

**Antworten auf die Fragen des Schreibens von Herrn
Bürgermeister Dr. Strothmann v. 30.04.2010**

1.1

Nach § 6 a Abs. 4 u. 5 SGB II soll Beamten und Arbeitnehmern ein gleich zu bewertendes Amt bzw. eine gleichwertige Tätigkeit übertragen werden. Wenn dies ausnahmsweise nicht möglich ist, ist ein Ausgleich zu zahlen.

Solche Ausnahmen können sich im Einzelfall bei Führungskräften bei einer Verschlankung der Hierarchien ergeben.

Die Kreisverwaltung geht davon aus, dass alle sonstigen Mitarbeiter auch im Falle der Option amtsangemessen bzw. gleichwertig beschäftigt werden.

Bei einer Fortführung der ARGE ist keine Ausgleichszahlung zu leisten. Dafür gibt es bei der ARGE keine Möglichkeit, Beamte nicht amtsangemessen einzusetzen.

Bei tariflich Beschäftigten würde sich bei einem niederwertigen Einsatz die schwierige Frage einer Rückgruppierung ergeben.

1.2

Die Erstattung von Personalnebenkosten ist für den Fall der Option in der Kommunalträger-Abrechnungsverwaltungsvorschrift geregelt.

Personalnebenkosten sind danach:

- Beihilfen und Beihilfeumlagen
- Fürsorgeleistungen
- Unterstützungen
- Ausgaben für die Unfallkassen
- Trennungsgeld
- Fahrtkostenzuschüsse
- Umzugskostenvergütungen
- Kosten für die Fortbildung

Je Vollzeitäquivalent wird hierfür ein Pauschalbetrag in Höhe von bis zu 2.071 € pro Jahr anerkannt. Dies erscheint angemessen.

1.3

Die Verpflichtung, die auf die Dienstzeit bei der BA entfallenden anteiligen Versorgungslasten zu tragen verbleibt beim Bund und geht nicht auf die Optionskommunen über. Das BMAS hat dies nach Auskunft des DLT ausdrücklich bestätigt.

Nach dem Dienstherrn-Wechsel werden gem. §§ 6, 12, 21 Kommunal-Abrechnungsverwaltungsvorschrift

Versorgungsaufwendungen bei Beamten erstattet, die als kalkulatorische Aufwendungen für künftige Ausgaben für Versorgungsbezüge entstehen.

Sie werden pauschal i. H. v. 30 % der Personalkosten für Beamte berücksichtigt.

Von den so ermittelten Kosten trägt der Bund nach §§ 6 b und 46 Abs. 3 SGB II 87,4 %.

Derzeit erfolgt die Abrechnung der Verwaltungskosten in der ARGE nach KGSt-Sätzen, die ebenfalls Pensionsrückstellungen enthalten. Somit tragen wir bereits anteilig Versorgungsaufwendungen.

Es sei ergänzend darauf hingewiesen, dass nur 11,9 Vollzeitäquivalenzen der BA bei der ARGE als Beamte tätig sind.

1.4

Wie bereits im Schreiben v. 27.04.2010 dargelegt, gehen wir aufgrund überschlägiger Berechnungen nicht von höheren Personalkosten aus. Für eine endgültige Aussage ist ein konkreter Abgleich der einzelnen Daten erforderlich.

2.

§ 6 a Abs. 2 Ziff. 5 SGB II soll gewährleisten, dass eine einheitliche Datenbasis für die Ergebnisberichterstattung, Wirkungsforschung und Leistungsvergleiche vorhanden ist. Die zu erhebenden Daten werden durch Rechtsverordnung festgelegt.

Dies ist zu begrüßen.

Untergesetzlich gibt es bei der ARGE eine Vielzahl von Abfragen, Erhebungen und Statistiken. Diese entfallen bei der Option.

3.1

Sollte die BA keine Schnittstelle zu A2LL zulassen bzw. die Daten nicht auf einen gesonderten Server überspielen, müssten die Daten händisch neu erfasst werden.

Dies müsste von den Mitarbeitern geleistet werden. Möglicherweise können sie durch ehemalige Auszubildende mit Zeitverträgen bzw. durch Honorarkräfte unterstützt werden. Die Kosten hierfür können heute noch nicht genau beziffert werden. Auch hier gilt die Kostenaufteilung nach der Kommunalträger-Abrechnungsverwaltungsvorschrift.

3.2

Notwendig ist eine neue Software. Da A2LL mit vielen Mängeln behaftet ist, bedeutet dies eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Kosten müssten durch eine Ausschreibung ermittelt werden.

Ob und zu welchen Bedingungen die Hardware, Büromöbel etc. übernommen werden können, konnte Herr Fahnmann auf Anfrage nicht sagen.

Für diese Kosten gelten nach Auskunft des DLT die §§ 8, 15 und 24 Kommunalträger-Abrechnungsverwaltungsvorschrift.

Dem zufolge trägt der Bund auch hierfür 87,4 % der Kosten.

Angemietete Büroflächen könnten – so Herr Fahnmann – übernommen werden.

4.

Es gibt keine seriöse Untersuchung einer neutralen Stelle, die belegt, dass ARGEN erfolgreicher sind als Optionskommunen oder umgekehrt. Es gibt allerdings eine Rankingliste der BA aus April 2010. Diese betrachtet aber nur einen Teil der Arbeitsvermittlungen, nämlich die Vermittlungen der Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in eine Arbeitsstelle. Andere Vermittlungen, wenn z. B. Arbeitslose unmittelbar aus der Arbeitslosigkeit in Arbeit integriert werden, werden nicht berücksichtigt.

Der Erfolg des gemeinsamen Arbeitgeberservice kann nicht eindeutig bewertet werden. Die ARGE GT hat z. B. keinen gemeinsamen Arbeitgeberservice und hat trotzdem noch bessere Ergebnisse als wir.

Unsere ARGE leistet gute Arbeit. Diese wollen wir mit den eingearbeiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den vorhandenen Kontakten zur Wirtschaft fortsetzen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von bürokratischem Aufwand entlastet und haben mehr Zeit, bewerberorientiert zu vermitteln.

Von Vorteil ist auch, dass wir als Optionskommune aktiv in den Nachbarkreisen Stellen akquirieren können. Das darf die ARGE nicht.

5.

Die passiven Leistungen sollen wie bislang vor Ort in den 13 Städten und Gemeinden erbracht werden.

Für die aktivierenden Leistungen, also Fallmanagement und Vermittlung, könnten 6 Regionalteams gebildet werden.

Sie könnten ihren Sitz haben in

- Ahlen
- Beckum
- Warendorf
- Oelde
- Telgte
- Ennigerloh

Diese Regionalteams sollten in den übrigen Städten und Gemeinden Geschäftsstellen unterhalten.

6.

Die erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik der ARGE wird auch im Falle der Option fortgeführt.

Schwerpunkte sollen sein:

- a) Förderung der beruflichen Weiterbildung, um Fachkräftemangel durch gezielte Qualifizierung auszugleichen.
- b) Zielgruppen sollen sein:
 - Alleinerziehende
 - Junge Menschen unter 25 Jahren
 - Ältere Menschen ab 50 Jahren
 - Migranten
 - der sog. "Sozialhilfe-Adel"
- c) Die lokalen Netzwerke sollen ausgebaut werden.
- d) Es soll enger zusammengearbeitet werden, z. B. mit
 - den Jugendämtern
 - dem Regionalen Bildungsbüro
 - den Volkshochschulen
 - dem Gesundheitsamt
 - den Migrationsdiensten
- e) Es soll ein gemeinsames Arbeitsmarktprogramm "Münsterland" mit den anderen Optionskreisen im Münsterland erstellt werden.
- f) Wir wollen deutlich mehr ESF-Mittel einwerben. Dass dies möglich ist zeigen die Optionskommunen.

7.1

Zunächst war beabsichtigt, die passiven Leistungen zu delegieren. In den Gesprächen mit Ihnen wurden aber Probleme deutlich. So verwies Frau Kammann darauf, dass es in Beelen schwierig ist, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen des Mitarbeiters sicherzustellen.

Ferner zeigen die Erfahrungen in Optionskreisen, dass eine weitere Schnittstelle zu Steuerungsproblemen führt. Außerdem erscheint es problematisch, die passiven von den aktivierenden Leistungen zu trennen.

Auch aus diesem Grund nimmt der Kreis Düren die Delegation komplett zurück.

Deshalb tendieren wir zz. dazu, auf eine Delegation der Aufgaben zu verzichten.

7.2

Bei einer Delegation nur der passiven Leistungen könnten die Städte und Gemeinden – wie früher bei der Sozialhilfe – insbesondere durch die Personalauswahl und die Personalausstattung Einfluss auf die Höhe der Kosten nehmen.

Dr. Heinz Börger