Neuorganisation SGB II

Die Organisationsmodelle

Optimiertes Jobcenter
und
zugelassener kommunaler Träger
(Optionskommune)

im Überblick

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort S. 2

2. Auf einen Blick

2.1 Aktuelle Arbeitsmarktdaten S. 3
2.2 Finanzeckdaten S. 4
2.3 Personalressourcen S. 5
2.4 Vergleich der Organisationsmodelle S. 7
2.5 Eignungskriterien für die Option S. 8

3. Vor-/Nachteilsbetrachtung

3.1 Pro und Contra im Detail (Synopse) S. 9
3.2 Kostenschätzung für die Umstellung auf die Option S. 16
3.3 Zusammenfassung S. 19

1. Vorwort

Am 01.01.2005 wurden durch das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt die Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe zu einer einheitlichen Leistung der Grundsicherung für Arbeitsuchende zusammengeführt. Damit wurde eine einheitliche bedürftigkeitsabhängige und steuerfinanzierte Leistung für erwerbsfähige Hilfebedürftige geschaffen.
Träger der nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) zu erbringenden Leistungen für den Lebensunterhalt, für die Sicherung der Unterkunft einschl. Heizung, für sozialflankierende Leistungen und zur Eingliederung in Arbeit sind die Bundesagentur für Arbeit und die Kommunen.

Der Kreis Unna hat sich seinerzeit entschlossen, mit der Bundesagentur für Arbeit eng zu kooperieren und die Verwaltungskompetenzen im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft (ARGE) miteinander zu verzahnen. Der Vertrag über die Gründung und Ausgestaltung der ARGE für den Kreis Unna wurde am 03.12.2004 unterzeichnet.

Das Bundesverfassungsgericht hat am 20.12.2007 entschieden, dass die Form der gemeinsamen Aufgabenwahrnehmung nicht mit dem Grundgesetz vereinbar ist und dem Bundesgesetzgeber aufgegeben, die Aufgabenerledigung nach dem SGB II zum 01.01.2011 rechtlich neu zu regeln.

Auf der Grundlage der Ergebnisse einer interfraktionellen Arbeitsgruppe von Bund und Ländern zur Neuorganisation des SGB II hat das Bundeskabinett am 31.03.2010 beschlossen, mit einer Grundgesetzänderung sicherzustellen, dass die gemeinsame Aufgabenwahrnehmung von Agenturen für Arbeit und Kommunen in „Optimierten Jobcentern“ fortgesetzt werden kann.
Außerdem ist vorgesehen, dass die seit dem 01.01.2005 für alle Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende zuständigen 69 zugelassenen kommunalen Träger (Optionskommunen) diese Aufgabe unbefristet wahrnehmen können. Darüber hinaus sollen auf Antrag bundesweit weitere 41 kommunale Träger für eine alleinige Aufgabenwahrnehmung zugelassen werden.

Der Kreistag des Kreises Unna hat sich bereits in seiner Sitzung am 15.12.2009 mit der anstehenden Neuorganisation des SGB II beschäftigt und sich hinsichtlich der künftigen Organisation des SGB II im Kreis Unna für das Optionsmodell ausgesprochen. Zum damaligen Zeitpunkt war die getrennte Aufgabenwahrnehmung als Regelmodell und eine Entfristung der 69 kommunalen Optionen vorgesehen.

Die nunmehr von der Bundesregierung vorgelegten Gesetzentwürfe haben dazu geführt, dass sich der Kreistag am 23.03.2010 für die Einsetzung eines interfraktionellen Arbeitskreises entschieden hat. Dieser soll sich inhaltlich mit den Vorschlägen der Bundesregierung zur Neuorganisation der SGB II-Verwaltung beschäftigen und diesbezüglich notwendige Beschlüsse des Kreistages für die Umsetzung im Kreis Unna vorbereiten.

Die nachfolgenden Unterlagen informieren einerseits über die grundgesetzlich möglichen Organisationsformen und setzen sich zum anderen neutral mit den Inhalten der gegebenen Varianten auseinander.

2.1 Aktuelle Arbeitsmarktdaten Unna

Arbeitslosenquote in Prozent

Gesamt	SGB III	SGB II
10,3	2,6	7,7

(Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Kreisdaten – Aktueller Report für Kreise und kreisfreie Städte, Berichtsmonat März 2010)

Kundenentwicklung

	März 2009	März 2010
Arbeitslose insgesamt	19.940	21.136
Arbeitslose SGB II	14.695	15.830

(Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Kreisdaten – Aktueller Report für Kreise und kreisfreie Städte, Berichtsmonat März 2010)

	Dez. 2008	Dez. 2009
Bedarfsgemeinschaften	18.340	19.976
Personen in Bedarfsgemeinschaften	37.408	39.665
Erwerbsfähige Hilfebedürftige	26.154	28.205

(Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) – Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder – Daten nach einer Wartezeit von 3 Monaten)

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte / Pendlerströme

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Wohnort im Kreis Unna	126.936
- davon Auspendler (Arbeitsort außerhalb des Kreises)	63.690

50,17% der Erwerbstätigen aus dem ARGE-Bezirk Kreis Unna arbeiten außerhalb dieses Bezirks

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort im Kreis Unna	103.127
- davon Einpendler (Wohnort außerhalb des Kreises)	39.881
Saldo	23.809

(Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte – nach Gemeinden, Kreisen – mit Pendlerdaten, Stand: 30.06.2009)

2.2 Finanzeckdaten

Budget	2008	2009
Gesamt, davon:	229,9 Mio. €	240,9 Mio. €
Regelleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts	98,0 Mio. €	99,8 Mio. €
Leistungen für Unterkunft und Heizung sowie einmalige Leistungen	77,9 Mio. €	81,2 Mio. €
Leistungen zur Eingliederung in Arbeit	28,9 Mio. €	33,2 Mio. €
Sonderprogramme (Joboffensive 50+, Gute Arbeit für Alleinerziehende)	1,3 Mio. €	2,2 Mio. €
Verwaltungskosten (Personal- und Sachkosten)	23,8 Mio. €	24,5 Mio. €

Finanzströme	2008	2009
Bund gesamt, davon:	170,7 Mio. €	176,5 Mio. €
Regelleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (100 %)	98,0 Mio. €	99,8 Mio. €
Leistungen für Unterkunft und Heizung (2008 = 28,6%, 2009 = 25,3%)	21,7 Mio. €	19,9 Mio. €
Leistungen zur Eingliederung in Arbeit und Sonderprogramme (100%)	30,2 Mio. €	35,4 Mio. €
Verwaltungskosten (Personal- und Sachkosten) (87,4%)	20,8 Mio. €	21,4 Mio. €
Kreis Unna gesamt, davon:	59,3 Mio. €	64,3 Mio. €
Leistungen für Unterkunft und Heizung (2008 = 71,4%, 2009 = 74,7%)	54,1 Mio. €	58,6 Mio. €
einmalige Leistungen	2,2 Mio. €	2,6 Mio. €
Verwaltungskosten (12,6%)	3,0 Mio. €	3,1 Mio. €

2.3 Personalressourcen

Beschäftigte nach Anstellungsträger (Stand März 2010)

Agentur für Arbeit	Dortmund	53
	Hamm	227
	gesamt	**280**
Kommunen	Kreis Unna	28
	Stadt Bergkamen	20
	Gemeinde Bönen	5
	Stadt Fröndenberg/Ruhr	5
	Gemeinde Holzwickede	5
	Stadt Kamen	15
	Stadt Lünen	36
	Stadt Schwerte	5
	Stadt Selm	14
	Kreisstadt Unna	24
	Stadt Werne	8
	gesamt	**165**
Amtshilfen		10
	ARGE Kreis Unna gesamt	**455**

2.3 Personalressourcen

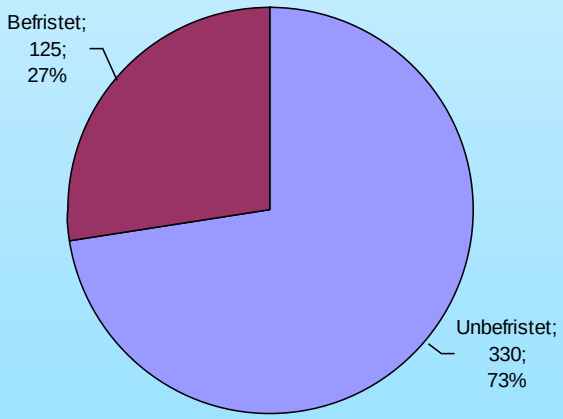
Befristungen

Unbefristet	330
Befristet, davon:	125
Geschäftsführung und Stäbe	11
Leistungsgewährung	40
Markt und Integration	74

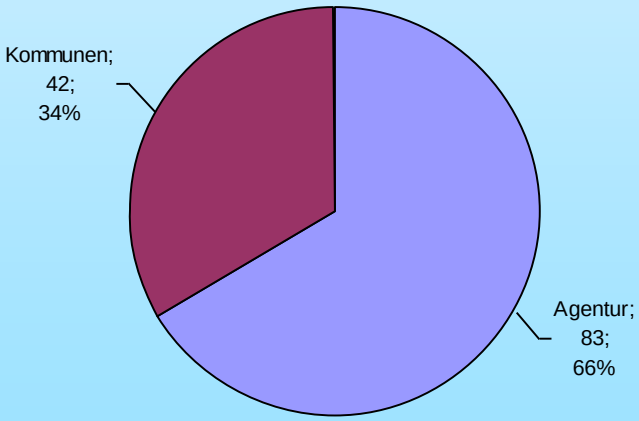
Befristungen nach Anstellungsträger

Agentur für Arbeit	83
Kommunen	42

Befristungsanteil

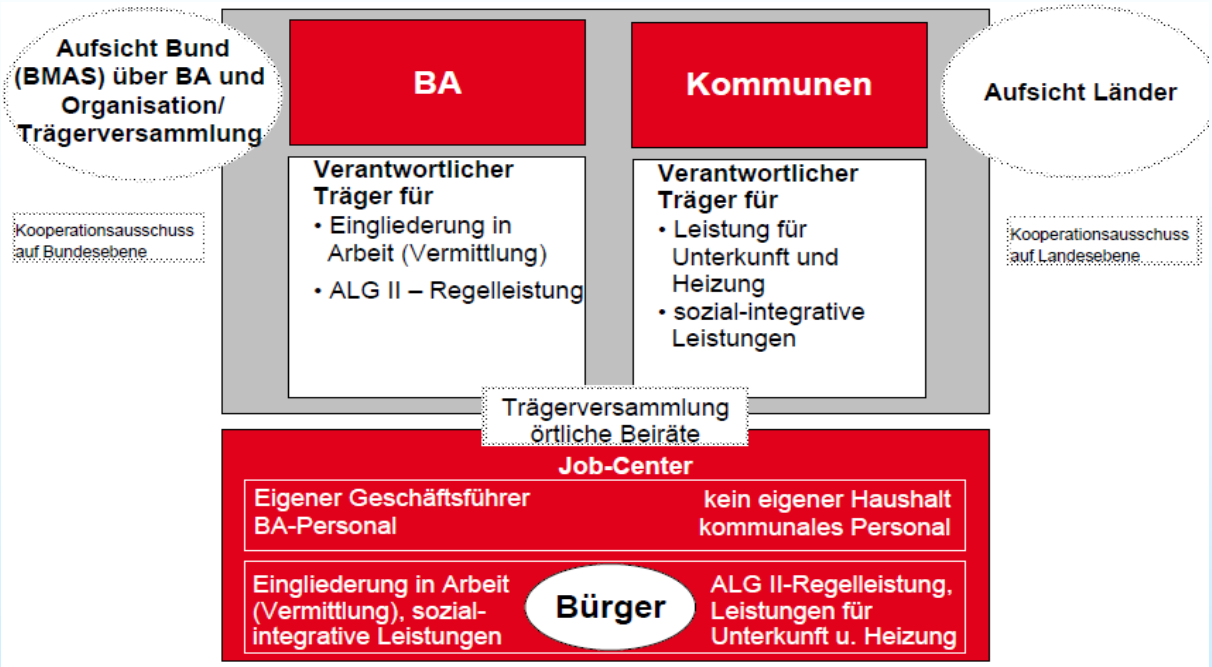


Anteil nach Anstellungsträger

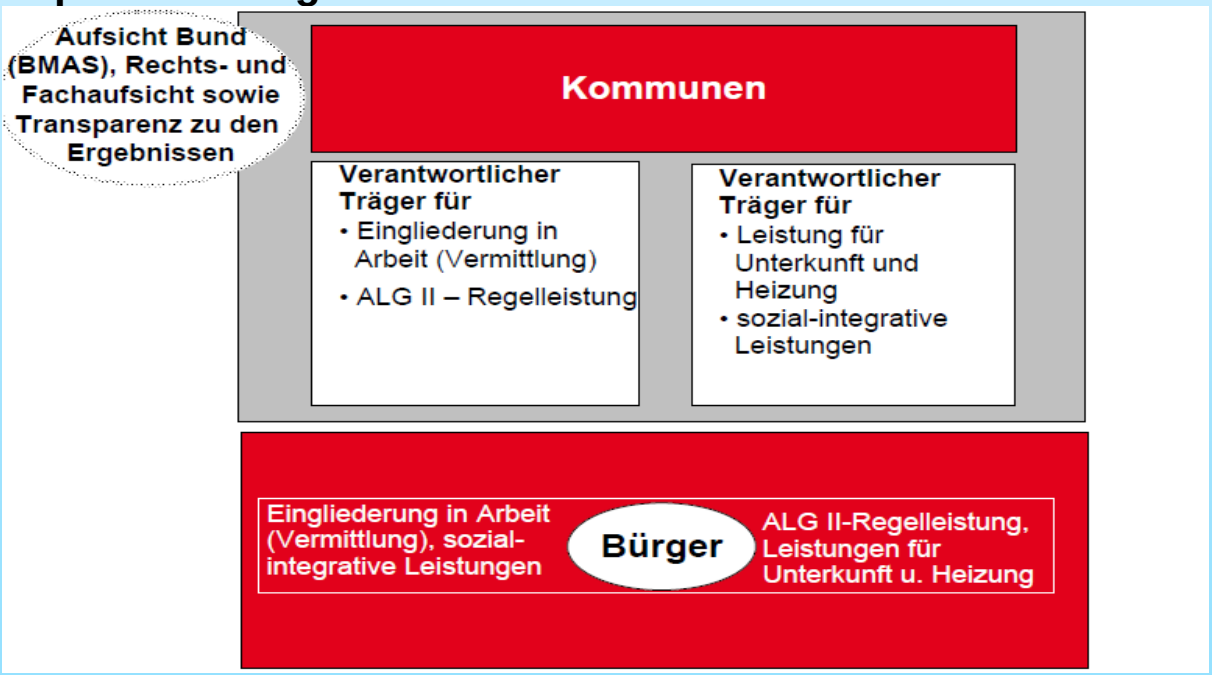


2.4 Vergleich der Organisationsmodelle

Arbeitsgemeinschaft



Optionslösung



2.5 Kriterienkatalog

A – Zwingende Voraussetzungen

1. Eignung zur Aufgabenerfüllung (s. B)
2. Verpflichtung zur Schaffung einer besonderen Einrichtung
3. Verpflichtung zur dauerhaften Beschäftigung von mindestens 90% der Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit (BA)
4. Verpflichtung zum Abschluss einer Zielvereinbarung
5. Verpflichtung zur Datenerhebung und –übermittlung an die BA für bundes-einheitliche Datenerfassung, Ergebnisberichterstattung, Wirkungsforschung und Leistungsvergleiche
6. Die Stellung des Optionsantrags bedarf einer 2/3-Mehrheit im Kreistag

B – Konzepte zur Dokumentation der Eignung

1. Darstellung der organisatorischen Leistungsfähigkeit der Verwaltung, und zwar
   - 1.1 hinsichtlich infrastruktureller Voraussetzungen,
   - 1.2 Personalqualifizierung,
   - 1.3 Aktenführung und Rechnungslegung,
   - 1.4 bestehender und geplanter Vewaltungskooperationen sowie Kooperationen mit Dritten
2. Konzept und Erfolgsbilanz zum arbeitsmarktpolitischen Engagement seit 2005 und zukünftiges arbeitsmarktpolitisches Konzept mit Zweckmäßigkeitserwägungen der arbeitsmarktpolitischen Leistungen
3. Grundsätze und Umfang der kommunalen Eingliederungsleistungen (z.B. Schuldner-beratung, Suchtberatung, Kinderbetreuung) seit 2005 und deren zukünftige Aus-gestaltung
4. Bisherige und zukünftige Verknüpfung der kommunalen Eingliederungsleistungen mit den Leistungen der BA
5. Verwendung des Eingliederungsbudgets
6. Aufbau einer bürgerfreundlichen und wirksamen Arbeitsvermittlung
7. Konzept für eine überregionale Arbeitsvermittlung
8. Konzept für ein transparentes internes Kontrollsystem der recht- und zweckmäßigen Leistungserbringung
9. Konzept für den Übergang der Aufgabenwahrnehmung in kommunale Aufgaben-trägerschaft mit Arbeits- und Zeitplan zur Vorbereitung der Trägerschaft zur
   - 9.1 rechtlichen und tatsächlichen Abwicklung der bestehenden Trägerform
   - 9.2 Überführung des Daten- und Aktenbestandes
   - 9.3 Überführung des Eigentums

3.1 Pro und Contra im Detail (Synopse)

	zu betrachtende Aspekte	betroffene FB/FD:	Optimiertes Jobcenter		Optionskommune		Bemerkungen bzw. neutrale Aspekte
			pro	contra	pro	contra	
1.	**Organisation/Infrastruktur**		bisherige Strukturen bleiben erhalten; Kontinuität ist gewährleistet auf die bundesweit einheitlichen Dienstanweisungen und Arbeitshilfen der BA kann nach wie vor zugegriffen werden Einkauf der Dienstleistungen der BA (nach Katalog) wie bisher möglich (überwiegend fakultativ = Wahlfreiheit) (zunächst) kein Umstellungsaufwand Rechtssicherheit und Mengenvorteile bei der Vergabe durch BA	nach wie vor sind zwei verschiedene BA-Dienststellen (Hamm und Dortmund) zuständig (Federführung z.Zt. Hamm)	Einflussmöglichkeiten bei der Gestaltung der Rechtsverhältnisse der künftigen Organisationsform im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben; Organisationshoheit einschließlich Entscheidung hinsichtlich Standortfragen mögliche Synergie-Effekte mit der Fallbearbeitung in der Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII), aber: Kreis-Zuständigkeit hier nur für Bönen, Fröndenberg, Holzwickede	"besondere Einrichtung" muss geschaffen werden, z.B. AöR eigene Organisationsstrukturen für die zentralen Dienstleistungen müssen geschaffen bzw. die kreiseigenen erheblich (um ca. 50%) erweitert werden; alternativ müssen fremde Dienstleistungen eingekauft werden Inanspruchnahme/Einkauf von BA-Dienstleistungen nicht mehr möglich hoher Umstellungsaufwand (rechtlich, organisatorisch, finanziell); keine Beteiligung der BA an den Umstellungskosten; keine Unterstützung durch BA in organisatorischen oder rechtlichen Fragen Zeitfenster extrem knapp; für den Fall der Nichtbewilligung der Option müssen beide Fallkonstellationen vorbereitet werden	Aufsicht durch Bund (BMAS) sowohl über Jobcenter als auch Optionskommunen (Rechts- und Fachaufsicht) in beiden Fällen muss über Standort- und Raumfragen nachgedacht werden neue Vertragsverhandlungen für die Fortführung der Arbeit im Optimierten Jobcenter sind in jedem Fall erforderlich
1.1	Organisationsform/ Rechtsstellung	10.1, RA					
1.2	Dienstanweisungen und interne Regelungen	10.1					
1.3	Standorte und Raumfragen	10.1, 11.1, DC					
1.4	Gebäudemanagement	11.1					
1.5	Büroausstattung: Übernahme/Neubeschaffung	11.1					
1.6	Vergabe und Beschaffung	11.1					
1.7	Inventarisierung	10.1, 11.1					
1.8	Fuhrparkmanagement	11.1					
1.9	Post- und Botendienst	11.1					
1.10	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	PK					
1.11	Kundenreaktionsmanage-ment/Beschwerdestelle						

3.1 Pro und Contra im Detail (Synopse)

	zu betrachtende Aspekte	betroffene FB/FD:	Optimiertes Jobcenter pro	Optimiertes Jobcenter contra	Optionskommune pro	Optionskommune contra	Bemerkungen bzw. neutrale Aspekte
2.	**Personal**		bewährte Personalverwaltung durch die bisherigen Anstellungsträger; Rechtsübergang des bish. Personals gesetzlich geregelt Überwindung der bisherigen ARGE-Schwäche durch - Schaffung einer eigenen Personalvertretung - Ausübung der dienst-, personal- und arbeitsrechtlichen Befugnisse sowie der Dienstvorgesetzten- und Vorgesetzteneigenschaft durch den Geschäftsführer bewährte "In-House" Fort- und Weiterbildungen der ARGE; alternativ: Nutzung überregionaler BA-Schulungseinrichtungen bewährte Stellenbe-wirtschaftung in der ARGE	fehlende Dienstherrenfähigkeit Neueinstellungen und Beendigung von Beschäftigungs-verhältnissen nur im Einvernehmen mit den Trägern bzw. Kommunen gesetzliche Zuweisung der Beschäftigten für 5 Jahre unterschiedliche Tarifstrukturen (BA-Haustarif und TVöD) Planstellen sind formell zur Bewirtschaftung zu übertragen Rechts- und Fachaufsicht bei Aufstellung und Bewirtschaftung des Stellenplanes durch beide Träger mit formeller Genehmigung	Personalbewirtschaftung und Personalrekrutierung in eigener Zuständigkeit alleinige kommunale Anstellungsträgerschaft; Dienstherrenfähigkeit einheitlicher Tarifvertrag einheitliche Stellenbewertungen	Verpflichtung zur dauerhaften Beschäftigung von 90% des BA-Personals (mit Beschäfti-gungsdauer von mehr als 2 Jahren = rund 233 von 280 Personen) bei Besitzstandswahrung; zunächst 100%iger Personalübergang vorgesehen mit max. 10% Rückkehrerquote Übernahme des kommunalen Personals der ka. Gemeinden (rund 140 Personen) muss in jedem Einzelfall mit dem jeweiligen Arbeitgeber bzw. Dienstherrn ausgehandelt werden Kostenrisiko für 445 Beschäftigungsverhältnisse (03/2010) Aufbau einer besonderen bzw. Erweiterung der kreiseigenen Personalverwaltung ist erforderlich; alternativ Drittbeauftragung Aus- und Weiterbildungskonzept muss entwickelt werden Überprüfung und ggf. Anpassung aller Stellenbewertungen erforderlich	personelle Kontinuität ist in beiden Organisationsmodellen gewährleistet Nachfolgende Aspekte sind in beiden Modellen gleichermaßen zu regeln: - Personalentwicklung, leistungsorientierte Bezahlung, Beurteilungswesen - Personal-, Schwerbehinderten- und Jugend- und Auszubildendenvertretung - Gleichstellungsbeauftragte - Arbeitsschutz,- sicherheit - Stellenbewirtschaftung, Stellenplan
2.1	Personalübergang	11.2					
2.2	Tarifvertragsproblematik/ Besitzstandswahrung	11.2					
2.3	Personalverwaltung	11.2					
2.4	Abrechnung	11.2, 16					
2.5	Personalrekrutierung	11.2					
2.6	Personalentwicklung; LoB-Systeme, Beurteilungen	10.1, 11.2					
2.7	Fort- und Weiterbildung	10.1, 11.2					
2.8	Personalvertretung, JAV, Schwerbeh.vertretung	PR					
2.9	Gleichstellungsbeauftragte	LK					
2.10	Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit	11.2					
2.11	Stellenbewirtschaftung, Stellenplan; Stellenbewertung	10.1, DC					

3.1 Pro und Contra im Detail (Synopse)

	zu betrachtende Aspekte	betroffene FB/FD:	Optimiertes Jobcenter		Optionskommune		Bemerkungen bzw. neutrale Aspekte
			pro	contra	pro	contra	
3.	**Finanzen**		Bewirtschaftung von Bundesmitteln wird übertragen Geschäftsführer bestellt einen Beauftragten für den Haushalt (BfdH), der an allen Maßnahmen von finanzieller Bedeutung zu beteiligen ist gemeinsame Verantwortung für erforderliche Umschichtungen vom Eingliederungs- in das Verwaltungsbudget bewährter zentraler BA-Forderungseinzug (= sämtliche Aufgaben für die Einziehung der Geldleistung);	zusätzliche Prüfung durch die BA-Innenrevision (bei Bundesmitteln)	Kommunale Finanzhoheit, d.h. Aufwände und Erträge werden eigenverantwortlich im Rahmen der zugewiesenen Budgets bewirtschaftet Zahlungsläufe werden nach Häufigkeit und Umfang selbst bestimmt. Kontrollmechanismen werden verbessert Forderungseinzug vor Ort und in eigener Überwachung	weitreichende verschuldensunabhängige Haftungsregelung, d.h. Kommune haftet dem Bund nicht nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit (allgemeine Regress-Vorschriften), sondern auch schon bei einfacher Fahrlässigkeit sowie ganz ohne Verschulden. dadurch drohende Rückforderungen (einschl. Verzinsung) und ein nicht kalkulierbares Finanzrisiko Finanzkontrolle durch das BMAS, ob Einnahmen und Ausgaben begründet und belegt sind; vereinfachtes Verfahren möglich alleinige kommunale Verantwortung für erforderliche Mittelumschichtungen Aufbau eigener Strukturen für die Finanzbuchhaltung, den Zahlungsverkehr und das Vollstreckungswesen; alternativ Drittbeauftragung erforderlich	keinerlei Veränderung der Finanzströme Eingliederungsmittel und Verwaltungskosten werden - unabhängig von der Organsiationsform - in identischer Höhe zugewiesen. Die Optionskommune erhält zusätzlich Verwaltungsmittel für übergeordnete, zentrale Dienstleistungen, während beim Optimierten Jobcenter ein Vorwegabzug für diese erfolgt. Kommunaler Finanzierungsanteil (KFA) zu den Verwaltungskosten verbleibt jeweils bei 12,6% Geltung des Bundes-Haushaltsrechts (Bundesmittel) und Gemeindehaushaltsrechts (kommunale Mittel); Beachtung der Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit Prüfung durch den Bundesrechnungshof (Bundesmittel) und durch die kommunalen Rechnungsprüfungsämter (kommunale Leistungen)
3.1	Mittelbewirtschaftung; Kämmerer (Kreis) / BfdH (BA)						
3.2	Mittelfluss und Mittelabruf						
3.3	KdU	50.1, 10.1, 10.2, DC					
3.4	Bundesbeteiligung KdU	50.1, 10.1, 10.2, DC					
3.5	Personal- und Sachkostenanteil Kreis	50.1, 10.1, 10.2, 11.2, DC					
3.6	Personal- und Sachkostenanteil Bund	50.1, 10.1, 10.2, 11.2, DC					
3.7	Eingliederungsmittel	50.1, 10.1, 10.2, DC					
3.8	Kommunaler Finanzierungsanteil	50.1, 10.1, 10.2, DC					
3.9	Geschäftsbuchhaltung	10.1, 10.2, DC					
3.10	Zahlungsabwicklung/ Vollstreckung	10.1, 10.2, DC					
3.11	Prüfrechte Bund / Land	RPA					
3.12	Haftungsfragen	RA					
3.13	Rückstellungen (Pensionen, Beihilfen, Urlaub etc.)	11.2, 10.1, 10.2					
3.14	interne Verrechnung von zentralen Dienstleistungen	10, 11, 16, DC					

3.1 Pro und Contra im Detail (Synopse)

	zu betrachtende Aspekte	betroffene FB/FD:	Optimiertes Jobcenter		Optionskommune		Bemerkungen bzw. neutrale Aspekte
			pro	contra	pro	contra	
4.	**Technik**		(Zunächst) kein Umstellungsaufwand; weiterhin Nutzung der BA-Software Hardware-Ausstattung ist vorhanden und kann weiter genutzt werden Datenbestand ist vorhanden und kann weiter genutzt werden Technischer Support (Anwenderbetreuung, Kundendienst) durch BA kein Betriebsrisiko für die eingesetzte Hard- und Software Bereitstellung von speziellen IT-Berechnungshilfen und -Programmen durch die BA	Abhängigkeit von der BA als Dienstleister ist suboptimal. Das Jobcenter ist ausschließlich Anwender und hinsichtlich Nutzung und Entwicklung komplett von der BA abhängig. Zentrale Probleme müssen mit Behelfs- und Umgehungslösungen, Umbuchungen, Nachbearbeitungen etc. dezentral gelöst werden. Nach 2011 sind Umstellungsarbeiten von der bisherigen Leistungssoftware A2LL auf das angekündigte neue Verfahren zu leisten. Es ist auch hierbei mit erheblichem Aufwand zu rechnen.	Auswahl eines geeigneten Verfahrens unabhängig von BA Einrichtung ist Herr aller Daten. Tägliche Fallbe- und -verarbeitung, globale und aministrative Fallbearbeitung in einer Hand. Änderungen und Bedarfe an die Software können unmittelbar mit dem Anbieter kommuniziert und umgesetzt werden. Arbeitserleichterung durch zentrale Änderung von z.B. Kindergeldbeträgen, UVG-Beträgen etc. Auswertungen, Controlling, Statistiken und Kennzahlen können taggenau selbst vorgenommen bzw. erhoben werden. Stärkere Einbindung in kommunale IT-Strukturen möglich, Kompatibilität mit eigenen Standards, Sicherheitskonzepten etc., Abgleiche mit anderen Anwendungen möglich. Zahlbarmachung aller Leistungen unabhängig von Dritten; bessere Steuerungsmöglichkeiten und Reaktion auf besondere Bedarfe	eigene Software mit ca. 450 Lizenzen muss ausgesucht, gekauft, installiert, getestet und geschult werden; Kosten: schätzungsweise rund 700.000 € allein für die Beschaffung und Schulung, europaweite Ausschreibung erforderlich Datenmigration aus dem BA-Verfahren NICHT möglich; sämtliche rund 48.000 Datensätze müssten bis zum 31.12.11 manuell neu erfasst und parallel weiter gepflegt werden (Aufwand: ca. 45 min. pro Datensatz, d.h. insgesamt rund 2.160.000 min. entspr. 43 Vollzeitstellen für 6 Monate); Personalkosten für die Erfassung damit ca. 1.060.000 €; zzgl. Sachkosten Schaffung einer Schnittstelle zum Haushalts- und Kassenverfahren des Kreises erforderlich; alternativ Kauf und Implementierung eines eigenen Verfahrens komplette Netz-Infrastruktur (Daten und Telekommunikation) muss neu geschaffen bzw. erworben werden, sowohl physisch (Leitungen, Endgeräte, Server) als auch strukturell; Benutzer- und Zugriffskonzept, Datenschutzkonzept müssen erstellt werden umfängliche Aufstockung des FD 16 (Kundendienst, Administration, DV-Organisation,Technikvergabe- und beschaffung) oder entspr. Einkauf fremder Dienstleistungen	für beide Modelle müssen Datenschutz und Datensicherheit gewährleistet werden
4.1	Software: Beschaffung, Lizenzen, Implementierung, Schulungen	16, 50, DC					
4.2	Software-Administration	16, 50					
4.3	Anwenderbetreuung	16					
4.4	Datenmigration	16, 50					
4.5	Schnittstelle BA-Verfahren	16					
4.6	Schnittstelle Navision	16, 10.2, DC					
4.7	Datenschutz, Datensicherheit	16, 10, Datenschutz beauftr.					
4.8	Server	16					
4.9	Server-Administration	16					
4.10	Vernetzung	16					
4.11	Telekommunikationsanlage	16					
4.12	Hardwareausstattung: Übernahme/Neubeschaffung	16, DC					
4.13	Kundendienst	16					
4.14	Technikvergabe und -beschaffung	16, DC					

3.1 Pro und Contra im Detail (Synopse)

	zu betrachtende Aspekte	betroffene FB/FD:	Optimiertes Jobcenter		Optionskommune		Bemerkungen bzw. neutrale Aspekte
			pro	contra	pro	contra	
5.	**Arbeitsmarktintegration (aktive Leistungen)**		Arbeitsmarktprogramme der Bereiche SGB III (BA) und SGB II werden auf die Bedürfnisse des örtlichen Arbeitsmarktes abgestimmt Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm wird in der Trägerversammlung und im Beirat abgestimmt. kostengünstiger Einkauf von Arbeitsmarktdienstleistungen über das Regionale Einkaufszentrum, aber auch in Eigenregie möglich Nutzung der bundesweiten Anwendungen der BA (für beide Rechtskreise); damit Zugriff auf den gesamten BA-Stellenpool; Nutzung ist gerade für eine Auspendlerregion bedeutsam abgestimmtes Vorgehen mit der BA beim Arbeitgeberservice und bei der Ausbildungsvermittlung (auch regional und überregional) Nutzung der BA-Fachkompetenz im Bereich berufliche Rehabilitation beschäftigungsorientiertes Fallmanagement (BA-Fachkonzept); zertifizierte Fallmanager Nutzung der arbeitsmedizinischen BA-Kompetenz zur Unterstützung der Vermittlungsarbeit	Letztentscheidungsrecht der BA über das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm bei mangelnder Abstimmung Orientierung an Mindeststandards der BA (z.B. Kontaktdichte) führt zu einer hohen Ressourcenbindung und geringeren Zeitkontingenten für den Kunden für sozialintegrative Leistungen (z.B. Schuldner-, Suchtberatung, Kinderbetreuung) hat der Kreis ein Budget oder Kontingente bereitzustellen Teilweise Bindung an feste Ausschreibungstermine	alleinige Entscheidung über das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm ohne Rücksichtnahme auf BA-Interessen Einbeziehung der relevanten kommunalpolitischen Gremien möglich Ganzheitliches Beratungskonzept; Verzahnung von kommunalen Eingliederungsleistungen und sonstigen kommunalen Dienstleistungen (z.B. auch Schule, Bildung, Gesundheit) Verknüpfung von Arbeitsmarktintegration und sozialer Integration sowie Erfahrung im Umgang mit schwierigen Zielgruppen als kommunale Stärke; Fallmanagement hat seinen Ursprung aus der "Hilfe zur Arbeit nach dem BSHG" Arbeitsmarktpolitik und Wirtschaftsförderung kann an gemeinsamen kommunalen Zielen orientiert werden	Kein Zugriff auf BA-Stellen- und Ausbildungspool, sondern Konkurrenzsituation zur BA; Akquise von Stellen in der Region außerhalb des Kreises Unna von Eigeninitiative abhängig Für die Feststellung der Eignung als zugelassener kommunaler Träger ist der Aufbau einer überregionalen Arbeitsvermittlung (zusätzliches Personal) erforderlich. Abhängigkeit von der BA in Bezug auf berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Nutzung einer neuen Vermittlungs- und Finanzsoftware mit vollständiger Datenübertragung Aufbau eigener Strukturen und Kompetenzen für den Bereich berufliche Rehabilitation erforderlich Aufbau/Ausbau einer eigenen Vergabestelle für Arbeitsmarktleistungen erforderlich; Kommune trägt Prozess- und Kostenrisiko Erhöhung der Personalkapazität im Fachbereich Gesundheit (amtsärztlicher Dienst, psychologischer Dienst)	Beirat ist für beide Trägermodelle identisch gesetzlich geregelt. Vertreter von Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes, die Eingliederungsleistungen anbieten, dürfen nicht mehr Mitglied sein. Beauftragte für Chanchengleichheit sind in beiden Modellen zu bestellen! Die gesetzlichen Regelungen zu den Förderinstrumenten des SGB II gelten für beide Formen der Trägerschaft. Drittmittelakquise ist neutral zu bewerten (überdurchschnittliche Erfolge der ARGE, aber auch besondere kommunale Kompetenz durch Regionalagentur und gute Trägerlandschaft) Betreuungsschlüssel (1:75 Jugendliche; 1:150 Erwachsene) gilt als Orientierung für beide Modelle Zusammenarbeit mit der kommunalen Wirtschaftsförderung nicht abhängig vom Trägermodell, sondern von den handelnden Akteuren, der Wirtschaftsstruktur, der konjunkturellen Lage, vom Erwerbspersonenpotenzial und den ökonomischen Entwicklungsmöglichkeiten
5.1	Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm						
5.2	Beirat						
5.3	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitmarkt						
5.4	Instrumenteneinsatz						
5.5	Administration der Förderung						
5.6	Zusammenarbeit mit kommunaler Wirtschaftsförderung						
5.7	Kommunale Eingliederungsleistungen						
5.8	Drittmittelakquise						
5.9	Arbeitgeberservice/ Ausbildungsvermittlung						
5.10	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (REHA)						
5.11	Betreuungsschlüssel						
5.12	Fallmanagement						
5.13	Überregionale Arbeitsvermittlung						
5.14	Vergabeverfahren	11.1					
5.15	Ärztliche Begutachtungen/ Psychologischer Dienst/Techn. Berater	53.3, 53.6					

3.1 Pro und Contra im Detail (Synopse)

	zu betrachtende Aspekte	betroffene FB/FD:	Optimiertes Jobcenter		Optionskommune		Bemerkungen bzw. neutrale Aspekte
			pro	contra	pro	contra	
6.	**Aufsicht, Förderung der Leistungsfähigkeit**		Rechtssicherheit durch bundeseinheitliche Rechtsauslegung Bereitstellung von Arbeitshilfen und fachlichen Hinweisen Bereitstellung einheitlicher Formulare und Broschüren Nutzung von vorhandenen Programmen; kein Aufwand für Pflege und Weiterentwicklung vor Ort	drei Aufsichtsstränge: Rechts- und Fachaufsicht des Bundes über die BA, Rechts- und Fachaufsicht des Landes NRW über die kommunalen Träger; Rechtsaufsicht des Bundes über die Trägerversammlung Gefahr der Überfrachtung mit Weisungen, Prüfungen und Auskunftsverlangen Nur eingeschränkte Entwicklung eigener Kennzahlen; differenzierte Auswertungen nur bis zu bestimmten Ebenen möglich	zwei Aufsichtsstränge: Rechts- und Fachaufsicht des Landes NRW und mittelbar die Rechts-aufsicht des Bundes über die Länder Vereinfachtes Verfahren möglich, wenn ein ausreichendes Internes Kontrollsystem (IKS) betrieben wird. Entwicklung eigener zusätzlicher Kennzahlen möglich; differenzier-tere Auswertungen denkbar	Hoher Aufwand und Anspruch an ein IKS und die Qualitätssicherung. Das Vorgehen und die Ergebnisse müssen prüffähig dokumentiert werden. Auswertemöglichkeiten abhängig vom künftigen Fachverfahren; ggf. aufwendiger Aufbau bzw. Einkauf erforderlich.	Bei beiden Modellen werden die identischen Rechtsaufsichtskriterien des BMAS bei den Grund-sicherungsträgern einfließen. Bindung an identische Zielvorgaben in Zielvereinbarungsverfah-ren; Erhebung einheitlicher Kennzahlen und vierteljährliche Veröffentlichung.
6.1	Rechts- und Fachaufsicht						
6.2	Kennzahlenvergleiche	DC					
6.3	Zielvereinbarungen	DC					
6.4	Qualitätssicherung, Interne Kontrollsysteme						
6.5	Durchführungsverantwortung						

3.1 Pro und Contra im Detail (Synopse)

	zu betrachtende Aspekte	betroffene FB/FD:	Optimiertes Jobcenter		Optionskommune		Bemerkungen bzw. neutrale Aspekte
			pro	contra	pro	contra	
7.	**Leistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhaltes (Passive Leistungen)**		Forderungseinzug der BA, bestehende Schnittstelle zwischen den Verfahren Auf die Arbeitshilfen, Dienstanweisungen, Rechtssammlungen und Wissensdatenbanken der BA kann weiter zugegriffen werden besonderer Personalschlüssel für Unterhaltssachbearbeitung; Quotierungsmöglichkeit der Einnahmen ist im Gespräch. Die ARGE-eigene Unterhalts-Datenerfassung bleibt erhalten. Die Fallsteuerung ist optimal geregelt. Datenabgleichsprogramm für die Bearbeitung der Überschneidungsmitteilungen steht online zur Verfügung. Leistung von Sozialversicherungsbeiträgen erfolgt im Hintergrund durch die BA	Es werden weitergehende Auswertemöglichkeiten benötigt, als das derzeitige System bietet. Teilweise zu umfängliche Überziehung mit Arbeitsanweisungen (Informationsflut)	Die Kommunen verfügen über große Erfahrung und umfassendes rechtliches Know-how in der Gewährung der Leistungen zum Lebensunterhalt; auch in der ARGE überwiegend kommunal besetzt Steuerung der Abläufe in Eigenverantwortung; Reduzierung unnötiger Vorgaben und Aufträge denkbar Synergie-Effekte bei der Unterhalts-, Widerspruchs- und Klagebearbeitung denkbar; Konzentrierung von Knowhow	Schnttstelle zwischen Produktiv-Verfahren und Navision ist sicherzustellen; jährliche Buchungen im hohen 6-stelligen Bereich sind zu bewältigen. Hierzu ist eine erhebliche Aufstockung von 10.2 erforderlich Qualitativ und zeitlich hoher Aufwand für die Bearbeitung von Unterhaltsangelegenheiten und Ordnungswidrigkeiten. Dabei erzielte Erfolge kommen hingegen überwiegend der BA zugute Eigene Arbeitshilfen, Dienstanweisungen und Standards sind zu entwickeln Leistung von Sozialversicherungsbeiträgen muss selbst organisiert und abgewickelt werden.	Für beide Modelle sind gleichermaßen Fallschlüssel festzulegen. Der Fallschlüssel Leistung ist dabei abhängig vom gesetzlichen Fallschlüssel Markt + Integration, ggf. nach Haushaltslage festzulegen.
7.1	Schnittstellenproblematik (s. Finanzen, Technik)						
7.2	Arbeitshilfen und Dienstanweisungen						
7.3	Fallschlüssel						
7.4	Außendienst						
7.5	Spezialisierte Unterhaltssachbearbeitung						
7.6	Widerspruchs- und Klageverfahren						
7.7	Sanktionen						
7.8	Ordnungswidrigkeiten						
7.9	Automatisierter Datenabgleich § 52 SGB II (Feststs. v. Leistungsmissbrauch)						
7.10	Sozialversicherungsbeiträge						

3.2 Kostenschätzung für die Umstellung

KREIS UNNA

Umstellungskosten

Derzeit ist noch unklar, ob überhaupt und ggf. in welchem Umfang sich der Bund an den Sach- und Personalkosten für die Umstellung auf das Optionsmodell beteiligen würde; eine entsprechende Klärung soll noch herbeigeführt werden.

Bei den hier dargestellten Kosten für die Umstellung auf das Optionsmodell handelt es sich nur um eine Grobkalkulation zur Bestimmung der Größenordnung. Sie berücksichtigen lediglich den einmaligen Umstellungsaufwand, ohne laufende Folgekosten. Sie sind auf der Basis der derzeitigen Erkenntnisse ermittelt und können je nach Ausgestaltung der künftigen Organisationsform und Strukturen mehr oder weniger stark abweichen.
Es wurden Standard-Büroarbeitsplätze zugrundegelegt; besondere Ausstattungsbedarfe wären ggf. zusätzlich zu berücksichtigen. Gleichzeitig könnten sich im Rahmen der erforderlichen Ausschreibungsverfahren bzw. hinsichtlich der erforderlichen Bedarfe noch deutlich abweichende Preise/Mengen sowieso weitere zu berücksichtigende Positionen ergeben.

Einrichtungskosten für den künftigen Overhead sind noch gesondert zu ermitteln.

Gesamtkosten, wie nachfolgend erläutert, ca.: 4.619.000,00 €

1. Hardware und Betriebssysteme

Aufgrund der bisherigen Kostenerstattungsregelungen gehört etwa 87% der vorhandenen Hardware-Ausstattung der BA. Etwa im selben Umfang, also für rund 380 Arbeitsplätze, muss neue Hardware angeschafft oder die vorhandene Hardware von der BA erworben werden. Zum Eigentumsübergang gibt es noch keine Regelungen. Die Schätzung der Hardwarekosten beruht auf den aktuellen Anschaffungspreisen für Standard-Hardware. Die von den ka. Kommunen eingebrachten Sachmittel sind bei dieser Darstellung nicht berücksichtigt, ggf. sind hierfür weitere Aufwendungen zu tätigen.

380 PCs (incl. Betriebssystem-Lizenzen)	190.000,00 €
70 Betriebssystem-Lizenzen (für übernommene Hardware)	8.000,00 €
380 TFT-Monitore	45.000,00 €
190 Standarddrucker	30.000,00 €
45 Laptops (incl. Betriebssystem-Lizenzen)	50.000,00 €
	323.000,00 €

3.2 Kostenschätzung für die Umstellung

KREIS UNNA

2. Software

a) Produktiv-Software (Fachsoftware)

Die Schätzung der Softwarekosten für die Fachsoftware (z.B. Prosoz, OKSozius) erfolgt auf der Basis eines vorliegenden Angebots für den SGB XII-Bereich.

445 Arbeitsplatz-Lizenzen	400.000,00 €
45 mobile Arbeitsplatz-Lizenzen (Laptops)	40.000,00 €
Einmalige Entgelte	110.000,00 €
Installation	5.000,00 €
Schnittstelle Navision ca.	45.000,00 €
Schulungen	100.000,00 €
	700.000,00 €

b) Standard- und Sicherheitssoftware

Die Schätzung der Kosten für Standardsoftware erfolgt auf der Basis der aktuellen Preise

445 Arbeitsplatz-Lizenzen Microsoft Office	160.000,00 €
45 Lizenzen für mobile Arbeitsplätze	16.000,00 €
445 + 45 Lizenzen Trend Micro Antivirus	18.000,00 €
445 + 45 CAL (Server Zugriff, Terminal Server, Exchange Server, Ironport)	100.000,00 €
	294.000,00 €

3. Server / Netz-Infrastruktur / Telekommunikation

3 Datenbank-/Anwendungsserver (incl. Betriebssystem u. Sicherheitssoftware)	20.000,00 €
10 Terminal-Server (incl. Betriebssystem u. Sicherheitssoftware)	42.000,00 €
Telekommunikationsanlage mit Endgeräten (Telefon, Fax)	160.000,00 €
einmalige Anschlussgebühren (Telefon, Internet)	35.000,00 €
passive und aktive Netzwerkkomponenten	212.000,00 €
	469.000,00 €

4. Datenerfassung

Geschätzter Aufwand auf der Basis eines von der BA ermittelten Wertes von 20.000 Leistungsdatensätzen und 28.000 Vermittlungsdatensätzen; 45 min. je Datensatz; incl. paralleler Weiterführung/Pflege der erfassten Datensätze bis zum Umstellungstermin (Personal- und Sachkosten nach KGSt).

zusätzlich 43 Vollzeitstellen EG 6 x 7 Monate *(1 Monat Einarbeitung/Schulung, 6 Monate Erfassung)*	1.060.000,00 €
lfd. Sachkosten für 43 zus. Arbeitsplätze x 7 Monate	390.000,00 €
	1.450.000,00 €

5. Büromöbel

Geschätzter Aufwand auf der Basis der aktuellen Büromöbelpreise. Es wird derzeit davon ausgegangen, dass von den Kommunen Büromöbel für ca. 120 Arbeitsplätze in die ARGE eingebracht wurden, die auch für die künftige Weiternutzung zur Verfügung stehen. Die übrige Büroausstattung steht im Eigentum der BA; hier gilt dasselbe wie für die Hardware-Ausstattung

320 Standard-Schreibtische	70.000,00 €
320 Standcontainer	90.000,00 €
320 Rollcontainer	74.000,00 €
320 Bürodrehstühle	128.000,00 €
640 Aktenschränke	140.000,00 €
640 Besucherstühle	38.000,00 €
160 Besprechungstische	16.000,00 €
	556.000,00 €

6. administrativer Aufwand

Für die Organisation, Durchführung und Begleitung der Umstellung ist mit einer erheblichen Bindung von Personalressourcen zu rechnen. Der genaue Umfang ist überhaupt nicht absehbar; beispielhaft ist hier von einer Bindung von 10 Stellen mit einer durchschnittlichen Besoldung von A12 und einer Inanspruchnahme von ca. 50% über einen Zeitraum von 2 Jahren ausgegangen worden.

Personalkosten	671.000,00 €
Sachkosten	156.000,00 €
	827.000,00 €

3.3 Zusammenfassung

Vor-/Nachteilsbetrachtung:
Zusammenfassung der wichtigsten Aspekte

3.3.1 Neutrale Aspekte

(die für beide Organisationsmodelle gleichermaßen gelten)

- „Dienstleistung aus einer Hand“ bei grundgesetzlicher Absicherung gewährleistet
- Personalkontinuität weiterhin gewährleistet
- Eingliederungsmittel und Verwaltungskosten in identischer Höhe
- Keine Änderung der Finanzströme (27% Kreis; 73 % Bund)
- Kommunaler Finanzierungsanteil für Verwaltungskosten bleibt bei 12,6% (3,1 Mio. €)
- Geltung des Bundeshaushaltsrechtes und Prüfung durch den Bundesrechnungshof
- Arbeitsmarktliche Eingliederungsinstrumente sind durch das SGB II vorgegeben
- Beachtung des bundesrechtlichen Vergaberechts
- Bindung an identische Zielvorgaben des Bundes
- Entwicklung einheitlicher Kennzahlen und vierteljährliche Veröffentlichung

3.3 Zusammenfassung

KREIS UNNA

3.3.2 Optimiertes Jobcenter

- Bewährte Strukturen bleiben erhalten; Wahlfreiheit beim Einkauf von BA-Dienstleistungen +
- Keine Dienstherrenfähigkeit, unterschiedliche Tarifverträge --
- Verbesserte Rahmenbedingungen beim Personal: *eine* Personalvertretung, eindeutige Führungskompetenzen des Geschäftsführers +
- Geschäftsführer bestellt Beauftragten für den Haushalt, gemeinsame Verantwortung für Mittelumschichtungen +
- Weiternutzung der BA-Software (einschließlich Datenbestand), -Hardware und -Netzinfrastruktur +
- Keine Datenhoheit, Abhängigkeit von der BA -
- Letztentscheidungsrecht der Träger beim Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm -
- Abgestimmtes Vorgehen mit BA beim Arbeitgeberservice; Zugriff überregionaler Stellenpool +
- Kostengünstige Nutzung des „Regionalen Einkaufszentrums“, aber feste Terminbindungen + -
- Drei Aufsichtsstränge: Bund über BA und Trägerversammlung, Land über Kommune -

3.3 Zusammenfassung

KREIS UNNA

3.3.3 Optionslösung

► Schaffung einer besonderen Einrichtung (z.B. AöR) mit allen zentralen Dienstleistungen		-
► Organisationshoheit einschließlich Entscheidungen über Standortfragen	+	
► Dienstherrenfähigkeit und einheitlicher Tarifvertrag	++	
► Dauerhafte Übernahme von 445 Beschäftigten		-
► Eigenverantwortliche Mittelbewirtschaftung	+	
► verschuldensunabhängige Haftung		--
► Finanzkontrolle durch das BMAS, alleinige Verant-wortung für Mittelumschichtungen		-
► eigenes IT-Verfahren und damit Herr aller Daten,	+	
aber einmalige Kosten von ca. 1,3 Mio. €		-
► manuelle Erfassung aller Datensätze, einmalige Kosten von ca. 1,45 Mio. €		-
► Schaffung einer vollkommen neuen Netzinfrastruktur für rund 0,5 Mio. €		-
► Erstellung eines eigenständigen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms	+	
► Kein Zugriff auf überregionalen Stellenpool und Konkurrenz zum BA-Arbeitgeberservice		-
► Aufbau einer eigenen Vergabestelle, dadurch zusätzlich erforderliches Personal		-
dafür mehr Flexibilität	+	
► Nur zwei Aufsichtsstränge: Land über Kommune, mittelbar Bund über Land	+	