalen Verhältnisse angepassten Kompromisslösungen geführt (u. a. auch individuelle Arge-Verträge). In vielen Fällen wurden in der Trägerversammlung solche Einigungen ausgehandelt. In einigen Kommunen gab es seit 2006 sogar eine kommunale Stimmenmehrheit in der Trägerversammlung. Die Kommune konnte so ihren Einfluss sicherstellen. Die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen bedeuten zum einen eine Verlagerung von inhaltlich-strategischen Entscheidungen von der Trägerversammlung zu den Trägern (insbesondere der BA). Zum anderen bedeutet die Einrichtung des Kooperationsausschusses (§ 18b) eine mögliche Verlagerung der Problemlösung aus der Trägerversammlung „nach oben“ in den von Vertretern des Landes und des BMAS besetzten Kooperationsausschuss. Eine solche Verlagerung bedeutet u. a. auch einen höheren Zeit- und Bürokratieaufwand.

Insgesamt besteht das Risiko, dass unter den neuen Rahmenbedingungen

- weniger Anreiz für ein kooperatives Zusammenarbeiten vor Ort besteht,
- die Träger in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen „durchregieren“
- der Problemlösungsprozess zunehmend auf die Bund/Land-Ebene des Kooperationsausschusses verlagert wird.

Dies würde einen Verlust kommunalen Einflusses bedeuten. Es wird insbesondere befürchtet, dass

- zentrale Vorgaben der BA ungeachtet lokaler Besonderheiten und Bedürfnisse durchgesetzt werden,
- die am SGB III orientierte Förderpraxis der BA vorrangig auf arbeitsmarktnahe und schnell vermittelbare Kunden fokussiert ist und deshalb (insbesondere vor dem Hintergrund des kürzlich beschlossenen Sparpaketes) Mittel für die Stabilisierung und Qualifizierung arbeitsmarktferner Kunden gekürzt werden. Die gleichen Bedenken gelten für die Betreuung kommunaler bzw. gemeinsamer Arbeitgeberservices.
- durch die unabhängige Entscheidungsbefugnis der Träger in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen eine stärkere Entkopplung von flankierenden und integrierenden Leistungen stattfindet.

Die Veränderung der Rolle des Geschäftsführers ist ambivalent: Zwar wird er künftig gegenüber allen Mitarbeitern Weisungsbefugnis und weitgehen-

de Personalhoheit haben, wird dabei aber an die von der Trägerversammlung in ihrem Aufgabenbereich beschlossenen Maßnahmen gebunden sein. Befürchtet wird daher, dass die Befugnisse des Geschäftsführers künftig eingeschränkt sein und primär in der Ausführung von Vorgaben der Trägerversammlung bestehen werden.

Zusätzliche Gremien bzw. Funktionen wie z. B. der Kooperationsausschuss oder der Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt verursachen finanziellen, zeitlichen und administrativen Mehraufwand.

In einer Gemeinsamen Einrichtung würden weiterhin die IT-Systeme der BA genutzt werden. Auch wenn Teile der BA-Anwendungen mittelfristig verbessert oder durch Neuentwicklungen ersetzt werden sollen (Allegro für A2LL, SAP für Finas), bedeutet dies, dass weiterhin mit einer Vielzahl von nicht durch Schnittstellen verbundenen Programmen und den jeweiligen Umgehungs-lösungen gearbeitet werden muss. Die BA nimmt dabei weiterhin durch das Design der IT-Anwendungen weitreichenden Einfluss auf viele Arbeitsprozesse.

In einer Gemeinsamen Einrichtung erfolgt wie bisher in der Arge das Controlling ausschließlich mit BA-Daten. Kommunale Daten werden nicht erhoben oder ausgewertet.

4 Die Vereinbarung zur Gemeinsamen Einrichtung

Zur Gründung der Gemeinsamen Einrichtung wird anders als bei der Gründung der Argen kein Vertrag geschlossen. Dennoch sieht § 44b des SGB II vor, dass die Träger bestimmte Aspekte der Gemeinsamen Einrichtung vertraglich vereinbaren. Hier stellt sich für Kommunen die Frage, welche Punkte vereinbart werden können und sollten, z. B. die Festschreibung bestimmter lokaler Besonderheiten der bisherigen Arge.

4.1 Gesetzliche Grundlage

§ 44b Absatz 2 des SGB II regelt:

„Die Träger bestimmen den Standort sowie die nähere Ausgestaltung und Organisation der Gemeinsamen Einrichtung durch Vereinbarung. Die Ausgestaltung und Organisation der Gemeinsamen Einrichtung soll die Besonderheiten der beteiligten Träger, des regionalen Arbeitsmarktes und der regionalen Wirtschaftsstruktur berücksichtigen. Die Träger können die Zusammenlegung mehrerer gemeinsamer Einrichtungen zu einer gemeinsamen Einrichtung vereinbaren.“

Der dem Gesetz beigefügte Erläuterungstext führt weiter aus:

„Die grundlegenden Entscheidungen über Organisationsstruktur, Organe sowie Aufgaben und Befugnisse der Gemeinsamen Einrichtung erfolgen durch dieses Gesetz. Die nähere Ausgestaltung des gesetzlich vorgegebenen Rahmens und die Bestimmung des Standorts der Gemeinsamen Einrichtung bleiben der Vereinbarung der Träger überlassen.“

In einer Vereinbarung können demnach in jedem Fall geregelt werden: Standort, nähere Ausgestaltung und Organisation der Gemeinsamen Einrichtung.

Mögliche Aspekte, die zum **Standort** vereinbart werden können, sind:

- Festlegung der Standorte bzw. einer Mindestanzahl an Standorten. Dies kann unterschiedlich detailliert geregelt werden: Es kann der Ort/ das Stadtviertel des Standortes oder sogar die genaue Liegenschaft festgelegt werden.
- Festlegung von Spezialstandorten (z. B. für Jugendliche, Obdachlose, Schwerbehinderte, etc.)
- Festlegung bestimmter Prinzipien für die Auswahl von Standorten, z. B. besondere Präsenz in sozialen Brennpunkten, Nähe zu kommunalen Leistungen/Sozialämtern, etc.

- Festlegung, welche Leistungen in welchen Standorten angeboten werden (Bieten alle Standorte das komplette Leistungsspektrum an, oder gibt es auch z. B. Annahmestellen für Anträge, die aber keine Leistung/ Vermittlung bearbeiten?)
- Festlegung der Öffnungszeiten, z. B. einheitliche Öffnungszeiten für alle Standorte, Spätsprechstunden für „Aufstocker“, etc.

Auch zur **Organisation** der Gemeinsamen Einrichtung gibt es eine Vielzahl möglicher Vereinbarungspunkte:

- Festlegung bestimmter Strukturen und Prozesse (z. B. Eingangszone, Fallmanagement, etc.)
- Festlegung bestimmter organisatorischer Teams und „Spezialteams“ (z. B. für Jugendliche, Zeitarbeit, Alleinerziehende, etc.)
- Festlegung eines eigenen Arbeitgeberservices
- Festschreiben von bisherigen Maßnahmen und lokalen Besonderheiten, die möglicherweise von den zentralen Vorgaben der BA abweichen (z. B. Sachbearbeiter weiterhin direkt erreichbar statt Callcenter) und die bewahrt werden sollen
- Fortführung spezieller Einrichtungen, z. B. Obdachlosenbetreuung, Frauenhäuser, Übergangswohnheime für Migranten
- Festlegung einer engen Verknüpfung zu Jugendhilfe und sozialintegrativen Leistungen

Als weitere Regelungspunkte zur **näheren Ausgestaltung** der Gemeinsamen Einrichtung wurden von den Teilnehmern genannt:

- Beibehalten der bisherigen Betreuungsstufen
- Vereinbarung zum gesetzlich nicht geregelten Betreuungsschlüssel für den Bereich Leistung
- Einsatz lokaler Software-Anwendungen
- gegenseitiges Abstimmen der Zielvereinbarungen der Träger
- Modalitäten des Controlling der Gemeinsamen Einrichtung (Steuerungsunterstützung der BA auch für die Kommune; Erhebung und Auswertung von für die Kommune relevanten Daten)
- gemeinsame Qualifizierungsplanung und Personalentwicklung
- Vereinbarung zum Modus der Stellenbesetzung in der Gemeinsamen Einrichtung, ggf. Vereinbarung eines festen Stellenplans oder eines prozentualen Besetzungsrechts für die Träger
- Klärung von Haftungs- und Regressverantwortung
- Modus der Auswahl von Bildungsträgern, z. B. Verzicht auf das Regionale Einkaufszentrum (REZ) der BA

- Regelung des Widerspruchsverfahrens bei Feststellung von Erwerbsfähigkeit und Hilfebedürftigkeit
- Umgang mit bestehenden Vereinbarungen/Verträgen zwischen den Trägern sowie mit Dritten (z. B. Träger von Maßnahmen)
- Unterstützung der kommunalen Steuerung durch die BA (Erhebung und Auswertung kommunaler Daten)
- Regelungen bezüglich des Dienstleistungskatalogs der BA sowie der Overheadkosten, die der Kommune in Rechnung gestellt werden

Inkrafttreten, Vertragsdauer und Kündigung der Vereinbarung können unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Vereinbarung selbst geregelt werden. Für den Fall einer erfolgreichen Antragstellung zu kommunaler Trägerschaft sollte die Hinfälligkeit der Vereinbarung in einer entsprechenden Klausel festgelegt werden.

Wichtig ist es, für die Vereinbarung eine ausgewogene „Detailtiefe“ zu finden: Wichtige Aspekte sollten explizit geregelt werden. Gleichzeitig sollte die Vereinbarung nicht alle Aspekte bis ins letzte Detail regeln, da sonst starre Strukturen zu befürchten sind, die sich später schwer ändern oder anpassen lassen und möglicherweise bei Änderung die gesamte Vereinbarung erneut auf den Prüfstand heben.

Neben den gesetzlichen Regelungen stellen die Software-Systeme der BA eine weitere Einschränkung für die Gestaltungsmöglichkeiten einer Vereinbarung dar: Es gilt zu prüfen, welche Strukturen und Prozesse durch die Software vorgegeben werden und daher faktisch nicht verhandelbar sind.

Ein von den Teilnehmern genanntes Problem war das vielerorts mangelnde Interesse der BA an Verhandlungen und somit der fehlende Vertragspartner für eine Vereinbarung. Für dieses Problem konnte auch im Austausch der Teilnehmer und in der Diskussion keine Lösung gefunden werden.

- 4.2 Prinzipien der Zusammenarbeit können in einem gemeinsamen Leitbild vereinbart werden

Zusätzlich zu der gesetzlich vorgesehenen Vereinbarung können die Träger Prinzipien für ihre Zusammenarbeit vereinbaren, z. B. in einer Präambel oder einem Leitbild. Ein solches Leitbild ist nicht einklagbar, stellt jedoch eine gegenseitig anerkannte Grundlage für die Zusammen-

arbeit dar und hält die Intentionen und Absprachen fest, mit denen die Träger in die Gemeinsame Einrichtung gehen.

Mögliche Punkte für die Prinzipien der Zusammenarbeit können sein:

- Die Gemeinsame Einrichtung wurde mit dem Willen gegründet, eine in allen Fragen gleichberechtigte Partnerschaft der Träger zu realisieren.
- Feste Absicht der Träger ist es, nicht den Kooperationsausschuss anzurufen.
- Die Kommune erhält das Vorschlagsrecht für den 1. Geschäftsführer der Gemeinsamen Einrichtung.
- Die AA verzichtet auf den Vorsitz der Trägerversammlung.
- Beschlüsse werden einstimmig gefällt.
- Ziel ist es, das örtliche Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm durch die Träger zu vereinbaren.

5 Teilnehmer

Die vorliegenden Ergebnisse sind nicht allein Ergebnisse von Nordlicht Management Consultants, sondern wurden gemeinsam mit den Teilnehmern der Werkstattgespräche erarbeitet.

Dafür vielen Dank an:

Andrasch, Elke (Kreis Segeberg)
Baustian, Gudrun (Behörde für Wirtschaft und Arbeit)
Dietz, Alfred (Jobcenter Stadt Karlsruhe)
Engelhard, Alexander (Stadt Wuppertal)
Fahrenholz, Edith (Landkreis Diepholz)
Fislage, Georg (Stadt Wismar)
Hartmann, Wolfgang (ARGE Arbeit und Grundsicherung Würzburg)
Helle, Reinhard (Arbeit Hellweg Aktiv (AHA))
Knapp, Horst-Rigo (Arbeitsgemeinschaft Saarbrücken)
Krause, Jürgen (Jobcenter Stadt Karlsruhe)
Krebs, Frank (Landkreis Harburg)
Lange, Klaus-Dieter (Leistungszentrum für Arbeitsuchende Steinburg)
Masresha, Christina (ARGE Darmstadt)
Müller, Guido (Integrations- u. Leistungs-zentrum Havelland)
Prinzler, Matthias (Landratsamt Starnberg)
Rein, Norbert (ARGE SGB II Erfurt)
Remark, Claudia (Arbeitsgemeinschaft Flensburg)
Reuter, Gunnar (Landratsamt Nordhausen)
Schröder, Sabine (Kreis Ostholstein)
Siebeneichner, Verena (Behörde für Wirtschaft und Arbeit)
Soboll, Rene (Stadt Gera)
Unger, Thomas (ARGE SGB II Erfurt)
von der Heide, Monika (Landkreis Harburg)

Bergmann, Tobias (Nordlicht Management Consultants)
Fiedler, Jobst (Nordlicht Management Consultants)
Mötteli, Daniel (Nordlicht Management Consultants)
Schaerffer, Christine (Nordlicht Management Consultants)
Wiebel, Esther (Nordlicht Management Consultants)