

Nordlicht Management Consultants

Implikationen der getrennten Aufgabenwahrnehmung – Fallstricke und Handlungsoptionen

—

Nordlicht-Werkstattgespräch
Hamburg / 7. Dezember 2009

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%)

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.

Getrennte Aufgabenwahrnehmung führt zu einer doppelten Leistungsgewährung

—

ARGE/Option

Ein Mitarbeiter bearbeitet und bescheidet den Antrag (Leistungen des Bundes und der Kommune).



Ein Prozess ohne weitere Schnittstellen

getrennte Aufgabenwahrnehmung

Zwei Mitarbeiter bearbeiten und bescheiden den Antrag:

- Der Mitarbeiter der AA bearbeitet und bescheidet die Bundesleistung (insb. Alg II).
- Der Mitarbeiter der Kommune bearbeitet und bescheidet die kommunale Leistung (insb. KdU).



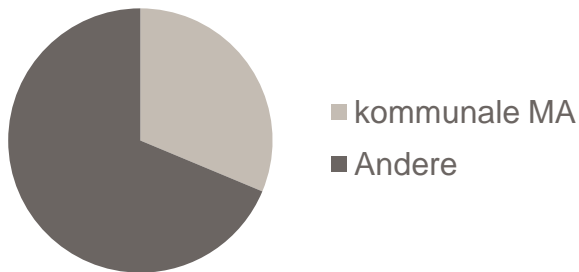
Zwei Prozesse mit verschiedenen Schnittstellen

Die getrennte Aufgabenwahrnehmung beinhaltet personalwirtschaftlichen Sprengstoff

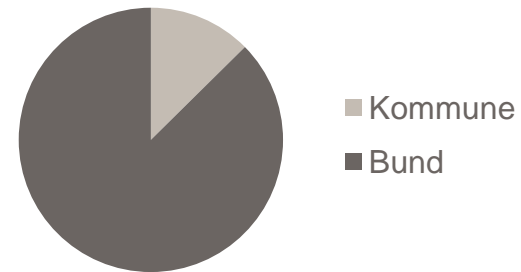
Bundesweit sind etwa **1/3** der Beschäftigten der ARGEen kommunale Mitarbeiter.

Der Anteil kommunaler Aufgaben beträgt in den ARGEen **12,6 %**.

Personalstruktur



Aufgabenstruktur

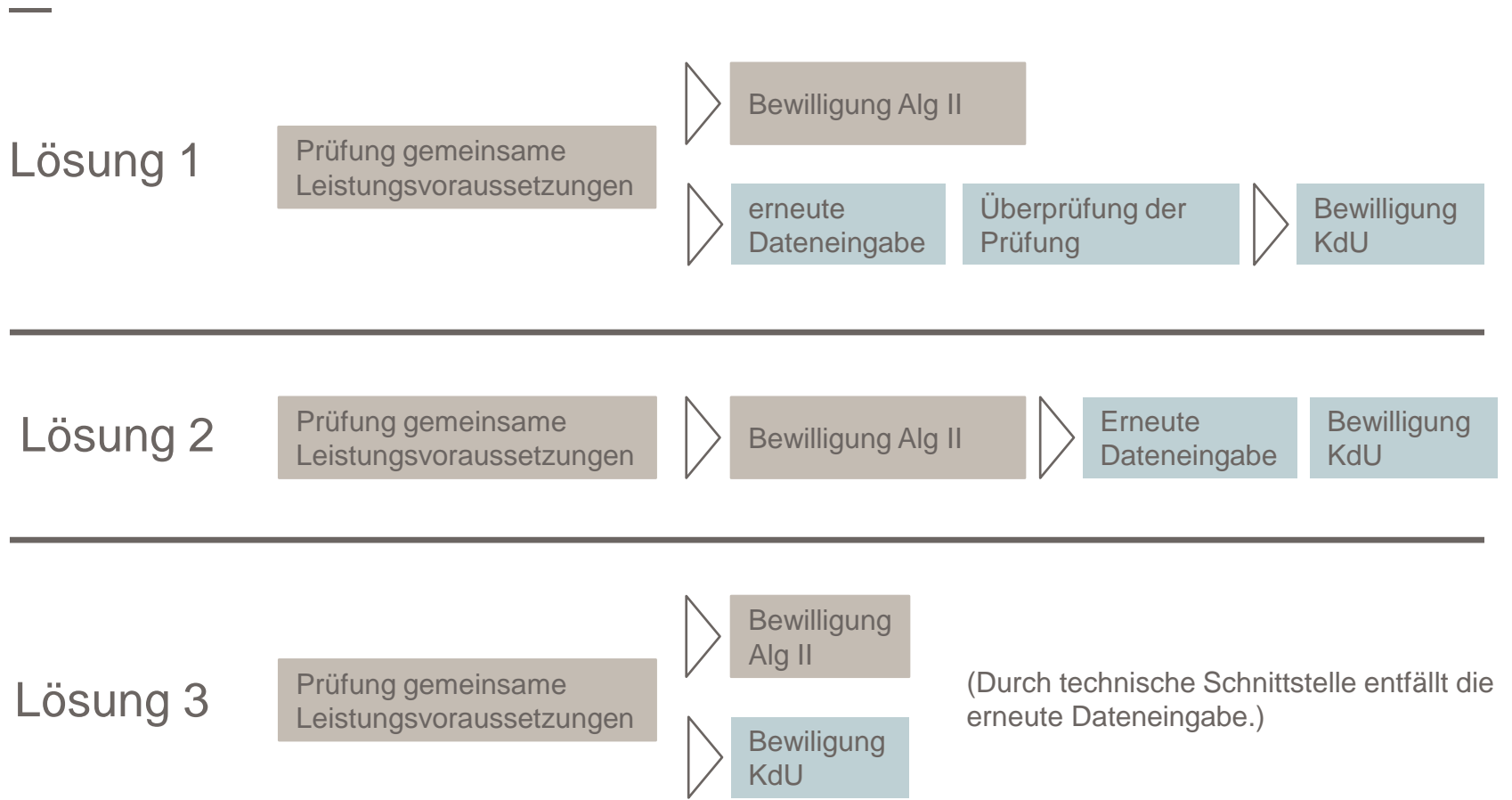


Der administrative Mehraufwand einer gAw wird nicht zu einer „Verdreifachung“ des kommunalen Aufwandes führen.

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

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

Drei Lösungen für den Prozess der Leistungsgewährung



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.

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

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

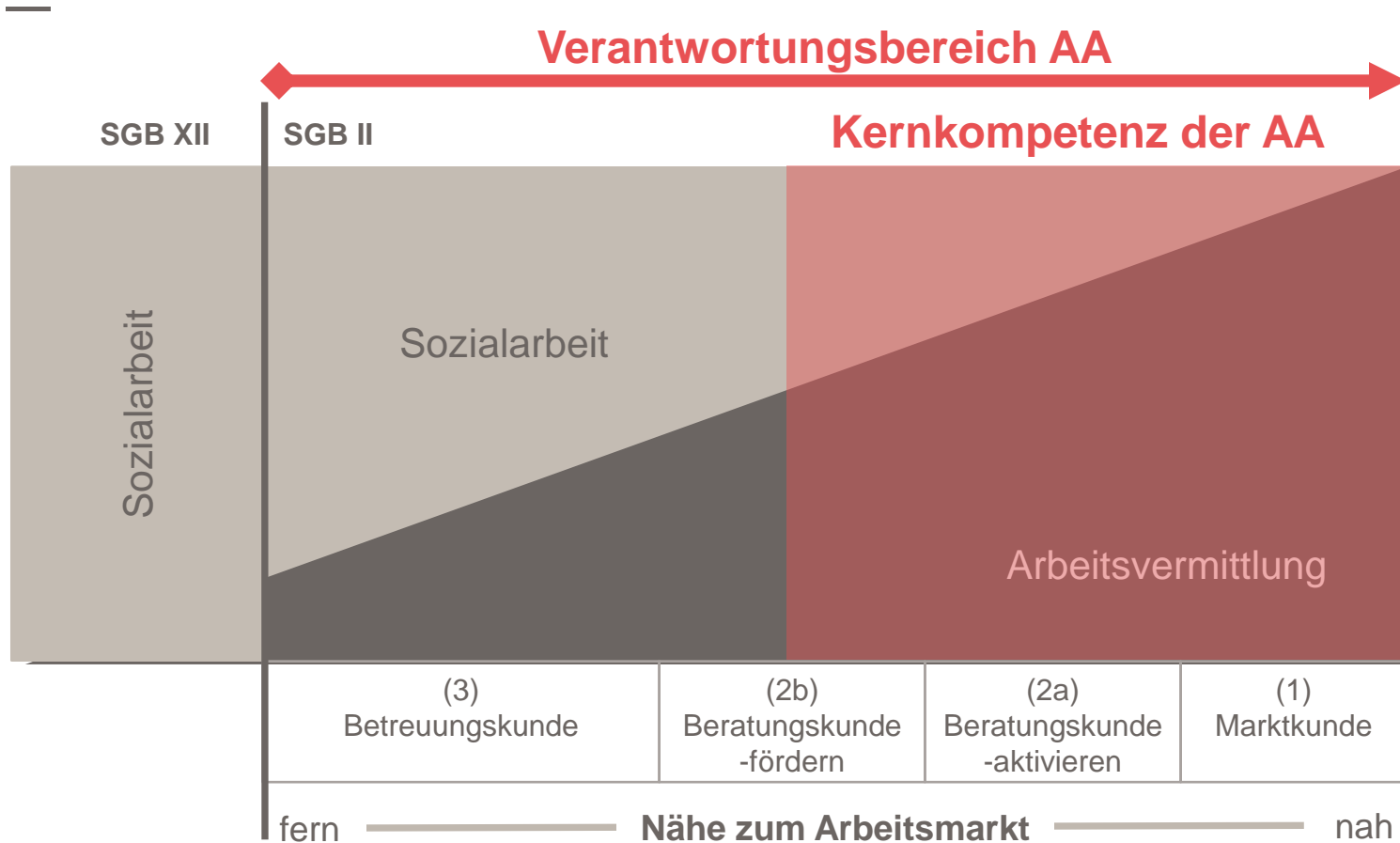
- passive Leistungen nach § 4 SGB II
- Bereitstellung von Leistungen nach § 16 (2) SGB II

Kommunalpolitischer Anspruch

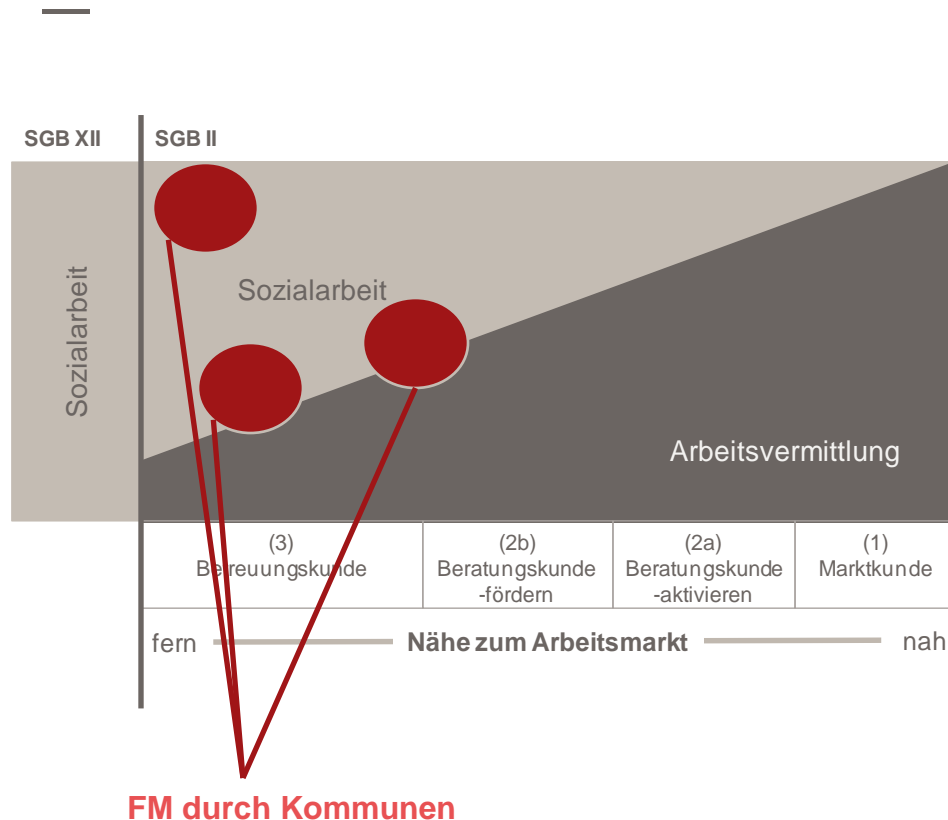
- Sozialraumorientierung
- Soziale Gestaltung bei der Zielgruppe SGB II-Empfänger
- Zuweisung von Zielgruppen zu diesen Leistungen
- Soziale Stabilisierung und Fallmanagement

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

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



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



Das Eckpunktepapier des BMAS hat dazu erste Vorschläge: Obdachlose, Alleinerziehende, Jugendliche, die HzE erhalten.

Vorteil:

- Übernahme Verantwortung durch Kommune
- Verknüpfung mit kommunalen Hilfesystemen (SGB XIII)
- Nutzen der sozialräumlichen Kompetenz der Kommunen
- Verhinderung von Abrutschen in das SGB XII

Risiko:

- Übernahme der Verantwortung durch Kommune
- Kostenerstattung durch AA

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

Materialsammlung

—

Mit Auflösung der ARGEn droht ein deutlicher Personalüberhang in den Kommunen und eine ebenso große personelle Unterausstattung in der Bundesagentur für Arbeit

Potentieller Personalüberhang in allen deutschen Kommunen zusammen:

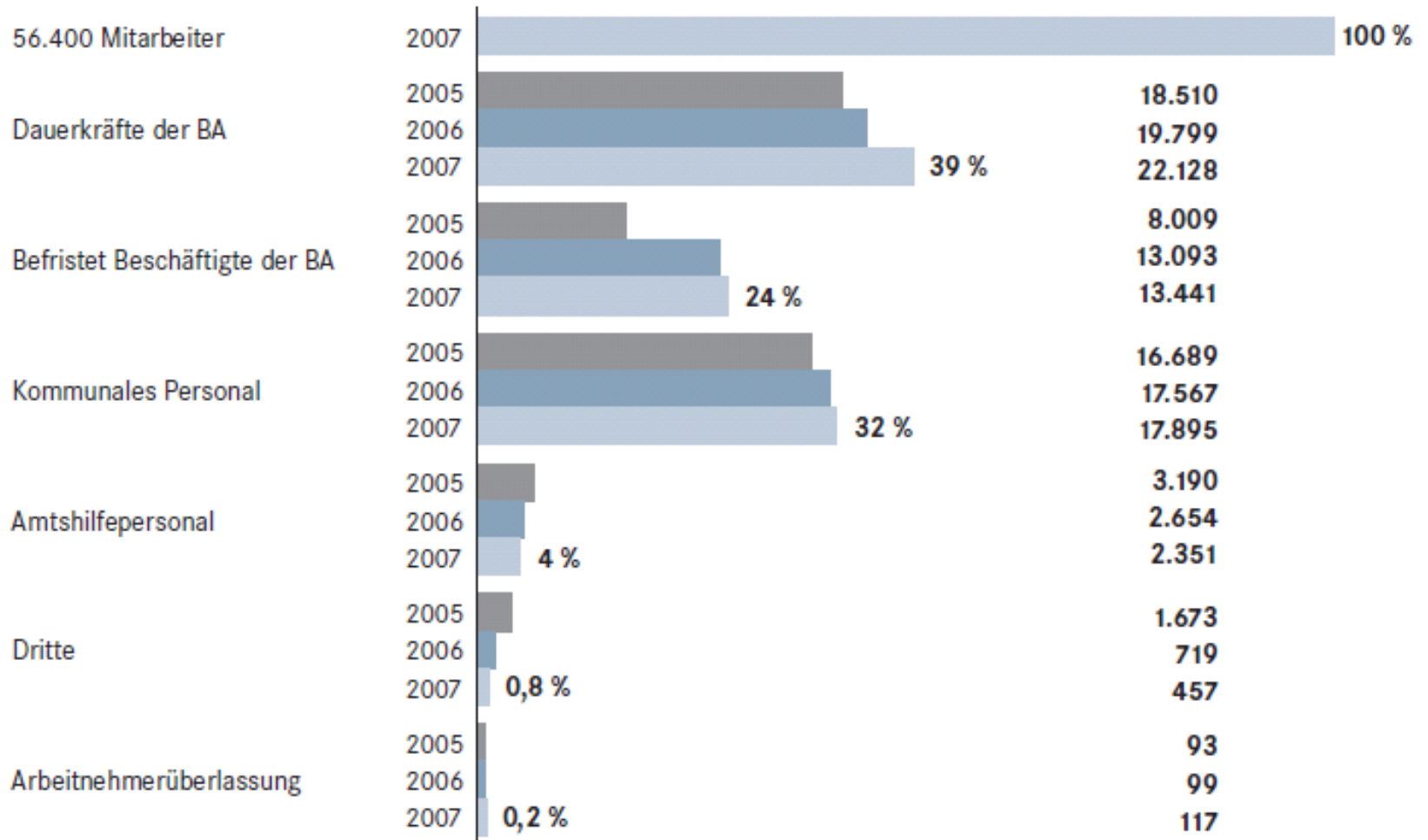
Bedarfs-gemeinschaften	kommunale MA Ist (VzÄ)	Personal-schlüssel	kalkulierter Personalbedarf		kalkulierter Personalüberhang
3.330.000	18.947	335	KdU + Bedarf	9.940	9.007
		500	KdU ohne Bedarf	6.660	12.287
		680	ohne Mehraufwand	4.897	14.050

Potentielle personelle Unterausstattung der Bundesagentur für Arbeit:

MA insgesamt (VzÄ)	kommunale MA Ist (VzÄ)	Personalbedarf AA (VzÄ)	Personelle Lücke AA (VzÄ)
60.556	18.947	52.926	11.317

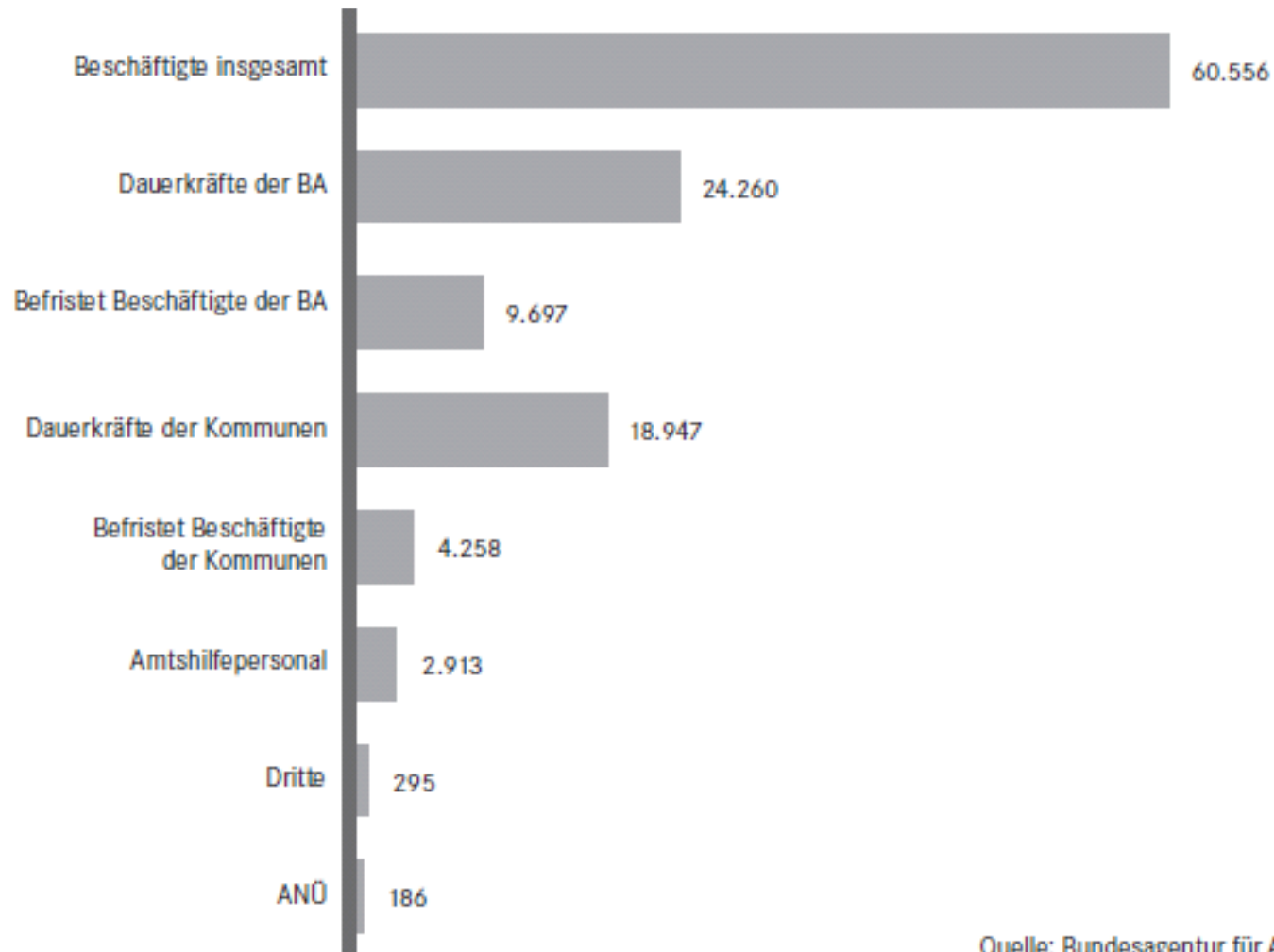
Die BA kann bei Auflösung der ARGEn 12,6% ihrer Mitarbeiter einsparen, ohne dass die Prozesse in den Arbeitsagenturen Schaden nehmen. Wenn 100% der kommunalen Mitarbeiter in die Kommunen zurückkehren, entsteht in den Arbeitsagenturen jedoch eine personelle Lücke von insgesamt 11.317 MA.

Veränderung der Mitarbeiterkapazitäten (VzÄ) in den ARGEn nach Herkunft des Personals Ende 2005 bis Ende 2007



Quelle: Personalmonitoring der BA.

Mitarbeiterkapazitäten (VzÄ) in den ARGEn nach Herkunft des Personals Ende 2008



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Auflistung der 23 Kommunen in getrennter Aufgabenwahrnehmung 2009

—

Ahrweiler

Alb-Donau-Kreis

Altenburger Land

Altmarkkreis Salzwedel

Calw

Celle

Enzkreis

Freudenstadt

Heilbronn, Stadt

Karlsruhe

Lüchow-Dannenberg

Landkreis München

Passau, Stadt

Ravensburg

Rhein-Neckar-Kreis

Rottweil

Saalkreis

Schmalkalden-Meiningen

Schwarzwald-Baar-Kreis

Straubing-Bogen

Uelzen

Ulm, Universitätsstadt

Wesermarsch