Tagesordnung

der 5. Sitzung des Ausschusses für Gesundheit und Soziales
am Mittwoch, 8.12.2010, 17.00 Uhr,
großer Sitzungssaal, Kreishaus Heinsberg

Öffentliche Sitzung:

1. Durchführung des Rettungsdienstes im Kreis Heinsberg

2. Neuorganisation der Aufgaben nach dem 2. Buch Sozialgesetzbuch (SGB II);
   Antrag auf Zulassung als kommunaler Träger gemäß § 6 a Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)

3. Bericht der Verwaltung
   - Bericht des AIDS-Beratungs- und Hilfsdienstes der Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Heinsberg e. V.

4. Anfragen

Erläuterungen
zur Tagesordnung der Sitzung des Ausschusses für Gesundheit und Soziales
am 08. Dezember 2010

Öffentliche Sitzung:

Tagesordnungspunkt 1:

Durchführung des Rettungsdienstes im Kreis Heinsberg

Beratungsfolge	**Sitzungstermin**
Ausschuss für Gesundheit und Soziales	08.12.2010
Kreisausschuss	14.12.2010
Kreistag	21.12.2010

Finanzielle Auswirkungen:	**kostenneutral**

Leitbildrelevanz:	**-**

Der Rettungsdienst als öffentliche Aufgabe dient der Gesundheitsvorsorge und der Gefahrenabwehr. Die Kreise und kreisfreien Städte sind in diesem Zusammenhang gemäß § 6 des Gesetzes über den Rettungsdienst sowie die Notfallrettung und den Krankentransport durch Unternehmer (Rettungsgesetz NRW – RettG NRW) die Träger des Rettungsdienstes. Sie nehmen diese Aufgabe als pflichtige Selbstverwaltungsaufgabe wahr. Das RettG NRW verpflichtet dabei die Kreise und kreisfreien Städte als Träger des Rettungsdienstes, die bedarfsgerechte und flächendeckende Versorgung der Bevölkerung mit Leistungen der Notfallrettung einschließlich der notärztlichen Versorgung im Rettungsdienst und des Krankentransports sicherzustellen. Bislang werden die Leistungen des Rettungsdienstes im Kreis Heinsberg aufgrund einer im Jahr 2006 vorgenommenen Ausschreibung durch die beauftragten Hilfsorganisationen Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. (JUH) und Malteser Hilfsdienst e.V. (MHD) erbracht. Die mit den Organisationen abgeschlossenen Verträge sind bis zum 31.12.2011 befristet.

Wie in den Erläuterungen zur Sitzung des Ausschusses für Gesundheit und Soziales am 28.10.2010 umfassend ausgeführt, hat die Verwaltung sich intensiv mit der Frage der Kommunalisierung des Rettungsdienstes, d. h. konkret mit dem Gedanken, in Abkehr von der bisher praktizierten Vergabe an Dritte den Rettungsdienst ab dem Jahr 2012 mit eigenem Personal zu organisieren und durchzuführen, beschäftigt. Nach Abwägung aller Vor- und Nachteile – insbesondere in Bezug auf die aus Sicht der Verwaltung mit einer erneuten Ausschreibung verbundenen Risiken – wurde in der vorstehenden Sitzungsvorlage vorgeschlagen, von einer erneuten Ausschreibung der Rettungsdienstleistungen abzusehen und den Rettungsdienst im Kreis Heinsberg ab dem 01.01.2012 zu kommunalisieren. Eine erstmalige Information des Ausschusses für Gesundheit und Soziales über die sich zu diesem Zeitpunkt im Anfangsstadium befindlichen Überlegungen erfolgte am 02.09.2010.
Aufgrund des innerhalb der Kreistagsfraktionen bestehenden Beratungsbedarfs hat der Ausschuss für Gesundheit und Soziales nach Beratung in der o. g. Sitzung am 28.10.2010 einstimmig beschlossen, die Angelegenheit zu vertagen und in der nächsten Sitzung erneut zu behandeln.

…/

Zur Vorbereitung der beim Kreis Heinsberg zu treffenden Entscheidung, ob der Rettungsdienst kommunalisiert wird oder ob die rettungsdienstlichen Leistungen ausgeschrieben werden sollen, hat der Kreisausschuss in seiner Sitzung am 04.11.2010 die Fa. FORPLAN Dr. Schmiedel GmbH, Bonn, beauftragt, im Rahmen von gutachterlichen Erhebungen das Themenfeld „Kommunalisierung oder Ausschreibung“ zu untersuchen.

Sofern die Entscheidung getroffen wird, den Rettungsdienst zu kommunalisieren, sollen dem Auftrag zufolge in einem zweiten Untersuchungsabschnitt mögliche Betriebsformen des Rettungsdienstes in kommunaler Trägerschaft – hier kommen beispielsweise eine direkte Aufgabenwahrnehmung in der Verwaltung, der Regiebetrieb, die eigenbetriebsähnliche Einrichtung, die Anstalt öffentlichen Rechts (AÖR) oder die Gemeinnützige GmbH (gGmbH) in Frage – weitergehend untersucht werden. In diesem Zusammenhang werden vom Gutachter in Bezug auf die Betriebsform u. a. dahingehende Aussagen erwartet, welche Organisationsform dem Träger des Rettungsdienstes die notwendigen Kontrollmöglichkeiten des Systems lässt und ihn möglichst gleichzeitig weitgehend von direkten Aufgaben im Rahmen der Durchführung entbindet. Im Falle der politischen Entscheidung, die Rettungsdienstleistungen erneut auszuschreiben, erfolgt unter Einbindung des beauftragten Gutachters eine sachverständige Erstellung der Verdingungsunterlagen für ein förmliches Ausschreibungsverfahren.

Eine Zusammenfassung der in der Zwischenzeit von der Fa. FORPLAN erstellten Untersuchungen in Bezug auf eine Kommunalisierung/Ausschreibung ist der Sitzungseinladung als Anlage 1 beigefügt. Herr Dr. Betzler von der beauftragten Firma FORPLAN wird in der Sitzung das entsprechende Untersuchungsergebnis näher erläutern. Ergänzend wird in diesem Zusammenhang auf die seitens des Gutachterbüros vorgenommenen Ausführungen in den mit den Kreistagsfraktionen durchgeführten Informationsveranstaltungen hingewiesen.

Aufgrund der vom Gutachterbüro vorgetragenen Argumente und der bereits in der Einladung zur Sitzung des Ausschusses für Gesundheit und Soziales am 28.10.2010 vorgenommenen Ausführungen, kommt die Verwaltung zum abschließenden Ergebnis, den Beschlussfassenden Gremien des Kreises vorzuschlagen, den Rettungsdienst ab dem 01.01.2012 zu kommunalisieren. Die Vorteile einer Kommunalisierung sind vor allem dahingehend zusammenzufassen, dass eine Einflussnahme des Trägers auf die Aktivitäten des öffentlichen Rettungsdienstes im Trägergebiet im Rahmen einer kommunalen Einrichtung direkter bzw. jederzeit und nicht nur im Rahmen der Ausschreibung möglich ist. Darüber hinaus erweist sich die Identifikation des gesamten Rettungsdienstes und der im Rettungsdienst Beschäftigten mit der Region als deutlich höher. Auf der Grundlage tarifgebundener Arbeitsverhältnisse kann des Weiteren einer Abwanderung der Bediensteten entgegengewirkt werden. Der bei einer Ausschreibung eventuell eintretende finanzielle Vorteil von Anbietern, die Mitarbeiter gegebenenfalls auch untertariflich beschäftigen, wiegt nicht das Risiko von möglichen Qualitätseinbrüchen auf und trägt außerdem das Risiko in sich, im Endergebnis unwirtschaftlich zu sein. Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang, dass der Rettungsdienst häufig an der Schwelle zwischen Leben und Tod von Menschen arbeitet. In dieser Situation können die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter – und damit die Qualität des Rettungsdienstes insgesamt – unter Umständen hierauf unmittelbaren Einfluss nehmen. Dies sollte Vorrang vor monetären Aspekten haben. Ergänzend wird auf die in der Anlage 1 vorgenommenen Ausführungen der Fa. FORPLAN hingewiesen.

…/

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung schlägt dem Ausschuss für Gesundheit und Soziales vor, dem Kreisausschuss und Kreistag zu empfehlen, von einer erneuten Ausschreibung der Rettungsdienstleistungen abzusehen und den Rettungsdienst im Kreis Heinsberg ab dem 01.01.2012 zu kommunalisieren, d. h. selbst durchzuführen.

Die Verwaltung wird in diesem Zusammenhang beauftragt, unter Prozessbegleitung des aufgrund des Kreisausschussbeschlusses vom 04.11.2010 tätigen Gutachterbüros FORPLAN Dr. Schmiedel GmbH, Bonn, die Voraussetzungen zur Findung und Umsetzung einer geeigneten Organisationsform zwecks Erfüllung von Leistungen des Rettungsdienstes des Kreises Heinsberg zum 01.01.2012 zu schaffen. Die entsprechende Entscheidung über die in Rede stehende Organisationsform soll in der Kreistagssitzung am 22.02.2011 getroffen werden.

Zur Vorbereitung dessen werden allen Kreistagsabgeordneten bereits zum Ende des Monats Dezember vom Gutachterbüro in Vorbereitung befindliche Entscheidungshilfen zur Verfügung gestellt. In diesem Zusammenhang sollen auch Einbindungsmöglichkeiten der Hilfsorganisationen in die neue Rettungsdienststruktur dargestellt werden.

Erläuterungen

zur Tagesordnung der Sitzung des Ausschusses für Gesundheit und Soziales am 08.12.2010

Öffentliche Sitzung:

Tagesordnungspunkt 2:

Neuorganisation der Aufgaben nach dem 2. Buch Sozialgesetzbuch (SGB II); Antrag auf Zulassung als kommunaler Träger gemäß § 6 a Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)

Beratungsfolge	Sitzungstermin
Ausschuss für Gesundheit und Soziales	08.12.2010

Finanzielle Auswirkungen:	./.

Leitbildrelevanz:	3.10

Der Kreistag hat am 23.09.2010 mit der erforderlichen Zwei-Drittel-Mehrheit beschlossen, die Zulassung als alleiniger Träger für die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitssuchende durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 6 a SGB II (Optionskommune) zu beantragen. Zu den bereits bestehenden Optionskommunen können weitere 43 Kommunen als alleiniger Träger zugelassen werden. Den einzelnen Bundesländern wurden entsprechende Platzkontingente zugewiesen. Nach derzeitigen Informationen stehen für das Land Nordrhein-Westfalen 8 Plätze zur Verfügung. Bei Nichtinanspruchnahme der Plätze in anderen Bundesländern wird es ein formalisiertes Nachrückverfahren geben, so dass ggf. ein weiterer Platz zur Verfügung stehen wird. In Nordrhein-Westfalen sind nach dem jetzigen Stand der Entscheidungsfindung vor Ort bis zu 10 Optionsanträge von Kreisen und 6 von kreisfreien Städten denkbar.

Der Antrag ist bis zum 31.12.2010 bei der Obersten Landesbehörde zu stellen. Bei dem Termin handelt es sich um eine Ausschlussfrist mit der Konsequenz, dass nachträglich keine weiteren Unterlagen für die Feststellung der Eignung eingereicht werden können. Die Oberste Landesbehörde erklärt bis zum 31.03.2011 ihre Zustimmung zum jeweiligen Antrag mit Übersendung der Eignungsfeststellung bzw. im Falle der Überschreitung des Landeskontingents mit Benennung der Reihenfolge und dem entsprechenden Listenplatz.

Nach § 6 a Abs. 2 SGB II sind Voraussetzungen für eine Zulassung, dass der kommunale Träger geeignet ist und sich verpflichtet, mindestens 90 % der Beamten und Arbeitnehmer der Bundesagentur zu übernehmen, Zielvereinbarungen mit der zuständigen Landesbehörde abzuschließen und Daten nach der Rechtsverordnung gemäß § 51 b Absatz 1 SGB II zu erheben und zu übermitteln.

Nach der Verordnung über das Verfahren zur Feststellung und Eignung als zugelassener kommunaler Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende (Kommunalträger-Eignungsfeststellungsverordnung -KtEfV – vom 12.08.2010) haben die antragstellenden kommunalen Träger zur Feststellung der Eignung und Bestimmung der Reihenfolge mit dem Antrag Konzepte zu ihrer Eignung zur alleinigen Aufgabenwahrnehmung einzureichen.

…/

Für die Feststellung der Eignung ergeben sich 5 Kriterien, für die das Land NRW folgende Rangfolge vorgegeben hat:

1. Fähigkeit zur Erfüllung der Aufgaben und Ziele der Grundsicherung für Arbeitssuchende
2. Organisatorische Leistungsfähigkeit
3. Eignung für den Übergang von der Mischverwaltung in die Option
4. Überregionale Arbeitsvermittlung
5. Transparentes internes System zur Kontrolle der recht- und zweckmäßigen Leistungserbringung und Mittelverwendung

Neben diesen Kriterien sind für das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW zwei regionale Besonderheiten von Bedeutung:

- die überwiegende Zustimmung der Städte und Gemeinden im kreisangehörigen Raum,
  (Die Bürgermeister der kreisangehörigen Städte und Gemeinden werden sich in einer Hauptverwaltungsbeamtenkonferenz am 08.12.2010 erklären.)
- die finanzielle Leistungsfähigkeit des kommunalen Grundsicherungsträgers zur Erfüllung der Grundsicherungsaufgaben.

Zur Bewertung der eingereichten Konzepte erstellen die zuständigen Obersten Landesbehörden eine Bewertungsmatrix, anhand derer eine Punktzahl vergeben wird. Der kommunale Träger muss bei jedem Kriterium eine von der Landesbehörde festzulegende Mindestpunktzahl erzielen. Die summierten Einzelwerte müssen ihrerseits eine von der Landesbehörde zu bestimmende Mindestpunktzahl ergeben. Die erreichte Punktzahl ist auch maßgeblich für die Platzierung in der für das jeweilige Land zu erstellenden Reihenfolge.

Der Kreistag hat in seiner Sitzung am 23.09.2010 beschlossen, die Firma Rambøll Management Consulting GmbH Deutschland mit der Erstellung des Antrages zu beauftragen. Den Entwurf des Antrages wird die Firma Rambøll den Ausschussmitgliedern in der Sitzung vorstellen. Eine Ausfertigung des Antragsentwurfs liegt der Einladung als Anlage 2 bei.

Beschlussvorschlag:
Die Verwaltung schlägt dem Ausschuss für Gesundheit und Soziales vor, den Entwurf des Antrages auf Zulassung als kommunaler Träger gem. § 6 a Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) zustimmend zur Kenntnis zu nehmen.

Erläuterungen

zur Tagesordnung der Sitzung des Ausschusses für Gesundheit und Soziales am 08.12.2010

Öffentliche Sitzung:

Tagesordnungspunkt 3:

Bericht der Verwaltung

- **Bericht des AIDS-Beratungs- und Hilfsdienstes der Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Heinsberg e. V.**

Beratungsfolge	Sitzungstermin
Ausschuss für Gesundheit und Soziales	08.12.2010

Dipl. Sozialpädagogin Renate Kaspar vom AIDS-Beratungs- und Hilfsdienstes der Arbeitswohlfahrt Kreisverband Heinsberg e.V. wird dem Ausschuss berichten.

FORPLAN DR. SCHMIEDEL GmbH

Gutachterliche Stellungnahme

zur

Begründung zur Verwaltungsempfehlung des Kreises Heinsberg bezüglich der Kommunalisierung des Rettungsdienstes an den Ausschuss für Gesundheit und Soziales

Sitzung am 08.12.2010

Auftraggeber: Kreis Heinsberg - Der Landrat - 10. November 2010

Bonn, den 24. November 2010

Ausgangslage

Die Verwaltung des Kreises Heinsberg schlägt dem Ausschuss für Gesundheit und Soziales vor, dem Kreisausschuss und dem Kreistag zu empfehlen, von einer erneuten Ausschreibung der Rettungsdienstleistungen abzusehen und die Durchführung des Rettungsdienstes im Kreis Heinsberg ab dem 01.01.2012 zu kommunalisieren, d. h. den Rettungsdienst selbst durchzuführen.

Die Ausstattung, der Umfang der Leistungserbringung sowie die strukturellen Größen der Leistungserbringung des öffentlichen Rettungsdienstes im Kreis Heinsberg wurden vom Gutachter im Vorwege dieser Empfehlung erfasst, analysiert und geprüft. In Kenntnis der örtlichen Strukturen des öffentlichen Rettungsdienstes im Kreis Heinsberg ist der Gutachter damit in der Lage, zur Verwaltungsentscheidung qualifiziert Stellung zu nehmen. Zwischen der Sitzung des Ausschusses für Gesundheit und Soziales am 28.10.2010 und heute hat der Gutachter alle im Kreistag vertretenen Fraktionen bereits mündlich über seine Ergebnisse unterrichtet.

Die Erarbeitung der Verwaltungsempfehlung an den Ausschuss für Gesundheit und Soziales erfolgte unter Beteiligung des Gutachters mit Hilfe einer Entscheidungsmatrix nach folgenden vier Bewertungskategorien:

- soziale Komponenten
- Qualität der Leistungserbringung
- Kosten
- Aufwand und Umsetzungsrisiken

Die einzelnen Bewertungskategorien wurden dabei mit unterschiedlichen Bewertungsgewichten versehen. Zur Findung der Verwaltungsempfehlung wurde der Bewertungskategorie "soziale Komponenten" 35 %, der Bewertungskategorie "Qualität der Leistungserbringung" 40 %, der Bewertungskategorie "Kosten" 15 % und der Bewertungskategorie "Aufwand und Umsetzungsrisiken" 10 % des Gesamtgewichtes beigemessen. Die Kreisverwaltung berücksichtigt damit für den Bereich des höchsten Rechtsgutes die Qualität der Leistungserbringung mit dem höchsten Gewicht, unmittelbar gefolgt von den Auswirkungen einer Neuvergabe auf die sozialen Komponenten bei der Leistungserbringung. Der eigene Arbeitsaufwand und die mit einer Neuvergabe verbundenen Umsetzungsrisiken werden dagegen deutlich geringer bewertet, was auch für das Bewertungskriterium "Kosten" zutrifft.

Unter Berücksichtigung der örtlichen Strukturen im Kreis Heinsberg schließt sich der Gutachter der Verwaltungsempfehlung an und schlägt auch seinerseits dem Ausschuss für Gesundheit und Soziales vor, dem Kreisausschuss und dem Kreistag zu empfehlen, von einer erneuten Ausschreibung der Rettungsdienstleistungen abzusehen und den Rettungsdienst im Kreis Heinsberg ab dem 01.01.2012 zu kommunalisieren.

Begründung des Beschlussvorschlages

Die Begründung des Beschlussvorschlages erfolgt durch den Gutachter im Folgenden für die vier Bewertungskriterien anhand von jeweils acht Einzelkriterien. Der formulierte Beschlussvorschlag ist damit Ergebnis aus der Summe von 40 Einzelkriterien, die unter den Voraussetzungen im Kreis Heinsberg in ihrer Gesamtheit für eine Kommunalisierung der Durchführung des Rettungsdienstes sprechen.

Soziale Komponenten

Der Gutachter stellt fest:

- Sicherheit der Arbeitsplätze

  Die Arbeitsplätze im Rettungsdienst bleiben grundsätzlich sowohl bei der Kommunalisierung der Durchführung als auch bei einer Ausschreibung der Durchführung erhalten. Sie resultieren aus der Besetzung der im Bedarfsplan für den Rettungsdienst im Kreis Heinsberg als bedarfsgerecht ausgewiesenen Rettungsmittel und sind vom Leistungserbringer unabhängig.

- Festanstellungen von Einsatzdienstpersonal

  Die zur Besetzung der Rettungsmittel erforderlichen Arbeitsplätze werden im Rahmen der Kommunalisierung in einem Stellenplan als mit fest anzustellendem Personal ausgewiesen. Im Rahmen einer Ausschreibung muss dagegen erwartet werden, dass aus Kostengründen Teile der Personalvorhaltung mit nicht fest angestelltem oder geringfügig beschäftigtem Personal abgedeckt werden. Diese Praxis wird vor allem im Hinblick auf die Qualität der Leistungserbringung bemängelt.

- Derzeit Beschäftigte

  Die derzeit im Rettungsdienst beschäftigten Mitarbeiter können auch nach einer Neuvergabe weiterhin im Rettungsdienst beschäftigt werden. Dieser Fakt ist aus Gründen der Ortskenntnis sowie der Kenntnis der örtlichen und operativen Strukturen positiv zu bewerten. Bei einer Ausschreibung, die über den Preis gewonnen wird, ist allerdings davon auszugehen, dass das Lohnniveau im Einsatzdienst absinken wird und Leistungsträger des Einsatzdienstes, soweit dies möglich ist, in andere (kommunalisierte) Rettungsdienste abwandern könnten. Diese Gefahr besteht vor allem im Umfeld großstädtischer Verdichtungsräume, in denen Arbeitsplatzalternativen vermehrt bestehen.

- Mitarbeiteridentifikation

  Die Mitarbeiteridentifikation hängt in starkem Maße auch von der Arbeitsplatzsicherheit und einer möglichst langfristig angelegten Bindung an den Arbeitgeber ab. Bei regelmäßiger Ausschreibung der Durchführung des Rettungsdienstes ist dies weniger als bei kommunaler Durchführung des Rettungsdienstes gegeben.

- Tarifsicherheit

  Die tarifkonforme Bezahlung der Einsatzdienstmitarbeiter (hier nach dem TVöD) ist in einem kommunalisierten Rettungsdienst mit Sicherheit gegeben. Die Tarifbindung der Arbeitsverhältnisse nach Ausschreibung ist nach Ablauf der Bindefrist durch Personalüberleitung dagegen ungewiss. Je nach Ausschreibungsergebnis kann nicht ausgeschlossen werden, dass Niedriglöhne angeboten werden und Einzelmitarbeiter unter die Bezuschussungsgrenze der Sozialkassen fallen (z. B. Wohngeldbezuschussung).

- Arbeitgebersicherheit

  Mit einer Kommunalisierung der Durchführung des öffentlichen Rettungsdienstes im Kreis Heinsberg wird die Unsicherheit der Einsatzdienstmitarbeiter reduziert, nach Ablauf des Ausschreibungszeitraumes bei einem anderen Arbeitgeber angestellt zu sein. Die Arbeitgebersicherheit in unbefristeten Anstellungsverhältnissen ist vor allem für die Kreditfähigkeit der Einsatzdienstmitarbeiter von entscheidender Bedeutung.

- Bürgervertrauen

  Das Vertrauen der Einwohner des Kreises Heinsberg in "ihren Rettungsdienst" wird durch eine langfristige Leistungserbringung in identischer Organisationsstruktur gefördert. Wechselnde Leistungserbringer führen bei den Betroffenen eher zu Verunsicherungen.

- Entwicklungsmöglichkeiten

  Der Kreis Heinsberg als Aufgabenträger des öffentlichen Rettungsdienstes hat bei einer Kommunalisierung eher die Option zur stetigen Fortentwicklung und Gestaltung seines kommunalen Gesundheitsdienstes als bei einem auf vier bis fünf Jahre durch Ausschreibung festgelegten Leistungspaket. Kurzfristige Entwicklungen im Rettungsdienst sind damit bei einer durch Ausschreibung erfolgten Vergabe der Leistungserbringung nur schwer und nach Verhandlungen mit dem Leistungserbringer über die daraus resultierenden Kosten möglich.

Qualität der Leistungserbringung

<u>Der Gutachter stellt fest</u>:

- Strategische Entwicklungen

  In einem kommunalisierten Rettungsdienst sind durch den Träger geforderte Optimierungen und Weiterentwicklungen seines Hilfeleistungssystems leichter in Form von mittel- und langfristigen Strategien umzusetzen, als dies bei ausgeschriebener Leistungserfüllung möglich ist. Die Motivation zur Mitarbeit bei der Umsetzung mittel- und langfristiger Strategien ist bei auf 4 bis 5 Jahre ausgeschriebenen Rettungsdiensten deutlich geringer.

- Qualifizierung des Personals

  Das Bestreben eines Durchführers, sein Personal umfassend durch Aus- und Weiterbildung zu qualifizieren, um damit die Prozessqualität insgesamt zu steigern, ist bei langfristig an-

gelegter Leistungserbringung deutlich höher ausgeprägt als bei der Erfüllung einer Aufgabe aufgrund eines Ausschreibungsergebnisses und erwartetem erneuten Personalübergang.

- Innovationsfähigkeit

  Innovationen für den Rettungsdienst im Kreis Heinsberg sind durch Ausschreibungen in regelmäßigen Abständen eher zu erwarten als bei einer langfristig angelegten Leistungserbringung durch einen kommunalisierten Rettungsdienst. Unterschiedliche Leistungserbringer sind auch gleichzeitig Innovationsträger, die bei Übernahme der Durchführung ihr Know-how in den Rettungsdienst des Kreises Heinsberg einbringen würden.

- Zusammenarbeit

  Eine reibungslose und vorlaufsfreie Zusammenarbeit mit anderen Gliedern der polizeilichen und nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr sowie der Gesundheitsfürsorge (Krankenhäuser, Arztpraxen, Alten- und Pflegeheime, Polizei, Feuerwehr, THW etc.) ist durch einen kommunalen Rettungsdienst eher gesichert als durch wechselnde und immer wieder neue Leistungserbringer. Zum Aufbau der erforderlichen Strukturen, die in der Regel unter Vermittlung des Trägers des öffentlichen Rettungsdienstes erfolgen, ist zwangsläufig eine nicht unerhebliche Vorlaufzeit einzuplanen.

- SEG/KatS

  Die mittel- und langfristige Verzahnung von Regelrettungsdienst und allgemeiner Gefahrenabwehr kann durch eine Kommunalisierung des Rettungsdienstes eher gesichert werden als durch dessen Ausschreibung. In einem kommunalen Rettungsdienst kann ehrenamtliches Personal des Katastrophenschutzes und der "Schnellen Einsatz-Gruppen" (SEG) zu Schulungszwecken auch im Rettungsdienst gesichert eingesetzt werden, was unter anderem auch die Motivation zur Beteiligung an der allgemeinen Gefahrenabwehr erhöht. Eine kausale Verquickung zwischen der Durchführung des Rettungsdienstes und der Beteiligung von Ehrenamtlichen an SEG und KatS kann im Kreis Heinsberg nicht hergestellt werden, da derzeit von der nicht am Rettungsdienst beteiligten Hilfsorganisation die meisten ehrenamtlichen Kräfte für diese beiden Aufgabenbereiche gestellt werden.

- Qualitätsmanagement

  Grundsätzlich ist der Aufbau eines Qualitätsmanagements gleichwertig und unabhängig von der Organisationsform (kommunal, nicht kommunal) möglich. Differenzierend kann hier höchstens die Langfristigkeit des Aufbaus von Qualitätsstandards angeführt werden.

- Transparenz

  Die Frage, innerhalb welcher Systemform der Träger des Rettungsdienstes optimale Transparenz über die Leistungserbringung im Rettungsdienst erlangen kann, ist eindeutig zugunsten eines kommunalen Rettungsdienstes zu beantworten. Als Träger und Betreiber des Rettungsdienstes verfügt der Kreis Heinsberg über alle Kontrollinstrumentarien, die er sich im Rahmen einer Ausschreibung, sofern dies überhaupt möglich ist, sichern müsste.

- Fortschreibung

  Die Fortschreibung der bedarfsgerechten Ausstattung des Rettungsdienstes ist unabhängig von der Form der Durchführung des Rettungsdienstes. Die bedarfsgerechte Ausstattung hängt neben der Raumstruktur des Rettungsdienstbereiches von der Nachfrage nach rettungsdienstlichen Leistungen im Trägergebiet ab. Die Art der Leistungserbringung ist dabei nicht differenzierend.

Kosten

Der Gutachter stellt fest:

- Gesamtkosten des Rettungsdienstes

  Die Gesamtkosten des Rettungsdienstes (gebührenrelevante Kosten) sind bei Ausschreibung der rettungsdienstlichen Leistungen auf einem niedrigeren Niveau zu erwarten als bei der Kommunalisierung. Da mehr als 80 % der Kosten des Rettungsdienstes auf den Bereich der Personalkosten entfallen, hängt ein Ausschreibungsergebnis sehr stark von der Vergütung des Einsatzdienstpersonals ab. Bei Kommunalisierung des Einsatzdienstes ist eine Bindung an die materiellen Tarifbestimmungen des TVöD vorgesehen, die mit großer Wahrscheinlichkeit über den angebotenen Vergütungen im Rahmen einer Ausschreibung liegen werden.

- wirtschaftliche Kosten des Rettungsdienstes

  Die Wirtschaftlichkeit der Kosten des Rettungsdienstes im Sinne des SGB V sind in beiden Betriebsformen gleichermaßen möglich. Entscheidend hierfür ist, dass in den gebührenrelevanten Kosten keine unwirtschaftlichen Kostenbestandteile (z. B. tarifliche Überzahlungen) enthalten sind.

- Entlohnung

  Die Frage, ob Einsatzdienstmitarbeiter von ihrem Einkommen gesichert leben können, ist bei einem kommunalisierten Rettungsdienst eher mit ja zu beantworten als bei einer Ausschreibung. Durch Lohndumping im Rahmen einer Ausschreibung besteht latent die Gefahr, dass Mitarbeiter in eine Entlohnung geraten, die dazu führt, Zuschüsse der öffentlichen Hand in Anspruch zu nehmen. Auf diese Weise könnte eine Quersubventionierung des Rettungsdienstes durch steuerfinanzierte Zuschüsse erfolgen.

- Tarifsteigerungen

  Inwiefern die Mitarbeiter des Einsatzdienstes im Kreis Heinsberg an der Lohnsummenentwicklung der Zukunft beteiligt sind, kann bei Ausschreibung des Rettungsdienstes nicht beurteilt werden. Bei einer Beschäftigung auf der Grundlage der materiellen Ausstattungsgegenstände des TVöD ist dies in einem kommunalisierten Rettungsdienst gewährleistet.

- Kostentransparenz

  Die Transparenz der anzumeldenden gebührenfähigen Kosten des Rettungsdienstes ist im Rahmen eines korrekt durchgeführten Ausschreibungsverfahrens per se gegeben. Die im

Rahmen einer Ausschreibung gefundenen wirtschaftlichsten Kosten des Rettungsdienstes sind als gebührenfähige Kosten anzusehen. Dagegen muss bei der Kommunalisierung des Rettungsdienstes die Kostentransparenz durch geeignete Maßnahmen hergestellt werden.

- Betriebskostencontrolling

  Sowohl bei der Kommunalisierung als auch bei der Ausschreibung der rettungsdienstlichen Leistungserbringung ist vom Träger des Rettungsdienstes ein Controlling der Betriebskosten einzurichten. Während dies in einem trägereigenen Betrieb relativ einfach umzusetzen ist, dürfte der Nachweis der Mittelverwendung bei Vergabe nach Ausschreibung schwieriger umzusetzen sein.

- Verwaltungskosten

  Der Verwaltungsaufwand und damit die Kosten des Trägers zur Verwaltung einer eigenen Gesellschaft werden geringer als der Aufwand eingestuft, den ein Träger hat, um die Verwaltung einer fremdvergebenen Durchführung des Rettungsdienstes effektiv zu gestalten. Die Umsetzung der Leistungs- und Kostenkontrolle erfordert bei einer Fremdvergabe einen deutlich höheren Aufwand als dies in einem eigenen Betrieb des Trägers der Fall wäre.

- Kosten SEG/KatS

  Unter der Annahme, dass die im Kreis Heinsberg tätigen Hilfsorganisationen sich auch weiterhin an der allgemeinen Gefahrenabwehr in Form der Teilnahme in den SEG und im KatS beteiligen, sind keine Systemvorteile zwischen Kommunalisierung und Ausschreibung festzustellen. Die Finanzierung dieser Systeme der allgemeinen Gefahrenabwehr erfolgt durch Bund, Länder und Kommunen unabhängig von der Betriebsform des Rettungsdienstes.

Aufwand und Umsetzungsrisiken

Der Gutachter stellt fest:

- für aktuelle Neuvergabe

  Der Aufwand für die aktuelle Neuvergabe der Durchführung des Rettungsdienstes im Kreis Heinsberg wird für eine Kommunalisierung ebenso hoch eingeschätzt wie derjenige für die Ausschreibung. Differenzierungsvorteile werden hier nicht festgestellt.

- für zukünftige Neuvergabe

  Bei einer Kommunalisierung der Durchführung des Rettungsdienstes im Rahmen der derzeitigen Neuvergabe sind zukünftige Neuvergaben im Kreis Heinsberg wesentlich einfacher und mit viel geringerem Aufwand umzusetzen als wenn die Vergabe der Durchführung des Rettungsdienstes auf der Grundlage einer Ausschreibung erfolgt. Die Vergabe der Durchführung von Trägeraufgaben kann in Zukunft direkt einer kommunalisierten Einrichtung übertragen werden. Der Aufwand würde dann lediglich im Ausbau der trägereigenen Gesellschaft bestehen.

- für Veränderungen im Rettungsdienst

  Zukünftige Veränderungen im öffentlichen Rettungsdienst durch Fortschreibung des Rettungsdienstbedarfsplanes oder durch strukturelle Veränderungen aufgrund veränderter landesgesetzlicher Vorgaben sind in einem kommunalisierten Rettungsdienst durch den Träger direkt umsetzbar. Bei durch Ausschreibung ermittelter Leistungserbringung sind die aus der Veränderung resultierenden Wirkungen in Abhängigkeit vom Vergaberecht zu vergeben.

- Klagerisiken

  Das Klagerisiko ist bei Ausschreibung der aktuellen Neuvergabe deutlich höher einzuschätzen als bei der Kommunalisierung des öffentlichen Rettungsdienstes. Derzeit kann kaum eine Ausschreibung im Rettungsdienst ohne die Beschreitung des Klageweges zum Abschluss gebracht werden.

- Einhaltung der Zeitschiene

  Die Sicherheit, mit der bis zum 01.01.2012 ein neuer Durchführer für die rettungsdienstlichen Leistungen im Kreis Heinsberg betriebsbereit ist, ist bei der Kommunalisierung des Rettungsdienstes geringfügig höher einzuschätzen als bei einer Ausschreibung der Leistungen. Grund hierfür sind die im Ausschreibungsverfahren vorgesehenen Zeitraster sowie das nicht abzuschätzende Klagerisiko.

- Leistungscontrolling des Klägers

  Die Umsetzung eines Leistungscontrollings des Trägers des Rettungsdienstes ist in einem eigenen Betrieb wesentlich einfacher möglich als im Rahmen der Neuvergabe aufgrund einer Ausschreibung. Hier sind sämtliche Controllinggrößen, die vom Träger gefordert werden, bereits bei Ausschreibung vorzugeben. Spontane Teilprüfungen sind nur schwer möglich.

- Kostencontrolling durch den Träger

  Die Erfordernis zum Kostencontrolling durch den Träger ist bei der Neuvergabe durch Ausschreibung in wesentlich geringerem Umfang erforderlich als bei der Durchführung des Rettungsdienstes in einem kommunalen Betrieb. Die Gebührenrelevanz der Kostenansätze ist dabei durch die Ausschreibung an sich gegeben.

- Sonstige Sicherheitsbereiche

  Der Trägeraufwand, bei zukünftigen Neuvergaben den Rettungsdienst mit anderen Sicherheitsbereichen neu verzahnen zu müssen, ist bei der Durchführung des Rettungsdienstes nach Kommunalisierung weniger gegeben als nach erneuter Ausschreibung. Mit der Kommunalisierung ist die Durchführung des Rettungsdienstes langfristig angelegt, während sie nach einer Ausschreibung in definierten Zeiträumen auf unterschiedliche Leistungserbringer übergehen kann.

Anfragen an den Gutachter aus den im Kreistag vertretenen Fraktionen

Die zwischen dem 28.10. und heute im Rahmen der Entscheidungsfindung aus der Politik an den Gutachter gestellten Fragen werden im Nachfolgenden unter Nennung der Frage vom Gutachter beantwortet.

1. Inwieweit sind ehrenamtliche Kräfte in der jetzigen Durchführung des Rettungsdienstes beteiligt? Wie kann erreicht werden, dass ehrenamtliche Kräfte weiterhin mitarbeiten?

Die Anzahl der im Kreis Heinsberg für die Bereiche Rettungsdienst, Schnelleinsatzgruppen (SEG) und Katastrophenschutz (KatS) verfügbaren ehrenamtlichen Kräfte (EA) kann nicht genau beziffert werden, da diese sich in sehr unterschiedlichem Umfang und bei unterschiedlichen Hilfsorganisationen beteiligen. Grundsätzlich gilt festzustellen, dass die ehrenamtlichen Kräfte überwiegend in den SEG bzw. dem KatS eingesetzt werden.

Derzeit rekrutieren sich die ehrenamtlichen Mitarbeiter in den SEG sowie dem Katastrophenschutz im Kreis Heinsberg nicht ausschließlich aus den in der Notfallrettung und im Krankentransport tätigen Hilfsorganisationen (MHD und JUH), sondern werden auch, und das zum größten Teil, vom DRK KV Heinsberg e.V. (DRK) gestellt.

Befürchtungen, dass ein großer Teil der ehrenamtlichen Kräfte bei einer Kommunalisierung des Rettungsdienstes im Kreis Heinsberg "verloren" geht, erachten wir als unbegründet. Die Finanzierung und die sächliche Ausstattung der Kräfte sind im Wesentlichen durch Bund, Land, Kreis und Hilfsorganisation sichergestellt und somit nicht direkt dem Rettungsdienst zuzuordnen.

Bei einer Kommunalisierung ist vorgesehen, den Hilfsorganisationen die Möglichkeit zu geben, sich mit ehrenamtlichen Kräften in definiertem Umfang auch im Einsatzdienst zu beteiligen (Motivation und Qualifikation ehrenamtlicher Kräfte).

Die Erfahrung zeigt, dass ein großer Teil der Helfer trotz Wegfall der Notfallrettung und des qualifizierten Krankentransports den Hilfsorganisationen treu bleibt. Aufgrund von Kontinuität und Verlässlichkeit des Leistungserbringers in der Notfallrettung und dem Krankentransport (Kreis Heinsberg) ist vielmehr auch im Ehrenamt ein Motivations- und Qualitätsschub zu erwarten. Alle geeigneten, in den SEG und im KatS eingesetzten Personen, sollen auch die Gelegenheit zur Teilnahme an der Notfallrettung und/oder dem Krankentransport sowie freien Zugang zu den rettungsdienstlichen Fortbildungsangeboten des Trägers erhalten.

2. Wie viele Personen sind derzeit im Kreis Heinsberg im Rettungsdienst tätig? Würde sich bei einer Kommunalisierung die Anzahl ändern? Sind darüber hinaus Veränderungen in der Personal- und Gehaltsverwaltung zu erwarten? Wenn ja, können diese beziffert werden?

Die genaue Personenzahl, die von den Hilfsorganisationen im Kreis Heinsberg im Rettungsdienst beschäftig wird, kann erst nach Erhalt aller Informationen zur Personalausstattung der

derzeitigen Leistungserbringer (Johanniter-Unfall-Hilfe e. V. Regionalverband Aachen-Heinsberg und Malteser Hilfsdienst e. V. Kreisgeschäftsstelle Heinsberg) benannt werden.

Der rechnerische Personalbedarf (unter der Annahme rettungsdienstüblicher Ausfallzeiten sowie einer wirtschaftlichen Arbeitszeitbewertung) an Rettungsassistenten und Rettungssanitätern liegt für die aktuelle Rettungsmittelvorhaltung bei ca. 120 hauptamtlichen Vollkräften (HAVK).

Die im aktuellen Rettungsdienstbedarfsplan vorgesehenen Veränderungen in der Fahrzeugvorhaltung für die Notfallrettung an den Wachen Wassenberg (ab 01.02.2011) und Selfkant-Saeffelen (ab 01.05.2011 im Ortsteil Höngen) führen zur Erhöhung des Personalbedarfs. Ab 2012 ist (unter identischen Kalkulationsbedingungen) ein jährlicher Personalbedarf von insgesamt ca. 129 Vollkräften zu erwarten.

Aussagen über Änderungen in der Personalverwaltung und Lohnbuchhaltung sowie der allgemeinen Buchhaltung im Rahmen einer Kommunalisierung des Rettungsdienstes sind erst verlässlich nach einer Entscheidung zur Betriebsform (Regiebetrieb, eigenbetriebsähnliche Einrichtung, AöR, gGmbH) möglich. Grundsätzlich wird angestrebt, die materiellen Tarifbestandteile des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVÖD) als Grundlage eines kommunalisierten Rettungsdienstes festzuschreiben.

3. Ist im Hinblick auf eine mögliche Kommunalisierung des Rettungsdienstes beabsichtigt, das bisherige Personal zu übernehmen bzw. die Hilfsorganisationen bei der Rekrutierung einzubeziehen?

Grundlage für die Übernahme des Personals ist § 613 a BGB "Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang". Bei einer Kommunalisierung des Rettungsdienstes wie auch bei einer Ausschreibung im Kreis Heinsberg dürfte ein Betriebsübergang vorliegen. Die Aufgabe besteht unverändert fort und wird mit den derzeit bereits im Eigentum des Landkreises befindlichen Betriebsmitteln erledigt. Hieraus resultiert, dass dem fest und unbefristet angestellten Personal des Rettungsdienstes, auf das die Voraussetzungen eines Betriebsüberganges gem. § 613 a BGB zutreffen, ein Betriebsübergang anzubieten ist.

Eine Personalübernahme bei der Kommunalisierung des Rettungsdienstes im Kreis Heinsberg ist auch aus sozialen Gründen angezeigt.

Es kann davon ausgegangen werden, dass ein Personalübergang im Rahmen der Kommunalisierung zu positiven Effekten für den Rettungsdienst führt, da eine alle 5 Jahre geforderte Ausschreibung und die damit verbundenen Unsicherheiten um den Arbeitsplatz der Personalzufriedenheit abträglich sind.

4. Im Landkreis Mansfeld-Südharz wurde die Ausschreibung von rund 90 Rettungssanitätern und -assistenten auf den Weg gebracht, da die beiden bisher tätigen Hilfsorganisationen einen erhofften Betriebsübergang ihres Personals abgelehnt haben. Welche Auswirkungen hätte eine solche Ablehnung im Kreis Heinsberg und wie könnten wir einer solchen frühzeitig begegnen?

Die abschließende Beurteilung der Vorgänge im Landkreis Mansfeld-Südharz ist ohne direkte gutachterliche Beteiligung an den dort ablaufenden Prozessen sehr schwer möglich. Soweit uns der Sachverhalt aus der Presse und unseren eigenen Recherchen bei beteiligten Personen bekannt ist, liegt im Landkreis Mansfeld-Südharz eine vollkommen andere Gemengelage bei der beabsichtigten Kommunalisierung des Rettungsdienstes vor.

Die angesprochene "Ablehnung eines Betriebsübergangs" durch die beiden Hilfsorganisationen kann so nicht formuliert werden. Sofern uns bekannt ist, vertreten die Hilfsorganisationen im Landkreis Mansfeld-Südharz die Ansicht, dass sie bis zum Jahr 2015 gültige Genehmigungen zur Durchführung des Rettungsdienstes im Landkreis besitzen und somit der Landkreis nicht die Möglichkeit hat, vor Ablauf der Vertragsbindung den Rettungsdienst zu kommunalisieren. Die Möglichkeit zur Erfüllung von aus Sicht der Hilfsorganisationen bestehenden Verträgen wird von diesen einzuklagen versucht.

Das für die Durchführung des Rettungsdienstes im Landkreis Mansfeld-Südharz erforderliche Personal ist derzeit bei den Hilfsorganisationen vertraglich gebunden und steht einem kommunalen Rettungsdienst derzeit nicht zur Verfügung. Als logische Konsequenz versucht der Träger des Rettungsdienstes, eigenes Personal zusätzlich zu rekrutieren. Die Frage eines Betriebsüberganges und der daraus resultierenden Problematik eventueller Personalüberbesetzung kann sich erst nach Abschluss des Rechtsstreites stellen.

5. Nach welchen tariflichen Bestimmungen gestaltet sich das Gehalt im Rettungsdienst und welche Auswirkungen hat eine Kommunalisierung auf die Pensionsrückstellungen des Kreises?

siehe auch Ziffer 2

Die Pensionsrückstellungen des Kreises würden bei einer zu 100 % kreiseigenen Gesellschaft nicht berührt. Die Mitarbeiter im Einsatzdienst sind angestellt und keine Beamten, die Wirkungen auf Pensionsrückstellungen haben könnten.

Als Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) wäre eine kreiseigene Gesellschaft verpflichtet der Rheinischen-Zusatzversorgungskasse beizutreten.

6. Wie hoch wird die Gefahr eingeschätzt, dass sich auch ausländische Rettungsdienstleister an einer europaweiten Ausschreibung beteiligten (im Hinblick auf Erfahrungen von anderen Kreisen)? Gäbe es Steuerungsmöglichkeiten, um dies zu verhindern?

Die Wahrscheinlichkeit, dass ausländische Rettungsdienstleister an einer europaweiten Ausschreibung des Rettungsdienstes teilnehmen, ist momentan als sehr hoch einzustufen. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seinem Urteil zu Ausschreibungen im deutschen Rettungsdienst entschieden, dass der Rettungsdienst in den submittierenden Bundesländern der BRD grundsätzlich nicht vom Vergaberecht der Europäischen Union ausgenommen werden kann.

Um einer Ausschreibungspflicht zu entgehen, besteht in NRW allein die Möglichkeit einer Kommunalisierung des Rettungsdienstes. Der Träger des Rettungsdienstes kann gem. § 13 des Gesetzes über den Rettungsdienst sowie die Notfallrettung und den Krankentransport durch Unternehmer (RettG NRW) die Durchführung seiner Aufgaben nach § 9 RettG NRW per Vereinbarung an Dritte übertragen. Der Träger des Rettungsdienstes erhält also in § 13 RettG NRW die Möglichkeit, seine Pflicht zur Durchführung auf einen Dritten zu übertragen. Eine Pflicht zur Übertragung der Durchführung des Rettungsdienstes ist im RettG NRW nicht vorgesehen.

Eine Ausschreibungspflicht besteht in NRW nicht, solange der Aufgabenträger die ihm übertragene Aufgabe selbst durchführt. Diese Feststellung zum RettG NRW wird durch den Erlass des MGEPA NRW vom 06.08.2010 bestätigt und untermauert.

Ein genereller Ausschluss ausländischer Rettungsdienstleister innerhalb eines Auswahlverfahrens ist rechtlich nicht vorgesehen bzw. möglich. Entsprechende Versuche über teilnehmerbezogene Leistungsbeschreibungen einen Ausschluss bestimmter Bewerber zu erzielen, haben regelmäßig keinen Erfolg vor den Vergabekammern und führen zu neuen Ausschreibungen.

7. Welche Kosten übernehmen die Krankenkassen? Ist die aktuell gültige Festsetzung der Gebühren im Rettungsdienst den wahrscheinlich steigenden Kosten nach Kommunalisierung angemessen?

Die Kosten des Rettungsdienstes (Fahr- und Transportkosten) werden über die nach Anhörung der Krankenkassen festgelegten Gebühren (gem. SGB V) finanziert. Die Festsetzung der Benutzungsgebühren erfolgt nach dem Kommunalabgabengesetz (KAG).

Gem. § 133 Abs. 1 SGB V sind die Gebühren Höchstpreise. Unwirtschaftliche Gebührenbestandteile sind nicht refinanzierungsfähig. Zur Finanzierung der Kosten siehe auch §§ 60 und 133 SGB V.

Auszug aus dem Sozialgesetzbuch V:

§ 60 Fahrkosten

(1) "Die Krankenkasse übernimmt nach den Absätzen 2 und 3 die Kosten für Fahrten einschließlich der Transporte nach § 133 (Fahrkosten), wenn sie im Zusammenhang mit einer Leistung der Krankenkasse aus zwingenden medizinischen Gründen notwendig sind. Welches Fahrzeug benutzt werden kann, richtet sich nach der medizinischen Notwendigkeit im Einzelfall. Die Krankenkasse übernimmt Fahrkosten zu einer ambulanten Behandlung unter Abzug des sich nach § 61 Satz 1 ergebenden Betrages nur nach vorheriger Genehmigung in besonderen Ausnahmefällen, die der Gemeinsame Bundesausschuss in den Richtlinien nach § 92 Abs. 1 Satz 2 Nr. 12 festgelegt hat.

§ 133 Versorgung mit Krankentransportleistungen

(1) Soweit die Entgelte für die Inanspruchnahme von Leistungen des Rettungsdienstes und anderer Krankentransporte nicht durch landesrechtliche oder kommunalrechtliche Be-

stimmungen festgelegt werden, schließen die Krankenkassen oder ihre Landesverbände Verträge über die Vergütung dieser Leistungen unter Beachtung des § 71 Abs. 1 bis 3 mit dafür geeigneten Einrichtungen oder Unternehmen. Kommt eine Vereinbarung nach Satz 1 nicht zu Stande und sieht das Landesrecht für diesen Fall eine Festlegung der Vergütungen vor, ist auch bei dieser Festlegung § 71 Abs. 1 bis 3 zu beachten. Sie haben dabei die Sicherstellung der flächendeckenden rettungsdienstlichen Versorgung und die Empfehlungen der Konzertierten Aktion im Gesundheitswesen zu berücksichtigen. Die vereinbarten Preise sind Höchstpreise. Die Preisvereinbarungen haben sich an möglichst preisgünstigen Versorgungsmöglichkeiten auszurichten.

(2) Werden die Entgelte für die Inanspruchnahme von Leistungen des Rettungsdienstes durch landesrechtliche oder kommunalrechtliche Bestimmungen festgelegt, können die Krankenkassen ihre Leistungspflicht zur Übernahme der Kosten auf Festbeträge an die Versicherten in Höhe vergleichbarer wirtschaftlich erbrachter Leistungen beschränken, wenn

1. vor der Entgeltfestsetzung den Krankenkassen oder ihren Verbänden keine Gelegenheit zur Erörterung gegeben wurde,

2. bei der Entgeltbemessung Investitionskosten und Kosten der Reservevorhaltung berücksichtigt worden sind, die durch eine über die Sicherstellung der Leistungen des Rettungsdienstes hinausgehende öffentliche Aufgabe der Einrichtungen bedingt sind, oder

3. die Leistungserbringung gemessen an den rechtlich vorgegebenen Sicherstellungsverpflichtungen unwirtschaftlich ist.

(3) Absatz 1 gilt auch für Leistungen des Rettungsdienstes und andere Krankentransporte im Rahmen des Personenbeförderungsgesetzes."

Eine Steigerung der Kosten aufgrund einer Kommunalisierung des Rettungsdienstes im Kreis Heinsberg ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschließend kalkulierbar, im Personalkostenbereich aber wahrscheinlich. Es gilt anzumerken, dass aber Personalkosten auf tarifvertraglicher Grundlage nicht aufgrund des Tariflohnes an sich unwirtschaftlich sind.

Sollte es zu einer Steigerung der gebührenrelevanten Kosten des Rettungsdienstes im Kreis Heinsberg durch eine Kommunalisierung kommen, sind die Krankenkassen zu den geplanten Gebührensätzen neu zu hören. Die Ursächlichkeit einer Kostensteigerung ist zu begründen (z. B. Tarifbindung des Einsatzpersonals).

8. Die Personalkosten im Rettungsdienst betragen ca. 80 % der Gesamtkosten. Welche möglichen Auswirkungen hätten zukünftig geringere Einsatzzahlen auf die Höhe der Erstattung der Personalkosten?

Gemäß dem bundesweiten Trend ist momentan nicht davon auszugehen, dass im Kreis Heinsberg die Einsatzzahlen im Rettungsdienst mittelfristig rückläufig sein werden.

Das Rettungsgesetz NRW scheibt in § 12 vor, dass die Träger des Rettungsdienstes (Kreis Heinsberg) Bedarfspläne aufzustellen haben, aus denen hervorgeht, welche und wie viele Rettungsmittel im Kreis vorgehalten werden müssen, um die Bevölkerung adäquat mit rettungsdienstlichen Leistungen versorgen zu können. Die Bedarfspläne sind kontinuierlich, aber spätestens alle 4 Jahre zu überprüfen und fortzuschreiben (§ 12 Abs. 6 RettG NRW). Ergibt sich aus der Überprüfung eine "Überversorgung" von Rettungsmitteln für den Kreis, führt dies in der Regel zu einer Reduzierung der Rettungsmittel im Einvernehmen mit den Krankenkassen. Eine Beibehaltung der Rettungsmittel könnte nämlich dazu führen, dass die Krankenkassen nur die bedarfsgerechten Rettungsmittel finanzieren und der Kreis die Differenz selber tragen müsste. Eine eventuelle Personalreduzierung aufgrund verringerter Rettungsmittel ist dabei nicht ausgeschlossen (vergleiche oben: § 133 Abs. 2 Ziff. 3 SGB V).

9. Wirkt sich eine Umstrukturierung auf das im Haushalt eingeplante Budget für Katastrophenfälle aus?

Wenn davon ausgegangen wird, dass die Hilfsorganisationen weiterhin ihre Bereitschaft erklären, im Katastrophenschutz und im Rahmen der Schnell-Einsatz-Gruppen (SEG) mitzuwirken, ist für den Kreis in diesem Bereich keine Änderung zu erwarten, da der Katastrophenschutz weder aus dem Rettungsdienst finanziert noch vom Rettungsdienst direkt abhängig ist.

Der Kreis Heinsberg hat im Rahmen seiner rettungsdienstlichen Aufgaben Maßnahmen umzusetzen, die die Abarbeitung eines Massenanfalls von verletzten oder erkrankten Personen (MANV) betreffen. In diesem Zusammenhang hat der Rettungsdienst mit den Feuerwehren, den Katastrophenschutzbehörden, den Krankenhäusern etc. zusammenzuarbeiten.

Welche Folgen letztendlich durch die Umstrukturierung für das Budget des KatS zu erwarten sind, ist jetzt noch nicht abschließend kalkulierbar.

Sollten die Hilfsorganisationen ihre Bereitschaft zur Mitwirkung zurückziehen, ist zu klären, inwiefern auch weiterhin die Möglichkeit der Mitarbeit von ehrenamtlichen Helfern umgesetzt werden kann. Im Rahmen der SEG sind auch Vereinbarungen mit dem hauptamtlichen Personal sowie mit verfügbaren Aushilfen zu treffen.

10. Können im Hinblick auf die Erfahrungen im Kreis Kleve Aussagen über die voraussichtlichen Kosten gemacht werden? Die Betriebsergebnisse aus diesem Kreis zeigen deutlich höhere Personal- und Transportkosten, bei weniger Rettungswachen.

Dem Kreis Heinsberg, als dem Träger des öffentlichen Rettungsdienstes, entstehen keine weiteren Kosten, da gem. SGB V die Kosten des Rettungsdienstes vollständig durch die Rettungsdienstgebühren zu refinanzieren sind. Eine geeignete Anpassung dieser Gebühren ist nach einer Konkretisierung des Vorhabens vorzunehmen.

Eine komplette Neubeschaffung von Rettungsmitteln und Rettungswachen ist nicht notwendig. Fahrzeuge und medizinisch-technische Geräte des Rettungsdienstes befinden sich im Eigentum des Kreises. Erst dieses Jahr wurden neue Einsatzfahrzeuge für den Kreis beschafft.

Die Rettungswachen im Kreisgebiet sind zu einem großen Teil im Kreisbesitz oder vom Kreis gemietet. Die Grundausstattung der Wachen sowie alle Einsatzmaterialien und Geräte gehören dem Kreis.

Änderungen in der Vorhaltung und nötige Umzüge von Rettungswachen sind für 2011 geplant und daher unabhängig von einer Kommunalisierung zum 01.01.2012. Nennenswerte Kostensteigerungen sind aktuell nicht zu erwarten, da die Infrastruktur des Rettungsdienstes bereits heute vom Kreis verwaltet wird.

Zudem ist zu beachten, dass die Konzipierung einer Ausschreibung für den Rettungsdienst mit nicht unerheblichem Mehraufwand verbunden ist. Durch die Komplexität der europaweiten Ausschreibung ist es ratsam, gutachterlichen Rat einzuholen. Darüber hinaus sind Kosten für Rechtsberatung in Klageverfahren zu erwarten. Diese Mehrkosten würden alle 5 Jahre erneut anfallen.

Ein Vergleich von Rettungsdienstkosten eines Kreises mit anderen Rettungsdienstbereichen (hier Kreis Kleve) ist ohne Kenntnisse der Vorhalteanteile der Rettungsmittelausstattung unzulässig. Die Kosten- und Erlössituation im Rettungsdienst hängt zum überwiegenden Teil vom Umfang der Wartezeiten des Personals auf Einsatzdurchführung ab. Der Anteil der Personalkosten an den Gesamtkosten des Rettungsdienstes beläuft sich auf mehr als 80 %.

11. Im Landkreis Mansfeld-Südharz könnte die Kommunalisierung des Rettungsdienstes zusätzliche Kosten von einer Million Euro für die Beschaffung von Technik und Fahrzeugen verursachen. Über Abschreibungen könnten diese Ausgaben allerdings wieder kompensiert werden, hieß es im Ausschuss. Welche zusätzlichen Kosten würden im Kreis Heinsberg entstehen?

Zusätzliche Kosten, die aus der Neubeschaffung von Technik und Fahrzeugen entstehen, sind nicht zu erwarten, da die momentan eingesetzten Fahrzeuge und die Medizintechnik im Rettungsdienst dem Kreis Heinsberg bereits gehören. Die Kosten für Neubeschaffungen fallen auch bei einer Entscheidung gegen eine Kommunalisierung beim Kreis an. Ersatzbeschaffungen sind durch die mit den Kostenträgern geeinten Gebührensätze sowie aus den Abschreibungsrücklagen refinanziert (gem. SGB V §§ 60, 133).

12. Sind auch in anderen Schutzbereichen, wie den Feuerwehren, Kommunalisierungen anvisiert?

Das Gesetz über den Feuerschutz und die Hilfeleistung (FSHG) schreibt in § 1 Abs. 1 vor, dass die Gemeinden eine leistungsfähige Feuerwehr zu unterhalten haben:

"(...) Die Gemeinden unterhalten den örtlichen Verhältnissen entsprechende leistungsfähige Feuerwehren, um Schadenfeuer zu bekämpfen sowie bei Unglücksfällen und bei solchen öf-

fentlichen Notständen Hilfe zu leisten, die durch Naturereignisse, Explosionen oder ähnliche Vorkommnisse verursacht werden."[1]

Zur Unterstützung des Landrats bei der Aufsicht der Freiwilligen Feuerwehren und Pflichtfeuerwehren ernennt er gem. § 34 Abs. 1 FSHG einen Kreisbrandmeister.

"(...)Zur Unterstützung des Landrats bei der Aufsicht über die Freiwilligen Feuerwehren und über die Pflichtfeuerwehren in Gemeinden ohne Berufsfeuerwehr sowie zur Durchführung der den Kreisen nach § 1 obliegenden Aufgaben ernennt der Kreistag auf Vorschlag des Bezirksbrandmeisters, der vorher die Wehrführer im Kreis angehört hat, einen Kreisbrandmeister und bis zu zwei Stellvertreter zu Ehrenbeamten auf Zeit. Ihre Amtszeit beträgt sechs Jahre. Bei Freiwilligen Feuerwehren kann der Kreisbrandmeister die Leitung des Einsatzes übernehmen."[2]

Die Frage nach einer möglichen Kommunalisierung anderer Schutzbereiche, wie dem der Feuerwehren, erübrigt sich demnach. Feuerwehren (ohne Betriebs- und Werkfeuerwehren) sind kommunale Einrichtungen.

1 § 1 Abs. 1 FSHG in seiner Fassung vom 10. Februar 1998
2 § 34 Abs. 1 FSHG in seiner Fassung vom 10. Februar 1998

13. Die angedachte Übernahme der Rettungsdienstaufgaben durch die Region Hannover ist einstweilen vom Tisch. In dem Gutachten einer Wirtschaftsberatung heißt es, eine Rekommunalisierung der Dienste sei "rechtlich möglich, aber unwirtschaftlicher als eine Ausschreibung". Wird dieser Aspekt auch im Kreis Heinsberg untersucht und "beziffert"?

Der Presseartikel, auf den in dieser Frage Bezug genommen wird (HAZ vom 27.11.2009) liegt diesem Antwortschreiben bei.

Ohne Verwendungsrechte bezüglich des oben genannten Gutachtens können dessen Inhalte weder benutzt noch bewertet werden. Soweit Hinweise dem Presseartikel zu entnehmen sind, muss die Ausgangssituation zwischen der Region Hannover und dem Kreis Heinsberg als grundsätzlich verschieden eingestuft werden. Während in der Region Hannover offensichtlich alle Rettungsmittel (Fahrzeuge und medTG) den derzeitigen Leistungserbringern gehören und eine komplette Neubeschaffung durch den Träger des Rettungsdienstes bei einer Kommunalisierung notwendig wäre, gehören dem Kreis Heinsberg bereits heute alle Rettungsmittel. Hier kann ein Ausschreibungsergebnis damit ausschließlich auf die Personalkosten wirken.

Bonn, den 29. November 2010

FORPLAN DR. SCHMIEDEL GmbH

i. V.
Dr. E. Betzler

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

über das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein- Westfalen

Datum

Dezember 2010

KREIS HEINSBERG

Antrag auf Zulassung als kommunaler Träger gem. § 6a Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)

Kreis Heinsberg
Der Landrat

Valkenburger Str. 45
52525 Heinsberg

INHALT

1.	Darstellung der Fähigkeit zur Erfüllung der Aufgaben und Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende	1
1.1	Konzept und Erfolg des arbeitsmarktpolitischen Engagements seit 2003 und künftige Ausgestaltung	1
1.1.1	Kurze Darstellung der strukturellen Entwicklung der Kommune seit 2005	1
1.1.2	Beschreibung der arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten vor der SGB II-Reform (bis 2005)	7
1.1.3	Beschreibung der arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten nach der SGB II Umsetzung	11
1.1.4	Stellenwert der Arbeitsmarktpolitik in den kommunalen Gremien	15
1.2	Grundsätze und Umfang der kommunalen Eingliederungsleistungen und künftige Ausgestaltung	18
1.2.1	Kinderbetreuung - Leistungen nach § 16a Nr. 1 SGB II	18
1.2.2	Häusliche Pflege - Leistungen nach § 16a Nr. 1 SGB II	19
1.2.3	Schuldnerberatung - Leistungen nach § 16a Nr. 2 SGB II	19
1.2.4	Psychosoziale Betreuung - Leistungen nach § 16a Nr. 3 SGB II	20
1.2.5	Suchtberatung - Leistungen nach § 16a Nr. 4 SGB II	23
1.2.6	Ermessenslenkende Weisungen zur Anwendung flankierender Leistungen	23
1.2.7	Finanzaufwendungen für flankierende Eingliederungsleistungen	23
1.3	Bisherige Verknüpfung der kommunalen Eingliederungsleistungen mit Leistungen der Agenturen für Arbeit und künftige Ausgestaltung	25
1.4	Zweckmäßigkeitserwägungen für die Erbringung der arbeitsmarktpolitischen Leistungen	26
1.4.1	Arbeitsmarktpolitische Strategie für die Zeit ab 2012	26
1.4.2	Nutzung von Bundesprogrammen	35
1.5	Verwendung des Eingliederungsbudgets	38
1.6	Aufbau einer bürgerfreundlichen und wirksamen Arbeitsvermittlung	39
2.	Organisatorische Leistungsfähigkeit	40
2.1	Infrastruktur	40
2.1.1	Aufbau- und Ablauforganisation in der ARGE Heinsberg	43
2.1.2	Zukünftige Aufbau- und Ablauforganisation in einem kommunalen Jobcenter	48
2.1.3	Erreichbarkeit (ÖPNV, Telefon, IT)	57
2.1.4	Darstellung der strukturellen und wirtschaftlichen Entwicklung der Kommune seit 2005	60
2.1.5	Barrierefreier Zugang	61
2.1.6	Darstellung der Kommunalfinanzen (finanzielle Leistungsfähigkeit des kommunalen Grundsicherungsträgers)	62
2.2	Personal und Qualifizierung	62
2.2.1	Bisherige Entsendung kommunaler Beschäftigter in die Mischverwaltung und geplante Personalschlüssel	62
2.2.2	Qualifizierungspläne, interne und externe Schulung	64
2.2.3	Aufgaben- und Stellenbeschreibung	64
2.2.3.1	Teamassistenz	65
2.2.3.2	Mitarbeiter Kundensteuerung	65
2.2.3.3	Fachassistent Eingangszone	65
2.2.3.4	Arbeitsvermittler mit Lotsenfunktion für Ü25-Kunden und deren BG-Mitglieder (außer Bewerber im Markt- oder Aktivierungsprofil oder anderer Profillagen mit hohem Vermittlungspotential)	66
2.2.3.5	Arbeitsvermittler mit Lotsenfunktion für U25-Kunden und deren BG-Mitglieder	66
2.2.3.6	beschäftigungsorientierte Fallmanager	67

2.2.3.7	AV für Markt- und Aktivierungsprofile sowie für Bewerber anderer Profillagen mit hohem Vermittlungspotential	68
2.2.3.8	AV für RehaV-Fälle/SB/Gleichgestellte mit Vermittlungspotential	69
2.2.3.9	Koordinatoren für AGH (inklusive Stabilisierungsmaßnahme)	69
2.2.3.10	Koordinator Gruppenmaßnahmen	70
2.2.3.11	Berater FbW	70
2.2.3.12	Koordinatoren Bürgerarbeit	70
2.2.3.13	Laufende Fallbearbeitung	71
2.2.3.14	Bedürftigkeitsprüfung	72
2.2.3.15	Qualifizierte Antragsannahme	72
2.2.3.16	Zusammenstellung Aufgaben des Leistungsbereiches	72
2.2.4	Anzahl befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse	73
2.2.5	Qualifikation (letzter Bildungsabschluss)	75
2.2.6	Schaffung von Arbeitsanweisungen, Anwendung von Richtlinien.	77
2.3	Aktenführung und Rechnungslegung	77
2.3.1	Konzeption der Aktenführung: Aktenplan und Aktenordnung	77
2.3.2	Jahresrechnung	78
2.4	Verwaltungskooperationen und Kooperationen mit Dritten	79
2.4.1	Kooperationen im kreisangehörigen Raum	79
2.4.2	Kooperationen mit Trägern der freien Wohlfahrtspflege	85
2.4.3	Kooperationen mit der Agentur für Arbeit Aachen	86
2.4.4	Kooperationen mit sonstigen Partnern	86
3.	Konzept für den Übergang von der Mischverwaltung in die Option	89
3.1	Arbeits- und Zeitplan zur Vorbereitung der Trägerschaft	89
3.2	Rechtliche und tatsächliche Abwicklung der bestehenden Trägerform	91
3.3	Überführung des Daten- und Aktenbestandes und des Eigentums in die Trägerschaft der Optionskommune	93
4.	Konzept für eine überregionale Arbeitsvermittlung	98
5.	Konzept für ein transparentes internes Kontrollsystem zur recht- und zweckmäßigen Leistungserbringung und Mittelverwendung	101
5.1.1	Ausweis im Kommunalhaushalt (Einzel-/ Produktplan o.ä.)	101
5.1.2	Bereitstellung personeller Ressourcen	101
5.1.3	Einbindung in die Aufbauorganisation der besonderen Einrichtung	101
5.1.4	Effizienz und Wirtschaftlichkeit der Verwaltungsführung	102
5.1.5	Anschlussmöglichkeit an das Haushalts-/ Kassen- und Rechnungswesen des Bundes	102
5.1.6	Prozesse interner und externer Prüfung, Kontrolle der Zahlungsströme, Anwendung 4-Augen-Prinzip, Einbindung der Gemeindeprüfungsanstalt	103

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1: Bevölkerungsentwicklung 2

Abb. 2: Bevölkerungsentwicklung nach Altersstruktur 2

Abb. 3: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 3

Abb. 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte des Kreises Heinsberg nach Wirtschaftszweigen im Kammerbezirk Aachen, Stichtag 30.06.2009 4

Abb. 5: IHK zugehörige Unternehmen 2009 5

Abb. 6: SGB II Kennzahlen des es Heinsberg - Stand Juni 2010 6
Abb. 7: Entwicklung der Anzahl der Bedarfsgemeinschaften 6
Abb. 8: Entwicklung der Anzahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen 7
Abb. 9: Maßnahmen der Koordinierungsstelle „Hilfe zur Arbeit“ 9
Abb. 10: Träger der psychosozialen Betreuung und ihre Zielgruppen 22
Abb. 11: Entwicklung der Ausgaben für flankierende Eingliederungsleistungen 24
Abb. 12: Entwicklung der Ausgaben für flankierende Eingliederungsleistungen pro eHb 25
Abb. 13: Kundenanalyse nach Altersgruppen 28
Abb. 14: Verweildauer der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen über 15 bis unter 25 Jahre 28
Abb. 15 Aktivierungspyramide U25 29
Abb. 16: Anteil der Alleinerziehenden an den BGs und Verweildauer 32
Abb. 17: Verweildauer der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen über 50 bis unter 65 Jahre 37
Abb. 18: Verwendung des EGT ARGE Heinsberg 2008-2012 38
Abb. 19: Aufwand für die zukünftige IT-Ausstattung 40
Abb. 20: Kosten für Personalmehrbedarf 41
Abb. 21: Aufwand für Dienstleistungen 42
Abb. 22: Gegenüberstellung von Mehr- und Minderkosten 43
Abb. 23: Organigramm der ARGE Heinsberg 44
Abb. 24: Standorte der ARGE-Teams 45
Abb. 25: Organigramm Kreisverwaltung Heinsberg mit Einbindung des kommunalen Jobcenters 49
Abb. 26: Zukünftige Standorte der 4 Jobcenter 50
Abb. 27: Gesamtorganigramm der Aufbauorganisation 51
Abb. 28: Teamzuordnung in den jeweiligen Standorten 52
Abb. 29: Ablauf Kundensteuerung 54
Abb. 30: Netz der öffentlichen Verkehrsmittel im Kreis Heinsberg 58
Abb. 31: Zusammenstellung relevanter Haushaltsdaten für den Antrag auf Zulassung als kommunaler Träger 60
Abb. 32: Personalplan 63
Abb. 33: Anzahl der befristeten und unbefristeten Arbeitnehmer 74
Abb. 34 Beschäftigte der Städte und Gemeinden und des Kreises 74
Abb. 35 Qualifikation heutiger Mitarbeiter ARGE Heinsberg: Graphische Darstellung 76
Abb. 36 Qualifikation heutiger Mitarbeiter ARGE Heinsberg: tabellarische Darstellung 76
Abb. 37: Anteil Integrationen 2009, Jan.-Dez. 98

1. DARSTELLUNG DER FÄHIGKEIT ZUR ERFÜLLUNG DER AUFGABEN UND ZIELE DER GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE

1.1 Konzept und Erfolg des arbeitsmarktpolitischen Engagements seit 2003 und künftige Ausgestaltung

In einem ersten Schritt wird im Antrag auf Zulassung dargestellt, vor welchem Hintergrund der Kreises Heinsberg bereits seit 2003 arbeitsmarktpolitisch aktiv war und sich somit für eine zugelassene kommunale Trägerschaft besonders anbietet. In der Ausgangslage wird beschrieben:

- die soziodemografische, wirtschaftliche und arbeitsmarktliche Entwicklung im Kreis Heinsberg (strukturelle Entwicklung),
- die Arbeitsmarktaktivitäten seit 2003 im Kreis Heinsberg,
- die Historie der kommunalen, flankierenden Leistungen für SGB II Empfänger.

1.1.1 Kurze Darstellung der strukturellen Entwicklung der Kommune seit 2005

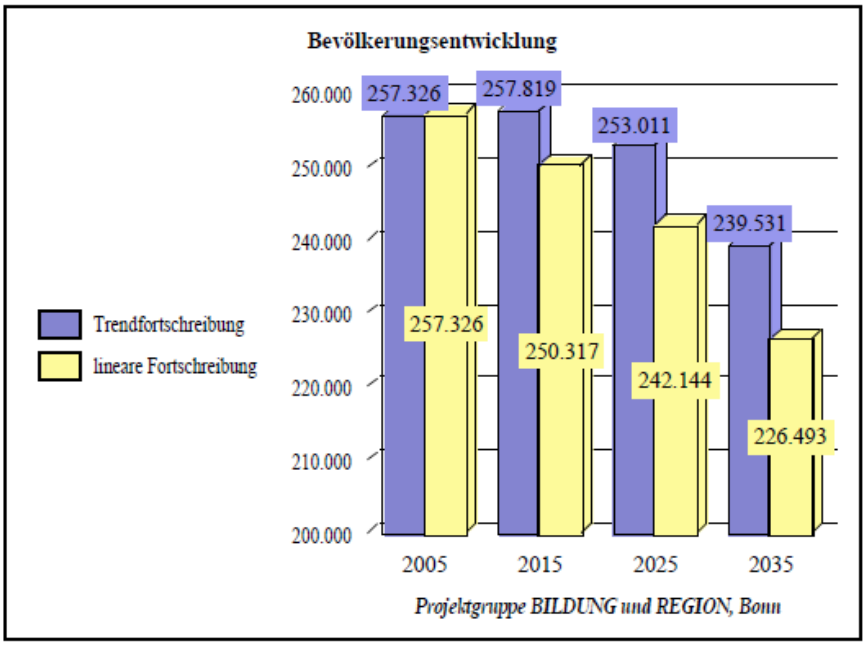
Entwicklung der Bevölkerung

Die bisherige und die zukünftige demographische Entwicklung werden zu großen Teilen von den natürlichen Bevölkerungsbewegungen (den Geburten- und Sterbefällen) in der ortsansässigen Wohnbevölkerung bestimmt. Hinzu treten in den 90er Jahren jedoch verstärkt Binnen- und Außenwanderungsbewegungen. Ein Blick auf die bisherige Bevölkerungsentwicklung zeigt, dass sich die Wohnbevölkerung im Kreis Heinsberg seit 1995 um 17.722 Personen (7,4%) von 238.627 auf 256.349 Einwohner im Jahr 2009 erhöht hat. Damit liegt die Bevölkerungsentwicklung im Kreis Heinsberg deutlich über dem Landesdurchschnitt.[1]

Die Prognose der Bevölkerungszahl orientiert sich für die zukünftigen Zuzugsbewegungen im Kreis Heinsberg in vorsichtiger Einschätzung an den ausgewiesenen Neubauvorhaben. Im Jahr 2015 beläuft sich die Zahl auf 257.819, im Jahr 2025 auf 253.011 und im Jahr 2035 auf 239.531 Einwohner. In der linearen Fortschreibung dagegen - d.h. ohne weitere Zuzüge - würde die Wohnbevölkerung bis 2035 auf 226.493 Einwohner sinken.

[1] Quelle: LDS NRW

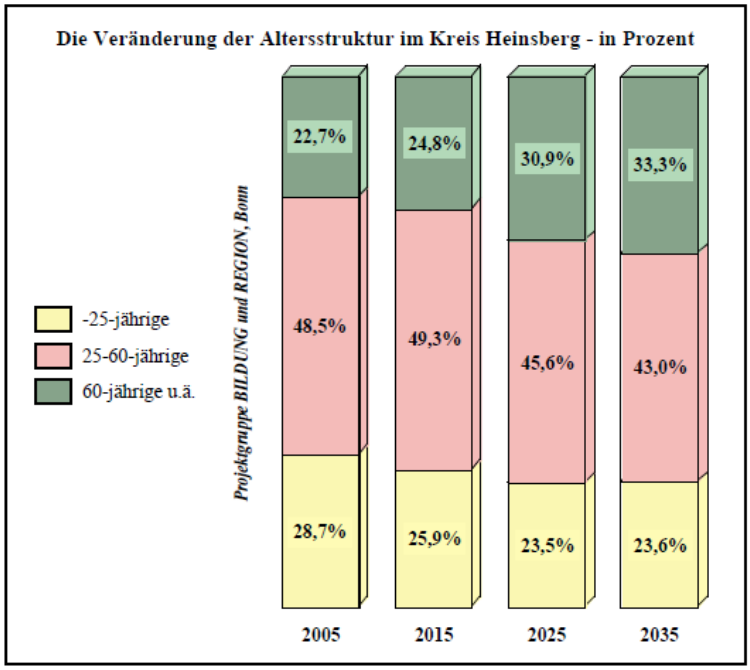
Abb. 1: Bevölkerungsentwicklung



Quelle: LDS NRW, Projektgruppe BILDUNG und REGION, „Basisdaten zur kommunalen Pflegeplanung - Demographische Studie zur Entwicklung der Bevölkerung im Kreis Heinsberg“, Bonn

Inklusive der prognostizierten Zuzüge wird - ausgehend vom Stand im Jahr 2005 bis zum Jahr 2035 - im Kreis Heinsberg in den nächsten 30 Jahren der Anteil der über 60-jährigen (in der Altersteilzeit- und Rentenphase) von 23% auf 33% steigen, während sich der Anteil der 25-60-jährigen (in der Erwerbstätigkeitsphase) von 49% auf 43% verringern wird, ebenso wie der Anteil der unter 25-jährigen (in der Bildungs- und Ausbildungsphase) mit 29% zu 24%.

Abb. 2: Bevölkerungsentwicklung nach Altersstruktur



Quelle: LDS NRW, Projektgruppe BILDUNG und REGION, „Basisdaten zur kommunalen Pflegeplanung - Demographische Studie zur Entwicklung der Bevölkerung im Kreis Heinsberg“, Bonn

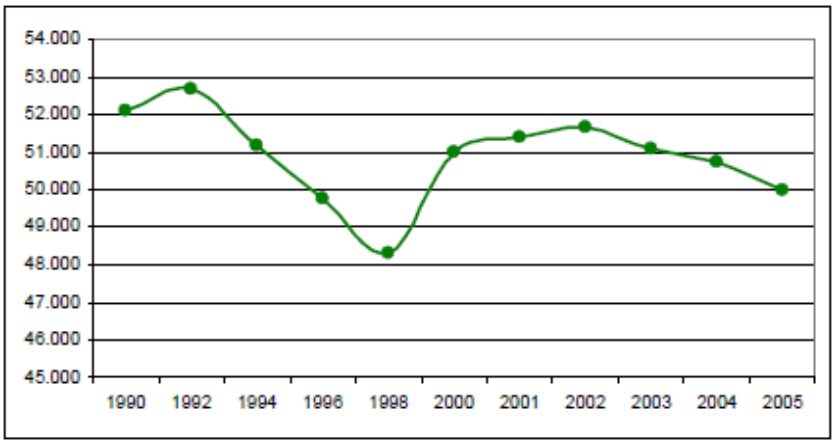
Entwicklung der Wirtschaftsstruktur

Der regionalwirtschaftliche Strukturwandel hat für den Kreis Heinsberg eine besonders prägende Bedeutung. In keiner anderen Region in Nordrhein-Westfalen haben sich – konzentriert auf einen vergleichsweise kleinen Raum und den kurzen Zeitraum von weniger als zwei Jahrzehnten – die wirtschaftsstrukturellen Rahmenbedingungen so grundlegend verändert wie im Kreis Heinsberg. Die Folge dieser Entwicklung waren tiefgreifende sozial- und arbeitsmarktpolitische Verwerfungen, deren Wirkungen auch heute noch deutlich spürbar sind. Eine Betrachtung der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den letzten 15 Jahren vermittelt einen Eindruck von dem tiefgreifenden regionalwirtschaftlichen Wandlungsprozess, der sich im Kreis Heinsberg vollzogen hat.

Während in den Jahren 1990 bis 1992 bedingt durch die kurzfristigen konjunkturellen Effekte der deutschen Einheit die Beschäftigtenzahl leicht anstieg, folgte ab dem Jahr 1992 ein Einbruch. Die Schließung der Zeche Sophia-Jacoba in der Stadt Hückelhoven und der damit verbundene massive Abbau von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen setzte sich bis ins Jahr 1998 fort. Erst in den Folgejahren entstanden wieder deutlich mehr Arbeitsplätze im Kreisgebiet. Im Jahr 2002 wurde ein Beschäftigtenstand erreicht, der wieder nahe an die Größenordnung von 1990 heranreichte. In den Folgejahren bis 2005 nahm die Beschäftigung allerdings wieder ab und unterschritt seit 1996 erstmals wieder die Marke von 50.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Die Entwicklung im letzten Jahrzehnt verdeutlicht, dass der Strukturwandel zwar Erfolge zeigt, aber noch nicht als erfolgreich bewältigt betrachtet werden darf.

Abb. 3: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



Quelle: LDS NRW; Berechnung und Darstellung durch agiplan GmbH

Die Entwicklung der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bis 2010 kann nicht direkt mit den Jahresangaben der vorherigen Jahre verglichen werden, da ab dem Jahr 1. Januar 2008 eine Umstellung der Systematik der Wirtschaftszweige von WZ 2003 auf WZ 2008 erfolgte. Danach gilt nun nach der deutschen amtlichen Statistik die Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008. Diese Systematik ist eine überarbeitete Version der Ausgabe 2003 und unterscheidet sich beispielsweise bei der Anzahl der Abteilungen, Gruppen und Klassen, die für die Erstellung der Statistik verwendet werden. Zudem hat sich die Be-

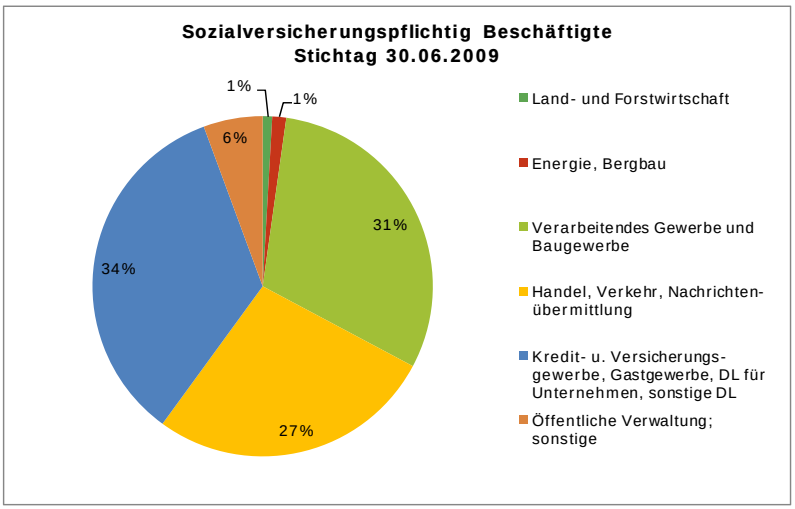
deutung der einzelnen Codes auf allen Hierarchieebenen stark verändert. So steht der Abschnitt C nach WZ 2008 nun nicht mehr für "Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erde“ sondern für "Verarbeitendes Gewerbe".

Betrachtet man die Entwicklung der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen im Jahr 1994 und 2005, fallen vor allem die durch das Ende des Steinkohlebergbaus bedingten deutlichen Beschäftigtenverluste im primären Wirtschaftssektor auf. Dieser ist 2005 auf ein "normales Maß“ reduziert, wie der regionale und landesweite Vergleich deutlich macht.

Die Bedeutung des "Produzierenden Gewerbes und Baugewerbes“ im Kreisgebiet ist nach wie vor vergleichsweise hoch. Gleichzeitig ist aber auch der Trend zur Tertiärisierung“ – dem zunehmenden Bedeutungsgewinn des Dienstleistungsbereichs – im Kreis Heinsberg deutlich zu erkennen. 2005 hatten "Kreditinstitute, Versicherungen, Gastgewerbe, sonstige Dienstleistungen“ das Produzierende Gewerbe / Baugewerbe als wichtigsten Wirtschaftszweig bereits verdrängt. Auch wenn die Ausprägung bislang im Kreis Heinsberg weniger deutlich ist als in der Region Aachen oder im Land so ist davon auszugehen, dass sich dieser Entwicklungstrend weiter fortsetzen wird. Signifikant für den Kreis Heinsberg ist die deutliche Steigerung im Bereich Handel, Verkehr und Nachrichtenübermittlung.

Die folgende Abbildung zeigt die aktuelle Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Kreises in verschiedenen Wirtschaftszweigen zum Stichtag 30.06.2009. Der größte Anteil mit 17.901 (34 Prozent) Beschäftigten liegt im Bereich „Kredit- u. Versicherungsgewerbe, Gastgewerbe, DL für Unternehmen, sonstige DL“. Der zweitgrößte Anteil der Beschäftigten fällt mit 15.920 Personen auf den Sektor „Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe“. Ähnlich groß ist der drittgrößte Bereich „Handel, Verkehr, Nachrichtenübermittlung“ mit 14.184 Beschäftigten.

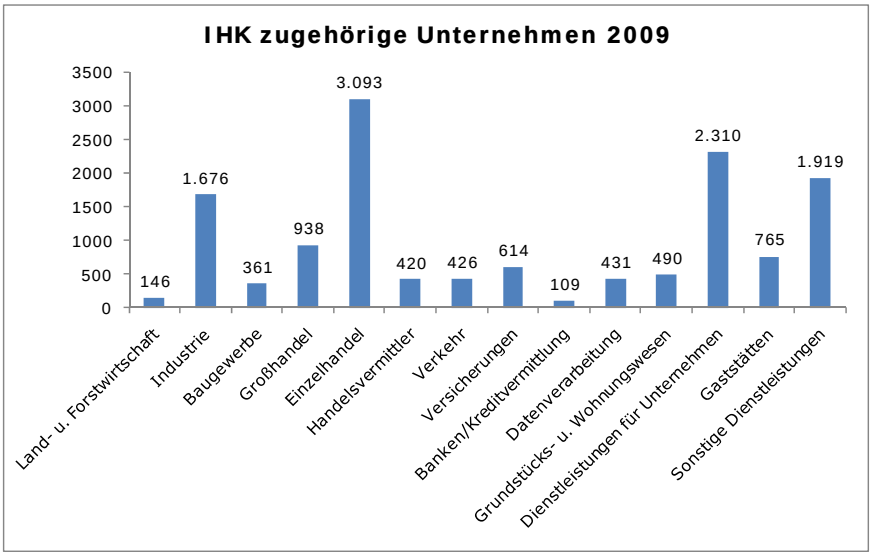
Abb. 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte des Kreises Heinsberg nach Wirtschaftszweigen im Kammerbezirk Aachen, Stichtag 30.06.2009



Quelle: IHK Aachen, Information und Technik Nordrhein-Westfalen

Die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Wirtschaftszweige verdeutlicht den bereits angesprochenen Trend zur "Tertiärisierung“, also dem zunehmenden Bedeutungsgewinn des Dienstleistungsbereichs im Kreis Heinsberg. Die Bereiche Dienstleistungen für Unternehmen (2.310 Betriebe) und sonstige Dienstleistungen (1.919) bilden den zweit- und drittgrößten Wirtschaftsbereich im Kreis Heinsberg. Die meisten der IHK angehörigen Betriebe sind mit einer Anzahl von 3.093 im Einzelhandel angesiedelt.

Abb. 5: IHK zugehörige Unternehmen 2009



Quelle: Erhebungen der IHK Aachen

Arbeitsmarktdaten

Betrachtet man die aktuellen SGB II-Kennzahlen für interregionale Vergleiche, positioniert sich der Kreis Heinsberg im Verhältnis zur Vergleichsgruppe des SGB II-Typ 6 bei einigen Kennzahlen am unteren Rand. In diesem Zusammenhang wird es die Herausforderung sowie das Ziel für die zukünftige Optionskommune sein, die SGB II-Kennzahlen als zugelassener kommunaler Träger in den bestehenden Rahmenbedingungen zu verbessern. Besonders der „Anteil der Jüngeren an den Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II“ soll drastisch reduziert sowie die „Beschäftigungsquote“ deutlich erhöht werden. Darüber hinaus weisen ebenfalls alle weiteren aufgeführten Kennzahlen Verbesserungspotenzial auf.

Als kommunaler Träger sieht der Kreis Heinsberg großes Potenzial bei der Ausgestaltung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die flexibel und gezielt zur Verbesserung der nachfolgend aufgeführten Quoten eingesetzt werden.

Abb. 6: SGB II Kennzahlen des es Heinsberg - Stand Juni 2010

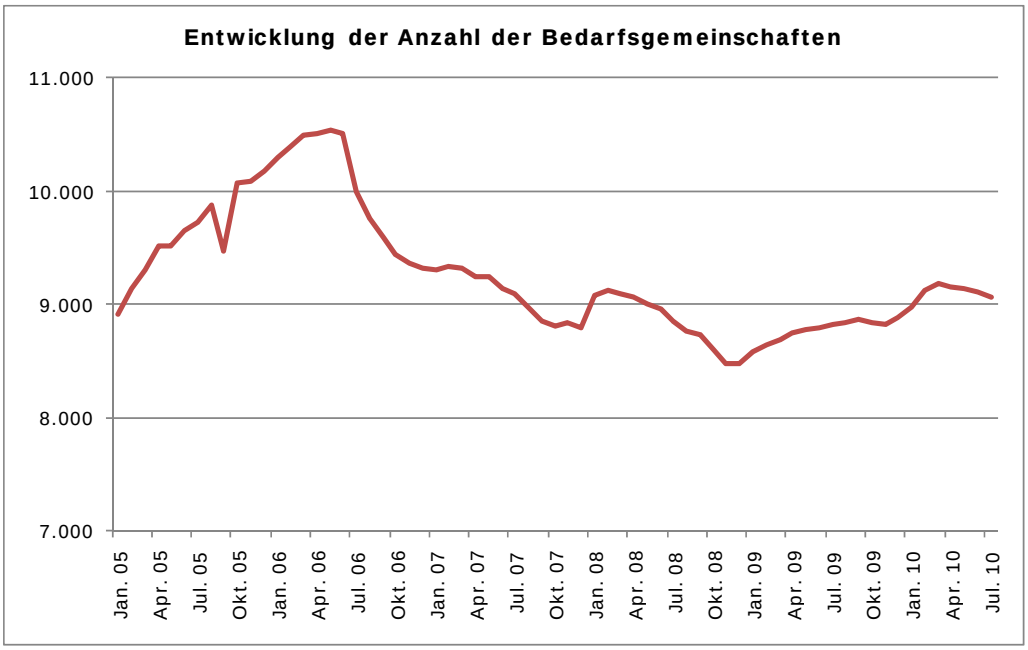
SGB II Kennzahl	ARGE Heinsberg	Max-Wert*	Min-Wert*
Beschäftigigungsquote	43,9	57,8	43,9
Arbeitslosenquote insgesamt	7	8,5	4
Arbeitslosenquote SGB II	5,4	6	2,2
Anteil der Jüngeren an den Arbeitslosen im rechtskreis SGB II	11,7	11,7	5,1
SGB II Quote	9,2	11,6	5,1
Abgangrate von Personen aus Hilfebedürftigkeit	13,6	18,9	10

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. SGB II-Kennzahlen für interregionale Vergleiche, Statistische Grundlagen

**Min/ Max der Vergleichsgruppe SGB II-Typ 6*

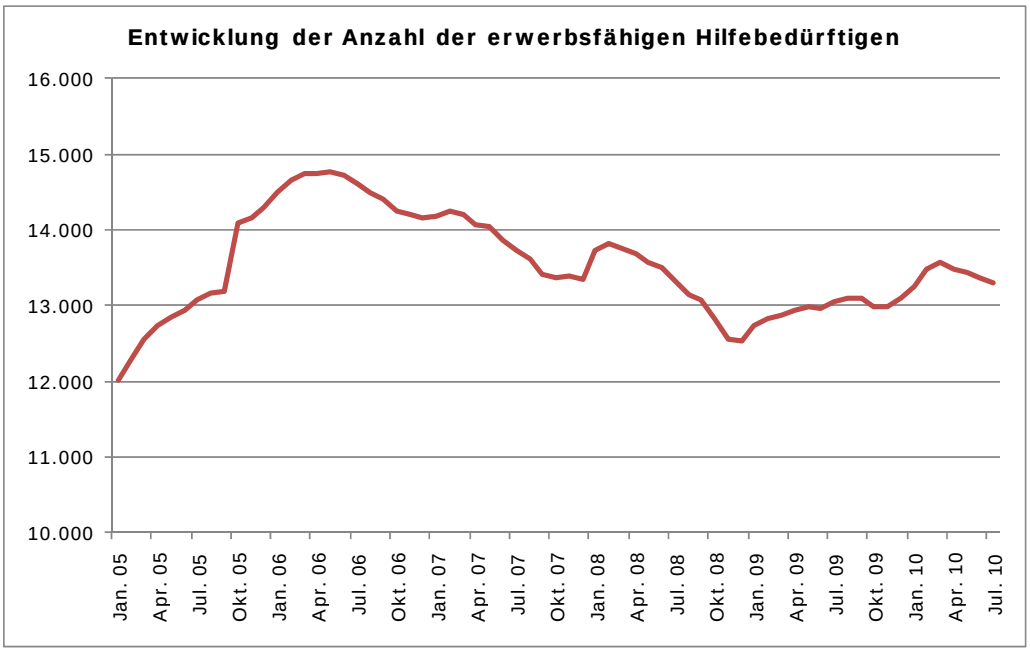
Die Entwicklungen der Bedarfsgemeinschaften (BG) zeigen in der Langzeitanalyse insgesamt einen positiven Trend. So zeigt sich bei Betrachtung der Entwicklung der Anzahl der BGs, dass diese von einem Hoch im Jahr 2006 mit einer Anzahl von 10.536 Bedarfsgemeinschaften auf 8.471 Ende des Jahres 2008 gesunken ist. Seit Anfang des Jahres 2009 verzeichnet die Entwicklung zunächst wieder einen leichten Anstieg der Anzahl der BGs um 8,4 Prozent, auf 9.185 BGs im März 2010, seit April 2010 ist jedoch wieder eine abnehmende Tendenz zu beobachten.

Abb. 7: Entwicklung der Anzahl der Bedarfsgemeinschaften



Ein ähnliches Bild zeigt sich dementsprechend auch bei der Entwicklung der Anzahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (eHb). Die im Jahr 2006 erreichte Höchstzahl in Höhe von 14.771 eHbs konnte bis Ende des Jahres 2008 auf 12.542 Personen gesenkt werden. Entsprechend der Entwicklung der BGs ist ab dem Jahr 2009 ebenfalls ein leichter Anstieg um 8,2 Prozent zu beobachten, ab April zeichnet sich jedoch auch ein positiver Trend ab und die Anzahl der eHbs sinken.

Abb. 8: Entwicklung der Anzahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen



Fazit: Der Kreis Heinsberg wird aufgrund der relativ positiven Bevölkerungsentwicklung, der Dynamik der Grenzregion sowie der Nähe zur Metropolregion Düsseldorf/ Köln und der Städteregion Aachen weiterhin eine relevante Region in NRW sein. Der Arbeitsmarkt verfügt in der Vergleichsbetrachtung über Schwerpunkte im produzierenden Gewerbe sowie dem Transport und angeschlossenen Dienstleistungen. Obwohl hier Potential gerade für Langzeitarbeitslose vermutet werden könnte, hat sich der Kreis Heinsberg in der Entwicklung der Arbeitsmarktdaten nicht von der überregionalen Entwicklung abgekoppelt, so dass die bundesweiten Entwicklungen nachvollzogen wurden. Gerade vor diesen Rahmenbedingungen kann eine wirkungsvolle Optionskommune bessere Ergebnisse erzielen.

1.1.2 Beschreibung der arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten vor der SGB II-Reform (bis 2005)

Für die Begründung der Antragstellung zur Zulassung als kommunaler Träger ist ebenfalls die Analyse der arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten in der Zeit von 2003 bis 2005 zentral. Der Kreis Heinsberg war hier mit zahlreichen Aktivitäten in der Region präsent und erfolgreich. Die Motivation, als Kreis Heinsberg für die eigenen Langzeitarbeitslosen aktiv zu sein, hat der Kreis Heinsberg somit beständig nachgewiesen. Die folgenden Aktivitäten wurden unternommen:

Koordinierungsstelle „Hilfe zur Arbeit“

Der Kreis Heinsberg hat als einer der ersten Kreise die Verpflichtung erkannt, neben der Bundesagentur für Arbeit Beziehern von Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem damaligen BSHG (Aufstocker) in Beschäftigung zu vermitteln. Daher wurde bereits im Jahr 1996 die Koordinierungsstelle ins Leben gerufen und unterstützte Hilfesuchende bei der Suche und Vermittlung in ein Beschäftigtenverhältnis. Mit allen Hilfeempfängern wurde ein persönliches Gespräch geführt, in dem Stärken und Schwächen sowie Wünsche und Abneigungen festgestellt wurden. Aus dem Aufgabengebiet der Koordinierungsstelle entwickelte sich das

Kreisprogramm Lohnkostenzuschüsse für private Arbeitgeber zur Beschäftigung von arbeitslosen Sozialhilfeempfängern. Bereits zu Beginn des Jahres 1997 entwickelten sich intensive Kontakte mit einheimischen Betrieben und Arbeitgebern, aber auch mit Zeitarbeitsfirmen auf dem niederländischen Arbeitsmarkt. Dort bestand seinerzeit eine große Nachfrage sowohl nach qualifizierten aber auch weniger bzw. gering qualifizierten Arbeitskräften.

Das Haushaltsvolumen der Koordinierungsstelle betrug im Jahr 2003: 2.802.501,27€ und im Jahr 2004: 2.123.461,88€. Zur Unterstützung der ansteigenden Verfahrensfälle wurde das Computerprogramm „CompASS“ der Firma ProSozial verwendet.

Leistungen der Koordinierungsstelle
Die folgenden Leistungen wurden von der Koordinierungsstelle erbracht:

- Erstberatung von Hilfesuchenden innerhalb eines Monats nach Antragstellung mit dem Ziel, Sozialhilfebedürftigkeit zu vermeiden bzw. frühzeitig zu beenden.
- Vermittlung von gemeinnütziger und zusätzlicher Arbeit
- Persönliche Begleitung von Hilfeempfängern zu Vorstellungsgesprächen
- Persönliche Hilfe bei der Beseitigung von Vermittlungshemmnissen
- Akquirierung, Planung und Durchführung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
- Verhandlungen mit Arbeitgebern, Bildungsträgern, Behörden und Einrichtungen der arbeitsmarktpolitischen Akteure in der Region
- Mitarbeit und Vertretung des Kreises Heinsberg im Regionalbeirat „Arbeitsmarktpolitik“ der REGIOAachen
- Mitarbeit in der Lenkungsgruppe sowie in der regionalen Arbeitsgruppe der
- REGIO-Aachen laut Kooperationsvereinbarung mit der Arbeitsagentur
- Entscheidungen über Kürzungen bzw. Einstellungen von Hilfe zum Lebensunterhalt gem. § 25 BSHG bei Verweigerung von zumutbarer Arbeit oder Qualifizierung
- Moderation der Vorbereitungsrunde zur Sitzung des Regionalen Beirats Arbeitsmarktpolitik auf der Ebene der Gebietskörperschaften in der Region Aachen-Erftkreis
- Teilnahme am Runden Tisch „Jugend in Arbeit“
- Vorbereitung von Pressekonferenzen und Präsentationen von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen durch den Landrat

Kooperation der Koordinierungsstelle
Die Koordinierungsstelle unterhielt mit den folgenden Partnern Kooperationen:

- der Arbeitsverwaltung,
- der Vereinigung der Arbeitgeberverbände,
- dem Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie,
- der Handwerkskammer Aachen,
- der Kreishandwerkerschaft Geilenkirchen,
- der Industrie- und Handelskammer Aachen,
- der Bezirksregierung Köln,
- dem Deutschen Gewerkschaftsbund,

- dem Regionalsekretariat der Region Aachen,
- der Arbeitsgemeinschaft der Wohlfahrtsverbände,
- der Regionalstelle Frau und Beruf,
- der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Heinsberg,
- den Bauhöfen und Einrichtungen bei den Städten und Gemeinden,
- den privaten, karitativen und kirchlichen Einrichtungen sowie Bildungsträgern in der Region.

Im Folgenden werden einzelne Beispiele von Maßnahmen, die von der Koordinierungsstelle „Hilfe zur Arbeit“ initiiert und durchgeführt worden sind, aufgezählt.

Abb. 9: Maßnahmen der Koordinierungsstelle „Hilfe zur Arbeit“

Titel der Maßnahme	**Träger**	**Anzahl der Teilnehmer pro Jahr/ ca.**	**Eingesetzte Kreismittel:**
AQUA-Maßnahme Haushaltsbezogene Dienstleistungen	Caritaswerkstatt Schierwaldenrath gGmbH	20	Eingesparte Sozialhilfe
AQUA-Maßnahme Teverener Heide	Internationaler Bund	40	Eingesparte Sozialhilfe
Lohnkostenzuschüsse für die Beschäftigung von arbeitslosen Sozialhilfeempfängern	Öffentliche, karitative, kirchliche und private Arbeitgeber	100	614 € x 6 Monate nach Ablauf einer Beschäftigungsdauer von 12 Monaten; dto x 12 Monate nach Ablauf von 24 Monaten.
ASS - Landesprogramm Arbeit statt Sozialhilfe	Kirchen, Verbände der freien Wohlfahrtsverbände, Freie Träger	48	Eingesparte Sozialhilfe
Saisonarbeit	Landwirte, Gala-Bau	20	50% des Hinzuverdienstes anrechnungsfrei, Rest abzügl. Freibetrag wurde angerechnet
Gemeinnützige und zusätzliche Arbeit	Örtliche Bauhöfe und Einrichtungen der Städte und Gemeinden und des Kreises		1,00 € je Stunde zuzüglich Berufskleidung
Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	AWO	76	Eingesparte Sozialhilfe
ABM-Maßnahmen	WFG	56	
Arbeiten und Lernen	WFG/VHS	25	
Arbeit für die Region,	AWO	20	Eingesparte Sozialhilfe
Jump Internet	IB	16	Eingesparte Sozialhilfe
Lagerhelfer mit EDV-Schulung und	DEKRA	20	Eingesparte Sozialhilfe

Gabelstaplerschein			
HoGa-DiGa - Qualifizierungsmaßnahme im Hotel- und Gaststättengewerbe und für Dienstleistungen im GaLa-Bau	Caritaswerkstatt Schierwaldenrath gGmbH	20	Eingesparte Sozialhilfe
Qualifizierungsmaßnahme für Alleinerziehende mit integrierter Kinderbetreuung	AWO-Service gGmbH	15	
Kaufm. Fachkraft mit NL-Kenntnissen zur Vorbereitung der Arbeitsaufnahme in NL	VHS	18	
Sprachkurs mit Betriebspraktikum	VHS	36	
Der saubere und schöne Kreis	Kreis HS – Straßenmeisterei	4	Eingesparte Sozialhilfe
Jugend in Arbeit		100	
Lagerhelfer mit Staplerschein	Das Team Schöne und Schöne	15	Eingesparte Sozialhilfe

Ein weiteres Augenmerk wurde auch auf die Bekämpfung von Leitungsmissbrauch gelegt. Hier wurden durch gezielte Außendienste in vielen Fällen Unregelmäßigkeiten aufgeklärt und der Leistungsumfang entsprechend korrigiert.

„Jugend in Arbeit plus“

2003-2004 hat der Kreis Heinsberg als Zuwendungsempfänger und Koordinator das arbeitsmarktpolitische Programm “Jugend in Arbeit plus” umgesetzt. Zielgruppe dieser Maßnahme waren U25 Kunden, die mindestens 6 Monate arbeitslos waren, unabhängig davon, ob sie bereits über eine Berufsausbildung verfügten. Ziel dieses Förderprogrammes war es, die Kundengruppe in ein Dauerarbeitsverhältnis zu vermitteln. Im Kreis Heinsberg waren drei Beratungsinstitutionen mit der Vermittlung und Durchführung der Beratungsschritte beauftragt.

AWO-Beratungsstelle

Bereits seit dem Jahr 1995 bestand zwischen der AWO-Arbeitslosenberatungsstelle Hückelhoven und dem Kreis Heinsberg eine Zusammenarbeit. Danach betreute und beriet die AWO Personen, die Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem (damaligen) BSHG sowie Personen, die gleichzeitig Leistungen nach SGB III beziehen. Die folgenden Leistungen wurden in diesem Zusammenhang von der AWO Beratungsstelle erbracht:

- Erarbeiten von individuellen Eingliederungsplänen
- Begleitung zu Ämtern und Behörden

- Organisation von Eingliederungsmaßnahmen
- Vermittlung von Lohnkostenzuschüssen
- Vermittlung in den Arbeitsmarkt

Fazit: Es ist ersichtlich, dass der Kreis Heinsberg überaus aktiv in der Integration und Aktivierung von Langzeitarbeitslosen auch vor der Gründung der ARGE gewesen ist. Diese Motivation hat sich auch nach der Gründung der ARGE erhalten und wird ab 2012 mit gleicher Intensität fortgeführt.

1.1.3 Beschreibung der arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten nach der SGB II Umsetzung

Erklärtes Ziel der ARGE im Kreis Heinsberg war es, durch ein ganzheitliches Unterstützungsangebot die Potentiale der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und der mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Mitglieder zu fördern. Auf diese Weise sollten die zu betreuenden Menschen in die Lage versetzt werden, ihren Lebensunterhalt so weit wie möglich aus eigenen Mitteln zu bestreiten. Hilfebedürftigkeit sollte vermieden, beseitigt oder reduziert werden.
Dies sollte insbesondere erzielt werden durch:

- Die Steuerung der Zugänge von Neukunden,
- Steigerung der Integrationszahlen, insbesondere bei den unter 25-Jährigen,
- Förderung der Aufnahme von Mini- und Midi-Jobs zur gestuften Reintegration in Beschäftigung und damit Verringerung der Hilfebedürftigkeit,
- Steigerung der Zahl der Abgänge aus Hilfebedürftigkeit und eine geringere Verweildauer im Leistungsbezug,
- wirkungsvollen, wirtschaftlichen und möglichst vollständigen Einsatz des Eingliederungsbudgets,
- Sicherung des Lebensunterhalts durch zeitnahe und richtige Entscheidung über Leistungsanträge,
- Vermeidung und Bekämpfung von Leistungsmissbrauch

Die in Kapitel „**Beschreibung der arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten vor der SGB II-Reform (bis 2005)**“ beschriebenen, erfolgreichen Leistungen der Koordinierungsstelle „Hilfe zur Arbeit“ wurden auch nach der SGB II-Reform weiterhin fortgeführt.

Seit dem 17.05.2005 wird im Naturschutz bzw. Flora-Fauna- Habitat-Gebiet der Teverener Heide die AGH-Maßnahme 2128/05 durchgeführt. Diese Maßnahme wurde fünf Jahre konstant angeboten und blieb bis 2010 bestehen. Zukünftig soll die Maßnahme ins Projekt Bürgerarbeit überführt werden. Genauere Informationen zum Konzept der Bürgerarbeit werden im Kapitel 1.4.1 Arbeitsmarktpolitische Strategie für die Zeit ab 2012 erläutert.

Im Jahr 2007 fand im arbeitsmarktpolitischen Konzept der ARGE im Kreis Heinsberg die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen mit besonders schweren Vermittlungshemmnissen durch das Anlaufen der Umsetzung des bundesweiten Projektes Jobperspektive eine besondere Berücksichtigung. Das zweite Gesetz zur Änderung des SGB II trat mit Wirkung zum 01.10.2007 in Kraft. Hiermit wurden Leistungen zur Beschäftigungsförderung als neue Arbeitgeberleistung eingeführt, um sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von arbeits-

marktfernen Personen mit besonders schweren Vermittlungshemmnissen zu fördern und ihnen so eine längerfristige bzw. dauerhafte Teilnahme am Arbeitsleben zu ermöglichen. Dieser Beschäftigungszuschuss stellt eine langfristige Hilfe für Menschen dar, die mit den damaligen Förderinstrumenten nicht nachhaltig und erfolgreich dauerhaft integriert werden konnten. Schwerpunkt des Jahres 2007 war somit die Integration arbeitsmarktferner Personen mit besonders schweren Vermittlungshemmnissen in den zweiten Arbeitsmarkt, auch mit flankierenden Qualifizierungen.

Der Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente konzentrierte sich 2008 vordergründig darauf, erwerbsfähige Hilfebedürftige mit Migrationshintergrund sowie Arbeitsuchende mit multiplen oder besonders gravierenden Wettbewerbsnachteilen Kunden zu stabilisieren und zu fördern und dadurch eine erhöhte Integrationsfähigkeit zu erreichen. Dabei wurden Eingliederungsoptionen im Rahmen öffentlich geförderter Beschäftigung ermöglicht. Erste Schritte hierzu hat die ARGE im Kreis Heinsberg mit der Förderung nach dem Kombilohn-Modell NRW unternommen. Besondere Programme zur Integration marktferner Langzeitarbeitsloser (IF) waren dabei auch die durch das Inkrafttreten des SGB II und des Zuwanderungsgesetzes anlaufenden Integrationskurse, für deren Koordination das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zuständig ist.

Zusätzlich wurden an vier Standorten 80 Plätze für berufssprachliche Kommunikationskurse angeboten. Neben dem Beschäftigungszuschuss als JobPerspektive gem. §16a a.F. bzw. 16e n.F. SGB II standen zur Integration dieser Zielgruppe auch Ganzheitliche Integrationsleistungen im Übergang von ALG I (Ganzil) zur Verfügung, die ab Februar 2008 die Möglichkeit einer ganzheitlichen Unterstützung mit dem Ziel der Integration durch externe Träger von der Agentur für Arbeit Aachen bieten. Die ARGE Heinsberg kaufte für dieses neue Projekt 80 Plätze für ALG II-Empfänger ein.

Als Maßnahme ebenso hervorzuheben sind die vorrangig für erwerbsfähige Hilfebedürftige der Betreuungsstufe IG bereitgestellten AGH, die ein Heranführen an die Erwerbstätigkeit ermöglichen sollten. In den letzten drei Jahren war jeweils eine jahresdurchschnittliche Besetzung von etwa 400 AGH-Plätzen vorgesehen.

Für die Gruppe der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen der Betreuungsstufe IK wurde während der letzten Jahre ein Maßnahmenpaket angeboten, das sich mit Einzelmaßnahmen wie Arbeiten und Lernen, Nachholen des Hauptschulabschlusses, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ) und dem Werkstattjahr besonders an die Gruppe arbeitsloser Jugendlicher richtete. Der vertieften Berufsorientierung im Übergang Schule-Beruf widmete sich auch das Angebot des Trägers RAG Bildung, das einen Mix aus Projektwochen und Praxisphasen an Schulen anbot. Im Auftrag der ARGE im Kreis Heinsberg führte der Träger RAG Bildung ab dem 27.10.2008 eine Maßnahme zur Herstellung der Marktfähigkeit von Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen durch. Im Rahmen dieser Maßnahme werden die entsprechenden Kunden für einen Zeitraum von 9 bis 12 Monaten betreut. Die Stabilisierung der zugewiesenen Kunden mit anschließender systematischer Heranführung an den Arbeitsmarkt sollte durch intensive Einzelberatungen sowie

begleitende Workshops (mindestens zwei pro Woche, ausgerichtet auf den individuellen Bedarf des Kunden) erreicht werden.

Ebenso sahen die Handlungs- und Integrationsprogramme der ARGE eine breite Palette an Bildungsangeboten und Fördermaßnahmen der Ü25 vor. Im Rahmen der beruflichen Qualifizierung hat die ARGE im Kreis Heinsberg für das Jahr 2008 erstmalig über das regionale Einkaufszentrum in Düsseldorf (REZ) ein „Selbstlernzentrum“ eingekauft, in dem Kenntnisse der allgemeinen berufsübergreifenden – EDV-Anwendungen vermittelt werden. Am Standort Heinsberg stehen seitdem insgesamt 20 Teilnehmerplätze in Vollzeit aber auch flexiblen Teilzeitrahmen zur Verfügung.

Da sich die Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen klar am Bedarf des Marktes orientieren müssen, basiert die Bildungszielplanung der ARGE im Kreis Heinsberg vor allem auf:

- den Auswertungen von Informationen und Einschätzungen der Beteiligten des Arbeitsmarktes (z.B. der Kammern, der Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Kreises Heinsberg, diverser Verbände, etc.)
- einer engen Zusammenarbeit mit zahlreichen Zeitarbeitsunternehmen der Region,
- der permanenten Auswertung offener Stellen im Rahmen regelmäßiger Besprechungen mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Aachen sowie
- den Impulsen des seit April 2008 aktiven Arbeitskreises Maßnahmeplanung in der ARGE im Kreis Heinsberg.

Die Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung haben mittel- bis langfristig positive Effekte, auch wenn sie nicht in allen Fällen unmittelbar zur Integration führen. Die FbW soll fachliche Defizite beseitigen, die eine berufliche Integration erschweren und dadurch die berufliche Mobilität und Chance einer dauerhaften Integration der Stellensuchenden erhöhen.

Die Planung der FbW orientierte sich in den vergangenen Jahren besonders an der Änderung von Berufsbildern wie auch an der wirtschaftlichen Situation und gesetzlichen Neuerungen.
Ein Fokus beim Einsatz der arbeitsmarktlichen Instrumente 2009 lag angesichts der deutlich schwächer werdenden Struktur der Bewerber auch auf der Aktivierung der Kunden mit Betreuungs-, Hilfe- und Stabilisierungsbedarf und der Erzielung von Integrationsfortschritten bei dieser Klientel. Hier wurde eine abgestufte Maßnahmenpalette, angefangen bei niederschwelligen Aktivierungs- und Stabilisierungshilfen, über Arbeitsgelegenheiten und den Beschäftigungszuschuss für Langzeitarbeitslose (§ 16a a.F. bzw. 16e n.F. SGB II) eingesetzt, um mittel- und langfristig Integrationsnähe zu bewirken.
Auch für die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren erfolgte eine Verstärkung der Maßnahmenangebote, um frühzeitig, zielgerichtet und verstetigt an ihren spezifischen Problemlagen zu arbeiten und Integrationsfortschritte zu erzielen. Als Ersatz für die ab dem 01.03.2009 weggefallene Profilingmaßnahme „TiM“ schrieb die ARGE Heinsberg ein Profiling- und Aktivierungscenter aus. Dabei handelte es sich um eine Maßnahme zur Eignungsfeststellung im Rahmen von Trainingsmaßnahmen nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 48 SGB III.

Inhaltlich bestand die Maßnahme aus den Bausteinen

- Profiling im Rahmen eines Assessmentcenters,
- Bewerbungscoaching und
- Aktivierung mit arbeits- und sozialrechtlichen Grundlagen

Im Bereich der Angebote für vorrangig erwerbsfähige Hilfebedürftige der Betreuungsstufe IK trug die ARGE im Kreis Heinsberg der besonderen Lebens- und Arbeitssituation schwerbehinderter Menschen Rechnung, indem zwei Stellen „Fallmanagement Reha/SB“ im Jobcenter Geilenkirchen eingerichtet wurden, die zum 01.06.2008 bzw. 01.08.2008 besetzt wurden.
In Anbetracht der schwierigen Arbeitsmarktsituation für die Personengruppe der Langzeitarbeitslosen bietet die ARGE im Kreis Heinsberg seit mehreren Jahren das Projekt „Die Brücke“ an. Dieses Angebot richtet sich an Bewerber, die bereits durch die Teilnahme an anderen Maßnahmen stabilisiert, jedoch aus unterschiedlichen Gründen noch nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden konnten.

Das Angebot der psychosozialen Betreuung, das sich an erwerbsfähige Hilfebedürftige mit komplexen Profillagen richtete, wurde im Jahr 2009 erweitert. Es richtete sich insbesondere an Kunden, mit einer besonderen psychischen Belastungssituation oder bei denen das Vorliegen einer psychischen Erkrankung oder einer seelischen Behinderung zu klären ist. Ebenfalls neu waren 2009 die Maßnahmen im sogenannten **Aktivcenter**, das an den Standorten Heinsberg und Hückelhoven angeboten wurden. Ziel war es dabei, langzeitarbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige durch Unterbreitung niederschwelliger Angebote im Vorfeld von Qualifizierung und Beschäftigung zu aktivieren und damit an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Schließlich wurde dieses Angebot durch die Aktivierungshilfen für **unter 25-Jährige** komplettiert, die diesen ein möglichst wohnortnahes, passgenaues und arbeitsmarktrelevantes Angebot unterbreiten sollten. Auch die Integrationsleistung im Übergang von Alg I wurde für SGB II-Kunden von der ARGE eingekauft.

Im Bereich der Angebote für vorrangig **erwerbsfähige Hilfebedürftige der integrationsnahen Profillagen Aktivierungs- und Förderprofil** führte seit Ende 2009 ein Träger im Auftrag der ARGE im Kreis Heinsberg die „Maßnahmenkombination Alles“ durch. Die Maßnahme umfasst alle Aktivitäten, die auf eine dauerhafte Eingliederung der zugewiesenen Kunden in den allgemeinen Arbeitsmarkt gerichtet sind. Dazu gehören insbesondere

- die Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt,
- die Feststellung sowie anschließende Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen,
- die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und
- die Stabilisierung von Beschäftigungen.

Ab dem Jahr 2010 steht die frühzeitige, systematische Beratung und Aktivierung von Neukunden zusätzlich im Vordergrund des arbeitsmarktpolitischen Konzepts der ARGE Heins-

berg. Für die Aufgabenerledigung und Zielerreichung der bisherigen Ziele zeichneten sich folgende Rahmenbedingungen ab:

Die seit Ende des Jahres 2008 stark angestiegene Arbeitslosigkeit im SGB III-Bereich wirkte sich ab Ende 2009 - nach Auslaufen der 12-monatigen Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I - durch deutlich erhöhte Übertritte in den Rechtskreis des SGB II aus. Vor diesem Szenario wuchs der Bestand an SGB II-Kunden und die Arbeitslosigkeit verfestigte sich. Der Verdrängungsprozess der SGB II-Kunden am Arbeitsmarkt - z.B. durch SGB III-Bewerber und Bezieher von Kurzarbeitergeld – hielt an und der Anteil der SGB II-Kunden an den Integrierten war insgesamt rückläufig.

Fazit: Die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten seit dem 1.1.2005 waren zum einen von den Rahmenbedingungen der ARGE im Kreis Heinsberg geprägt, zum anderen wurden in dieser Zeit einige Projekte angestoßen, welche ihren Wert und Erfolg über mehrere Jahre hinweg unter Beweis stellen konnten. Hier sind mehrere AGH Maßnahmen zu nennen oder auch Maßnahmen zur Qualifizierung und Weiterbildung. Es wurde beispielsweise auch flexibel und innovativ auf die schwierige Arbeitsmarktsituation reagiert: das seit mehreren Jahren laufende Programm „Die Brücke“ soll Langzeitarbeitslose, welche durch verschiedene Maßnahmen bereits stabilisiert, jedoch noch nicht in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Es konnten somit reichhaltige Erfahrungen in der SGB II Umsetzung in diesen Jahren aufgebaut werden.

1.1.4 Stellenwert der Arbeitsmarktpolitik in den kommunalen Gremien

Die Arbeitspolitik genießt im Kreis Heinsberg einen hohen Stellenwert. Im Folgenden wird zunächst die bisherige Beteiligung der politischen Gremien dargestellt, um darauf die künftige Beteiligung zu verdeutlichen.

Bisherige Beteiligung der politischen Gremien

Der Ausschuss für Gesundheit und Soziales zum Teil Kreisausschuss und Kreistag haben bereits häufig in seinen Sitzungen das Thema Arbeitsmarkt behandelt. Dies wird aus der Auflistung der Tagesordnungspunkte in den einzelnen Sitzungen des Fachausschusses ersichtlich. So hat der Ausschuss in der Zeit nach 2003 16-mal zum Thema Arbeitsmarkt getagt. Somit lässt sich für den Kreis Heinsberg das politische Interesse und der damit verbundene Gestaltungswille nachweisen.

Inhalt der relevanten Tagesordnungspunkte:

23.06.2003	Bericht der Koordinierungsstelle „Hilfe zur Arbeit“
03.12.2003	Drittes und Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz III und Hartz IV)
03.03.2004	Auswirkungen des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 (Hartz IV)

23.06.2004	Umsetzung des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV)
01.12.2004	Umsetzung des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV)
09.03.2005	- Umsetzung des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) - Öffentlich-rechtlicher Vertrag zur Gründung einer ARGE nach § 44b SGB II
05.04.2005 (Sonder-Sitzung)	- Umsetzung des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) - Öffentlich-rechtlicher Vertrag zur Gründung einer ARGE nach § 44b SGB II (Kreisausschuss 14.04.2005, Kreistag 19.04.2005)
31.05.2006	Aufstockung der Personalkapazitäten im Bereich der Fachberatung und des Sekretariates in der Schuldnerberatungsstelle in Hückelhoven (Kreisausschuss 13.06.2006)
28.02.2007	Bericht des Geschäftsführers der ARGE „2 Jahre SGB II“
31.05.2007	Änderung des öffentlich-rechtlichen ARGE-Gründungsvertrages vom 30.05.2007 wg. Anpassung des kommunalen Finanzierungsanteils (Kreisausschuss 05.06.2007, Kreistag: 12.06.2007)
28.11.2007	Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen nach § 12 GeschO zur ARGE im Kreis Heinsberg zu - Betreuungsschlüsseln - Vergütung/Besoldung der Mitarbeiter/innen - Entwicklung der KdU - Unangemessene KdU – Umzüge - Vermittlungsquoten - Mittelverwendung Eingliederungsbudget
26.02.2008	Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 20.12.2007 – Verfassungswidrigkeit der ARGEn
17.08.2009	Sachstandsbericht des Geschäftsführers der ARGE
24.02.2010	Neuorganisation der Aufgabe nach dem SGB II

08.06.2010 Neuorganisation der Aufgabe nach dem SGB II

02.09.2010 Neuorganisation der Aufgaben nach dem SGB II (öffentlich)

und

Auftrag zur Erstellung des Antrages auf Anerkennung als alleiniger Träger nach § 6 a SGB II (nichtöffentlich)
(Kreisausschuss 16.09.2010, Kreistag 23.09.2010)

Auch der **Jugendhilfeausschuss** fällte in der Vergangenheit häufig Entscheidungen, welche in den Bereich des Arbeitsmarktes fallen:

Lfd. Nr.	Bezeichnung der Maßnahme	Gesetzliche Grundlage	Kurze Zielbeschreibung	Beschluss Jugendhilfeausschuss
1	Werkstatt für Jugendliche mit Schulwerkstatt	§ 13 SGB VIII	Sozialpädagogische Hilfen im Übergang von Schule/Beruf, Hilfe zur Vermeidung von Schulverweigerung	07. 12. 1999 und 28. 03. 2000
2	Vertiefte Berufsorientierung • Maßnahme 2008 • Maßnahme 2009	wie vor	Maßnahmen zur Berufsfindung/ -orientierung in Haupt- und Förderschulen in Zusammenarbeit mit der RAG	07. 01. 2008 02. 12. 2008
3	Berufsorientierung	wie vor	Maßnahmen zur Berufsfindung/ -orientierung in Haupt- und Förderschulen Kompetenzschulung	28. 09. 2010
4	Projekt „Reintegration von verhaltensbedingt nicht beschulbaren SchülerInnen“	wie vor	Sozialpädagogische Hilfen von verhaltensbedingt nicht beschulbaren SchülerInnen mit dem Ziel der Rückführung in die Regelbeschulung	02. 12. 2009

Zudem findet eine regelmäßige Berichterstattung im Rahmen der jährlichen Haushaltsberatungen und bei Beteiligung an Förderprojekten statt.

Die folgenden Punkte verdeutlichen den Stellenwert der Arbeitsmarktpolitik in den politischen Gremien:

- Der Ausschuss für Gesundheit und Soziales wird umbenannt in Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales
- In den politischen Gremien (Fachausschuss/ Kreisausschuss/ Kreistag) sollen insbesondere folgende Themen behandelt werden:
    - Arbeitsmarktprogramm
    - Aufstellung des Haushaltsplans einschl. Stellenplanes
    - Beteiligung an Förderprogrammen des Landes und Bundes (einschl. ESF-Programme)
    - Ergebnisse von Revisionen

- Regelmäßige Berichterstattung über die durch den künftigen Kooperationsausschuss vorgegebenen Ziele und Schwerpunkte der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik und Umsetzungsstrategien,

- Zielplanung und Zielerreichung sowie Benchmarking

Zusätzlich ist je ein Mitgliedes der Kreistagsfraktionen in den Beirat der ARGE einberufen worden, so dass ein hohes Maß an Einbindung und Mitbestimmung auf der politischen Ebene im Bereich der Arbeitsmarktpolitik seit 2005 erfolgt ist. Auch für die besondere Einrichtung ist eine solche intensive und gleichberechtigte Einbindung geplant.

1.2 Grundsätze und Umfang der kommunalen Eingliederungsleistungen und künftige Ausgestaltung

Die folgenden kommunalen Eingliederungsleistungen werden vom Kreis Heinsberg für SGB II-Kunden angeboten. Diese Angebote werden auch nach der zukünftigen Arbeitsmarktstrategie eine zentrale Rolle spielen und beziehen sich somit nicht nur auf die bestehenden, sondern auch auf die zukünftigen Maßnahmen.

1.2.1 Kinderbetreuung - Leistungen nach § 16a Nr. 1 SGB II

Zwischen dem Kreis Heinsberg und den fünf im Kreisgebiet ansässigen örtlichen Trägern der Jugendhilfe (öTrJh) besteht eine Vereinbarung zur Zusammenarbeit im Bereich Kinderbetreuungsleistungen. Die Einbindung des Jugendamtes sichert die sozialpädagogisch fachliche Kompetenz für die zu erbringenden Eingliederungsleistungen. Darüber hinaus arbeitet das Jugendamt mit vertrauten, vor Ort zur Verfügung stehenden Dienstleistern zusammen.

Der Vermittlungsprozess läuft seit Mai 2009 nach folgendem Prozedere ab:

1. Der zuständige Fallmanager der ARGE oder des zukünftigen Jobcenters informiert das Jugendamt über den jeweiligen Bedarf an Kinderbetreuungsleistungen.
2. Das Jugendamt ermittelt den erforderlichen Betreuungsumfang und sucht einen geeigneten Dienstleister. Anschließend informiert es den Fallmanager darüber und schlägt diesem ein Dienstleistungsangebot vor.
3. Der Fallmanager entscheidet über den monatlichen Pauschalbetrag sowie den Zeitraum der Bewilligung für die zu erbringende Leistung und erstellt einen Bewilligungsbescheid.
4. Abdrucke dieses Bescheides werden an das Jugendamt, die Tagesmutter und das Amt für Soziales und Senioren weitergeleitet.
5. Das Amt für Soziales und Senioren zahlt den entsprechenden Entgeltanspruch an die Tagesmutter ohne Überprüfung monatlich rückwirkend aus Mitteln des Kreishaushaltes (Eingliederungsleistungen nach dem SGB II) aus.

Durch dieses Verfahren ist sichergestellt, dass die Eingliederungsleistungen nicht aus Mitteln der Jugendhilfe vorgeleistet, sondern unmittelbar aus Mitteln der Sozialhilfe (hier: Abrech-

nungsobjekt im Haushaltsplan 0502 0100 „Kommunale Leistungen nach dem SGB II“) gezahlt werden.

Die Bereitstellung der kommunalen Leistung führte teilweise zu einer erfolgreichen Aktivierung und Vermittlung.

- Bei 34 % der Fälle, denen Kinderbetreuungskosten gewährt wurden, führte dies zu einer nachfolgenden Arbeitsaufnahme und somit zu einem Wegfall der Hilfebedürftigkeit.
- In weiteren 23 % der Fälle wurde nach Beginn der Gewährung von Kinderbetreuungskosten eine sozialversicherungspflichtige und in 7 % der Fälle eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen.
- Bei 23 % der Fälle erfolgte zwar zunächst eine Beschäftigungsaufnahme, die jedoch inzwischen wieder beendet wurde, sodass eine nachhaltige Integration bisher nicht realisiert werden konnte.
- In 13 % der Fälle erfolgte die Leistungsgewährung im Zusammenhang mit einer durch die ARGE geförderten Eingliederungsmaßnahme, die jedoch bisher nicht zu einer Integration der Kunden geführt hat.

Darstellung der finanziellen Leistung pro eHb und Jahr*
2005: keine Daten verfügbar
2006: 3.445 € / 7 BG'en = 492 € je BG
2007: 14.871 € /19 BG'en = 783 € je BG
2008: 11.487 € / 17 BG'en = 676 € je BG
2009: 9.956 € / 12 BG'en = 830 € je BG

**Anmerkung: Diese Darstellung berücksichtigt nicht die jeweilige Bezugsdauer der BGs.*

1.2.2 Häusliche Pflege - Leistungen nach § 16a Nr. 1 SGB II

Zur häuslichen Pflege nimmt das kommunale Jobcenter die Dienste der beim kreiseigenen Amt für Soziales und Senioren eingerichteten „Trägerunabhängigen Beratungs- und Vermittlungsstelle für Pflegebedürftige, von Pflegebedürftigkeit Bedrohte, Behinderte, Senioren und ihre Angehörigen beim Kreis Heinsberg“, in Anspruch. Die Mitarbeiter des Kreises Heinsberg sind auch gleichzeitig in den nach § 92 c SGB XI mit den Pflege- und Krankenkassen eingerichteten Pflegestützpunkt eingebunden und verfügen auch hierdurch über Kenntnisse und Informationen zur Situation auf dem Pflegemarkt des Kreises, die sie als Ansprechpartner für Anfragen und Hilfestellungen im Rahmen der häuslichen Pflege anbieten können.

1.2.3 Schuldnerberatung - Leistungen nach § 16a Nr. 2 SGB II

Die Schuldnerberatung erfolgt auf der Grundlage eines öffentlich-rechtlichen Vertrages zwischen dem Kreis Heinsberg und dem Trägerverbund der Schuldner- und Insolvenzverfahrensberatungsstelle in der Stadt Hückelhoven (Trägergemeinschaft des Diakonischen Werkes des Kirchenkreises Jülich und der AWO des Kreises Heinsberg e.V).

Mit der ARGE Heinsberg besteht eine gesonderte Vereinbarung zum Verfahrensablauf. Da der Kreis die Personal- und Sachkosten der Schuldner- und Insolvenzberatungsstelle fördert, haben die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die sich in der Betreuung der ARGE befinden, einen Anspruch auf Beratung ohne Abrechnung im Einzelfall. Wird im Rahmen des Vermittlungs- und Betreuungsprozesses der ARGE ein Schuldenproblem im Einzelfall erkennbar, werden die Kunden an die Schuldenberatung verwiesen. Die Kunden erhalten zuvor einen Beratungsschein und eine datenschutzrechtliche Einwilligungserklärung zur Vorlage bei der Schuldenberatung.
Durch die geschaffenen Strukturen ist sichergestellt, dass die durch die ARGE an die Schuldnerberatungsstelle verwiesenen Personen innerhalb von drei Wochen einen Termin für eine Erstberatung bei der Schuldnerberatungsstelle erhalten. Das Erstgespräch dient der Analyse und Klärung der Verschuldungssituation des Kunden. Anschließend bekommt dieser eine Bescheinigung über die Teilnahme am Erstgespräch und der Berater in der Schuldnerberatungsstelle plant die weitere Ausrichtung der Beratungsleistung.

Darstellung der finanziellen Leistung pro eHb und Jahr*
2005: 32.346 € / 393 Personen = 82 € / Pers
2006: 27.645 € / 401 Personen = 69 € / Pers
2007: 92.500 € / 465 Personen = 199 € / Pers
2008: 92.500 € / 343 Personen = 270 € / Pers
2009: 99.519 € / 417 Personen = 239 € / Pers

**Anmerkung: Für den Bereich der Schuldnerberatung konnten keine Zugangszahlen ermittelt werden, sondern nur Fallzahlen von beratenen Personen aus dem Rechtskreis SGB II. Die Schuldnerberatungsstelle erhält eine Bezuschussung, es erfolgt keine Einzelfallabrechnung.*

1.2.4 Psychosoziale Betreuung - Leistungen nach § 16a Nr. 3 SGB II

Seit dem 1.1.2009 stellt der Caritasverband für die Region Heinsberg e. V. Angebote der psychosozialen Betreuung für die ARGE zur Verfügung. Spätestens bis zum 30.09.2011 wird von beiden Seiten entschieden, ob der Vertrag verlängert wird.

Ziel der psychosozialen Betreuung ist es, durch intensive Betreuung und Unterstützung Vermittlungshemmnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und Personen, die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, abzubauen, indem individuelle Kenntnisse gestärkt, lebenspraktische Fähigkeiten und soziale Kompetenzen vermittelt sowie persönliche Zukunftsperspektiven im Alltags- und Arbeitsleben neu eröffnet werden. Die Beratung dient außerdem dazu, Selbsthilfepotenziale zu aktivieren und die eigene Motivation zur Überwindung von Problemlagen dauerhaft zu stärken und somit den eigenen Lebensunterhalt unabhängig von öffentlichen Leistungen aus eigenen Kräften und Mitteln bestreiten zu können. In diesem Zusammenhang bereitet die psychosoziale Betreuung nach § 16a SGB II neben weiteren Hilfestellungen die zugewiesenen Personen auf eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt vor.

Personen, die als erwerbsfähige Hilfebedürftige Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) beziehen sowie Personen, die mit einem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, wenn eine Zuweisung durch den Fallmanager des Jobcenters im Kreis Heinsberg vorliegt. Der Fallmanager kann Personen zuweisen, bei denen

- eine besondere psychische Belastungssituation besteht,
- das Vorliegen einer psychischen Erkrankung oder seelischen Behinderung zu klären ist.

Dabei ist zu beachten, dass ein ursächlicher Zusammenhang mit dem Ziel der beruflichen Eingliederung besteht und die Gewährung der Leistungen für die Eingliederung erforderlich sein muss.

Die folgenden Leistungen sind vom Angebot umfasst:

- Erfassen der individuellen Lebenssituation sowie der allgemeinen und besonderen Problemlagen (Mitwirkungs-, Motivationsprobleme, Vermittlungshemmnisse)
- Einleitung und Begleitung weiterer Maßnahmen zur Stabilisierung der persönlichen und familiären Situation
- Hilfen zur seelischen Stabilisierung und zur Förderung der sozialen Kompetenz,
- Unterstützung bei der eigenverantwortlichen Interessenwahrnehmung einschließlich der Erfüllung von Mitwirkungspflichten
- Kooperation mit dem Fallmanager des Jobcenters im Kreis Heinsberg und den beteiligten Beratungsdiensten

Abzugrenzen sind die Leistungen der psychosozialen Betreuung nach § 16 a SGB II von

- der allgemeinen Beratungspflicht nach § 14 SGB I und den Aufgaben im Rahmen des Fallmanagements, die durch den Fallmanager sicherzustellen sind,
- Beratungen bei allgemeinen sozialen Schwierigkeiten wegen besonderer Lebensverhältnisse (Leistungen nach §§ 67 ff SGB XII),
- Psychischen oder medizinischen Erkrankungen, die eine Behandlung durch einen Arzt oder Psychotherapeuten erforderlich machen (Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung),
- Seelischen Behinderungen, die einen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch oder Eingliederungshilfe nach dem SGB VII oder SGB XII begründen.

Das Beratungsangebot umfasst die folgenden Leistungen:

- Während der Teilnahme einer/eines erwerbsfähigen Hilfebedürftigen sind monatlich mindestens drei qualifizierte Beratungsgespräche von 1 ½ Stunden Dauer zu gewährleisten (Mindestanforderung).

- Die Beratungsgespräche werden in der Regel in den Geschäftsräumen des Caritas-Verbandes für die Region Heinsberg e.V. durchgeführt.
- Darüber hinaus stellt die Caritas ein dezentrales Beratungsangebot im Kreisgebiet sicher, das im Bedarfsfall genutzt werden kann.

Im Kreisgebiet existieren insgesamt neun Dienste, die sich auf die psychosoziale Betreuung von Hilfebedürftigen des Rechtskreises des SGB XII und auch des SGB II eingerichtet haben. Diese befinden sich in verschiedenen Trägerschaften. Es bestehen verschiedene Verträge bzw. Kooperationsvereinbarungen, wonach diese Dienste je nach fachlicher Spezialisierung psychosoziale Betreuungsleistungen oder darauf vorbereitende Maßnahmen erbringen. Die Betreuung wird von Dipl. Sozialarbeitern und Dipl. Sozialpädagogen mit fundierten Kenntnissen im Sozialleistungsrecht, speziell im SGB I, II, III, IX und X, sowie weiterer Arbeitskräfte mit gleichwertigen Fähigkeiten, ausgeübt.
Die Dienste erhalten für die erbrachten Betreuungsleistungen eine entsprechende Vergütung bzw. Bezuschussung, welche je nach Ziel der Maßnahmen aus Haushaltsmitteln des SGB XII oder Haushaltsmitteln des SGB II (hier: Abrechungsobjekt im Haushaltsplan 0502 0100 „Kommunale Leistungen nach dem SGB II“) erbracht werden.

Abb. 10: Träger der psychosozialen Betreuung und ihre Zielgruppen

Träger	Zielgruppe
1 Dienst in Trägerschaft des Sozialdienstes Katholischer Männer und Frauen für die Region Heinsberg e.V. SKF / M	entlassene Strafgefangene
1 Dienst an 2 Standorten in Trägerschaft des SKF / M	Frauen bzw. Mütter mit Kindern bei bestehenden Kompetenzdefiziten bei der Bewältigung des täglichen Lebens
1 Dienst in Trägerschaft des SKF /M	Frauen bzw. Mütter mit Kindern bei gewalttätigem häuslichen Hintergrund
4 Dienste in Trägerschaft des Caritasverbandes/der AWO für die Region Heinsberg	Personen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten
1 Dienst in Trägerschaft des CV	Personen mit psychosozialen Problemlagen
1 Dienst in Trägerschaft der AWO	Personen, die durch den HI-Virus beeinträchtigt oder von Beeinträchtigung bedroht sind

Darstellung der finanziellen Leistung je eHb und Jahr

Auf der Basis von Zugängen:
2005: Kein Zugriff auf Daten
2006: Kein Zugriff auf Daten
2007: Kein Zugriff auf Daten
2008: 1.712 € je eHb
2009: 1.770 € je eHb

Auf der Basis von Beratungsfällen
2005: 299 € je eHb
2006: 156 € je eHb
2007: 171 € je eHb
2008: 181 € je eHb
2009: 149 € je eHb

1.2.5 Suchtberatung - Leistungen nach § 16a Nr. 4 SGB II

Um die volle Erwerbsfähigkeit alkohol- oder drogenabhängiger Personen aus dem Rechtskreis des SGB II durch gezielte Therapien herzustellen und die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, arbeiten die Fallmanager der ARGE mit den Suchtberatungsstellen in den örtlichen Netzwerkstrukturen zusammen. Dazu zählen unter anderem die Suchtberatungsstelle in gemeinsamer Trägerschaft des Diakonischen Werkes und des Caritasverbandes als auch die Suchtberatungsstelle des Gesundheitsamtes des Kreises Heinsberg. Des Weiteren arbeiten niedergelassene Ärzte und Psychotherapeuten, sowie psychiatrische Krankenhäuser und Selbsthilfegruppen mit der ARGE zusammen und bieten eine entsprechende Beratung und Betreuung.

Darstellung der finanziellen Leistung pro eHb und Jahr auf der Basis von Fallzahlen, nicht Zugängen

2005: 119.207 € / 469 beratene Personen = 254 € / Pers
2006: 125.478 € / 453 beratene Personen = 277 € / Pers
2007: 155.562 € / 359 beratene Personen = 433 € / Pers
2008: 177.200 € / 342 beratene Personen = 518 € / Pers
2009: 187.118 € / 411 beratene Personen = 455 € / Pers

Auch hier erfolgt eine pauschale Bezuschussung des Dienstleisters.

1.2.6 Ermessenslenkende Weisungen zur Anwendung flankierender Leistungen

Ermessenslenkende Weisungen zur Gewährung von kommunalen Eingliederungsleistungen liegen im Kreis Heinsberg nicht vor. Über die Gewährung entsprechender Leistungen entscheidet der jeweilige Kundenbetreuer anhand der festgestellten Bedarfe im Einzelfall. Dadurch ist sichergestellt, dass jedem Kunden die für seine Eingliederung erforderlichen Leistungen gewährt werden.

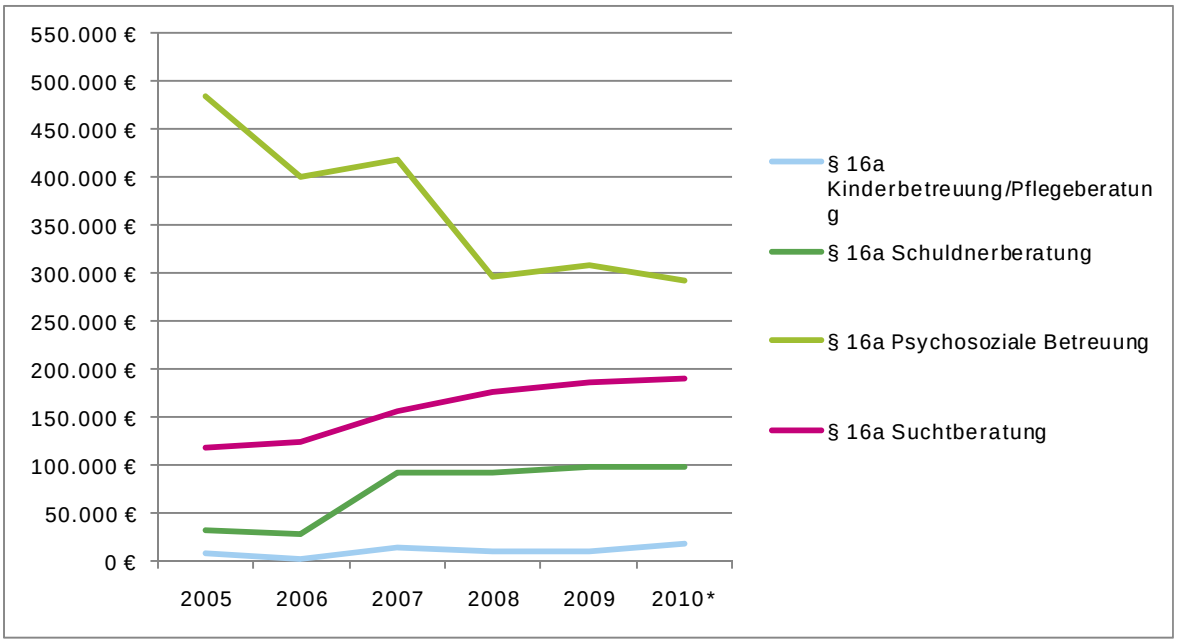
Da ein umfangreiches Beratungsangebot für die Bereiche psychosoziale Betreuung, Sucht- und Schuldnerberatung sowie ein auskömmliches Angebot an Kindesbetreuungsangeboten und pflegerischen Angeboten zur Verfügung steht, ist eine Reglementierung (z. B. aufgrund finanzieller Ressourcen) bislang nicht erforderlich.

1.2.7 Finanzaufwendungen für flankierende Eingliederungsleistungen

Die höchsten Aufwendungen für flankierende Maßnahmen erbrachte der Kreis Heinsberg bisher im Bereich der psychosozialen Betreuung. Lagen die Ausgaben hier im Jahr 2005 noch bei 484.950 EUR, wurden sie im Laufe der letzten Jahre drastisch auf 309.350 EUR im Jahr 2009 gesenkt und werden im Jahr 2010 voraussichtlich sogar unter der 300.000 EUR Grenze, bei 291.950 EUR, liegen. Der Kreis hat in gleichbleibendem Umfang Haushaltsausgaben eingeplant, die bei Bedarf abgerufen werden können.

Gegenteilige Trends sind hingegen bei den Ausgaben für Schuldnerberatung, Suchtberatung sowie Kinderbetreuung/Pflegeberatung zu beobachten. Hier wurden die Ausgaben nicht reduziert, sondern seit 2005 insgesamt erhöht. Die Ausgaben für die Schuldnerberatung haben sich danach seit 2005 auf 99.500 EUR im Jahr 2009 verdreifacht und werden auch für dieses Jahr auf die gleiche Summe prognostiziert. Die Aufwendungen für die Suchtberatung haben sich im Laufe der letzten fünf Jahre insgesamt um 71.500 EUR auf 190.700 EUR erhöht. Im Bereich der Kinderbetreuung und Pflegeberatung tätigte der Kreis bisher am wenigstens Ausgaben. Die Begründung hierfür ist in dem sehr guten Angebot an dem flächendeckenden Angebot an Kindertagesstätten zu sehen. Zudem schwankte die Höhe der Aufwendungen in den Jahren zwischen 2005 und 2009. Im Jahr 2010 belaufen sich die Ausgaben voraussichtlich auf 18.000 EUR, etwa doppelt so viel wie im Jahr zuvor.
In der Zukunft ist der Kreis Heinsberg bestrebt, entsprechende Leistungen passgenau und wirkungsorientiert vorzuhalten. So sind Angebote von psychosozialen Beratungsleistungen an U25 Kunden sowie Alleinerziehende in besonderen Angeboten denkbar und zielführend.

Abb. 11: Entwicklung der Ausgaben für flankierende Eingliederungsleistungen



	2005	2006	2007	2008	2009	2010*
§ 16a Kinderbetreuung/Pflegeberatung	7.750 €	3.450 €	14.850 €	11.500 €	9.600 €	18.000 €
§ 16a Schuldnerberatung	32.350 €	27.650 €	92.500 €	92.500 €	99.500 €	99.500 €
§ 16a Psychosoziale Betreuung	484.950 €	400.700 €	418.650 €	296.250 €	309.350 €	291.950 €
§ 16a Suchtberatung	119.200 €	125.500 €	155.550 €	177.200 €	187.100 €	190.700 €
Summen:	**644.250 €**	**557.300 €**	**681.550 €**	**577.450 €**	**605.550 €**	**600.150 €**

**Prognose*

Entsprechend den Entwicklungen der Gesamtausgaben verhalten sich auch die Zu- und Abnahmen der flankierenden Eingliederungsleistungen pro erwerbsfähigem Hilfebedürftigen.

Als Grundlage der Berechnung diente der Jahresdurchschnitt der Anzahl der eHb von Juli 2009 bis Juni 2010, der bei 11.901 Personen liegt.

Abb. 12: Entwicklung der Ausgaben für flankierende Eingliederungsleistungen pro eHb

	2005	2006	2007	2008	2009	2010*
§ 16a Kinderbetreuung / Pflegeberatung	0,65 €	0,29 €	1,25 €	0,97 €	0,81 €	1,51 €
§ 16a Schuldnerberatung	2,72 €	2,32 €	7,77 €	7,77 €	8,36 €	8,36 €
§ 16a Psychosoziale Betreuung	40,75 €	33,67 €	35,18 €	24,89 €	25,99 €	24,53 €
§ 16a Suchtberatung	10,02 €	10,55 €	13,07 €	14,89 €	15,72 €	16,02 €
Ausgaben pro eHb insgesamt	**54,13 €**	**46,83 €**	**57,27 €**	**48,52 €**	**50,88 €**	**50,43 €**

**Prognose*

1.3 Bisherige Verknüpfung der kommunalen Eingliederungsleistungen mit Leistungen der Agenturen für Arbeit und künftige Ausgestaltung

Entsprechend der Bewertungsmatrix des MAIS NRW soll der Schwerpunkt der Beschreibung hier auf der Beschreibung der Gestaltung des Überganges vom SGB III zum SGB II sowie der Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit liegen.

Bisher wurde der Übergang der Kunden vom Rechtskreis SGB III zum Rechtskreis SGB II zwischen der ARGE und der BA geregelt. In der zukünftigen Optionskommune strebt das Jobcenter ebenfalls eine Kooperation mit der BA an.

Die IAW-SGB II Organisationserhebung 2007 sowie 2008 (Welle 2007 und Welle 2008) zeigte, dass ein Informationsaustausch zwischen Arbeitsagentur und zkT bei dem Übergang eines Klienten von ALG I zu ALG II relativ selten vorkam. Nach der Organisationserhebung 2008 (Welle 2008) wurde festgestellt, dass die Übergabe der Eingliederungsvereinbarung der Agentur nur bei 27 Prozent der ARGEn, 23 % der gAw und bei zkT in keinem Fall „häufig oder immer“ stattfand. Auch der persönliche Kontakt zwischen Fachkräften der Agentur für Arbeit und der SGB II Einrichtung bei Übergang eines Klienten von ALG I zu ALG II fand selten „häufig oder immer“ statt.

Vor dem Hintergrund dieser Problemlage, sollen im Kreis Heinsberg **Gruppeninformationsveranstaltungen** organisiert werden. Rechtskreiswechsler werden hierzu von der BA acht Wochen vor dem Übergang des Rechtskreises SGB III zum Rechtskreis SGB II eingeladen. Bei dieser Veranstaltung erhalten die Kunden Informationen über notwendige Formulare und Anträge für alle Vorgänge während und nach dem Wechsel. An diesem Punkt setzt auch die Kooperation des Jobcenters an. Ein Sozialarbeiter oder Fallmanager des Jobcenters wird ebenfalls an der Informationsveranstaltung teilnehmen und die Kunden über bevorstehende Veränderungen und Aufgaben informieren.

Inhalt dieser Veranstaltung sind folgende Themen:

- Voraussetzungen für Leistungsanspruch erläutern
- Fördern und Fordern im SGB II

- Erläuterung des Antrags (inkl. sonstige Unterlagen und Nachweise)
- Ablauf des Zusteuerungsprozesses darstellen (Antragsabgabe, Ersttermin)
- Fördermöglichkeiten im Fallmanagement aufzeigen
- Ansprechpartner und Adressen vermitteln

Weiterhin werden Instrumente wie Übergabeprotokolle und auch gemeinsame Übergabegespräche in Zusammenarbeit des kommunalen Trägers und der BA angestrebt, um einen transparenten Informationsfluss zwischen allen Partner zu gewährleisten.

1.4 Zweckmäßigkeitserwägungen für die Erbringung der arbeitsmarktpolitischen Leistungen

1.4.1 Arbeitsmarktpolitische Strategie für die Zeit ab 2012

Aus dieser Bestandsaufnahme zu Regionalstruktur, Arbeitsmarkt, bisherigem Arbeitsmarktpolitischen Programm und den kommunalen Leistungen wurde ein Arbeitsmarktprogramm für den Kreis Heinsberg vorkonzipiert, dass die Stärken der kommunalen SGB II Umsetzung und die zur Verfügung stehende Flexibilität ausspielt. In der Zukunft der Optionskommune soll einer langfristigen Strategie für die Integration der SGB II-Kunden im Kreis Heinsberg gefolgt werden, in der besondere Kundengruppen nachhaltig angesprochen, kommunale Leistungen direkt bei der Integration unterstützen und Netzwerke zum Vorteil des Kunden genutzt werden.

Mit dem konzipierten arbeitsmarktpolitischen Konzept für den Zeitraum nach der Umstellung auf die kommunale Aufgabenwahrnehmung setzt der Kreis Heinsberg zunächst folgende Leitmotive:

➔ **Präventive, ganzheitliche Arbeitsmarktpolitik**, um Leistungsbezug nicht entstehen zu lassen oder schnell zu beenden. Die Bürger des Kreises Heinsberg stehen ihr ganzes Leben über im Mittelpunkt der Arbeit. So sollen betroffene Schüler bereits in der Schule auf die Integration in den Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Übergaben zwischen Jugendamt, Schule und Jobcenter erfolgen abgestimmt und mit dem Ziel der späteren Integration. Gerade Kindern von Eltern im Leistungsbezug müssen Perspektiven und Chancen aufgezeigt werden.

➔ **Verknüpfung aller kommunaler Aktivitäten,** um eine nachhaltige Vermittlung zu gewährleisten. Kommunale und SGB II-Maßnahmen müssen aufeinander abgestimmt werden und aufeinander aufbauen, um den maximalen Erfolg im Kreis Heinsberg zu erzielen. Weitere Akteure in der Kommunalverwaltung, der Trägerlandschaft und der Wirtschaft sind miteinander in Netzwerken zu verbinden und am Ziel der Integration von Kunden auszurichten.

➔ **Schnelle Reaktion. Neukunden erhalten schnell und direkt Beratung und Angebote,** um auch durch das Verhalten der Organisation zu zeigen, dass Erfolg durch Aktivität von beiden Seiten erzielt wird. Durch eine Reorganisation der Standorte und

Prozessabläufe werden Neukunden bereits bei der Antragsabgabe beraten und ggf. am Folgetag mit Teilnahmen an Aktivierungscentern eingebunden.

Diese drei Leitmotive stellen das verbindende Element der im Folgenden aufgeführten arbeitsmarktpolitischen Strategie für die Zeit ab 2012 dar. Die folgenden **Zielgruppen** sollen – neben den gesetzlichen Zielgruppen - im Arbeitsmarktpolitischen Konzept im Kreis Heinsberg besonders hervorgehoben werden:

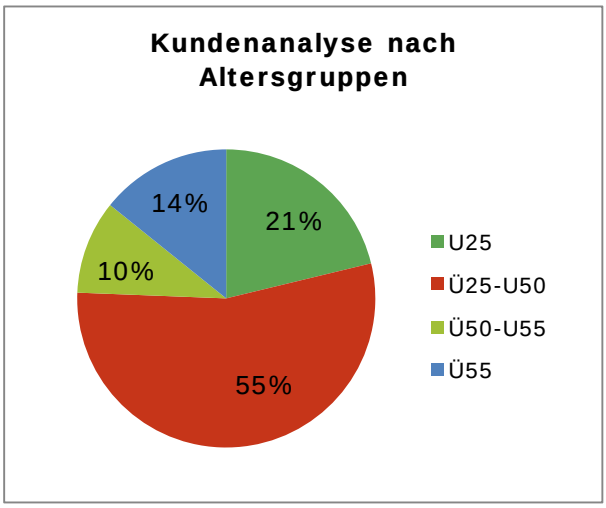
- Unter 25-Jährige:
  - im Langzeitbezug
  - 15-25-Jährige (als nachwachsende Schulgeneration)
  - Kunden mit einer drohenden seelischen Behinderung bzw. ausgeprägten Lernschwäche
- Über 25-Jährige mit geringer Qualifikation ohne Zugang zum Arbeitsmarkt (ggf. mit Migrationshintergrund)
- Alleinerziehende

Gesetzliche Zielgruppen wie Kunden über 50 Jahre, generell alle U25 Kunden, Alleinerziehende und Migranten werden ebenfalls mit Aktivitäten und zum Teil auch in Bundes- oder Landesprogrammen weiter angesprochen. Der Erfolg der besonderen Einrichtung zeigt sich langfristig aber nur, wenn regional wichtige Zielgruppen aktiv angesprochen werden. Die folgenden Aktivitäten, die mit den Zielgruppen verbunden werden, bilden zentrale Aktivitäten des Arbeitsmarktprogramms.

Die folgenden **Zielgruppenstrategien** können bereits jetzt für die Zukunft formuliert werden:

U25-Kunden
Die Kundenstruktur des Jobcenters spielt eine wesentliche Rolle für die Ausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der zukünftigen Optionskommune. Die Verteilung der Altersgruppen in den bestehenden BGs zeigt einen verhältnismäßig großen Anteil an unter 25-jährigen eHbs, die mit 2.671 Personen mehr als ein Fünftel der Gesamtzahl der eHbs in den Bedarfsgemeinschaften abbilden.

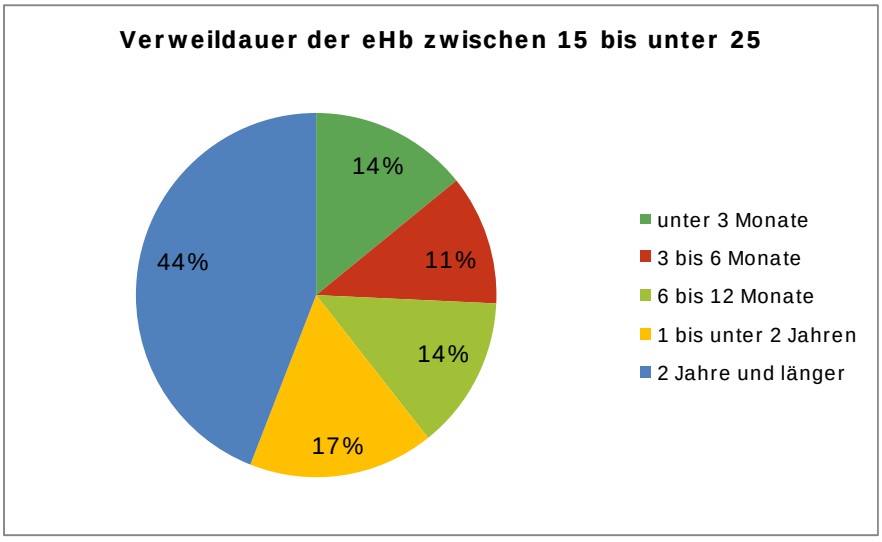
Abb. 13: Kundenanalyse nach Altersgruppen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II, Aktueller Report für Kreise und kreisfreie Städte, Kreis Heinsberg, Oktober 2010

Da fast die Hälfte der unter 25-Jährigen zwei Jahre und länger im Leistungsbezug verweilt, sieht die künftige Optionskommune Heinsberg die 25-Jährigen im Langzeitbezug als eine wesentliche Zielgruppe im SGB II-Bereich. Um die Verweildauer zu reduzieren, wird das zukünftige Jobcenter in kommunaler Trägerschaft einen Schwerpunkt bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit setzen.

Abb. 14: Verweildauer der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen über 15 bis unter 25 Jahre



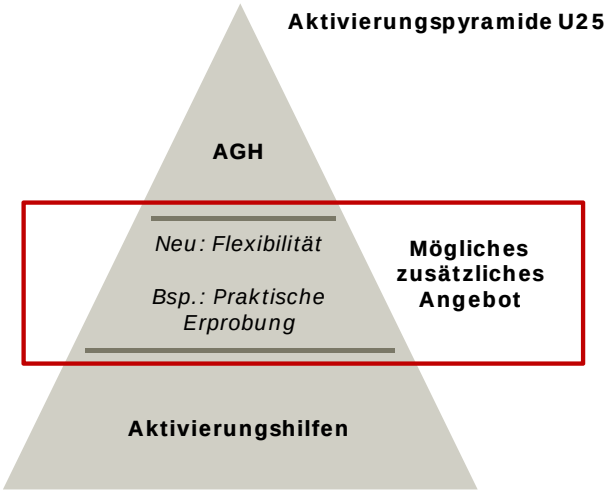
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II, Kreisreport SGB II - Daten nach einer Wartezeit von 3 Monaten, Kreis Heinsberg, Berichtsmonat Dezember 2009

Passgenaue Maßnahmen und Aktivitäten für U25 Kunden

Bisher ist es im Kreis Heinsberg nicht gelungen, die gesamte Gruppe der unter 25-Jährigen mit den gegebenen Maßnahmen zu erreichen. Zwar besteht ein Angebot von Aktivierungshilfen. Diese Einstiegsmaßnahme ist für Neukunden konzipiert und weist zu wenig individuelle Elemente auf. U25 Kunden, die diese Maßnahme ohne Motivation oder mit hohem Einsatz

und Motivation besucht haben, können die Fallmanager keine weiteren Maßnahmen anbieten. Ein weiteres Element der Aktivierung ist eine Arbeitsgelegenheit, die aber nur wenigen Kunden zu Verfügung gestellt wird. Wünschenswert sind hier weitere Maßnahmen**.**

Abb. 15 Aktivierungspyramide U25



Deshalb setzt es sich das zukünftige kommunale Jobcenter zur Aufgabe, ein breiteres und vor allem spezielles Angebote anzubieten. Dabei liegt der Fokus auf der Konzipierung individueller und passgenauerer Maßnahmen, die das Anforderungsprofil des Kunden möglichst treffend abdecken. Geplant sind Maßnahmen mit hohen praktischen Anteilen, die eine berufliche Erprobung und Kenntnisvermittlung ermöglichen, jedoch keine hohen Anspruchsvoraussetzungen haben. Somit werden unter anderem auch Kunden ohne Schulabschluss angesprochen.

Die U25-AGH Entgeltvariante hat sich ebenfalls bewährt und sollte in der bisherigen oder einer ähnlichen Form (evtl. auch in der MAE-Variante) weiterhin angeboten werden.

Individuelle Berufsberatung für U25 Kunden

Das Beratungs- und Betreuungsangebot soll besonders den U25-Kunden frühzeitig offensiv angeboten werden. In diesem Zusammenhang erachtet es der Kreis Heinsberg als erforderlich, wieder eigene Berufsberater zu beschäftigen. Dieses Konzept wurde bereits in der Startphase der ARGE erfolgreich umgesetzt. Kunden werden derzeit bereits nach dem ersten Terminversäumnis oder dem Abbruch einer Maßnahme aus der Berufsberatung abgemeldet. Gerade für Kunden im SGB II-Bereich ist es jedoch entscheidend, dass sie nach entsprechender Intervention durch die Fachkräfte des SGB II-Bereichs „aufgefangen“ werden und noch eine zweite Chance erhalten.

Prävention durch Netzwerkerweiterung

Ziel ist es, eine Bewusstseinsänderung bzw. Änderung der Einstellung zur Arbeit zu bewirken. Dabei ist es besonders wichtig, bereits frühzeitig mit entsprechender Beratung und Betreuung zu beginnen. Die Zusammenarbeit mit Schulen und dem regionalen Bildungsnetz-

werk bietet hierbei eine gute Möglichkeit. Ein intensiver Ausbau dieser teilweise bereits bestehenden Strukturen (ausführliche Beschreibung unter Kapitel 2.4 Verwaltungskooperationen und Kooperationen mit Dritten) ist geplant. Die vorhandenen Angebote der Schulen (Schulsozialarbeit, Arbeit der Schulpsychologen usw.) werden dabei entsprechend dem Bedarf durch die Angebote des SGB II-Trägers ergänzt, um möglichst viele Jugendliche zu erreichen.

Kombination mit Leistungen nach §16a SGB II

Zudem wird die Kooperation mit Leistungsträgern nach §16 a SGB II im Zusammenhang der präventiven Hilfen angestrebt. Eine Unterstützung durch Sozialpädagogen wird an dieser Stelle als sehr effektiv betrachtet. Sie unterstützen die entsprechenden Kunden bei der Berufsorientierung und reduzieren beispielsweise durch Kriseninterventionsmaßnahmen die Anzahl der Schulabbrüche oder motivieren zum Nachholen von Schulabschlüssen. Diese sozialpädagogischen Maßnahmen können auch im Rahmen oder in Kombination mit der psychosozialen Betreuung nach § 16a SGB II durch den kommunalen Träger erfolgen.
Eine Ausweitung des Betreuungsangebotes und der Berufsberatung wird insbesondere auch für berufsschulpflichtige Kunden als wichtig erachtet, da in den sogenannten Jungarbeiterklassen (für Schulabgänger ohne Abschluss) aktuell keine hinreichende Betreuung mit dem Ziel der Integration in den Ausbildungsmarkt stattfindet.

Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante

Auch bereits erfolgreich durchgeführte Aktivitäten sollen erhalten und ggf. intensiviert werden. Hierzu gehört die AGH in der Entgeltvariante sowie Jugend in Arbeit Plus. Ein Träger im Kreis Heinsberg führt das Projekt „AGH U25“ in der Entgeltvariante durch. Die Maßnahme richtet sich an U25-Kunden, die bereits in anderen Maßnahmen stabilisiert wurden. Ziel der Maßnahme ist es, die Teilnehmer dauerhaft in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen zu vermitteln.

Die Maßnahme bietet schwerpunktmäßig eine praktische Qualifizierung in den Bereichen Lager/Logistik, Metall und Hauswirtschaft, durchgeführt sowohl in trägereigenen Werkstätten als auch im Rahmen von Maßnahmen bei einem oder mehreren Arbeitgeber(n).
Während der Maßnahme werden die Teilnehmer durch einen Jobcoach intensiv betreut; dieser begleitet und überwacht die Bewerbungsaktivitäten. Der Träger bietet in seinen Räumen auch die Möglichkeit zur Stellenrecherche sowie zum Erstellen von Bewerbungsunterlagen. Die Durchführung der Maßnahme mit Hilfe des Instrumentes AGH-Entgeltvariante dient der zusätzlichen Motivation der U25-Kunden, die oftmals schon verschiedene Maßnahmen durchlaufen haben, ohne dass danach eine Vermittlung in eine Beschäftigung gelungen ist. Durch die Zahlung des Entgelts lernen die jungen Menschen erstmals das Gefühl kennen, ihr Geld selbst erarbeitet zu haben.

Jugend in Arbeit Plus

Auch dieses Landesprogramm richtet sich zielgenau an die benannte Kundengruppe und soll daher gestärkt werden. Durch fachberaterische Betreuung wird im Rahmen dieses Programms der Landesregierung NRW gewährleistet, dass bereits längerfristig arbeitslos gemeldete Ju-

gendliche und junge Erwachsene über Betriebskontakte und Praktika in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis einmünden können und somit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden. Bei erkennbarem Bedarf werden zur Unterstützung im Einzelfall Qualifizierungs- und Eingliederungszuschüsse gewährt. Ein berufsbegleitendes Jobcoaching während des ersten Jahres nach Einmündung in ein entsprechendes Arbeitsverhältnis unterstützt die berufliche und betriebliche Integration. Hierbei steht die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses zur Vermeidung eines Stellenverlustes im Vordergrund.

U25-Kunden mit drohender Lernbehinderung oder ausgeprägten Lernschwäche

Hohe Praxisanteile und sozialpädagogische Begleitung

Eine besondere Kundengruppe sind die Kunden mit einer drohenden Lernbehinderung bzw. ausgeprägten Lernschwäche. Wesentliches Ziel ist es, diesen Kunden die Erlangung eines Schulabschlusses zu ermöglichen. Dabei werden Maßnahmen entwickelt, die die besonderen Belange der Zielgruppe berücksichtigen, also die Gewährleistung einer sozialpädagogischen Betreuung im Rahmen der Maßnahme mit einbeziehen. In Zusammenarbeit mit der Volkshochschule des Kreises Heinsberg (VHS) wird hier ein niederschwelliges Angebot mit hohen Praxisanteilen entwickelt, um die Kunden somit über die praktische Arbeit zum „Lernen“ zu animieren. Die Angebote werden – sollte eine zweckdienliche Finanzierung über das SGB II nicht möglich sein - durch Leistungen nach dem SGB XII (Eingliederungshilfe/ Hilfen zur Erlangung einer angemessenen Schulbildung gem. § 54 SGB XII) realisiert.

Vertiefte Berufsorientierung

Um den Übergang junger und insbesondere lernschwacher Menschen von der Schule in den Beruf zu erleichtern, hat der Kreis Heinsberg bisher mit einem Bildungswerk kooperiert. Ziel des Projektes „Vertiefte Berufsorientierung“ war es, die Schüler frühzeitig an die Arbeitswelt heranzuführen und die Motivation für einen erfolgreichen Schulabschluss zu verbessern. Das Konzept basierte auf drei Säulen:

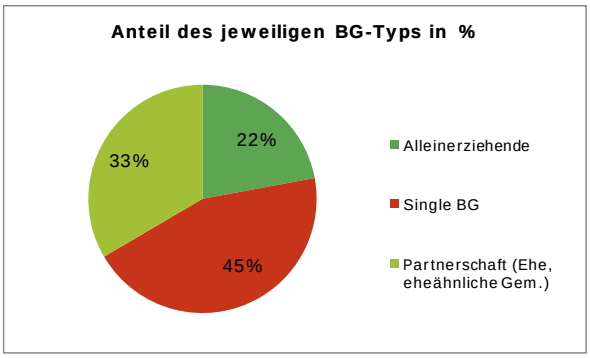
- Vertiefte Kompetenzfeststellung
- Vermittlung berufs- und betriebskundlicher Erkenntnisse und Erfahrungen
- Verbesserung des Entscheidungsverhaltens

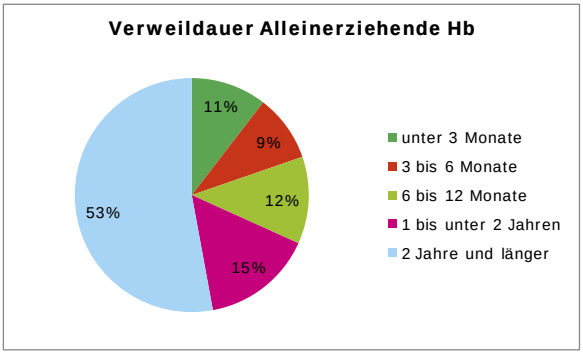
Die Angebote innerhalb der drei genannten Module richteten sich besonders an Hauptschüler und Förderschüler im 9. Schulbesuchsjahr. Um das Projekt zu ermöglichen, war die Zusammenarbeit zwischen Lehrenden, Eltern, Schülern und Wirtschaftspartnern nötig, die in einem entsprechenden Netzwerk erfolgte. Mit dem Schulamt für den Kreis Heinsberg wurde mittlerweile ein neues Konzept für die Vertiefte Berufsorientierung initiiert.

Alleinerziehende

Ein wachsender Anteil der Familien in Deutschland sowie auch im Kreis Heinsberg sind „Einelternfamilien“. Mit einem Anteil von knapp 22% an der Gesamtzahl der Bedarfsgemeinschaften in Heinsberg stellt die Gruppe der Alleinerziehenden einen nicht unerheblichen Anteil dar, der im Folgenden bei der Konzeption des arbeitsmarktpolitischen Programmes ebenfalls besonders berücksichtigt wird.

Abb. 16: Anteil der Alleinerziehenden an den BGs und Verweildauer





Hilfe bei der Organisation von Kinderbetreuung

Neben dem Angebot passgenauer Beschäftigungseinsätze bietet ein Projekt Hilfestellung bei der Organisation von Kinderbetreuungsarrangements und dem Umgang mit dem Konflikt, eine gute Mutter (ein guter Vater) und gleichzeitig berufstätig zu sein. Praxisorientierte Qualifizierungs- und Beschäftigungsanteile schaffen die notwendigen Voraussetzungen für den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt. Die Ergebnisse dieser Maßnahme verdeutlichen, dass bei entsprechender Förderung in Kombination mit einer häufig vorhandenen hohen Motivation, Herausforderungen anzunehmen und zu bewältigen, Eingliederungserfolge trotz einer eher ungünstigen Integrationsprognose erreicht werden können. So wurden in den vergangenen 12 Monaten von sämtlichen Teilnehmern, die die Maßnahme beendet haben, bereits 64% beruflich integriert.

Für die Alleinerziehenden mit mehreren Vermittlungshemmnissen bietet die Maßnahme „Aktivcenter“ an den Standorten Heinsberg und Hückelhoven ein breitgefächertes Hilfsangebot, um speziell dieser Zielgruppe Förderung anzubieten. So werden z.B. durch das Angebot und die Informationen rund um Kinderbetreuungsmöglichkeiten, den regionalen Arbeitsmarkt und seine vielschichtigen Möglichkeiten und/oder potenzielle Möglichkeiten beruflicher Weiterbildung die Optionen eines beruflichen (Wieder-) Einstiegs geschaffen.

Der Zielgruppe steht grundsätzlich das gesamte Maßnahmenspektrum des Jobcenters im Kreis Heinsberg zur Verfügung.

Maßnahmeangebot in Teilzeit

Ergänzend zu dem bisherigen Angebot sind weitere spezifische Maßnahmenangebote in Teilzeit (ggfs. mit Kindesbetreuung) geplant, beispielsweise für Kunden ohne Schul- oder Berufsabschluss.

Eine entsprechende Maßnahme beinhaltet:

- Zeitmanagement, Organisation des Tagesablaufs um eine Beschäftigung herum
- Mobilität und Pünktlichkeit sowie Außendarstellung
- Sicherstellung der Kindesbetreuung auch in Ferienzeiten durch Nutzung vorhandener Angebote
- Lösung von Erziehungsproblemen durch Nutzung der vorhandenen Beratungsangebote oder durch Inanspruchnahme von Angeboten im Rahmen des SGB VIII

Berufsrückkehrer werden im Rahmen der eigenen aktivierenden Betreuung der zukünftigen Arbeitsvermittler intensiv betreut. An jedem Standort der Jobcenter soll speziell es für die Gewährleistung dieser individuellen Betreuungsleistung gesonderte Beraterinnen geben.

Weitere Maßnahmen zur Umsetzung der Leitmotive

Arbeitsvermittlung: bewerberorientiert sowie stellenorientiert

Die Arbeitsvermittlung wird im kommunalen Jobcenter bewerberorientiert sowie stellenorientiert arbeiten. Bewerberorientiert bedeutet eine enge Betreuung und Bindung von Kunden – der Bewerber als auch der Arbeitgeber. Es ist hier denkbar, einen Pool von vermittlungsnahen Kunden zu bilden, die den einzelnen Arbeitsvermittler eng vertraut sind. Diese Kunden werden regelmäßig mit Stellenangeboten versorgt, der Arbeitsvermittler kann den Arbeitgebern aus diesem Pool weiterhin auch passgenaue Profile zukommen lassen. Stellenorientiert bedeutet, dass der Arbeitsvermittler im engen Austausch mit den regionalen Arbeitgebern steht und Bedarfe schnell identifiziert und decken kann. Auf diese Weise kann der Arbeitsvermittler den passgenauen Kunden für den Arbeitgeber identifizieren und den Kunden auf den Bewerbungsprozess ideal vorbereiten und ggf. begleiten.

Assistierte Vermittlung

Der Kunde soll im Sinne einer engen Betreuung durch den Arbeitsvermittler zum potentiellen neuen Arbeitgeber begleitet werden. Dies geschieht vor allem in Fällen, bei denen die Akquise von weiteren Stellen bei dem Arbeitgeber in Aussicht steht, bei denen der Arbeitgeber bezüglich einer Förderung beraten werden kann sowie bei noch unbekannten Arbeitgebern. Durch diese assistierte Vermittlung, die in Zukunft durch den Arbeitsvermittler der besonderen Einrichtung sichergestellt werden soll, wird sich der Vermittlungserfolg erheblich erhöhen.

Aktivcenter

Mit dem Aktivcenter wird der Leitsatz der „Schnellen Reaktion“ passgenau umgesetzt. Um den Kunden schnell zu bearbeiten, wird weiterhin intensiv das Aktivcenter genutzt. Vorrangiges Ziel der Maßnahme ist es, langzeitarbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige durch Unterbreitung niederschwelliger Angebote im Vorfeld von Qualifizierung und Beschäftigung zu

aktivieren und damit an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Hinzu kommt ein intensives Jobcoaching mit dem Ziel, die zugewiesenen Kunden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen zu vermitteln und anschließend die Beschäftigungsaufnahme durch eine weitergehende Begleitung zu stabilisieren. Im Rahmen dieser Maßnahme werden Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen in der Regel für einen Zeitraum von 9 Monaten in Vollzeit (39 Stunden wöchentlich) oder in Teilzeit betreut. Die Maßnahme umfasst darüber hinaus praktische Erprobungen in den Bereichen:

- Farbe/Raumgestaltung,
- Hauswirtschaft,
- Lager/Logistik,
- Metall,
- Holz,
- Handel.

Hinzu kommen eine sozialpädagogische Betreuung sowie begleitende Workshops in den Bereichen

- Verbesserung des äußeren Erscheinungsbildes (Kleidung, Frisur, Körperpflege, Benimm-Regeln),
- Förderung der körperlichen Belastbarkeit (durch Ernährungsberatung, Rücken-schule, sportliche Aktivitäten),
- Optimierung der Selbstpräsentation,
- Verbesserung der Schlüsselqualifikation,
- Stressbewältigung.

Eine enge Zusammenarbeit mit Hilfs- und Beratungsstellen bei individuellen Problemlagen sowie ein enger Austausch mit dem jeweiligen Ansprechpartner der besonderen Einrichtung sind dabei unerlässlich. Für Alleinerziehende, mit einer komplexen Profillage bietet die Maßnahme „Aktivcenter“ ein breitgefächertes Hilfsangebot, um speziell Bedarfen dieser Zielgruppe gerecht zu werden. So werden z.B. durch das Angebot und die Information rund um Kinderbetreuungsmöglichkeiten, den regionalen Arbeitsmarkt, Arbeitszeitmodelle und/oder potentielle Möglichkeiten beruflicher Weiterbildung die Optionen eines – zum Teil erstmaligen – beruflichen Einstiegs geschaffen.

PraxisCenter Plus

Auch das PraxisCenter Plus setzt auf schnelle Reaktion, um die Kunden nicht lange im Bezug zu belassen und gleich Handlung und Aktivitäten zu demonstrieren. Diese Maßnahme richtet sich an den produzierenden Sektor, da sich im Handwerk im Kreis Heinsberg eine verstärkte Nachfrage nach Fachkräften und guten Helfern abzeichnet. Die Einmündung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger aus dem Rechtskreis SGB II wird jedoch oftmals auf Grund unzureichender Qualifikationen sowie fehlender Praxiserfahrung erschwert. Die ARGE im Kreis Heinsberg wirkte dem durch die Installierung eines neuen Maßnahmenangebotes entgegen, dem „PraxisCenter Plus“. Es handelt sich um eine Anpassungsfortbildung in den Bereichen Farbe/Trockenbau, Metall/Sanitär sowie Heizungstechnik. Hier soll die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen altersübergreifend marktgerecht qualifiziert werden. Ein wesentlicher Bestandteil

des PraxisCenters sind Übungsphasen im Rahmen simulierter betrieblicher Arbeitsabläufe mit dem Ziel der Verbesserung der Qualifikation. Die Teilnehmer erhalten die Möglichkeit, die im Rahmen der vorangegangenen Kenntnisvermittlung erworbenen fachpraktischen und fachtheoretischen Kenntnisse zu vertiefen, zu erweitern und zu erproben. Ergänzende Förderelemente erhöhen bedarfsgerecht die Eingliederungschancen der Teilnehmer:

- Betriebliche Erprobung,
- Bewerbungs- und Jobcoaching, aktive Eigenbemühungen,
- Wirtschaftliches Verhalten,
- Sozialpädagogische Betreuung,
- Gesundheitsorientierung.

Wissenschaftliche Untersuchungen belegen den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und spezifischen Gesundheitsproblemen. Eine gesundheitsbewusste Lebensführung erleichtert die Eingliederungsfähigkeit. Der Bereich der Gesundheitsorientierung wird im PraxisCenter Plus mit unterstützenden Modulen angeboten:

- Stressbewältigung,
- Bewegung,
- Gesunde Ernährung,
- Umgang mit Suchtproblematik.

1.4.2 Nutzung von Bundesprogrammen

Bürgerarbeit

Die ARGE im Kreis Heinsberg hat im Juli 2010 den Zuschlag für die Durchführung des Modellprojektes „Bürgerarbeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für den Zeitraum vom 15.07.2010 bis 31.12.2014 erhalten. Ziel des Projektes ist es, einen möglichst hohen Anteil der arbeitslosen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen durch qualitativ gute und konsequente Aktivierung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren und nur die arbeitslosen Hilfebedürftigen in „Bürgerarbeit‘ zu vermitteln, bei denen eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht möglich ist.

Entsprechend dem Antragskonzept der ARGE werden Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem Mitglied ohne Berufsabschluss im Alter zwischen 31 und 40 Jahren nach einer Dauer der Arbeitslosigkeit von mindestens 9 Monaten aktiviert. Die Zielgruppe umfasst eine hohe Zahl von Frauen, Alleinerziehenden und Personen mit Migrationshintergrund.
Das Modellprojekt „Bürgerarbeit“ beinhaltet 4 Stufen:

Stufe 1: Beratung/Standortbestimmung
Stufe 2: Vermittlungsaktivitäten
Stufe 3: Qualifizierung/Förderung
Stufe 4: die eigentliche „Bürgerarbeit“, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Arbeitslosenversicherungspflicht) im Bereich von zusätzlicher und im öffentlichen Interesse liegender Arbeit.

Die Aktivierung gemäß den Stufen 1-3 muss insgesamt mindestens 6 Monate umfassen.

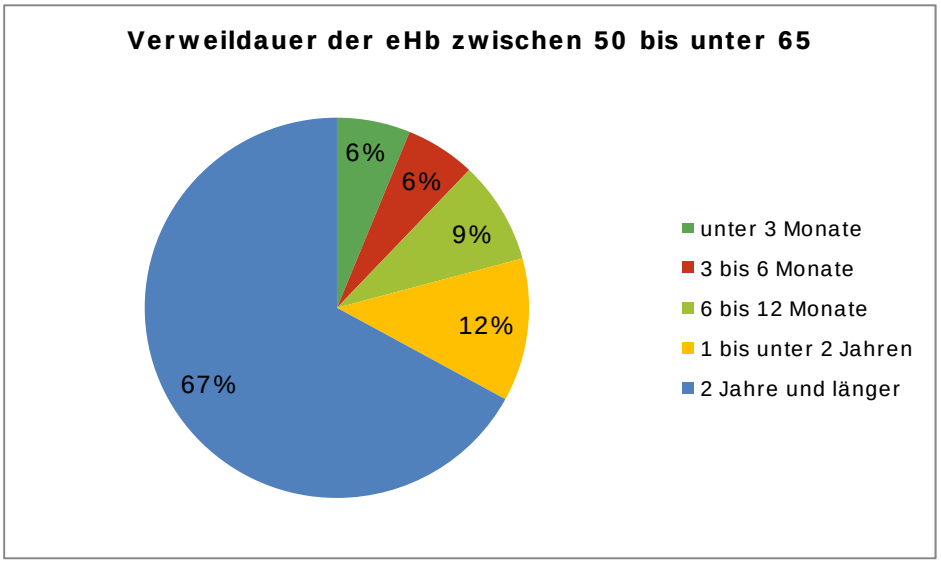
Als Einstieg in die Umsetzung des Projektes in der ARGE im Kreis Heinsberg erfolgte die Auswertung der in Betracht kommenden Personen der Zielgruppe und der dazugehörigen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaften. Es handelt sich um bis zu rund 800 erwerbsfähige Hilfebedürftige, die im Rahmen des Projektes aktiviert werden sollen. Über die Art der Aktivierung wird einzelfallbezogen entschieden. Hierher gehören u.a. die intensive Unterstützung bei der Stellensuche durch die bewerberorientiert arbeitenden Vermittler, die Möglichkeit zur Teilnahme an einer Gruppenmaßnahme oder einer Arbeitsgelegenheit sowie – bei Vorliegen der Voraussetzungen – das Angebot einer Qualifizierung im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung. Damit soll eine Intensivierung der Kontaktdichte einhergehen.

Die Bürgerarbeitsplätze können frühestens ab Januar 2011 und müssen spätestens zum 01.01.2012 starten, damit die dreijährige Laufzeit ausgeschöpft werden kann. Bürgerarbeitsplätze sollen in der Regel bei Städten, Gemeinden, Kreisen und Wohlfahrtsverbänden angesiedelt werden. Pro besetztem Bürgerarbeitsplatz wird den Arbeitgebern aus den projektbezogenen Fördermitteln monatlich ein pauschalierter Zuschuss in Höhe von 1.080 EURO (30 Stunden / wöchentlich) bzw. 720 EURO (20 Stunden /wöchentlich) gewährt. Zur Akquise entsprechender Bürgerarbeitsplätze werden ab Oktober 2010 zwei Koordinatoren der ARGE und zukünftig des Jobcenters im Kreis Heinsberg eingesetzt. Sie übernehmen auch die Vermittlung der Bewerber in geeignete „Bürgerarbeitsplätze“.

<u>Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen</u>

Mit 3.070 eHbs, also knapp einem Viertel der Gesamtanzahl verzeichnen die über 50-Jährigen einen noch größeren Anteil. Dementsprechend werden die Intensivierung einer zielgruppenspezifischen Arbeitnehmerbetreuung sowie spezielle Maßnahmen zur Aktivierung, Eingliederung und Prävention für die genannten Altersgruppen als zentrale Schwerpunkte in das arbeitsmarktpolitische Konzept aufgenommen. Das Ziel, den Anteil der Kunden zu reduzieren, die zwei Jahre und länger im Leistungsbezug verweilen, bezieht sich schwerpunktmäßig also nicht nur auf die Kundengruppe der U25-Jährigen, auch der Anteil der Ü50-Jährigen im Langzeitbezug soll deutlich gesenkt werden, denn hier verweilen 67 Prozent zwei Jahre und länger.

Abb. 17: Verweildauer der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen über 50 bis unter 65 Jahre



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II, Kreisreport SGB II - Daten nach einer Wartezeit von 3 Monaten, Kreis Heinsberg, Berichtsmonat Dezember 2009

Die ARGE im Kreis Heinsberg nimmt zukünftig am Programm des BMAS „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ teil. Der Förderzeitraum der dritten Programmphase läuft vom 01.01.2011 – 31.12.2015. Hauptziel der dritten Programmphase ist es, möglichst viele arbeitslose SGB II-Bezieher im Alter zwischen 50 und 64 Jahren zu erreichen und ihre Hilfebedürftigkeit durch Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt dauerhaft zu beenden. Die ARGE hat sich dem bestehenden Beschäftigungspakt der Grundsicherungsstellen Aachen/Duisburg/Düren angeschlossen. Der Konzeptansatz basiert auf zwei Säulen, dem „Team 50plus“ und dem „Vermittlungszentrum“. Das „Team 50plus“ besteht aus bei den Grundsicherungsstellen zusätzlich befristet eingesetzten Mitarbeitern, die ausschließlich Bewerber der Altersgruppe der 50 - 64-Jährigen engmaschig und intensiv betreuen. Die Fokussierung auf die Zielgruppe mit Hilfe zusätzlicher Mitarbeiter ermöglicht eine individuelle und passgenaue Begleitung. Es hat sich gezeigt, dass ein Teil des Klientels dadurch, ggf. unter Zuhilfenahme von Eingliederungszuschüssen, schneller in den ersten Arbeitsmarkt integrierbar ist.

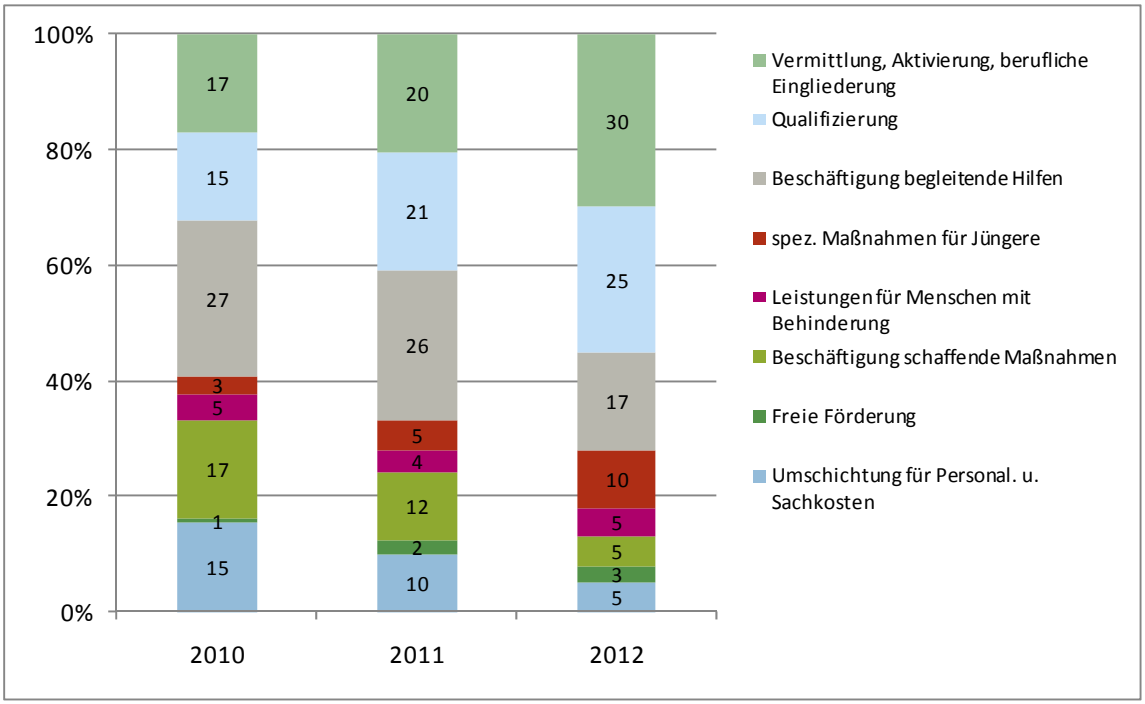
Im „Vermittlungszentrum“einer arbeitsmarktlichen Maßnahme, die von einem Träger durchgeführt wird, werden arbeitslose 50 bis 64-jährige SGB II-Bewerber in Form von Gruppen- und Einzelfallarbeit für den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet. Die Schwerpunkte der insgesamt 4-monatigen Maßnahme bilden u.a. Kommunikationstrainings, Konflikt- und Problemlösungsstrategien, Arbeitsmarktanforderungen, Gesundheits- und Finanzberatung, PC-Trainings sowie eine aktiv gestaltete Bewerbungsphase. Für Kunden, die aus der Maßnahme heraus integriert werden, ist eine bis zu zweimonatige Nachbetreuung vorgesehen. Die Finanzierung des „Teams 50plus“ und des „Vermittlungszentrums“ erfolgt über die Projektmittel aus der „Perspektive 50plus“.

Das zukünftige Jobcenter plant für 2011 – 2015 mit 155 Integrationen jährlich. Dadurch errechnen sich (bei 10 Integrationen bis 6 Monate und 145 Integrationen über 6 Monate) jährliche Fördermittel in Höhe von 755.000 EUR. Bei Unter- oder Übererfüllung der Zielgrößen erfolgt eine Zielwertanpassung und damit auch eine Anpassung der Projektmittel für das Folgejahr. Aus den Projektmitteln sollen im Jobcenter vier zusätzliche Mitarbeiter der Tätigkeitsebene IV befristet für die Aktivierung und Begleitung der Zielgruppe der 50 bis 64 - Jährigen beschäftigt werden. Von diesem „Team 50plus“ sollen vorrangig die arbeitslosen Bewerber der Altersgruppe betreut werden, bei denen ein kurz- bzw. mittelfristiges Vermittlungspotential erkennbar ist. Durch die so erzielte Entlastung der originären Fachkräfte der ARGE eröffnet sich für diese die Möglichkeit, verstärkt auf das Erreichen von Integrationsfortschritten bei integrationsferneren Bewerbern der Altersgruppe hinzuwirken.

1.5 Verwendung des Eingliederungsbudgets

Grundsätzlich soll jeder eHB unabhängig von den erforderlichen Maßnahmen und dem Zeitrahmen so vorbereitet werden, dass er dem ersten Arbeitsmarkt nachhaltig zur Verfügung stehen kann. Diesem Anspruch wird auch schon Rechnung getragen, wenn der eHB erkennt, dass sein Verweilen im Bereich des Rechtskreises des SGB II und der Empfang von Transferleistungen nicht das Ziel seiner Lebensplanung sein kann. Unter diesem Gesichtspunkt sind die Eingliederungsinstrumente zu gewichten. Die folgende Grafik zeigt die geplante Verwendung des EGT in der ARGE/Jobcenter des Kreises Heinsberg von 2010-2012. Für die Jahre 2010 und 2011 handelt es sich hier um die Planwerte aus den jeweiligen Handlungs- und Integrationsprogrammen. Die Werte für 2012 stellen eine qualitative Schätzung dar.

Abb. 18: Verwendung des EGT ARGE Heinsberg 2008-2012



Der größte Teil des EGT der ARGE im Kreis Heinsberg/Jobcenter Kreis Heinsberg soll 2010 und 2011 für die Beschäftigung begleitenden Hilfen verwendet werden. Der Satz von heute rund 25 Prozent soll ab 2012 erheblich gekürzt werden. Insbesondere sollen hier die Mittel

nach §16e SGB II sowie die Eingliederungszuschüsse verringert werden. Aufgrund der prognostizierten wirtschaftlichen Entwicklung wird eine Förderung im bisherigen Umfang für die Eingliederung der eHBs voraussichtlich nicht mehr erforderlich sein. Die Mittel sollen daher anderweitig sinnvoll eingesetzt werden.

Gemäß dem arbeitsmarktpolitischen Programm des Kreises Heinsberg ist im Gegensatz dazu geplant, die speziellen Maßnahmen für Jüngere deutlich auszubauen. Im Gegensatz zu den vergangenen Jahren, bei denen vergleichsweise geringe Beträge für diesen Bereich eingeplant wurden, soll der Mitteleinsatz über 10 Prozent von heute ca. 5 Prozent steigen.
In dem Bereich Beschäftigung schaffende Maßnahmen sollen die Mittel im Jahr 2012 reduziert werden. Es wird vor allem Einsparpotential bei den AGH Plätzen gesehen. Da der Kreis Heinsberg bei dem Programm Bürgerarbeit teilnimmt, wird die Funktion der AGH an Gewicht verlieren. Es ist geplant, den Anteil der Mittel für die Beschäftigung schaffende Maßnahmen auf ca. 5 Prozent des EGT zur reduzieren.

Auch soll die Umschichtung aus dem EGT in das Verwaltungskostenbudget für Personal und Sachkosten im Jahr 2012 deutlich von 2011 i.H.v. 10 Prozent auf 5 Prozent reduziert werden.

1.6 Aufbau einer bürgerfreundlichen und wirksamen Arbeitsvermittlung

Der Aufbau und Ablauf der Arbeitsvermittlung wird detailliert in Kapitel 2. „Organisatorische Leistungsfähigkeit“ beschrieben. In diesem Kapitel wird weiterhin auch deutlich, inwiefern die Bürgerfreundlichkeit durch die geplante Standortstruktur anhand des Prinzips „alle Leistungen unter einem Dach“ entscheidend gefördert wird.

2. ORGANISATORISCHE LEISTUNGSFÄHIGKEIT

2.1 Infrastruktur

Die zentrale Fragestellung ist, wie der Kreis Heinsberg vor den bestehenden Strukturen und bisherigen Entwicklungen in einer besonderen Einrichtung diese arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen am wirkungsvollsten umsetzt. Zu diesem Zweck widmet sich dieses Kapitel der bisherigen und der zukünftigen Aufbau- und Ablauforganisation sowie der Personalausstattung der besonderen Einrichtung.

Eine wichtige Betrachtungsebene für den Kreis Heinsberg war bereits während der politischen Diskussion in Ausschüssen und Gremien im Rahmen der organisatorischen Leistungsfähigkeit auch die Berechnung der finanziellen Auswirkungen durch die Bereitstellung der Infrastruktur und der personellen Ausstattung. Aus diesem Grund hat der Kreis Heinsberg sämtliche finanziellen Auswirkungen bereits vor der Antragstellung konkret analysiert und bewertet. So sind Umstellungskosten im Bereich der Datenmigration kalkuliert worden (siehe unten). Somit lässt sich auch die Kostenentwicklungen nach der Umstellung für den Kreishaushalt beziffern.

Der größte Kostenblock entsteht unmittelbar in der Anschaffung und im Betrieb einer neuen IT-Infrastruktur. Die folgenden Kosten wurden für die Zukunft quantifiziert.

Abb. 19: Aufwand für die zukünftige IT-Ausstattung

Beschreibung	Anzahl	Gesamt / Ausgabenbasis	AfA-Zeit
PRO ARBEITSPLATZ			
Rechner/Monitor/Tastatur/Maus	214,00	385.200,00	5,00
SqlServer2008	2,00	3.000,00	4,00
MS Cal's 2008	214,00	6.000,00	4,00
MS SQL Lizenzen		10.000,00	4,00
optional Terminalserver Infrastruktur		20.000,00	4,00
Neuer Server Blade inklusive Storage		50.000,00	4,00
Care Pack 5 Jahre		10.000,00	4,00
Datensicherung		10.000,00	4,00
Fachsoftware z.B Lämmerzahl	202,00	222.200,00	8,00
Aktive Komponenten (Switche 220 Ports)		25.000,00	4,00
Erweiterung VMWARE 2 Lizenzen		15.000,00	4,00
Drucker	214,00	50.932,00	5,00
Summe Ausgaben pro Jahr (Abschreibung)		**807.332,00**	**159.893,42**
Laufende Kosten			
Software Wartungsgebühr		118.800,00	
Wan Komponenten für 4 Standorte		60.000,00	
VMWare - Goldsupport jährlich		3.000,00	
Supportkosten	214,00	308.160,00	
Druckerkosten (Papier, Toner etc)	214,00	42.800,00	
Online Kosten (pro Monat)			
Online Kosten (pro Jahr)	12,00	24.000,00	
Telefonkosten	214,00	25.680,00	
Summe		**582.440,00**	

Die jährlichen Abschreibungskosten für die Hard- und Software sowie die laufenden Aufwendungen für den Betrieb summieren sich auf 742.333,42 EUR. Diesen Anschaffungen stehen aber auch einmalige Finanzierungshilfen für die Umstellung durch das BMAS in Höhe von 75 EUR pro BG gegenüber. Diese Finanzierungshilfe summiert sich im Kreis Heinsberg auf ca. 688.000 EUR.

Zu den Aufwendungen für die EDV Ausstattung und den Betrieb kommen weitere jährliche Kosten für das bereits dargestellte zusätzliche Personal hinzu.

Abb. 20: Kosten für Personalmehrbedarf

Zusätzliche Kosten	Aufgabenbereich	Zus. VZÄ	VG	Vergütung
Kreisverwaltung				
IT				
101.720	IT-Betreuung	1,8	E9 und E10	60.200 bzw. 51.900
101.720		**1,8**		
Finanzen				
42.300	Barzahlung	1,0	E6	42.300
77.850	Forderungseinzug	1,5	E9	51.900
21.150	Buchhaltung	0,5	E6	42.300
141.300		**3,0**		
Personalverwaltung				
52.800	SB+Zahlbarmachung	1,0	A10	52.800
52.800		**1,0**		
Ärtzlicher Dienst				
91.900	Amtsarzt (ärtzliche Gutachten)	1,0	A15	91.900
38.500	Technischer Assistent	1,0	E5	38.500
130.400		**2,0**		
Gesamtsumme Kreisverwaltung: 426.220 €		**7,8**		
Optionseinrichtung SGB II				
51.900	Zuarbeiter Controlling	1,0	E9	51.900
60.200	Fachliche Betreuung	1,0	E10	60.200
63.843	Rechtliche Vorbereitung & Maßnahmenausschreibung	1,0	A11	59.200
175.943		**3,00**		
Gesamtsumme Option SGB II	**175.943 €**	**3,00**		
Gesamtsumme zusätzliches Personal:	**602.163 €**	**10,8**		

Mit eigenem Personal und eigener EDV Ausstattung werden hingegen Dienstleistungen selbst erbracht, die als ARGE von der Bundesagentur für Arbeit eingekauft worden sind. Diese Dienstleistungen umfassen die folgenden Positionen, die wie dargestellt im Jahr 2010 geplant worden sind:

Abb. 21: Aufwand für Dienstleistungen

DIENSTLEISTUNGEN ARGE	SUMME/JAHR 2010
Personalverwaltung	
DL 1a Personal "Pflichtleistungen"	
DL 1b Weitere Fürsorgeleistungen	
Ausbildung und Qualifizierung	
Maßnahmenakquise	
DL 3 Einkauf Arbeitsmarktdienstleistungen SGB II	
Gesundheit	
DL 4a Ärztlicher Dienst	
DL 4b Ärtzlicher Dienst	
DL 5 Psychologischer Dienst SGB II	
DL 14 Reha	
Poststelle	
DL 8 Post- und Botendienst	
davon Porto, Scheckgebühren	
IT-Services	
DL 10 Dezentraler IT-Service	
Fachliche IT-Betreuung	
Finanzen	
DL 11 Barzahlung	
DL 12 Forderungseinzug	
DL 17 BfdH- und Finanzdienstleistung	
Gebäudemanagement	
DL 7a Inventar Management	
DL 7b Gebäudemanagement obligatorisch	
DL 7b Gebäudebemanagement fakultativ (Neuanmietungen, kommunale Liegenschaften)	
DL GBI 1 Mietvertragsmanagement bei Anmietung von Dritten	
DL GBI 2 Flächen- und Bewirtschaftungsmanagement	
Rechtsangelegenheiten	
DL 18 Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen	
Allgemeine Verwaltungsdienstleistungen	
DL 1c Interner Dienstbetrieb mit Fuhrpark	
DL 20a Allg. übergeord. Verwaltungsleistungen	
Controlling SGB II	
Beauftragter für Haushalt	
Beauftragter für Chancengleichheit	
Sonstiges	
DL 6 Technischer Beratungsdienst SGB II	
DL 13 Ausbildungsvermittlung	
Summe der Dienstleistungen gesamt	**1.000.000,00**

Ebenfalls entsteht der zukünftigen besonderen Einrichtung kein Vorababzug der BA nach § 2 Abs. 5 Eingliederungsmittelverordnung. Dieser lag im Jahr 2010 bei geplanten 478.725 EUR.

Abb. 22: Gegenüberstellung von Mehr- und Minderkosten

	Verwaltungskostenbudget	Mehrkosten Option
Vorababzug der BA	-478.725 €	
Dienstleistungen der BA	-1.000.000 €	
Personalmehrkosten JC		*175.943 €*
Personalmehrkosten Kreis		*426.220 €*
EDV Mehrkosten p.A.		*582.440 €*
Differenz	**-1.478.725 €**	**1.184.603 €**

In der Gegenüberstellung ergibt sich somit, dass die gesparten Aufwendungen höher ausfallen als die zusätzlichen Mehrkosten im Fall einer Option. Dieses Verhältnis im Bereich der Verwaltungskosten tritt nur bei der Veränderung des Personalbestandes um die zusätzlichen Stellen ein.

Zusätzlich ergibt sich noch ein Einspareffekt durch die Direktabrechnung von Personal- und Sachkosten gegenüber der Abrechnung über die vereinbarten Pauschalen des Gründungsvertrages der ARGE Heinsberg.

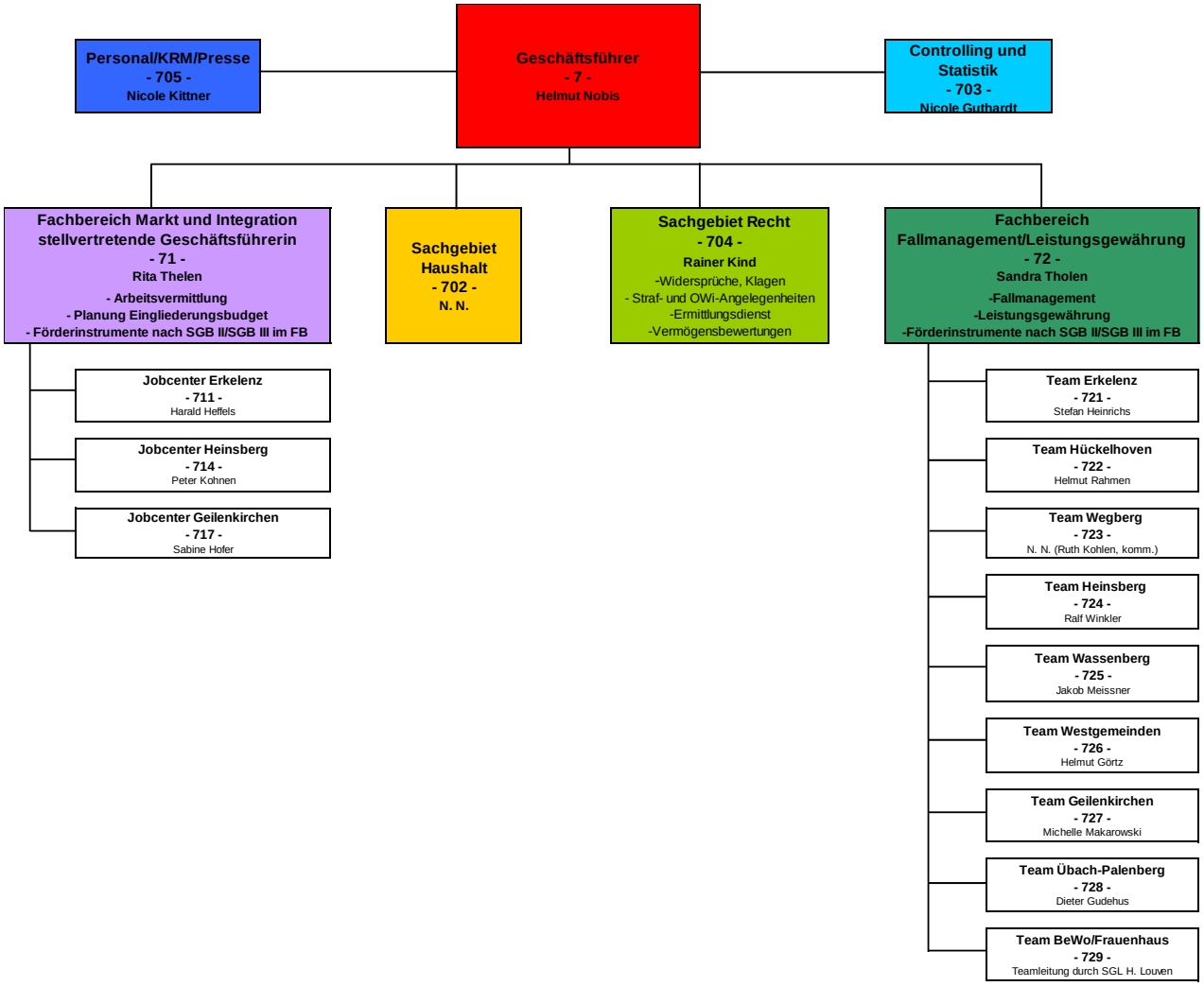
2.1.1 Aufbau- und Ablauforganisation in der ARGE Heinsberg

Die ARGE ist unterteilt in 2 Fachbereiche: „Markt und Integration“ sowie „Fallmanagement und Leistungsgewährung“. Der Bereich „Markt und Integration“ ist in 3 Teams an den Standorten Erkelenz, Geilenkirchen und Heinsberg angesiedelt (sog. Jobcenter). An insgesamt 8 Standorten ist der Bereich „Fallmanagement und Leistungsgewährung“ (sog. regionale Teams) angesiedelt, nämlich in Erkelenz, Geilenkirchen, Heinsberg, Hückelhoven, Übach-Palenberg, Waldfeucht-Bocket (für die Gemeinden Gangelt, Selfkant und Waldfeucht), Wassenberg und Wegberg.

Die beiden Bereiche sind voneinander räumlich getrennt untergebracht. Die Geschäftsführung bzw. der Overhead befindet sich – räumlich getrennt von den sonstigen Nebenstellen – in Heinsberg. Im Overhead sind neben der Geschäftsführung das Sachgebiet Recht (Widersprüche, Klagen, OWiG, Strafverfahren), der zentrale Ermittlungsdienst und die Sachgebiete Finanzen/Haushalt (incl. Abrechnung und Zahlbarmachung von Eingliederungsleistungen), Controlling/Statistik, Personal/Presse/ Kundenreaktionsmanagement und Infrastruktur angesiedelt.

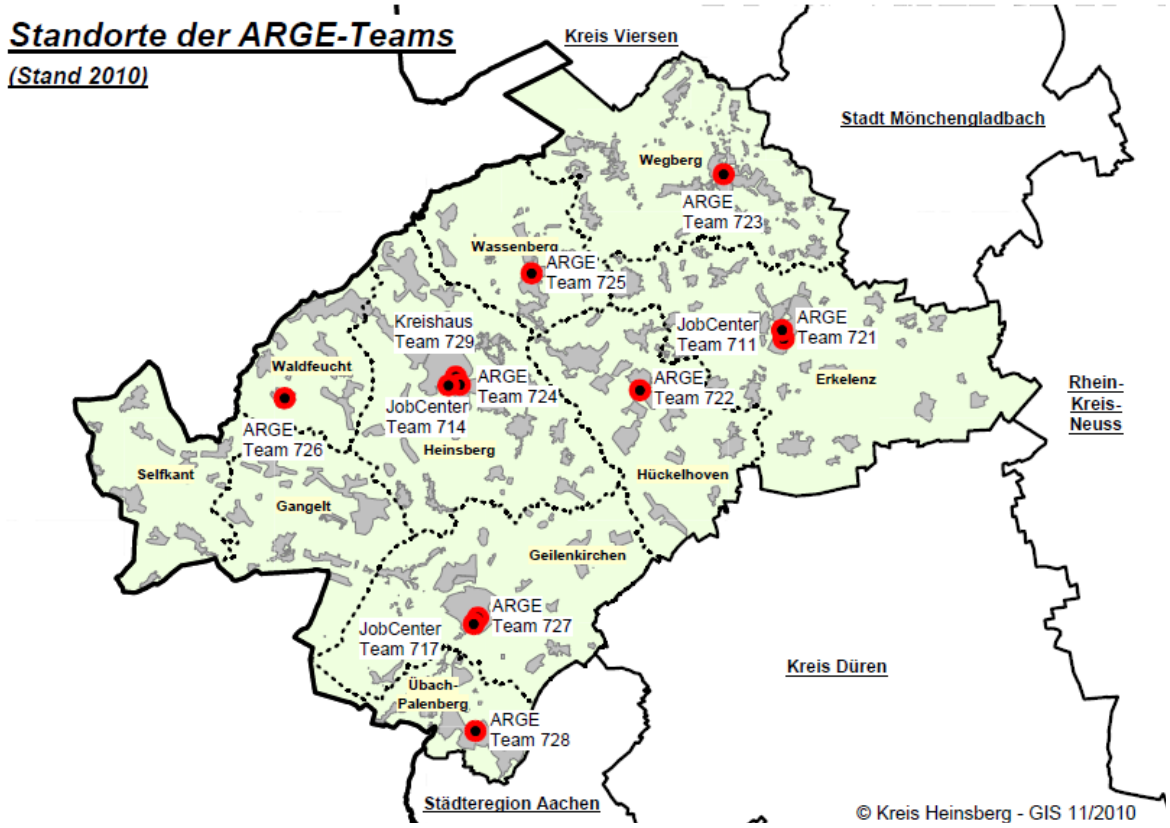
Entlang der räumlichen Gegebenheiten hat sich auch die **Organisationsstruktur** ausgerichtet. In der detaillierten Darstellung der Aufbauorganisation im folgenden Organigramm ist die große Trennung zwischen dem Fachbereich Markt und Integration und dem Fachbereich Fallmanagement zu erkennen:

Abb. 23: Organigramm der ARGE Heinsberg



Die genannten Teams verteilen sich somit wie folgt regional.

Abb. 24: Standorte der ARGE-Teams



Diese Trennung wurde ebenfalls durch die unterschiedliche Mitarbeiterherkunft verfestigt. So weisen die Mitarbeiter im Fachbereich Markt und Integration bis zu den Teamleitern einen Hintergrund als Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit auf. Die Mitarbeiter im Fachbereich Leistungsgewährung verfügen sehr häufig über einen kommunalen Hintergrund. Durch diese Organisationsstruktur mit räumlicher und organisatorischer Trennung sind die folgenden Nachteile verbunden:

- zahlreiche Kunden müssen zwei getrennte Standorte aufsuchen,
- fehlende ganzheitliche Kundenbearbeitung durch die Mitarbeiter, da Wissen über die Kunden und über die gegenseitige Arbeit und Fachbereiche nicht ausgetauscht werden.

Im Bereich der **Ablauforganisation** weist die ARGE Heinsberg ebenfalls Besonderheiten auf. Der Kundenweg gestaltet sich wie folgt:

Die erste Vorsprache des Kunden erfolgt in der Eingangszone des jeweils zuständigen Jobcenters. Dort erfolgt neben der Identitätsprüfung die Eingabe des Grunddatensatzes im Fachverfahren „VerBIS“. Im Rahmen der Bedürftigkeitsprüfung werden neben der familiären Situation die Einkommens- und Vermögensverhältnisse der Kunden sowie die Selbsthilfemöglichkeiten bzw. vorrangigen Ansprüche (insbesondere ALG I) erörtert. Stellt sich im Rahmen der Bedürftigkeitsprüfung heraus, dass ein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II voraussichtlich nicht besteht, wird der Kunde entsprechend beraten.

Erwerbsfähige Hilfebedürftige bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres sowie Kunden, die in den letzten 24 Monaten weder Leistungen nach dem SGB III noch nach dem SGB II bezogen haben (§15a-Kunden), werden bereits bei der ersten persönlichen Vorsprache im Jobcenter umfassend beraten. Im Anschluss daran werden die für den Kunden individuell vorbereiteten Antragsunterlagen ausgehändigt, es sei denn, der Kunde verzichtet nach eingehender Beratung ausdrücklich auf eine Antragstellung. Gleichzeitig erhält der Kunde eine Aufforderung zur Mitwirkung, in der aufgeführt ist, welche Nachweise bzw. Unterlagen zusammen mit den ausgefüllten Antragsunterlagen innerhalb der gesetzten Frist im regionalen Team einzureichen sind.

Die Antragsannahme erfolgt im Rahmen einer persönlichen Beratung bei dem örtlich zuständigen regionalen Team der ARGE im Kreis Heinsberg. Dabei werden die Angaben des Kunden plausibilisiert.

Nach Eingang vollständiger Antragsunterlagen findet ein umfassendes Beratungsgespräch beim zuständigen Fallmanager statt. Dabei wird zunächst ein Profiling des Kunden (Alter, familiäre Situation, Schul- und Ausbildung, beruflicher Werdegang, Fähigkeiten, versteckte Ressourcen, soziale Hindernisse, Gesundheit etc.) durchgeführt. Anschließend wird gemeinsam mit dem Kunden eine Integrations- und Hilfeplanung auf der Grundlage der individuellen Bedarfslage des Leistungsberechtigten erarbeitet. Die zum Erreichen der vereinbarten (Teil-)Ziele erforderlichen Aktivitäten bzw. Leistungen beider Seiten (ARGE und Kunde) werden in einer Eingliederungsvereinbarung festgehalten.

Für die weitere Vorgehensweise sind folgende drei Fallgestaltungen zu unterscheiden:

1) Vermittlungsnahe Kunden in den Profillagen Markt- oder Aktivierungsprofil

Vermittlungsnahe Kunden in den Profillagen Markt- oder Aktivierungsprofil werden hinsichtlich der Integrationsarbeit an den Arbeitsvermittler (U25 oder Ü25) im jeweils zuständigen Jobcenter abgegeben (passive Leistungen werden weiterhin durch das regionale Team erbracht). Dort erfolgt eine intensive Betreuung mit dem Ziel, den Kunden bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Anschließend finden in Abständen von höchstens einem Monat Folgegespräche statt.

2) Kunden in den Profillagen Förder- oder Entwicklungsprofil

Kunden in den Profillagen Förder- oder Entwicklungsprofil verbleiben in der Gesamtbetreuung des Fallmanagers im regionalen Team. In regelmäßigen Abständen finden Folgegespräche statt, in der die Ergebnisse der bisherigen Aktivitäten reflektiert und die weitere Vorgehensweise vereinbart wird. Dabei richtet sich die Intensität der Kontaktdickte nach den jeweiligen Erfordernissen im Einzelfall. Im Rahmen der intensiven Betreuung hat der Fallmanager folgende Kernaufgaben:

- Situationsanalyse (Anamnese, Assessment, Profiling) für Leistungsberechtigte nach dem SGB II (Alter, familiäre Situation, Schul- und Ausbildung, beruflicher Werdegang, Fähigkeiten, versteckte Ressourcen, soziale Hindernisse, Gesundheit etc.)

- Integrations- und Hilfeplanung auf der Grundlage der individuellen Lebenslage des Leistungsberechtigten (Bedarfsklärung, Zielplanung, Lösungswege erarbeiten, Eingliederungsvereinbarung abschließen)
- Leistungsgewährung materieller Hilfen einschließlich Verhängung von Sanktionen
- Koordination von Sach- und Dienstleistungen im Sinne einer Leistungssteuerung während der Umsetzung der Zielplanung (Organisation der Umsetzung)
- Aufbau, Pflege und Nutzung sozialer Netzwerke für den Einzelfall (Arbeitsvermittler, Suchtberatung, Wohnungsberatung, Sozialpsychologischer Dienst, Jugendamt, sonstige soziale Kooperationspartner, Schuldnerberatung)
- Wirkungskontrolle durch Überprüfung der Zielerreichung, Bewertung des Ergebnisses und Korrektur bzw. Fortschreibung der Zielplanung und der Eingliederungsvereinbarung (Entscheidung über Leistungsanreize, Sanktionen etc.)
- Dokumentation des Eingliederungsprozesses

Dem Fallmanager stehen vielfältige Möglichkeiten zur Unterstützung des Kunden zur Verfügung. Neben dem vielfältigen Angebot arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, die im jährlich aufzustellenden Handlungs- und Integrationsprogramm dargestellt sind, verfügt er über ein Netzwerk an Beratungsstellen und Unterstützungsinfrastruktur. Dieses ist ausführlich im psychosozialen Adressbuch des Kreises Heinsberg dargestellt. Ergänzt wird das Angebot durch die kommunalen Eingliederungsleistungen (Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder häusliche Pflege von Angehörigen, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung und Suchtberatung), die durch den kommunalen Träger zur Verfügung gestellt werden.

Für die Umsetzung der Angebote stehen entsprechende „Spezialisten“ in den Jobcentern - mit Ausnahme des Koordinators „Gruppenmaßnahmen“ - zur Verfügung, die über das im Einzelfall erforderliche Fachwissen zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen und zur Realisierung bzw. Umsetzung der Förderung verfügen. Insoweit sind insbesondere zu nennen:

- die Vermittler/innen für Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung
- die Vermittlerinnen zur Umsetzung der Jobperspektive
- der Koordinator für Gruppenmaßnahmen
- die Beraterinnen für die Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (§§ 77 ff SGB III)
- die Fallmanager zur Betreuung von Schwerbehinderten und Reha-V-Kunden

3) Kunden ohne Prognose einer mittel- bis langfristigen Integration in den Arbeitsmarkt

Kunden, bei denen mittel- bis langfristig eine Integration in den Arbeitsmarkt nicht zu erwarten ist, werden zur Betreuung an den sichernden Sachbearbeiter (im regionalen Team) abgegeben. Dieser bearbeitet alle leistungsrechtlichen Angelegenheiten und überprüft im Rahmen der halbjährlichen Fortzahlungsentscheidung, ob hinsichtlich der identifizierten Vermittlungshemmnisse Änderungen eingetreten sind. Eine intensive Betreuung durch einen Fallmanager wird erst wieder aufgenommen, wenn mittelfristig eine Herstellung der Integrationsfähigkeit prognostiziert wird.

Folgende Aufgaben sind nach dem ARGE-Gründungsvertrag an einen der Träger (zurück-) übertragen:

- Beratung, Vermittlung und berufliche Wiedereingliederung von Behinderten
- Ausbildungsvermittlung
- Erstellung amtsärztlicher Gutachten (erfolgt durch den Ärztlichen oder Psychologischen Dienst der Agentur für Arbeit Aachen oder das Gesundheitsamt des Kreises Heinsberg)
- dezentraler Informationstechnik-Service
- Sachbearbeitung zur Realisierung von
    - Ansprüchen gegen Arbeitgeber oder Schadensersatzpflichtige (§§ 115, 116 SGB X),
    - sonstigen Ansprüchen gemäß § 33 Abs. 1 SGB II
    - Unterhaltsansprüchen gemäß § 33 Abs. 2 SGB II

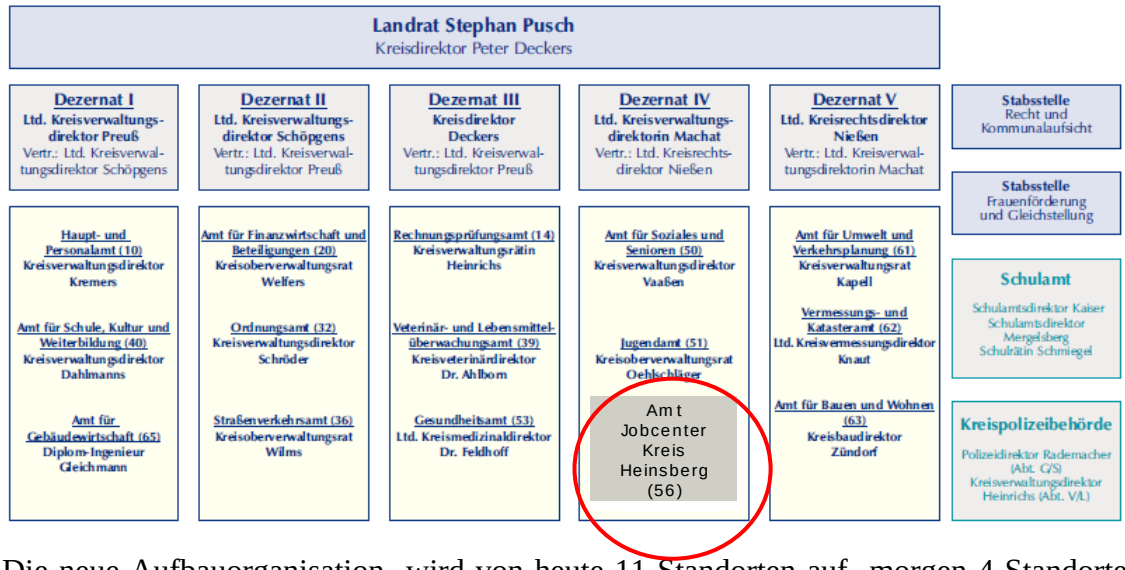
Fazit: Die derzeitige Aufbau- und Ablauforganisation wird nach den in den letzten 5 Jahren gewonnenen Erkenntnissen zunehmend als nicht optimal und nicht effektiv empfunden, da sehr viele nur schwer zu beherrschende Schnittstellen zwischen den einzelnen Teams bestehen. Es hat sich auch gezeigt, dass kleine Teameinheiten z. B. in Urlaubszeiten, bei krankheitsbedingten Ausfällen oder bei Phasen besonders hoher Arbeitsbelastung nur schwer in der Lage sind, die damit verbundenen Personalausfälle zu kompensieren. Außerdem ergeben sich aufgrund der geringeren Personalstärke weniger Möglichkeiten für organisatorische Maßnahmen zur Verbesserung der Effektivität (z. B. Spezialisierungen).

Aufgrund der aktuellen Änderung des SGB II bzw. durch die Vorgaben des BMAS und die damit festgelegten Betreuungsschlüssel ist eine Personalbedarfserhöhung notwendig. Der Vergleich zwischen den nach dem ARGE- Gründungsvertrag maßgeblichen und den nunmehr geforderten Betreuungsschlüsseln zeigt, dass eine ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung mit dem vorhandenen Personal nicht dauerhaft gewährleistet werden kann. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass im Rahmen des derzeit implementierten Fallmanagements eine ganzheitliche Betreuung vorgesehen ist, d. h. der Fallmanager ist nicht nur für die Begleitung des Integrationsprozesses, sondern auch für die Gewährung passiver Leistungen zuständig. Die damit einhergehenden Informationen (Weisungen, gesetzliche Änderungen, Arbeitshilfen u. ä.) können allein aufgrund der Menge von den Mitarbeitern nicht mehr vollständig aufgenommen und beachtet werden.

2.1.2 Zukünftige Aufbau- und Ablauforganisation in einem kommunalen Jobcenter

Das „kommunale Jobcenter“ soll als Amt 56 dem Dezernat IV zugeordnet werden. Bisher sind in diesem Dezernat das „Amt für Soziales und Senioren (Amt 50)“ sowie das „Jugendamt (Amt 51)“ zugeordnet. Der Organisationsaufbau der Kreisverwaltung Heinsberg sieht heute unter dem Landrat fünf Dezernate vor.

Abb. 25: Organigramm Kreisverwaltung Heinsberg mit Einbindung des kommunalen Jobcenters



Die neue Aufbauorganisation wird von heute 11 Standorten auf morgen 4 Standorte reduziert werden. Dabei wird an den vier Standorten ein umfassendes Leistungsangebot für den Kunden vorgehalten werden. Folgende Punkte sind dabei ausschlaggebend für diese Reorganisation der Aufbauorganisation:

- Die Kundenfreundlichkeit wird erhöht.
- Intern ist eine effizientere und umfassendere Aufgabenerledigung zwischen den Arbeitsbereichen möglich.
- Das Prinzip der regionalen Betreuung und Vernetzung wird verstärkt.

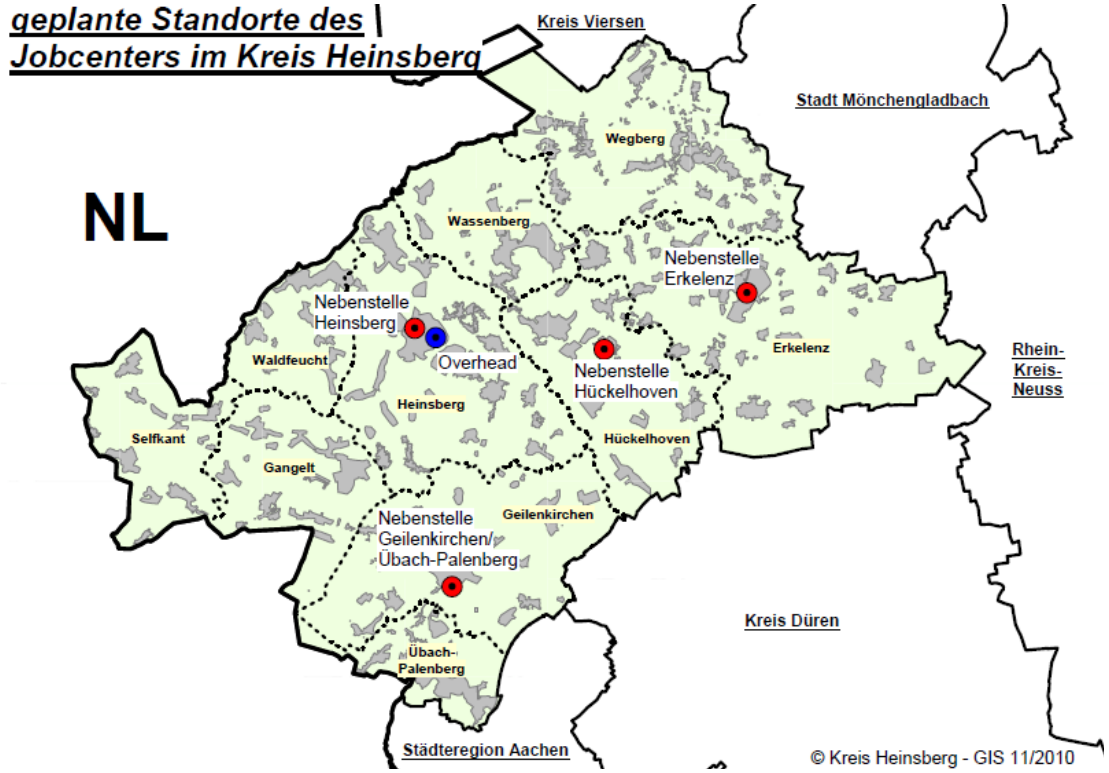
Die **Kundenfreundlichkeit** wird durch die Reorganisation der Aufbauorganisation entscheidend erhöht. Es gilt das Prinzip „Alle Leistungen unter einem Dach“. Die Berechtigten haben zukünftig somit nur noch eine Anlaufstelle, d. h alle in Betracht kommenden Ansprechpartner für den Kunden befinden sich unter einem Dach. Eine Weiterleitung des Kunden innerhalb des Hauses zu verschiedenen Ansprechpartnern ist zeitnah möglich.
Der Kunde kann verschiedene Belange und Themen mit einem Besuch des Jobcenters erledigen und spart dadurch mehrere Behördengänge.

Die Reorganisation ermöglicht zudem eine **effizientere und umfassendere interne Aufgabenerledigung zwischen den Arbeitsbereichen**. Abstimmungen zwischen den Mitarbeitern der Bereiche Integration und Leistung, gemeinsame Fallbesprechungen oder gemeinsame Kundenberatungen (z. B. zur Klärung von Sanktionstatbeständen) sind spontan und ohne zusätzlichen Aufwand möglich. Übergreifende Arbeitszusammenhänge können schneller zwischen den Teams besprochen und gestaltet werden. Das Prinzip „Alle Leistungen unter einen Dach“ ermöglicht somit, den Kunden in den Mittelpunkt zu stellen und verschiedene Aspekte seines Vorganges in enger Abstimmung zu gestalten.

Der neue Organisationsaufbau verstärkt weiterhin das **Prinzip der regionalen Betreuung und Vernetzung**. Mit verantwortlichen Standortleitungen und regionalen Teams mit einheitlicher Kundenzuordnung unabhängig von BG oder eHB wird der regionale Bezug noch verstärkt. Die Vernetzung mit den lokalen Unternehmen und Akteuren kann nun über den

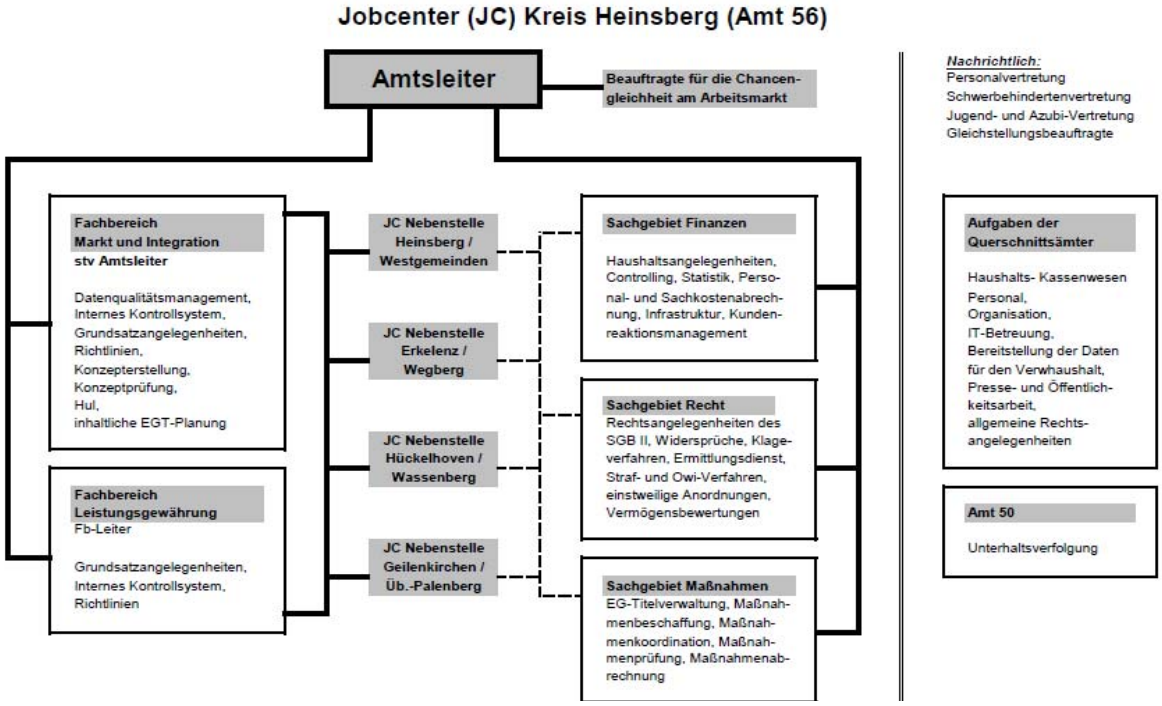
Standortleiter gelingen. Hier wäre auch ein entsprechender Ansprechpartner für die jeweiligen Bürgermeister greif- und ansprechbar. Gerade auf dieser Ebene kann eine Optionskommune mit Flexibilität und Kundennähe im Vergleich zur standardisierten, gemeinsamen Einrichtung Vorteile entfalten. Die folgende Karte stellt die Verteilung der zukünftigen Standorte dar:

Abb. 26: Zukünftige Standorte der 4 Jobcenter



Die folgenden Darstellungen verdeutlichen die künftige Aufbauorganisation.

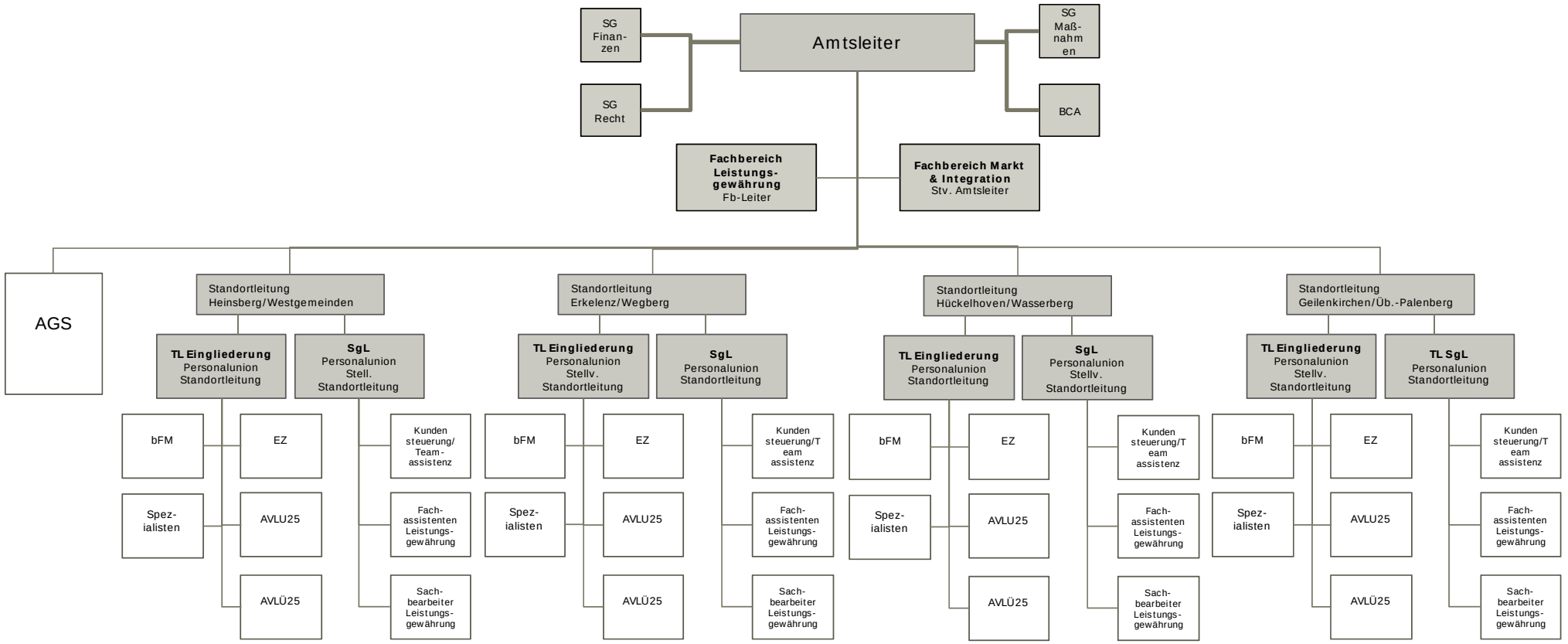
Abb. 27: Gesamtorganigramm der Aufbauorganisation



Die folgende Darstellung (vgl. Abb. 28: Teamzuordnung in den jeweiligen Standorten verdeutlicht die Teamzuordnung der Aufbauorganisation. Dabei werden im Leistungsbereich Teams an vier Standorten installiert. Ein Team besteht jeweils aus dem Teamleiter sowie Mitarbeitern der Kundensteuerung/Teamassistenz, aus Fachassistenten der Leistungsgewährung und aus Sachbearbeitern der Leistungsgewährung.

Auch im Integrationsbereich werden Teams an vier Standorten installiert. Neben der Teamleitung, einer Eingangszone (EZ), Arbeitsvermittlern U25 und Ü25 sowie Fallmanagern sind jeweils Spezialisten installiert. Diese Spezialisten umfasst das Team „arbeitsmarktnahe Bewerber U 25 sowie Ü25“, das Team „AV Reha/SB“ zur Vermittlung von schwerbehinderten Menschen, das Team „Förderung beruflicher Weiterbildung FbW“, das Team „Koordinierung AGH“ und auch das Team „Koordinierung von Gruppenmaßnahmen“. Weiterhin werden unter die Spezialisten die Teams „Koordination Bürgerarbeit“ sowie das Team „Perspektive 50plus“ gefasst.

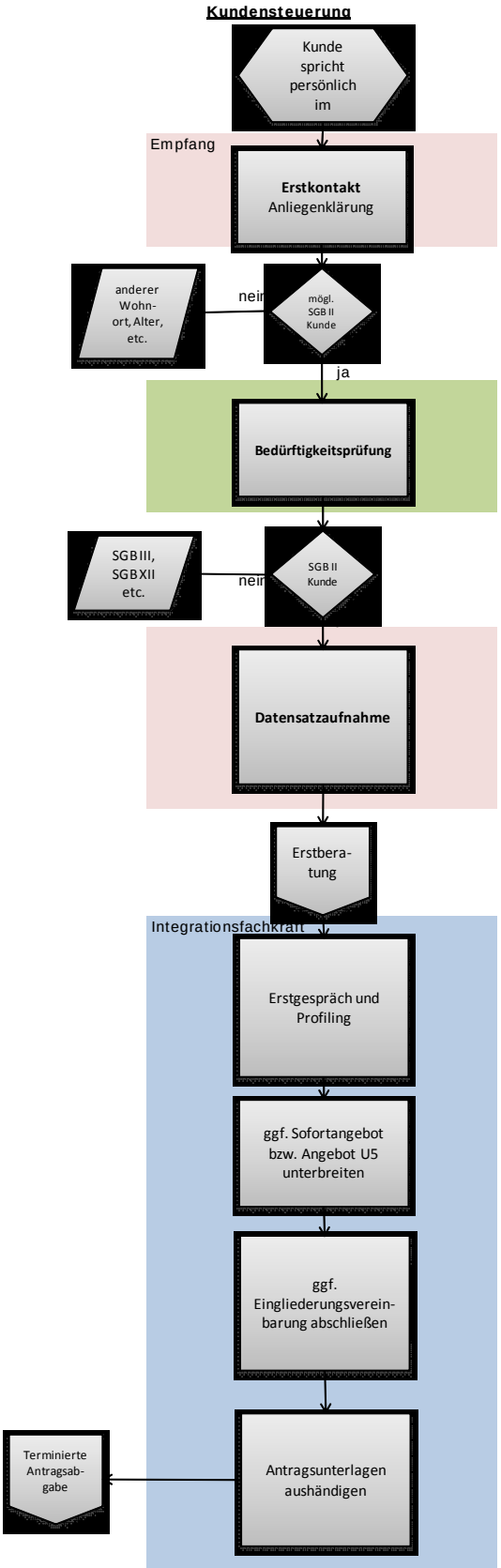
Abb. 28: Teamzuordnung in den jeweiligen Standorten



Da die aktuelle Ablauforganisation dazu führt, dass die Kunden in der Regel erst nach Eingang vollständiger Antragsunterlagen in den Vermittlungs- bzw. Integrationsprozess einmünden (Ausnahmen: bei U25- und §15a-Kunden mussten zur Erfüllung der operativen Mindeststandards bzw. des Index für Prozessqualität abweichende Regelungen getroffen werden), ist auch eine maßgebliche Veränderung und Verbesserung des Ablaufprozesse mit der Reorganisation verbunden. Im Rahmen der vorgesehenen Änderung der Aufbau- und Ablauforganisation ist vorgesehen, dass Erstberatung und Profiling bereits vor abschließender Entscheidung über den Leistungsantrag erfolgen.

Das folgende Flussdiagramm verdeutlicht die nun konzeptionierte Zugangssteuerung:

Abb. 29: Ablauf Kundensteuerung



Der zukünftige Neuantragsprozess gliedert sich in sechs Schritte und ist deutlich an den Kriterien Kundenorientierung, Effizienz und Schnelligkeit ausgelegt.

Prozessschritt 1: Empfang an der Infotheke
Am Empfangsbereich werden die folgenden Tätigkeiten vorgenommen:

- Anliegen klären
- Zuständigkeit prüfen
- ggf. an zust. Stelle/Behörde verweisen
- Anmeldebogen aushändigen
- Weiterleitung an die Bedürftigkeitsprüfung

Hier erfolgt keine inhaltliche Beratung, sondern – wie gehabt und bekannt - nur eine Weitervermittlung innerhalb kürzester Zeit. Das Ziel ist, keine Schlangen zu bilden, sondern schnell die neu eintretenden Kunden an die jeweiligen Stellen weiter zu vermitteln.

Prozessschritt 2: Bedürftigkeitsprüfung
Hier prüft ein rollierender Sachbearbeiter der Leistungsgewährung den Anspruch des Kunden auf SGB II Leistung. Für diese Tätigkeit wird ein separates Büro zur Verfügung gestellt. Dieser Vorgang wird in Zukunft qualitativer als bisher gestaltet, da ein qualifizierter Leistungssachbearbeiter direkt relevante Prüfschritte vornehmen kann. Dabei soll der Kunde ganzheitlich entsprechend seiner Bedürftigkeit in den Blick genommen werden. Folgende Aktivitäten kennzeichnen den Ablauf einer Bedürftigkeitsprüfung:

- Identitätsprüfung
- Antragsrelevante Informationen erheben
- Besondere Tatbestände und vorrangige Ansprüche prüfen
- Mitglieder der BG identifizieren
- Zusammenstellung der für den Kunden relevanten Unterlagen
- Antragsformulare vorbereiten
- Ausfüllhilfen und Erläuterungen geben
- Checkliste für alle notwendigen Unterlagen erstellen
- Vergabe Termin Antragsabgabe
- Weitergabe der Antragsunterlagen an die Datensatzaufnahme

Dieser Prozessschritt wird bisher nur von einigen Optionskommunen angewandt. Häufiger Grund hierfür ist nicht die mangelnde Einsicht, sondern die vorliegende räumliche Situation im Eingangsbereich oder die schwierige Umsetzung der Rotation der Mitarbeiter. Ziel dieses Prozessschritts ist ebenfalls die schnelle Identifikation von Anspruchsberechtigten.

Prozessschritt 3: Datensatzaufnahme
Hier liegt die Innovation in dem neu gestalteten Ablaufprozess der Kundensteuerung. Ein Großteil der Kunden hat keinen Anspruch auf Leistung. Da bisher die Datensatzaufnahme vor der Bedürftigkeitsprüfung durchgeführt wurde, gestaltete sich der Prozess der Kundensteuerung zeit- und kostenintensiv. Dieses Problem wird zukünftig behoben, indem nur für diejenigen Kunden eine Datensatzaufnahme durchgeführt wird, die voraussichtlich einen

Leistungsanspruch haben werden. Die Datensatzaufnahme wird von einem Mitarbeiter in der Eingangszone übernommen:

- Kundendaten erfassen/aktualisieren
- Identifikation von Kunden nach §§ 10 SGB II
- Vervollständigung der Antragsunterlagen um neue Kundennummern
- Erwerbsfähige hilfebedürftige (eHb) Mitglieder der BG identifizieren
- Einladungen für Erstberatung und Profiling der übrigen erwerbsfähigen hilfebedürftigen der BG erstellen und dem Vertreter der BG aushändigen
- Arbeitspakete und Arbeitslisten aushändigen
- Wiedervorlagen setzen
- Weitergabe der Antragsunterlagen

Prozessschritt 4: Erstberatung und Profiling

Die Erstberatung wird von einem Arbeitsvermittler durchgeführt. Dieser erteilt sofort Vermittlungsvorschläge. Diese Erstberatung erfolgt noch direkt am Tag des Erstbesuchs durch den Kunden. Ziel ist, den Kunden in die richtigen nächsten Prozessschritte zuzuleiten.
In diesem Termin wird außerdem das Profiling durch den zuständigen Vermittler/ Fallmanager durchgeführt.

- Datensatz vervollständigen und Gespräch dokumentieren
- besondere Personengruppen identifizieren und weitere Maßnahmen einleiten - § 10 SGB II; - § 15a Sofortangebot; - Angebot U25
- Profiling

Der Kunde erhält ein Sofortangebot oder ein Angebot U25, wenn dies für Ihn zielführend ist. Hier werden die folgenden Schritte durchgeführt:

- Stellensuche durchführen; konkretes Angebot schriftlich mit Rechtsfolgen unterbreiten
- Rechtsfolgen erläutern und Belehrung aushändigen
- Eingliederungsvereinbarung mit Eigenbemühungen abschließen
- Termine und WV setzen
- Ausgabe der Antragsunterlagen/Zusatzblätter

Es wird weiterhin eine Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen und die Antragsunterlagen werden dem Kunden ausgehändigt.

Mit diesem konzentrierten Prozessablauf werden zahlreiche Vorteile erreicht. Der Neukunde verlässt den Standort nicht bevor er Klarheit über seine Bedürftigkeit hat und anschließend in den meisten Fällen bereits Stellenangebote oder eine Sofortmaßnahme angeboten bekommen hat. So wird der Kunde direkt aktiviert, motiviert und an die höhere Betreuungsdichte in der besonderen Einrichtung einer Optionskommune erinnert. Auf diese Weise werden keine Wochen mit der Antragsbearbeitung und Terminfindung für Profilinggespräche vergeben. Bereits hier verbessern sich die Chancen auf Integration in den Arbeitsmarkt.

Auch ist der Ablaufprozess an zahlreichen Stellen erheblich effizienter als der bisher verwendete. Mit der Prüfung der Bedürftigkeit beim Erstkontakt werden zahlreiche Kunden ohne Anspruch unter Vermeidung weiteren Aufwandes für die besondere Einrichtung abgelehnt. Die Dateneingabe erfolgt ebenfalls effizient getrennt nur bei echten Kunden und durch einfaches Personal.

Folgendes stellen somit die **Kernelemente** der neuen Organisation in der Option dar:

- Reduzierung auf 4 Standorte mit umfassendem Leistungsangebot
- Trennung von Fallmanagement und Leistungsgewährung
- Frühzeitige Einbeziehung aller eHb in die Vermittlungs- bzw. Eingliederungsprozesse (außer bei Vorliegen eines Nichtaktivierungsgrundes)

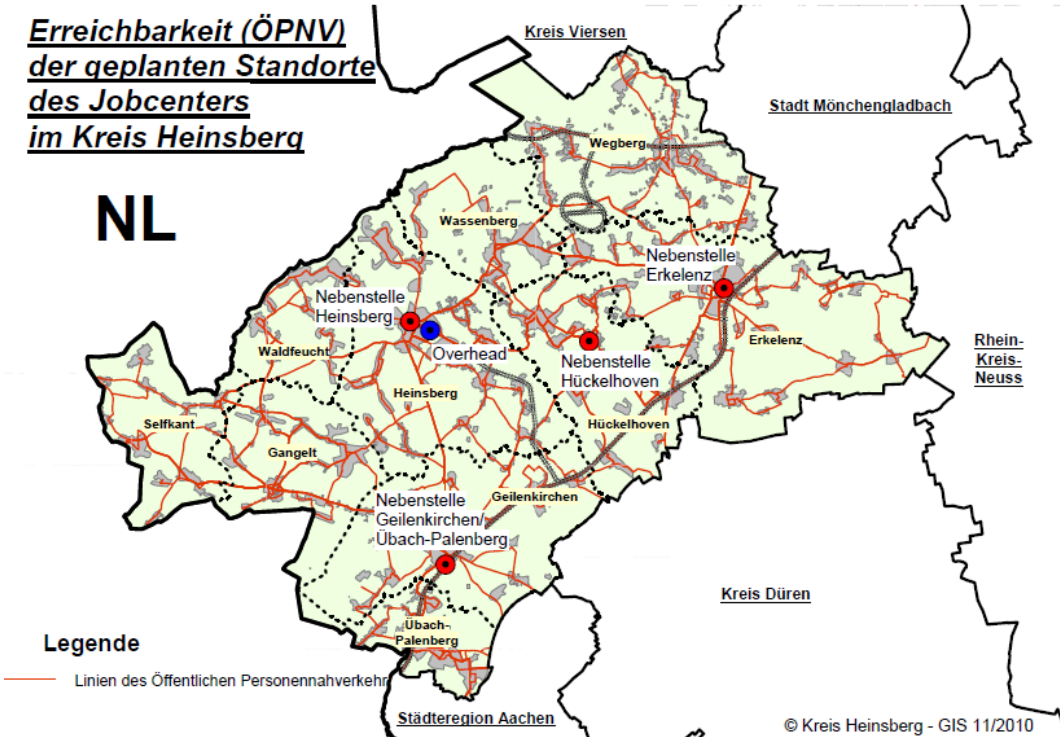
2.1.3 Erreichbarkeit (ÖPNV, Telefon, IT)

Die telefonische Erreichbarkeit der vier Job Center in Erkelenz/Wegberg, Heinsberg/Westgemeinden, Hückelhoven/Wassenberg und Geilenkirchen/Übach-Palenberg ist über eine jeweilige separate zentrale Rufnummer sichergestellt.

Die Erreichbarkeit der in Rede stehenden Job Center per Internet ist über die Homepage des Kreises sowohl über eine zentrale e-mail Adresse als auch über das Mitarbeiterverzeichnis unmittelbar sichergestellt.

Die folgende Karte stellt das Netz der öffentlichen Verkehrsmittel im Kreis Heinsberg dar. Es wird dadurch deutlich, dass die Standorte für die Kunden gut und einfach erreichbar sind.

Abb. 30: Netz der öffentlichen Verkehrsmittel im Kreis Heinsberg



Im Detail werden die folgenden Verbindungen des öffentlichen Nahverkehrs im Kreis Heinsberg zu den einzelnen Nebenstellen angeboten:

Erreichbarkeit der Nebenstelle Heinsberg:
Aus dem Bereich

- Waldfeucht/Haaren/Kirchhoven - Linie 475
- Waldfeucht/Bocket/Hontem/Braunsrath/Laffeld/Aphoven - Linie 474/475
- Tüddern/Saeffelen/Breberen/Braunsrath - Linie 436/474
- Effeld/Karken/Kempen - Linie 405
- Straeten/Waldenrath/Aphoven - Linie 410/472
- Wegberg/Dahlheim/Wassenberg - Linie 413
- Wassenberg/Orsbeck/Unterbruch -Linie 413/SB1
- Oberbruch - Linie 401/SB4
- Randerath/Horst/Porselen/Dremmen/Schafhausen - Linie493

Nebenstelle Erkelenz
Aus dem Bereich

- Wassenberg/Gerderath/Schwanenberg - Linie 405/SB1
- Tetelrath/Merbeck/Rickelrath/Wegberg/Holtum/Oerath - Linie 408/418
- Wegberg/Tüschenbroich/Geneiken/Schwanenberg/Isengraben - Linie 418
- Wegberg/Kipshoven/Anhoven - Linie 412/SB81
- Immerath/Holzweiler/Keyenberg/Vennrath/Kuckum/Kückhoven - Linie EK1/EK3
- Katzem/Lövenich/Tenholt - Linie EK2
- Matzerath - Linie 406
- Hetzerath - Linie 401

- Granterath - Linie SB4

Nebenstelle Hückelhoven
Aus dem Bereich
- Ratheim/Millich - Linie 401/407/409/495/SB4
- Kleingladbach -Linie 406/HÜ1
- Hilfarth - Linie 407/409
- Brachelen - Linie 409
- Rurich/Baal/Doveren - Linie 295/495/HÜ1/SB4

Nebenstelle Geilenkirchen/Übach-Palenberg
Aus dem Bereich
- Lindern - Bahn-Linie RE4/RB33
- Lindern/Beeck/Leiffahrt/Kraudorf/Würm/Süggerath/Hünshoven - Linie 407/494
- Tripsrath/Niederheid - Linie 410/GK1
- Immendorf/Prummern/Hünshoven - Linie 432
- Boscheln/Übach-Palenberg/Frelenberg - Linie 431/433/SB1
- Marienberg/Scherpenseel/Grotenrath/Teveren - Linie 491
- Tüddern/Süsterseel/Gangelt/Niederbusch - Linie MultiBus/435/437/SB3
- Höngen/Saeffelen/Breberen/Langbroich/Birgden - Linie MultiBus/434/435/437
- Gillrath/Hatterath/Bauchem - Linie 434/435/437/SB3

2.1.4 Darstellung der strukturellen und wirtschaftlichen Entwicklung der Kommune seit 2005

In diesem Kapitel wird die Entwicklung des Haushaltes des Kreises Heinsberg seit 2005 dargestellt. Zunächst verdeutlicht die folgende Grafik die wesentlichen Kennzahlen des Haushaltes im Zeitverlauf.

Abb. 31: Zusammenstellung relevanter Haushaltsdaten für den Antrag auf Zulassung als kommunaler Träger

Zusammenstellung relevanter Haushaltsdaten für den Antrag "Option SGB II"

	1	2	3	4	5	6	7
		2005	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**
	Haushaltsdaten *[1]						
1	bereinigte Einnahmen	216.320.338	204.333.316	212.718.933	216.476.298	230.220.208	235.321.043
2	bereinigte Ausgaben	216.320.338	204.333.316	212.718.933	216.476.298	231.064.621	238.321.043
	Stützungsbetrag für die kommunalen Haushalte						
3	Rückzuführung	1.318.900	2.897.967	0	396.210	844.413	3.000.000
	Übersicht über das Eigenkapital						
4	Allgemeine Rücklage					43.866.651	43.866.651
5	Ausgleichsrücklage					21.933.325	21.933.325
6	Eigenkapital					65.799.976	65.799.976
	Verschuldung des Kreises Heinsberg						
7	Investitionskredite	12.225.000	17.960.000	17.189.000	15.754.000	14.887.551	14.330.559
8	Kassen-/Liquiditättskredite	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Gesamtverschuldung je Einwohner im Vergleich **[2]						
9	NRW	1.902	1.894	2.741	2.797	2.317	
10	Kreis Heinsberg	**48**	**70**	**64**	**62**	**58**	

*[1] Die Zahlen der Spalten 2 bis 5 wurden den jeweiligen kameralen Jahresrechnungen entnommen
Die Zahlen der Spalten 6 und 7 wurden den NKF- Haushalten entnommen.

**[2] Die Werte wurden den Veröffentlichungen des IT-NRW entnommen bzw.
bzw. auf der Grundlage dieser Veröffentlichungen errechnet.

Der Kreis Heinsberg hat im Betrachtungszeitraum seit 2005 stets ausgeglichene Haushalte beschlossen. Dies gilt sowohl für die Zeit von 2005 bis 2008 unter dem Finanzsystem der Kameralistik als auch für die Zeit nach Einführung des NKF (2009). Dies drückt sich in der vorliegenden Tabelle durch die übereinstimmenden bereinigten Sollausgaben und –einnahmen aus. Der Ausgleich für die Jahre 2009 und 2010 wurde durch die Inanspruchnahme der Ausgleichsrücklage herbeigeführt.

In der Zeit von 2002 bis 2008 hat der Kreis Heinsberg die kommunalen Haushalte durch den Einsatz der Allgemeinen Rücklage und durch konsequenten Einsatz von jährlichen Überschüssen um insgesamt ca. 20 Mio. € entlastet. Diese Haltung wurde auch nach Einführung des NKF beibehalten. In den Haushalten 2009 und 2010 wurden zur Stützung der allgemeinen Kreisumlage und zur Entlastung der Kommunen des Kreises eine Entnahme aus der Ausgleichsrücklage von 844.000 € bzw. 3,0 Mio. € veranschlagt. Der Kreis Heinsberg wird

in 2010 die Haushalte der kreisangehörigen Kommunen voraussichtlich zusätzlich um 2,0 Mio. € durch einen teilweisen Verzicht auf die allgemeine Kreisumlage entlasten. Diese über Jahre hinweg gemeindefreundliche Vorgehensweise des Kreises Heinsberg hat mit dazu beigetragen, dass bis 2009 keine Kommune des Kreises ein Haushaltssicherungskonzept aufstellen musste. Vor dem Hintergrund der vergleichsweise geringen Wirtschaftskraft des Kreises Heinsberg ist diese Tatsache besonders hervorzuheben.
Die Finanzsituation ist auch nach Einführung des NKF als ausgesprochen solide zu bezeichnen. Dies drückt sich nicht zuletzt in der sehr guten Eigenkapitalversorgung aus, mit der eine gute Ausgleichsrücklage auch die Sicherheit bietet, in finanziell schwierigen Zeiten handlungsfähig zu bleiben. Der unerwartet gute Verlauf der Haushaltsjahre 2009 und 2010 lässt keine Verschlechterung in dieser Ausgangslage erwarten.

Im Bereich der Verschuldung ist insbesondere hervorzuheben, dass der Kreis Heinsberg über eine ausgesprochen gute Liquidität verfügt, die bisher noch nicht durch Liquiditätskredite gestützt werden musste. Mit einer solchen Ausgangslage werden nicht viele Kreise aufwarten können. Mittelfristig ist in dieser Hinsicht auch nicht mit einer Verschlechterung zu rechnen.

Mit gleichfalls bemerkenswerten Zahlen kann der Kreis Heinsberg bei der Verschuldung aus Investitionskrediten aufwarten. Bei überdurchschnittlicher Investitionstätigkeit in den letzten Jahren bleibt die Verschuldung gegenüber dem Landesdurchschnitt erheblich zurück. Dabei wurden zum Vergleich die vom IT-NRW herausgegebenen Zahlen für die Gesamtverschuldung herangezogen. Dies ist auch gerechtfertigt, weil der Kreis Heinsberg keine Verschuldung in Gesellschaften oder in Anstalten öffentlichen Rechts „ausgelagert“ hat.

Die Zeilen 9 und 10 der Abb. 31: Zusammenstellung relevanter Haushaltsdaten für den Antrag auf Zulassung als kommunaler Träger“ verdeutlichen die Situaiton der Gesamtverschuldung des Kreises Heinsberg und des Landes NRW.

Bei Fortführung der bisherigen soliden und zurückhaltenden Haushaltspolitik ist mittel- und langfristig die volle Handlungsfähigkeit garantiert. Diese könnte mittelfristig nur dann gefährdet sein, wenn die „kommunale Familie“ weiter durch Bund und Land mit Aufgaben betraut wird, für die keine ausreichende Finanzausstattung zur Verfügung gestellt wird. Durch eine Übernahme der Aufgaben nach dem SGB II wäre somit, eine ausreichende Finanzausstattung vorausgesetzt, keine Beeinträchtigung der Handlungsfreiheit des Kreises zu erwarten.

2.1.5 Barrierefreier Zugang

Alle öffentlichen Gebäude des Kreises Heinsberg verfügen gemäß des Behindertengleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen - BGG NRW nach §§ 4 über einen barrierefreien Zugang. Bei den geplanten Baumaßnahmen ist dies eine gesetzliche Anforderung.

2.1.6 Darstellung der Kommunalfinanzen (finanzielle Leistungsfähigkeit des kommunalen Grundsicherungsträgers)

Die finanzielle Leistungsfähigkeit des Kreises Heinsberg kann als durchweg gegeben angesehen werden. Der Kreis Heinsberg übt seit vielen Jahren eine ausgewogene und gemeindefreundliche Haushaltspolitik aus. Ergebnis dieses Handelns ist eine von alle Kommunen des Kreises getragene und anerkannte Umlagesituation. Die Haushalte des Kreises Heinsberg waren bisher stets zumindest strukturell ausgeglichen.

Im Kreis befindet sich aktuell lediglich eine der zehn Kommunen in der Haushaltssicherung. Mit rd. 22 Mio. € verfügt der Kreis Heinsberg über eine Ausgleichsrücklage, die es ermöglicht, auch in finanziell schwierigen Zeiten flexibel zu reagieren. Die Verschuldung des Kreises liegt mit 14. Mio. € weit unterhalb des Durchschnittswertes der Kommunen des Landes Nordrhein-Westfalen. Bisher war es nicht erforderlich, die Liquidität des Kreises Heinsberg durch Liquiditätskredite sicherzustellen.

Im Laufe des Jahres 2010 lag die Liquidität zwischen mindestens 7,8 Mio. € und höchstens 36,0 Mio. €. Daraus ist ablesbar, dass die Aufgaben nach dem SGB II vom Kreis Heinsberg sicher übernommen werden können, ohne die Erfüllung der übrigen Aufgaben des Kreises zu gefährden.

Unter dem Gesichtspunkt der finanziellen Leistungsfähigkeit dürfte kaum ein anderer Kreis geeigneter für die Übernahme der Aufgaben des SGB II sein, als der Kreis Heinsberg.

2.2 Personal und Qualifizierung

2.2.1 Bisherige Entsendung kommunaler Beschäftigter in die Mischverwaltung und geplante Personalschlüssel

Die bisherige Entsendung kommunaler Beschäftigter in die Mischverwaltung wird mit dem Kapitel 2.2.4 Anzahl befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse, dargestellt.

Abb. 32: Personalplan

Nebenstellen Jobcenter Kreis Heinsberg

Stand: 23.11.2010

			HS / Westg	Erk / Weg	Gei / ÜbP	Hüc / Was
		Summen	Stellen	Stellen	Stellen	Stellen
	Teamleiter					
Eingliederungsbereich	**Teamleiter**	**4,00**	**1,00**	**1,00**	**1,00**	**1,00**
	EZ	8,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	AVL U25	23,20	6,20	5,10	6,00	5,90
	AVL Ü25	34,55	8,90	8,25	8,90	8,50
	bFM	11,50	3,00	2,50	3,00	3,00
	Spezialisten	0,00				
	AV arbeitsmarktnah	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	AV Reha / SB	2,00			2,00	
	FbW	2,50	Präsenztage	1,00	0,50	1,00
	Koordination AGH	2,50	1,00	0,50	0,50	0,50
	Koordination Gruppenmaßnahmen	1,00				1,00
	Koordination Bürgerarbeit	2,00	2,00			
	nachrichtlich: Perspektive 50plus	*4,00*		4,00		
	Summe:	**99,25**	**25,10**	**25,35**	**24,90**	**23,90**
	Kundenpotential U25 / BG-Mitglieder (eHb)	3.706	993	816	965	932
	- U25:	1.785	473	390	456	466
	- Ü25:	1.921	520	426	509	466
	Kundenpotential Ü25 (eHb)	8.195	2.115	1.958	2.104	2.018
	Summe:	**11.901**	**3.108**	**2.774**	**3.069**	**2.950**
Leistungs-bereich	SgL	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	Kundensteuerung / Teamassistenz	8,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	Leistungsgewährung	32,50	8,50	7,75	8,25	8,00
	Sachbearbeiter Leistungsgewährung	32,50	8,50	7,75	8,25	8,00
	Gesamt Summe:	**77,00**	**20,00**	**18,50**	**19,50**	**19,00**
	BG'en **Summe:**	**8.981**	2.340	2.133	2.299	2.209
	Summe Stellen:	**176,25**	**45,10**	**43,85**	**44,40**	**42,90**

Die Zuordnung der genannten Spezialisten auf die einzelnen Nebenstellen erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt. Die Stellen „Perspektive 50plus“ werden aus den Projektmitteln und nicht vom Kreis Heinsberg finanziert.

Für den Bereich Overhead wurde ab 2012 ein Personalmehrbedarf von 3 VZÄ berechnet, so dass hier insgesamt dann 31 Stellen zu Grunde zu legen sind. Dieser Mehrbedarf stellt sich wie folgt dar:

Personal mehrbedarf	Zuarbeiter Controlling	1,0
	Fachliche Betreuung IT	1,0
	Rechtliche Vorbereitung & Maßnahmenausschreibung	1,0
	Summe:	**3,00**

2.2.2 Qualifizierungspläne, interne und externe Schulung

Die Schulung der Mitarbeiter zur rechtskonformen Abwicklung der Leistung und der Vermittlung steht im Mittelpunkt einer besonderen Einrichtung. Hier können die Ausbildung und Schulung der Mitarbeiter zweigeteilt durchgeführt werden:

1. Externe Schulungen durch das kommunale Bildungswerk e.V. in Berlin bzw. als Inhouseschulung im Kreis in den Seminarbereichen:

    a. Leistungssachbearbeitung
    b. Unterhaltsrecht
    c. Verfahrensrecht
    d. Fallmanagement
    e. Maßnahmenmanagement
    f. Arbeitsvermittlung
    g. Organisation und Personal
    h. Qualitätsmanagement und Controlling

    Für den SGB II Bereich stehen insgesamt 185 Seminare zur Verfügung, die auch durch die Bundesagentur für Arbeit belegt werden. Darüber hinaus stehen die Studieninstitute in NRW ebenfalls zur Verfügung und bieten spezifische Weiterbildungen für Mitarbeiter von Optionskommunen und ARGEn an.

2. Interne Schulungen zur operativen Rechtsauslegung und Anwendung der Prozessbeschreibungen, Verfahrensanweisungen, Richtlinien, Arbeitshilfen, etc. durch die Innenrevision bzw. durch den Rechtsdienst.

2.2.3 Aufgaben- und Stellenbeschreibung

Im Folgenden wird eine Aufgaben- und Stellenbeschreibung für die folgenden Tätigkeitsprofile dargestellt.

- Teamassistenz
- Mitarbeiter Kundensteuerung
- Fachassistent Eingangszone

Eingliederungsbereich

- Fallmanager (persönlicher Ansprechpartner) für Ü25-Kunden und deren BG-Mitglieder
- Fallmanager (persönlicher Ansprechpartner) für U25-Kunden und deren BG-Mitglieder
- beschäftigungsorientierte Fallmanager
- Arbeitsvermittler für Markt- und Aktivierungsprofile
- AV für RehaV-Fälle/SB/Gleichgestellte mit Vermittlungspotential
- Koordinatoren für AGH (inklusive Stabilisierungsmaßnahme)
- Koordinator Gruppenmaßnahmen
- Berater FbW

- Koordinatoren Bürgerarbeit

Leistungsbereich

- Laufende Fallbearbeitung
- Bedürftigkeitsprüfung
- Qualifizierte Antragsannahme
- Zusammenstellung Aufgaben des Leistungsbereiches

2.2.3.1 Teamassistenz

Aufgrund der Größe der zu führenden Teams sollte zusätzlich je Nebenstelle mindestens 1 Stelle Teamassistenz (je zu ½ für den Teamleiter Leistung und den Teamleiter Integration) eingerichtet werden, die administrative Aufgaben übernimmt.

Aufgaben der Teamassistenz:

- Assistenztätigkeiten für die Teamleiter,
- Übernahme administrativer Aufgaben (z. B. Materialbeschaffung),
- Telefonzentrale (in Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiter Kundensteuerung),
- Posteingang und –ausgang (in Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiter Kundensteuerung).

2.2.3.2 Mitarbeiter Kundensteuerung

In jeder Jobcenter-Nebenstelle wird 1 MAK Kundensteuerung benötigt, der als erster Ansprechpartner für die Kunden zur Verfügung steht.

Aufgaben Mitarbeiter Kundensteuerung:

- allgemeine Anliegensklärung (z. B. Auskünfte bezüglich Zuständigkeit und Verfahren im Zusammenhang mit der Beantragung Leistungen nach dem SGB II, Weiterleitung von Kunden an den zuständigen Ansprechpartner),
- Entgegennahme von Unterlagen und entsprechende Weiterleitung an den zuständigen Mitarbeiter,
- Aushändigung von Anträgen (z. B. Kindergeld, BAB, FZA),
- Telefonzentrale (in Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiter Teamassistenz),
- Posteingang und –ausgang (in Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiter Teamassistenz).

Die Mitarbeiter Kundensteuerung sollen den Teamleitern des Leistungsbereichs unterstellt werden.

2.2.3.3 Fachassistent Eingangszone

Die Aufgaben der Fachassistenten Eingangszone sind die folgenden

- Identitätsprüfung,
- Datensatzaufnahme in Fachanwendung
- Assistenztätigkeiten im Fachbereich Integration,
- Datenbereinigung in Fachanwendung (z. B. Erfassung von AU-Bescheinigungen),
- Fahrkartenausstellung

Für die Erledigung der genannten Aufgaben sollen je Nebenstelle 2,0 VZÄ Fachassistenten Eingangszone zur Verfügung stehen. Die Fachassistenten Eingangszone sollen den Teamleitern des Integrationsbereichs unterstellt werden.

2.2.3.4 Fallmanager (persönlicher Ansprechpartner) für Ü25-Kunden und deren BG-Mitglieder (außer Bewerber im Markt- oder Aktivierungsprofil oder anderer Profillagen mit hohem Vermittlungspotential)

Diese Position ist mit den folgenden Aufgaben verbunden:

- Übernahme der Kunden in die Hauptbetreuung der Fachanwendung,
- Steuerung des individuellen Eingliederungsprozesses unter Berücksichtigung der Gesamtsituation der Bedarfsgemeinschaft. Diese umfasst insbesondere:
  - umfassende Beratung der Kunden in Bezug auf die individuellen Eingliederungschancen einschließlich Stärken- und Schwächen-Analyse,
  - Identifizierung vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe einschließlich Priorisierung,
  - Auswahl zielführender Eingliederungsleistungen oder flankierende Leitungen nach § 16a SGB II und Unterbreitung entsprechender Angebote, ggfs. unter Einschaltung der nachfolgend aufgeführten „Spezialisten“,
  - Nutzung vorhandener Netzwerke, insbesondere Vermittlung vorhandene Beratungsangebote (siehe beispielsweise psychosoziales Adressbuch)
  - verbindliche Festlegung von (Teil-)zielen und den erforderlichen Aktivitäten zu deren Erreichen im Rahmen einer Eingliederungsvereinbarung,
  - Wirkungskontrolle durch Überprüfung der Zielerreichung und Bewertung der Ergebnisse sowie Überwachung der Einhaltung der vereinbarten Maßnahmen/Aktivitäten,
  - kontinuierliche Anpassung des Profilings und der Eingliederungsvereinbarung entsprechend den jeweiligen Integrationsfortschritten
- Unterstützung der vermittelbaren Kunden bei der Integration in den Arbeitsmarkt durch
  - Unterbreitung geeigneter Vermittlungsvorschläge,
  - Überwachung der Eigenbemühungen und Reflexion der Ergebnisse,
  - im Bedarfsfall Begleitung der Bewerber zu Vorstellungsgesprächen und Nachbetreuung bei Integration
- Übernahme von Teilaufgaben des beschäftigungsorientierten Fallmanagements
  - Identifizierung in Betracht kommender Kunden
  - Meldung bzw. Vormerkung für das beschäftigungsorientierte Fallmanagement veranlassen und entsprechend begründen
  - ggfs. Abstimmung mit dem bFM

2.2.3.5 Fallmanager (persönlicher Ansprechpartner) für U25-Kunden und deren BG-Mitglieder

Diese Position des Arbeitsvermittlers ist mit den folgenden Funktionen verbunden:

- Übernahme der Kunden in die Hauptbetreuung der Fachanwendung,

- Steuerung des individuellen Eingliederungsprozesses unter Berücksichtigung der Gesamtsituation der Bedarfsgemeinschaft. Diese umfasst insbesondere:
    - umfassende Beratung der Kunden in Bezug auf die individuellen Eingliederungschancen einschließlich Stärken- und Schwächen-Analyse,
    - Identifizierung vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe einschließlich Priorisierung,
    - Auswahl zielführender Eingliederungsleistungen oder flankierender Leitungen nach § 16a SGB II und Unterbreitung entsprechender Angebote, ggfs. unter Einschaltung der nachfolgend aufgeführten „Spezialisten“,
    - Nutzung vorhandener Netzwerke, insbesondere Vermittlung vorhandene Beratungsangebote (siehe beispielsweise psychosoziales Adressbuch)
    - verbindliche Festlegung von (Teil-)zielen und den erforderlichen Aktivitäten zu deren Erreichen im Rahmen einer Eingliederungsvereinbarung,
    - Wirkungskontrolle durch Überprüfung der Zielerreichung und Bewertung der Ergebnisse sowie Überwachung der Einhaltung der vereinbarten Maßnahmen/Aktivitäten,
    - kontinuierliche Anpassung des Profilings und der Eingliederungsvereinbarung entsprechend den jeweiligen Integrationsfortschritten
- Unterstützung der vermittelbaren Kunden bei der Integration in den Arbeitsmarkt durch
    - Unterbreitung geeigneter Vermittlungsvorschläge,
    - Überwachung der Eigenbemühungen und Reflexion der Ergebnisse,
    - im Bedarfsfall Begleitung der Bewerber zu Vorstellungsgesprächen und Nachbetreuung bei Integration
- Übernahme von Teilaufgaben des beschäftigungsorientierten Fallmanagements
    - Identifizierung in Betracht kommender Kunden
    - Meldung bzw. Vormerkung für das beschäftigungsorientierte Fallmanagement veranlassen und entsprechend begründen
    - ggfs. Abstimmung mit dem bFM
- Betreuung von Eingliederungsmaßnahmen für die Zielgruppe der U25-Kunden,
- enge Zusammenarbeit mit der Berufsberatung und der Ausbildungsvermittlung der Agentur für Arbeit

2.2.3.6 beschäftigungsorientierte Fallmanager

Die Aufgaben eines beschäftigungsorientierten Fallmanagers werden im Folgenden dargestellt:

- Übernahme der Kunden in die Hauptbetreuung,
- Planung, Steuerung und Durchführung des individuellen Eingliederungsprozesses (Integrations- und Hilfeplanung einschließlich Erarbeitung von Lösungswegen) unter Berücksichtigung der Gesamtsituation der Bedarfsgemeinschaft. Diese umfasst insbesondere:
    - Entscheidung über den Fallzugang,
    - umfassende Beratung der Kunden einschließlich Situationsanalyse (Anamnese, Assessment, Profiling), z. B. Alter, familiäre Situation, Schul- und Ausbildung, beruflicher Werdegang, Fähigkeiten, versteck-

te Ressourcen, soziale Hindernisse, Gesundheit etc., Ermittlung relevanter Handlungsbedarfe einschließlich Priorisierung,
    - Beratung und Entscheidung zum individuellen Hilfebedarf (wesentlicher Bestandteil ist es, den Kunden die identifizierten Problemlagen vor Augen zu führen, insbesondere bei Suchterkrankungen oder psychischen Problemen)
    - Auswahl zielführender Eingliederungsleistungen oder flankierender Leistungen nach § 16a SGB II und Unterbreitung entsprechender Angebote, ggfs. unter Einschaltung der nachfolgend aufgeführten „Spezialisten“,
    - Aufbau, Pflege und Weiterentwicklung des Betreuungsnetzwerkes und Nutzung der vorhandenen Beratungsangebote (siehe beispielsweise psychosoziales Adressbuch) zur Reduzierung oder Beseitigung der multiplen Problemlagen der betreffenden Kunden,
    - verbindliche Festlegung von (Teil-)zielen und den erforderlichen Aktivitäten zu deren Erreichen im Rahmen einer Eingliederungsvereinbarung,
    - Wirkungskontrolle durch Überprüfung der Zielerreichung und Bewertung der Ergebnisse sowie Überwachung der Einhaltung der vereinbarten Maßnahmen/Aktivitäten,
    - kontinuierliche Anpassung des Profilings und der Eingliederungsvereinbarung entsprechend den jeweiligen Integrationsfortschritten,
- Rücküberstellung an den Fallmanager (persönlicher Ansprechpartner), wenn
    - die vermittlungsrelevanten Handlungsbedarfen reduziert wurden, sodass eine intensive Betreuung im Rahmen des beschäftigungsorientierten Fallmanagements nicht mehr erforderlich ist oder
    - sich im Rahmen der intensiven Arbeit mit den Kunden herausgestellt hat, dass Integrationsfortschritte dennoch innerhalb von 24 Monaten nicht erreicht werden können bzw. konnten.

2.2.3.7 AV für Markt- und Aktivierungsprofile sowie für Bewerber anderer Profillagen mit hohem Vermittlungspotential

Diese Position ist mit den folgenden Aufgaben verbunden:

- Integration der zugewiesenen Kunden mit hohem Vermittlungspotential unter Nutzung aller zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, insbesondere durch intensive Beratung der Kunden im Rahmen einer hohen Kontaktdichte, Unterbreitung von Vermittlungsvorschlägen, Reflexion der Bewerbungsaktivitäten, o. ä.
- Übernahme der Kunden in die Hauptbetreuung
- tägliche aktive Sichtung der Stellenbörsen nach neu eingegangenen Stellen und enge Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen AG-S
- Fortschreibung von Profiling und Eingliederungsvereinbarung
- Absolventenmanagement FbW (nach Erwerb neuer Berufsabschlüsse und qualifizierenden Maßnahmen ab 6 Monaten Dauer)
- im Bedarfsfall Begleitung der Bewerber zu Vorstellungsgesprächen und Nachbetreuung bei Integration

Die Betreuung durch den AV für arbeitsmarktnahe Bewerber endet i.d.R. nach 12 Monaten. Sollten sich im Einzelfall Integrationschancen abzeichnen, wird die Betreuungsdauer um 3 Monate verlängert.

AV für Bewerber mit hohem Integrationspotential sollen in jeder JC-NST angesiedelt sein, um frühzeitige Vermittlungsarbeit zu gewährleisten und Synergieeffekte zu nutzen, z.B. Angebot U25 und § 15a-Sofortangebot. Die Vertretung erfolgt durch Teammitglieder. Die Fachaufsicht unterliegt jeweils dem Teamleiter Eingliederung vor Ort.

2.2.3.8 AV für RehaV-Fälle/SB/Gleichgestellte mit Vermittlungspotential

Die folgenden Aufgaben sind mit dieser Position verbunden:

- Steuerung des individuellen Integrationsprozesses von RehaV-, SB- und Gleichgestellten mit Vermittlungspotential inklus. Fortschreibung von Profiling und EV
- Übernahme der Kunden in die Hauptbetreuung
- Beratung aller Arbeitgeberkunden über Förderungsmöglichkeiten für die Zielgruppe sowie Bearbeitung der Anträge unabhängig davon, ob der Bewerber beim AV Reha/SB oder beim Fallmanager (persönlicher Ansprechpartner) geführt wird
- alle Eingangsverfahren WfB (Werkstatt für Menschen mit Behinderung)
- Ansprechpartner für kollegiale Anfragen zu SB/Gleichstellung und Reha
- Betreuung zielgruppenspezifischer arbeitsmarktlicher Gruppenmaßnahmen

Es ist angedacht, die Reha-/SB-Fälle U25 mit Berufsabschluss beim Fallmanager (pers. Ansprechpartner) Reha/SB zu führen und die U25-Fälle ohne Berufsabschluss beim Fallmanager (pers. Ansprechpartner) U25. Die Fallmanager (pers. Ansprechpartner) für RehaV Fälle/SB/Gleichgestellte mit Vermittlungspotential sollen –wie bislang- in einer JC-NST angesiedelt sein und im Bedarfsfall Präsenztage in den übrigen NST anbieten.

Die beiden Fallmanager (persönlicher Ansprechpartner) vertreten sich gegenseitig und sind dem Teamleiter Eingliederung der JC-NST unterstellt, in der sie dauerhaft angesetzt sind.

2.2.3.9 Koordinatoren für AGH (inklusive Stabilisierungsmaßnahme)

Die folgenden Aufgaben sind mit dieser Position verbunden:

- Übernahme der Kunden in die Fachanwendug nach Erstgespräch und voraussichtlich erfolgreicher AGH-Einmündung
- Zuweisung der überstellten Bewerber in konkrete AGH-Stellen
- inklusive Erstellung der anlassbezogenen EV und coSach-Buchung der Teilnehmer
- Betreuung von Trägern und AGH-Teilnehmern während ab Erstgespräch bis zum Ende der Maßnahmelaufzeit und Überwachung des Eingangs des Zwischenberichtes, der Teilnehmerbeurteilung sowie des Abschlussberichtes
- Unterbreitung von AGH i.R. des Sofortangebotes gem. § 15a SGB II und des Angebotes U25
- Fertigen der fachlichen Stellungnahmen, Teil A – Vermittlung, zu AGH-Anträgen
- Intervention in Krisensituationen / bei Beschwerden sowie Abberufung von AGH-Teilnehmern bei Fehlleistungen nach vorheriger Abmahnung und Weitergabe der Informationen an den Leistungsbereich zur Sanktionsprüfung

Die Koordinatoren für AGH sollen in jeder JC-NST vor Ort vertreten sein, um kurzfristig i.R.d. Erstangebotes U25 und der Sofortangebote gem. § 15a SGB II tätig werden zu können. Die AGH-Koordinatoren werden vom Team vertreten und sind dem Teamleiter Eingliederung der JC-NST unterstellt, in der sie angesetzt sind.

2.2.3.10 Koordinator Gruppenmaßnahmen

Die folgenden Aufgaben sind mit dieser Position verbunden:

- Übernahme der Kunden in die Hauptbetreuung der Fachanwendung nach Erstgespräch und voraussichtlich erfolgreicher Maßnahmeeinmündung
- persönliches Beratungsgespräch mit jedem gemeldeten Bewerber/potentiellen Teilnehmer und Erstellen der anlassbezogenen EV
- Betreuung von Trägern und Teilnehmern ab Erstberatung bis zum Ende der Maßnahmelaufzeit inklusive Intervention in Krisensituationen/bei Beschwerden einschließlich evtl. erforderlicher Abmahnungen
- Überwachung des Eingangs der bewerberbezogenen Zwischen- und Gesamtberichte
- Initiierung maßnahmebezogener Auswertungen
- Ansprechpartner für kollegiale Nachfragen zu Maßnahmeinhalten und –ablauf

Der Koordinator für Gruppenmaßnahmen kann -wie bisher- seine Aufgaben von einem Standort aus erbringen. Er ist dem Teamleiter Eingliederung der NST unterstellt, in der er seinen Ansatz hat.

2.2.3.11 Berater FbW

Die folgenden Aufgaben sind mit dieser Position verbunden:

- Prüfung der Förderungsvoraussetzungen (persönliche- und Maßnahmevoraussetzungen) gem. SGB II im persönlichen Gespräch
- Abschluss von EV anlässlich Aushändigung und Einlösung des BGS
- Erfassung des BGS im lokalen Eintrittsmonitoring und coSach-Buchungen bei Maßnahmeeintritt und vorzeitigem Maßnahmeende
- Betreuung der Träger und Bewerber während der Maßnahmelaufzeit sowie Beschwerdemanagement bei Förderungsablehnung
- Einleitung des Absolventenmanagements nach Maßnahmeende (nach Erwerb neuer Berufsabschlüsse und qualifizierenden Maßnahmen ab 6 Monaten Dauer)
- Initiierung maßnahmebezogener Auswertungen, Unterstützung bei der Weiterentwicklung von Maßnahmekonzepten und Mitwirkung bei der Erstellung der FbW-Jahresplanung

Die FbW-Berater können entweder (wie bisher) an 3 Standorten angesiedelt sein – die vierte JC-NST würde mit Präsenztagen abgedeckt – oder zentral in einer JC-NST angesetzt werden. Beim erstgenannten Ansatz sind sie jeweils dem Teamleiter Eingliederung der JC-NST unterstellt, in der sie angesetzt sind. In der zuletzt genannten Variante wären sie einem Teamleiter Eingliederung unterstellt. Die FbW-Berater vertreten sich aufgrund der speziellen Thematik untereinander.

2.2.3.12 Koordinatoren Bürgerarbeit

Die folgenden Aufgaben sind mit dieser Position verbunden:

- Ansprechpartner für Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Einrichtung und Besetzung von Bürgerarbeitsplätzen
- Akquise von Bürgerarbeitsplätzen und Aufbau eines Stellenpools
- Bildung und Koordination eines Bewerberpools
- Vermittlung bzw. Nachvermittlung der Bewerber in passgenaue „Bürgerarbeitsplätze“ inklusive Erstellung der EV und Kennzeichnung des BewAs
- Erstellung standardisierter und anlassbezogener Berichte und Auswertungen zum Umsetzungsstand des Projektes

Die Koordinatoren „Bürgerarbeit“ vertreten sich gegenseitig. Sie sind in einer JC-NSt angesiedelt und dem dortigen TL Eingliederung unterstellt.

2.2.3.13 Laufende Fallbearbeitung

Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass die umfassende Prüfung, Bewilligung, Zahlbarmachung und Anpassung der Leistungen nach dem SGB II, einschließlich der damit zusammenhängenden Aufgaben, als Tätigkeiten des gehobenen Dienstes anzusehen sind. Dies ergibt sich insbesondere aus

- dem Umfang und der Komplexität der zu verarbeitenden Informationen, die ein-zelfallbezogen zu werten und zu verarbeiten sind,
- dem aus den unterschiedlichen Interesselagen der Beteiligten resultierenden Konfliktpotenzial, zu deren Beilegung häufig persönliche Gespräche oder Schriftverkehr mit Antragstellern oder deren Rechtsbeiständen zu führen sind,
- dem Erfordernis, die täglich anfallenden Aufgaben in hohem Maße eigenverantwortlich zu erledigen und dabei die sich ergebenden Handlungsspielräume unter Beachtung der gesetzlichen und geschäftspolitischen Vorgaben zu nutzen,
- der Auswirkungen der Entscheidungen auf die Existenzsicherung der Leistungsbezieher.

Der Einsatz von Fachassistenten Leistungsgewährung (Kräften des mittleren Dienstes) und Sachbearbeitern Leistungsgewährung (Kräfte des gehobenen Dienstes) wird für sinnvoll gehalten. Die Tätigkeits- und Kompetenzprofilie unterscheiden sich im Wesentlichen darin, dass die Fachassistenten Fälle von mittlerem und die Sachbearbeiter Fälle von hohem Schwierigkeitsgrad bearbeiten sollen.

Aus der Praxis heraus ist es in der Regel nicht möglich, Fälle grundsätzlich nach mittlerem oder hohem Schwierigkeitsgrad zu klassifizieren. Vielmehr ist die Wertung in Bezug auf den jeweils bestehenden Handlungsbedarf vorzunehmen. Daher erscheint die Bildung von Arbeitsgruppen sinnvoll. Jeder Arbeitsgruppe bestehend auf 2 Mitarbeitern wäre die Verantwortung für die Bearbeitung eines Gesamtfallbestandes von ca. 276 Bedarfsgemeinschaften zu übertragen. Dabei wird eine Verteilung nach Buchstaben als die sinnvollste Lösung erachtet.

Zur Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Aufgabenerledigung ist es unabdingbar, dass sich die für die Bearbeitung des Fallbestandes zuständigen Mitarbeiter gegenseitig über alle wichtigen Vorkommnisse informieren. Darüber hinaus ist wichtig, dass alle Entscheidungen und die dazu hinführenden Erwägungen in Leistungsakten nachvollziehbar dokumentiert werden.

2.2.3.14 Bedürftigkeitsprüfung

Die Sachbearbeiter Leistungsgewährung (g. D.) stellen in einem rollierenden System die Bedürftigkeitsprüfung sicher.

Vorgesehen ist, dass Kunden, die Leistungen nach dem SGB II in Anspruch nehmen möchten, vom Mitarbeiter Kundensteuerung zunächst an den für die Bedürftigkeitsprüfung zuständigen Mitarbeiter des Leistungsteams verwiesen werden. Hier werden Bedarf sowie Einkommen und Vermögen erhoben. Darüber hinaus wird geklärt, inwieweit vorrangige Ansprüche, die zur Minderung oder zum Wegfall des Anspruches führen würden, gegeben sein könnten. Ggfs. werden die Kunden auf die Inanspruchnahme solcher Leistungen hingewiesen.

Ist davon auszugehen, dass Hilfebedürftigkeit vorliegt, werden mit dem Kunden die erforderlichen Antragsunterlagen vorbereitet. Anschließend wird der Kunde zwecks Aufnahme der erforderlichen Daten an die Eingangszone verwiesen. Daran anschließend erfolgen die Erstberatung und die Erstellung eines Profilings durch die entsprechenden Mitarbeiter des Integrationsbereichs. Zuletzt werden dem Kunden die Antragsunterlagen, eine Aufforderung zur Mitwirkung mit Angaben der einzureichenden Unterlagen und ein Termin zur Antragsabgabe beim zuständigen Leistungssachbearbeiter ausgehändigt. Den Termin vergibt der Bedürftigkeitsprüfer in Absprache mit dem zuständigen Leistungssachbearbeiter.

2.2.3.15 Qualifizierte Antragsannahme

Die qualifizierte Antragsannahme erfolgt nach Terminvergabe bei dem Sachbearbeiter der für die weitere Fallbearbeitung zuständigen Arbeitsgruppe.

Aufgaben im Rahmen Antragsannahme:

- Prüfung der Antragsunterlagen auf Vollständigkeit und Plausibilität,
- Identitätsprüfung,
- Feststellung des gewöhnlichen Aufenthalts,
- ggfs. Klärung des Aufenthaltsstatus,
- Feststellung der Erwerbsfähigkeit (bei Zweifeln § 44a SGB II beachten!),
- Prüfung von Leistungsausschlüssen,
- Ermittlung des Bedarfs einschl. KdU, Mehrbedarfen, befristetem Zuschlag,
- Ermittlung von anrechenbarem Einkommen einschl. Unterhaltsvermutung nach § 9 Abs. 5 SGB II,
- Prüfung vorrangiger Ansprüche (einschl. Entscheidung, ob diese kurzfristig realisierbar sind) und ggfs. Verweis des Kunden auf entsprechende Inanspruchnahme oder Anmeldung von Erstattungsansprüchen,
- Feststellung von Vermögen und dessen Verwertbarkeit,
- Versagung der Leistungen nach §§ 60, 66 SGB X bei fehlender Mitwirkung bzw. Antragsabgabe,
- Ablehnung des Antrages bei fehlendem Anspruch (mangels Hilfebedürftigkeit oder wegen Vorliegen eines Leistungsausschlusses).

2.2.3.16 Zusammenstellung Aufgaben des Leistungsbereiches

Im Folgenden werden die Aufgaben des Leistungsbereiches umfassend dargestellt:

- regelmäßiger Einsatz im der Bedürftigkeitsprüfung und Antragsausgabe,
- qualifizierte Antragsannahme,

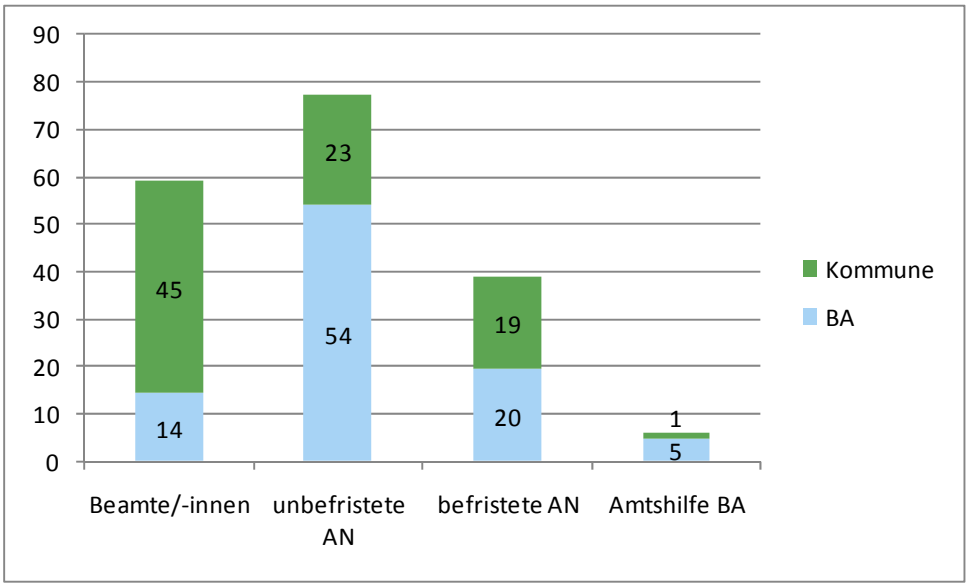
- Bearbeitung von Erstanträgen sowie von Fortzahlungsanträge nach kurzzeitiger Unterbrechung in Anlehnung an das Fachaufsichtskonzept einschl. der Feststellung, Geltendmachung und Verfolgung vorrangiger Ansprüche (auch bei Darlehensgewährung und bei Anträgen auf Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen zur Vermeidung von Hilfebedürftigkeit),
- Veranlassung ärztlicher Gutachten zur Feststellung möglicher Ansprüche auf Mehrbedarfe nach § 21 SGB II,
- Bearbeitung von Fortzahlungsanträgen (in laufenden Fällen) in Anlehnung an das Fachaufsichtskonzept,
- lfd. Anpassung der Leistungsansprüche (u.a. Sanktionen, Nebenkostenabrechnungen, einmalige Leistungen, Gewährleistung der zweckentsprechenden Verwendung der Leistungen, Prüfung der Notwendigkeit von Umzügen und der Angemessenheit von Kosten der Unterkunft einschl. entsprechender Zustimmung etc.),
- Datenerfassung und -pflege, Zahlbarmachung und Bescheiderteilung
- Datenabgleich nach § 52 SGB II,
- Einstellung der Leistungen bei Wegfall des Anspruches,
- Erlass von Aufhebungs- und Erstattungsbescheiden nach §§ 45, 48 50 SGB X unter Berücksichtigung des Individualitätsprinzips,
- Prüfung und ggfs. Geltendmachung von Ersatzansprüchen nach §§ 34, 35 SGB II,
- Feststellung und Geltendmachung von Forderungen einschl. Prüfung von Aufrechnungsmöglichkeiten nach § 43 SGB III, ggfs. Erstellen und Versenden von Rechtswahrungsanzeigen und Einschaltung des Amtes für Soziales und Senioren,
- kassentechnische Abwicklung von geltend gemachten Forderungen,
- Vorlage an die Geschäftsführung bei Verdacht OWi/Straftat,
- Prüfung von Widersprüchen, evtl. Abhilfe oder Weiterleitung an die Geschäftsführung,
- allgemeiner Schriftverkehr in Leistungsangelegenheiten (allgemeine Anfragen, Drittschuldnererklärungen, etc.),
- Aktenführung,
- abschließende Bearbeitung/Überprüfung eingestellter Leistungsfälle in Anlehnung an das Fachaufsichtskonzept (Schlussvermerk, Abmeldungen i. R. der Sozialversicherung o.ä.),
- allgemeine Kundenkontakte (persönliche oder telefonische Beratung/Auskünfte),
- Bearbeitung von Anträgen nach § 44 SGB X,
- Übernahme von Zusatzaufgaben im Rahmen der Spezialistenteams

2.2.4 Anzahl befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse

In der ARGE Heinsberg sind derzeit 181 Vollzeit Äquivalente (VZÄ) beschäftigt. Von diesen 181 VZÄ stellen rund 59 VZÄ auf Beamte (45 VZÄ Kommune/14 BA), rund 77 VZÄ unbefristete Beschäftigungsverhältnisse (23 Kommune/54 BA) sowie 39 befristete Beschäftigungsverhältnisse (19 Kommune/20 BA) dar. Sechs VZÄ werden von Amtshilfe (1 Kommune/5 BA) ausgefüllt.

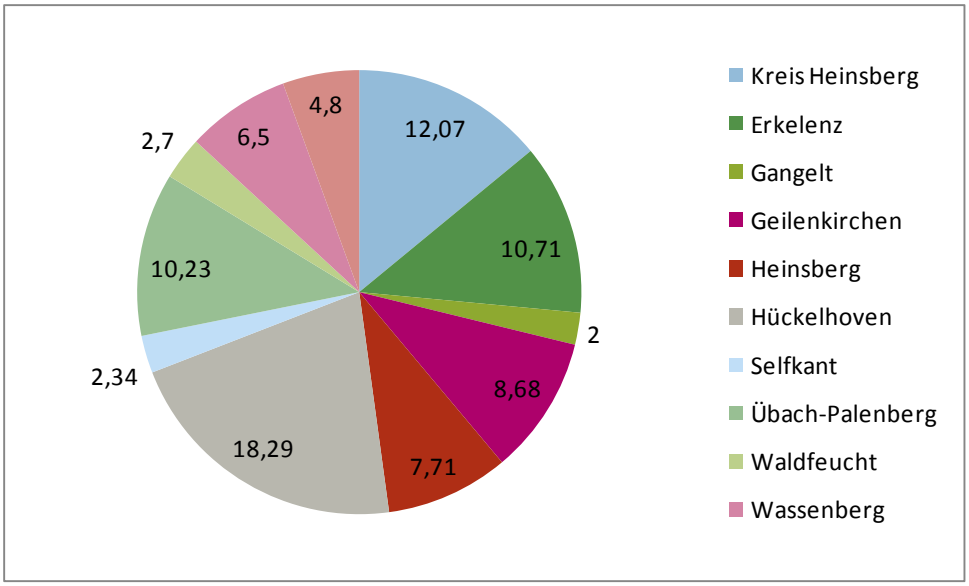
Die folgende Darstellung verdeutlicht diese Zahlen:

Abb. 33: Anzahl der befristeten und unbefristeten Arbeitnehmer



Die kommunalen Beschäftigten können dabei in Beschäftigte des Kreises sowie in Beschäftigte der Städten und Gemeinden unterteilt werden. Mit der folgenden Darstellung wird diese Aufteilung verdeutlicht:

Abb. 34 Beschäftigte der Städte und Gemeinden und des Kreises



Von insgesamt 86,03 VZÄ kommunaler Beschäftigter sind 12,07 VZÄ der Beschäftigten beim Kreis Heinsberg angestellt. Heute verteilen sich die restlichen 73,96 VZÄ auf die Dienstherren Erkelenz, Gangelt, Geilenkirchen, Heinsberg, Hückelhoven, Selfkant, Übach-Palenberg, Waldfeucht, Wassenberg sowie Wegberg.

Für den Umgang mit den kommunalen Beschäftigten der Städte und Gemeinden mit befristeten sowie unbefristeten Verträgen als auch mit den Beamten wurden folgende Vereinbarungen getroffen:

Umgang mit Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen
Nach § 14 II TzBfG kann die kalendermäßige Befristung von Arbeitsverträgen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von 2 Jahren erfolgen. Bis zur Dauer von 2 Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßigen befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Es wurde Einigkeit darüber erzielt, dass die betroffenen Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen vom Kreis Arbeitsverträge mit einer Befristung bis 31.12.2012 erhalten sollen. Sofern sachliche Gründe vorliegen, könnte der Abschluss von unbefristeten Arbeitsverträgen ermöglicht werden.

Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die ARGE bereits heute um ca. 10 Stellen unterbesetzt ist. Weiterhin werden aufgrund neuer gesetzlicher Vorgaben mindestens 20 Stellen benötigt werden, um den drohenden Personalwegfall zwingend aufzufangen.

Umgang mit Arbeitnehmern mit unbefristeten Arbeitsverträgen
Die betroffenen Beschäftigten sollen von den Städten und Gemeinden in die Dienste des Kreises Heinsberg übernommen werden. Dieser Wechsel kann nur gelingen, wenn den Mitarbeitern Perspektiven aufgezeigt werden und bestehende arbeitsvertragliche, tarifliche und sonstige schriftliche Vereinbarungen zwischen dem bisherigen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden. Dazu gehört im Einzelnen:

- Die Beschäftigungszeit wird übernommen. Die Beschäftigungszeit ist unter anderem nach §34 I TVöD bei einer Kündigung von Bedeutung.
- Beihilfeanspruch
- Übernahme der kinderbezogenen Entgeltansprüche
- Bedienstetendarlehen, Vorschüsse u.a.

Umgang mit Beamten
Ein Wechsel der Beamte zum Kreis Heinsberg wird angestrebt. Dieser sollte grundsätzlich im Rahmen einer Versetzung mit Einverständnis des Beamten erfolgen. Nur in begründeten Ausnahmefällen könnte die Abordnung in Betracht kommen.

2.2.5 Qualifikation (letzter Bildungsabschluss)

Die Qualifikation der Mitarbeiter der ARGE Heinsberg wird anhand der folgenden Schaubilder dargestellt:

Abb. 35 Qualifikation heutiger Mitarbeiter ARGE Heinsberg: Graphische Darstellung

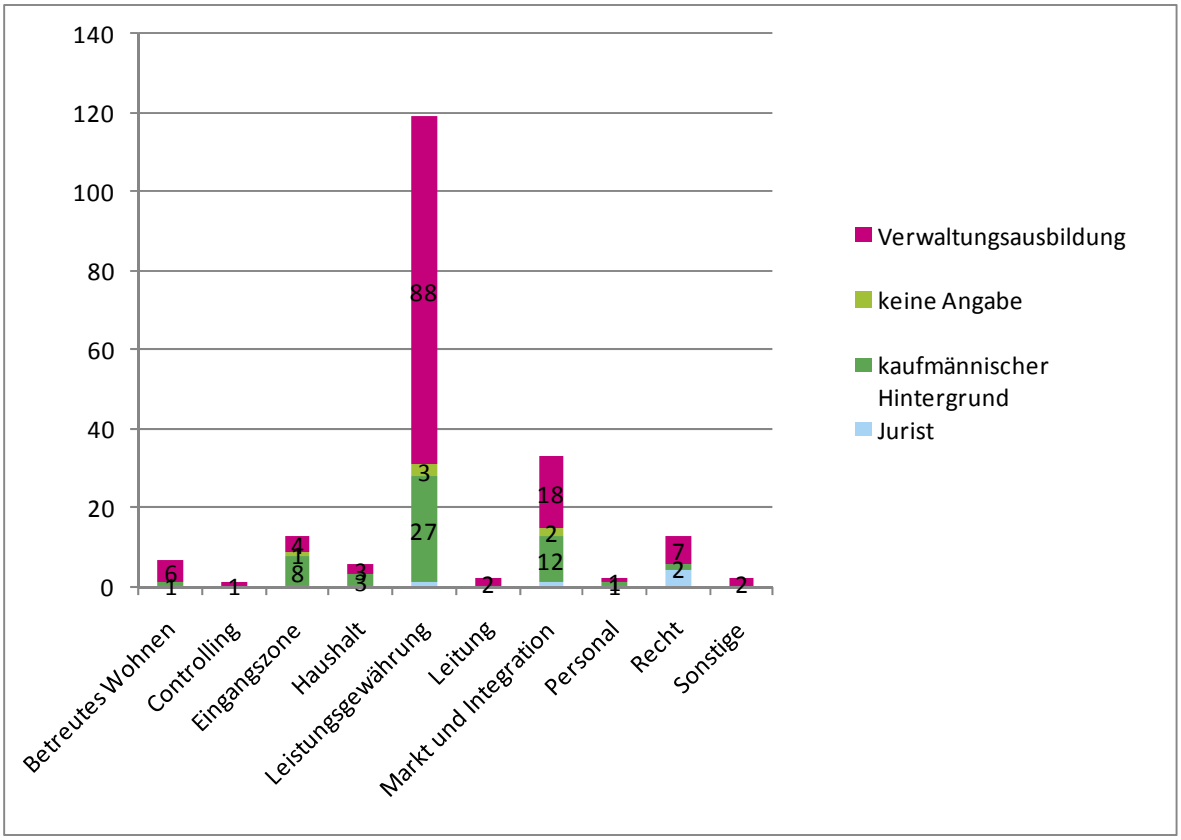


Abb. 36 Qualifikation heutiger Mitarbeiter ARGE Heinsberg: tabellarische Darstellung

Abteilung\Qualifikation	Jurist	kaufmännischer Hintergrund	keine Angabe	Verwaltungs ausbildung	***Summen***
Betreutes Wohnen		1		6	***7***
Controlling				1	***1***
Eingangszone		8	1	4	***13***
Haushalt		3		3	***6***
Leistungsgewährung	1	27	3	88	***119***
Leitung				2	***2***
Markt und Integration	1	12	2	18	***33***
Personal		1		1	***2***
Recht	4	2		7	***13***
Sonstige				2	***2***
Summen	***6***	***54***	***6***	***132***	***198***

Insgesamt machen Beschäftigte mit einer Verwaltungsausbildung rund 66 Prozent des Personalkörpers aus (132 Personen von 198 Personen). Beschäftigte mit einem kaufmännischen Hintergrund machen rund 26 Prozent des Personalkörpers aus (54 Personen von 198 Personen). Rund 3 Prozent der Beschäftigten (6 Personen von 198 Personen) verfügt über einen juristischen Hintergrund.

Es wird deutlich, dass in den Arbeitsbereichen „Leistungsgewährung“ sowie „Markt und Integration“ der größte Mix der Qualifikation der Beschäftigten vorliegt. Hier arbeiten jeweils Beschäftigte mit juristischem Hintergrund, kaufmännischem Hintergrund und auch mit dem Hintergrund einer Verwaltungsausbildung.

Der Mix der Qualifikation der Beschäftigten in den einzelnen Arbeitsbereichen soll in dem kommunalen Jobcenter so beibehalten werden.

2.2.6 Schaffung von Arbeitsanweisungen, Anwendung von Richtlinien.

Arbeitsanweisungen, Richtlinien und/oder Rechtsauslegungen werden durch die Leitung des Amtes 56, Sachgebiet Recht, entwickelt und im Intranet des Kreises Heinsberg eingestellt.

Die Mitarbeiter/innen der besonderen Einrichtung erhalten einen passwortgeschützten Zugang zu diesem Medium, sodass:

- Interne Bearbeitungshinweise (aktuell),
- Interne Bearbeitungshinweise (Archiv),
- Musterschreiben und Vorlagen,
- FAQs (oft gestellte Fragen),
- Richtlinien und -werte für die Leistungen der KdU sowie
- Fortbildungsangebote u. ä. Angebote

für jeden Mitarbeiter/innen zugänglich sind.

Darüber hinaus ist mit dem Kreis Düren im "Letter of Intent" vereinbart, dass Bearbeitungshinweisen für die Leistungssachbearbeitung gemeinsam erfolgen sollen.

2.3 Aktenführung und Rechnungslegung

2.3.1 Konzeption der Aktenführung: Aktenplan und Aktenordnung

Für jeden Einzelfall, in dem eine Zahlung veranlasst wird, ist eine Akte anzulegen. Dieser Vorgang umfasst zwingend die Vergabe einer BG-Nummer über das Fachverfahren. Bestehende Akten sind immer zusammenzuführen. Dies gilt auch für bereits abgeschlossene Vorgänge. Die Abheftung ist chronologisch durchzuführen. Die Akten sind zu nummerieren.

Zur Transparenz und Übersichtlichkeit der Akten sind alle wesentlichen leistungsrechtlichen Veränderungen und Mitteilungen in den Akten zu dokumentieren. Alle mit der Arbeitsintegration in Zusammenhang stehenden relevanten Sachverhalte sind zu dokumentieren.

Bestehen mehrere Akten einer Haushaltsgemeinschaft (z.B. zwei BGs in einem Haushalt) ist sicherzustellen, dass in allen Akten die fallrelevanten Informationen vorhanden sind. Über alle wesentlichen Änderungen haben sich die Bearbeiter zu informieren.

Wenn eine weitere Überwachung und/oder Bearbeitung erforderlich ist, ist grundsätzlich eine nach Datum bestimmte Wiedervorlage notwendig. Für das neue Amt 56 wird der Aktenplan des Kreises fortgeschrieben und entsprechend erweitert.

2.3.2 Jahresrechnung

Organisation der Finanzbuchhaltung

Nach der Kommunalträger-Eignungsfeststellungsverordnung (KtEfV) sind in den Antragsunterlagen umfangreiche Darlegungen zur geplanten Organisation der künftigen Arbeit der ausführenden Orga-Einheit darzulegen. Unter anderem ist auch die Einrichtung der Finanzbuchhaltung und das Zusammenwirken der Orga-Einheit mit dem Fachamt für das Finanzwesen zu beschreiben.

Nach den Bestimmungen der Kommunalträger-Abrechnungsverordnung (KoA-VV) muss gewährleistet sein, dass ein getrennter Abschluss für den Bereich der Aufgaben des SGB II möglich ist. Für den Kreis Heinsberg ist zusätzlich vorgesehen, dass für alle durch das SGB II vorgesehenen Leistungen eine spezifizierte und aktuelle Auswertung möglich sein wird, die ggf. für Zielvereinbarungen, Zielnachhaltedialoge und Controllingaufgaben Verwendung finden kann, und die für Politik und Verwaltung des Kreises Heinsberg als Entscheidungsgrundlage dienen kann. Zusätzlich wird vorgesehen, dass das Berichtswesen die Aufgabe erfüllt, zeitnah aufzuzeigen, welche Erstattungen bei externen Stellen angefordert werden müssen. Als Zielvorgabe sind maximale Überschneidungen zwischen Leistungszahlung und Erstattungseingang von drei Arbeitstagen vorgegeben.

Bei der Einführung des NKF im Kreis Heinsberg wurde bereits frühzeitig dem Umstand Rechnung getragen, dass dem sozialen Bereich eine für die Finanzwirtschaft des Kreises wachsende Bedeutung zukommt. Um einem der zentralen Anliegen der NKF, eine verbesserte Steuerung zu gewährleisten, Rechnung zu tragen, wurde eine Gliederung des Haushaltsbereichs gewählt, die eine flexibles Grundlage für Controlling, Benchmarking und für ein periodisches Berichtswesen zur Verfügung stellt. So wurde mit der Produktgruppe 0502 „Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II“ bereits vorbereitend im Haushalt für Haushaltsplanung und -ausführung die Plattform geschaffen, auf die im Falle einer erfolgreichen Antragstellung aufgebaut werden kann. Unterhalb dieser Produktgruppe 0502 befindet sich derzeit das Produkt „Kommunale Leistungen nach dem SGB II“. Hier werden jetzt und auch künftig ausschließlich gem. § 6a Abs. 1 Nr. 2 SGB II zu finanzierende Leistungen verbucht. Im Falle einer Option würde zusätzlich das Produkt „Bundesleistungen SGB II“ mit den erforderlichen Sachkonten gebildet. Hier würden ausschließlich nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB II zu finanzierende Leistungen gebucht. So wäre eine strikte haushaltsmäßige Trennung der unterschiedlichen Finanzierung gewährleistet.

Auf der Grundlage dieser die Finanzierungsbereiche trennenden Haushaltsgliederung wird für die aus dem Fachverfahren (Lämmerzahl, PROSOZ, o. ä.) generierten Zahlungen, Leistungsarten und Leistungsempfängern in MACH eine Buchungssystematik aufgebaut werden, welche die für eine Abrechnung mit dem Bund erforderlichen Anforderungen wiedergibt und

die Auswertungsfunktionen der Fachsoftware insoweit ergänzt. Derzeit wird mit der Softwarefirma, die das im Einsatz befindliche Finanzverfahren MACH entwickelt hat die Frage geprüft, wie MACH hierzu mit einer noch zu bestimmenden Fachsoftware verbunden werden kann (Schnittstellendefinition).

Es ist in jedem Fall zu gewährleisten, dass alle Auszahlungen, die im Fachverfahren nach Leistungen getrennt erfasst und verbucht werden, systematisch entsprechend in die Finanzsoftware übertragen und zur Auszahlung gebracht werden. Das Verfahren hierzu ist grundsätzlich aus anderen Verwaltungsbereichen bekannt und standardmäßig beschrieben.

Eine besondere Anforderung für das Zusammenspiel von Finanz- und Fachsoftware liegt darin, dass Einzahlungen, die zunächst in der Finanzsoftware verbucht werden, zeitnah fall- und leistungsbezogen im Fachverfahren verbucht werden müssen. Dieser Buchungsprozess wird zurzeit in Abstimmung zwischen dem Fachamt (Amt 56) und dem Amt für Finanzwirtschaft und Beteiligungen beschrieben. Auf der Grundlage dieser Beschreibung erfolgt unmittelbar nach der Entscheidung über den Optionsantrag ein Umsetzungsgespräch mit den dann beteiligten Softwareunternehmen.

Entscheidend für das Gelingen wird die lückenlose Erfassung der Zahlungswege und der Zahlungsströme sein. Erfahrung mit dieser Erfassung hat der Kreis Heinsberg bereits im Vorfeld der Einführung des NKF mit der „Inventur buchungsrelevanter Vorgänge“ gewonnen, die zum Teil auch im Zuge der bevorstehenden Erfassung sehr hilfreich sein können.

2.4 Verwaltungskooperationen und Kooperationen mit Dritten

Im Folgenden werden bereits bestehende Kooperationen zur Gestaltung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im SGB II-Bereich des Kreises Heinsberg mit unterschiedlichen Kooperationspartnern dargestellt.

Der Großteil der Kooperationen wird auch **weiterhin fortgeführt werden** und bildet somit zugleich ein Abbild zukünftiger Kooperationen des Jobcenters. Enden Kooperationsverhältnisse mit dem Übergang zur gemeinsamen Einrichtung 2011 oder zum kommunalen Jobcenter 2012, wird darauf an entsprechender Stelle hingewiesen und alternative Leistungsträger oder Kooperationspartner genannt.

2.4.1 Kooperationen im kreisangehörigen Raum

Die folgenden Kooperationen bestehen im kreisangehörigen Raum.

Schulen

Der Kreis Heinsberg selbst ist Träger eines Gymnasiums, von drei Berufskollegs sowie drei Förderschulen.[2] Insgesamt werden derzeit annähernd 40.000 Schüler/innen im Kreis Heins-

[2] Im Kreis Heinsberg gibt es derzeit 56 Grundschulen, 10 Hauptschulen, 8 Realschulen, 1 Verbundschule (Haupt-/Realschule), 3 Gesamtschulen, 7 Gymnasien, 3 Berufskollegs, 8 Förderschulen sowie eine Waldorfschule. Letztere sowie ein Gymnasium (Bistum Aachen) befinden sich in privater Trägerschaft; alle anderen Schulen in kommunaler Trägerschaft.

berg beschult. Mit Blick auf die demografische Entwicklung ist diese Zahl in den kommenden Jahren voraussichtlich rückläufig.
Im Hinblick auf den Arbeitsmarkt werden insbesondere in den Abgangsklassen der Sek. I- und Sek. II-Schulen folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Berufsorientierung sowie "Übergang Schule-Beruf": unter dem Vorsitz der Schulaufsicht für den Kreis Heinsberg und der Agentur für Arbeit besteht der Beirat "Schule-Beruf", als Diskussions- und Steuerungsgremium für alle an der Berufswahlorientierung Beteiligten aus dem Kreisgebiet. Im Beirat beraten und informieren Vertreter aller Schulformen Verbände, Kammern und andere Institutionen über Aktivitäten zur Verbesserung im "Übergang Schule-Beruf".

- Qualitätszirkel "Berufsorientierung und Lebensplanung" der Hauptschulen im Kreis Heinsberg: Die Initiative KURS (Kooperationsnetz Unternehmen der Region und Schulen) im Kreis Heinsberg macht aus Schulen und benachbarten Betrieben Lernpartner, die auf der Basis fester Vereinbarungen zum gegenseitigen Nutzen miteinander kooperieren. Schulen und Betriebe werden durch geschulte Koordinatoren beim Aufbau der Partnerschaft unterstützt und in der Zusammenarbeit begleitet. Im Kreis Heinsberg beteiligt sich eine Vielzahl von Schulen am KURS-Projekt.

Träger der Jugendhilfe kooperieren mit den Schulen im Kreisgebiet im Rahmen der Arbeitsgruppen für die Sekundarstufe I. Auf der Ebene eines jeden örtlich zuständigen Jugendamtes wurden **Arbeitsgruppen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Jugendhilfe und Schule** gebildet. Um die Kontinuität der Arbeit zu sichern, sind in diese Arbeitsgruppen feste Teilnehmer sowohl der Jugendhilfe als auch der Schulen benannt worden. Die Arbeitsgruppen tagen in der Regel zweimal im Jahr. Inhalte können folgende Themen betreffen:

- verbindliche Vereinbarungen zur Erreichbarkeit der Jugendämter und Schulen (Benennung der jeweiligen Ansprechpartner),
- Information der Jugendämter/Schulen über die Zuständigkeiten des jeweils anderen Bereichs,
- Klärung der Teilnahme von Lehrern an Hilfeplangesprächen (rechtliche und tatsächliche Möglichkeiten),
- Festlegung von Schnittstellen für die Zusammenarbeit sowie Festlegung von Verfahrensabläufen.

Im Rahmen der Schulsozialarbeit sind mit den **Berufskollegs** des Kreises in Erkelenz und in Geilenkirchen Kooperationsvereinbarungen geschlossen worden. Kooperationspartner mit dem Berufskolleg Erkelenz sind das Kreisjugendamt Heinsberg und Stadtjugendamt Erkelenz. Kooperationspartner mit den eigenständigen Berufskollegs Ernährung, Sozialwesen und Technik sowie Wirtschaft sind das Kreisjugendamt Heinsberg und Stadt Geilenkirchen.
Zur Förderung von Lernbehinderten besteht eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem Kreisjugendamt Heinsberg, dem Stadtjugendamt Geilenkirchen und der Mercatorschule in

Gangelt (Förderschule für Lernbehinderte). Die Kooperation mit den Schulen soll mit dem Übergang zum kommunalen Jobcenter 2012 weitergeführt werden.

Jugendamt

Die Träger der Jugendhilfe führen neben der Kooperation mit den Schulen noch weiterführende kooperative Tätigkeiten mit einem Fokus auf den Arbeitsmarkt durch. Im Kreis Heinsberg bestehen neben dem Kreisjugendamt noch 4 Stadtjugendämter (Erkelenz, Geilenkirchen, Heinsberg und Hückelhoven).

Diese Jugendämter haben einen **Arbeitskreis** gebildet, der sich mindestens 2 Mal im Jahr bzw. auch nach gegebenem Anlass versammelt und neben einem fachlichen Austausch auch Vorschläge und Möglichkeiten diskutiert, gemeinsam einheitliche Standards für den Bereich der Jugendhilfe für das gesamte Kreisgebiet zu entwickeln.

Im Arbeitskreis werden ebenfalls gemeinsame Absprachen für die Zusammenarbeit mit der Sozialhilfe (örtlicher und überörtlicher Träger) und der ARGE getroffen, wie beispielsweise

- eine einheitliche Tabelle für die Erhebung von Elternbeiträgen für die Inanspruchnahme von Betreuungsangeboten (Tagespflege und Tageseinrichtungen für Kinder),
- einheitliche Standards für die Gestaltung von Fachleistungsstunden sowie
- einheitliche Leitlinien für die Tagespflege.

Die beschriebenen Kooperationen zeigen, dass die Jugendämter im Kreis Heinsberg bereit sind, ein hohes Maß an Kooperationsbereitschaft sowohl untereinander als auch mit anderen Institutionen zu leisten. Die Kooperation der Jugendämter und deren Vernetzung soll mit dem Übergang zum kommunalen Jobcenter 2012 weitergeführt werden.

Jugendgerichtshilfe

Es findet heute zwischen der ARGE und künftig mit dem kommunalen Jobcenter eine Zusammenarbeit mit der Jugendgerichtshilfe statt. Die „Jugendhilfe im Strafverfahren“ arbeitet in bestimmten Fällen, wie straffällige Jugendliche ohne Schulabschluss, in denen die Einrichtung und Umsetzung von Berufsfindungsmaßnahmen (Praktika, RAG u. a.) auf Vorschlag des Jugendamtes vom Jugendgericht angeordnet worden sind, eng mit der ARGE und der Agentur für Arbeit zusammen.

Diese Zusammenarbeit erfolgt je nach Falllage entweder fernmündlich oder auch gemeinsam in Gespräch- und Beratungsterminen. Mit den Jugendlichen und Sachbearbeitern der ARGE / Agentur für Arbeit werden Möglichkeiten und Ressourcen erörtert, um geeignete Maßnahmen für den jeweiligen Jugendlichen zu installieren. Ferner werden Jugendliche, und Eltern von den Mitarbeitern der „Jugendhilfe im Strafverfahren“ auf Angebote der ARGE und der BA hingewiesen und es werden Kontaktpersonen und Kontaktadressen mitgeteilt. Die Vernetzung und Zusammenarbeit mit der Jugendgerichtshilfe soll mit dem Übergang zum kommunalen Jobcenter 2012 auf diesem Niveau weitergeführt werden

Gesundheitsamt/Sozialpsychiatrischer Dienst

Das Gesundheitsamt verfügt über einen amtsärztlichen Dienst mit Fachärzten sowie über einen Sozialpsychiatrischen Dienst mit einem Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie sowie 8 Sozialarbeitern. Durchgeführt werden, können alle allgemeinmedizinisch, chirurgisch internistisch orientierte Untersuchungen mit zusätzlichen laborchemischen, elektrokardiographischen und spirometrischen, audiometrischen und visumetrischen Untersuchungsmöglichkeiten. Das Gesundheitsamt führt Untersuchungen in seiner Hauptstelle in Heinsberg und in seiner Nebenstelle in Erkelenz mit den oben genannten Bereichen durch. Damit sind eine ortsnahe und kundenorientierte Bearbeitung sowie eine einheitliche Beurteilungspraxis sichergestellt. Kunden aus dem Südkreis, sofern sie einer Untersuchung bedürfen, werden in die Hauptstelle nach Heinsberg geladen.

Zudem hält der Sozialpsychiatrische Dienst an den 3 Standorten Heinsberg, Geilenkirchen und Erkelenz Sprechstunden ab, zu denen eine niedrigschwellige Zugangsmöglichkeit besteht. Darüber hinaus ist eine enge Verknüpfung mit dem Amt für Soziales und Senioren über die Bearbeitung der Schwerbehindertenangelegenheit gewährleistet, da der medizinische Teil der Anträge nach dem Schwerbehindertenrecht durch das Gesundheitsamt in eigener Zuständigkeit mit Hilfe von externen und internen Begutachtungsverfahren bearbeitet werden. Außerdem besteht eine enge Zusammenarbeit in den Bereichen Eingliederungshilfe und Pflegeplanung.

Die Kooperation mit dem kommunalen Jobcenter erfolgt auf folgenden Ebenen:

- Nach Aufforderung durch die Fallmanager erfolgt eine amtsärztliche Untersuchung der Antragsteller, ggf. eine Bewertung vorgelegter ärztlicher Unterlagen nach Aktenlage. Einbezogen werden die hausärztlichen Vorbefunde und ggf. fachärztlichen Befunde und Klinikberichte.
- Nach einem standardisierten Verfahren mit einem vom kommunalen Jobcenter übernommenen Vordruck erhält der Fallmanager eine umfassende arbeitsmedizinisch orientierte Stellungnahme des Gesundheitsamtes für den jeweiligen Kunden. Dabei werden neben den medizinischen die sozialmedizinischen und gesundheitsfördernden Aspekte aufgezeigt.
- Darüber hinaus erfolgt in den allermeisten zu bearbeitenden Fällen eine Rückkopplung mit dem Fallmanager, um das weitere Vorgehen aus medizinisch fachlicher Sicht zu erörtern und Entscheidungsfindungen vorzubereiten und zu erleichtern.
- Anschließend erfolgt stets auch eine Prüfung der Rehabilitationsfähigkeit sowie der Rehabilitationsmöglichkeiten.

Durch die amtsinterne Kooperation wird ein zügiges Bearbeiten der Fragestellungen durch die Fallmanager ermöglicht. Dazu trägt ebenfalls die Kooperation mit den psychosozialen Netzwerken im Kreis Heinsberg und die Vermittlung in weitere spezifische Beratungsstellen (Schwangerschaftsberatung, Suchtberatungsstellen des Kreises sowie des kirchlichen Trägers

Diakonie/Caritas sowie der Mobbingberatung, der AIDS-Beratung und der Erziehungsberatungsstellen) bei. Die Vernetzung und Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsamt/Sozialpsychatrischen Dienst soll mit dem Übergang zum kommunalen Jobcenter 2012 auf diesem Niveau weitergeführt werden

Amt für Soziales und Senioren

Für hilfebedürftige Personen, die Hilfen zum selbständigen Wohnen im Rahmen der Eingliederungshilfe bzw. Hilfe zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten nach dem SGB XII erhalten, wird der Lebensunterhalt zentral beim Kreis Heinsberg, dem Amt für Soziales und Senioren, durch die Erbringung von Grundsicherung und Hilfe zum Lebensunterhalt sicher gestellt. Die Personen, die zwar vorstehend beschriebene Hilfen erhalten, aber nicht dauerhaft erwerbsgemindert sind, erhalten Leistungen nach dem SGB II (Fallmanagement und Lebensunterhalt). Diese Leistungen werden bisher und noch bis zum 31.12.2010 durch Mitarbeiter des dem Amt für Soziales und Senioren angeschlossenen Leistungsteams der ARGE erbracht, dem sowohl kommunale Mitarbeiter (zur ARGE abgeordnete Kreisbedienstete) als auch Bedienstete der Bundesanstalt für Arbeit angehören.
Danach wird ein ganzheitliches Leistungsangebot aus einer Hand gewährleistet und Doppelarbeiten, Ineffizienzen und schlechte Betreuung vermieden. Zudem muss der Kunde nicht wegen der Hilfe zum selbständigen Wohnen in das Amt für Soziales und Senioren des Kreises und wegen der anteiligen KdU zur ARGE kommen, was gerade bei diesen Klienten problematisch sein kann.

In Hilfeplankonferenzen ist ein Mitarbeiter der ARGE anwesend, da diese im Auftrag des Kreises über die Hilfe zum selbständigen Wohnen entscheidet. Diese Lösung ist im Bereich des zuständigen Landschaftsverbandes einmalig und wurde bereits im Gründungsvertrag der ARGE festgehalten. Auch in einem kommunalen Jobcenter sollten diese Leistungen einheitlich bearbeitet werden, so dass die festgestellten positiven Effekte für den Kunden und dessen schnellere Integration erhalten bleiben. Im Zuge der Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 20.12.2007, wonach die Aufgabenwahrnehmung nicht mehr in Form einer „Mischverwaltung“ sondern in getrennter Trägerschaft wahrzunehmen ist, werden nunmehr die SGB II – Leistungsfälle sukzessive in die Bearbeitung der regionalen Leistungsteams der zum 1.1.2011 zu bildenden “Gemeinsame(n) Einrichtung“ überführt. In einem kommunalen Jobcenter könnte diese Leistungsgewährung aus einer Hand, wie sie bisher realisiert wurde und noch bis 31.12.2010 fortgeführt wird, erneut eingeführt werden.

Stabsstelle Frauenförderung und Gleichstellung

Die ARGE Heinsberg arbeitet heute eng mit der Stabsstelle Frauenförderung und Gleichstellung des Kreises Heinsberg zusammen. Die Kooperation besteht aktuell in der Mitgliedschaft des Beirates der ARGE im Kreis Heinsberg. Ziel der Kooperation ist es, die ARGE bei übergeordneten Fragen der Frauenförderung, Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeits- und Weiterbildungsmarkt sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu beraten. Die Zusammenarbeit mit der Stabstelle soll mit dem Übergang zum kommunalen Jobcenter 2012 auf diesem Niveau weitergeführt werden

Migrationsberatungsstelle

Ein positives Beispiel für Kooperationen im Handlungsfeld der Integration und Migration zeigt das „Netzwerk Integration im Kreis Heinsberg“. Es stellt ein Forum für Fachkräfte in diesem Bereich dar und bietet einen professionellen Austausch sowie die Möglichkeit weitere Vernetzung. Mitglieder des Netzwerkes sind unter anderem Vertreter der Migrationsberatung und des Jugendmigrationsdienstes sowie die ARGE. Diese Zusammenarbeit wird in dieser Form ab 2012 mit dem kommunalen Jobcenter weitergeführt und ausgebaut werden.

Thema Integration in der Gesellschaft angekommen

Seit fünf Jahren arbeiten im **Netzwerk Integration im Kreis Heinsberg** Vertreter der unterschiedlichsten Institutionen und Organisationen zusammen

Kreis Heinsberg. Seit fünf Jahren arbeiten im Netzwerk Integration im Kreis Heinsberg Vertreter der unterschiedlichsten Institutionen und Organisationen zusammen. Jetzt bewerteten sie bei einer Rückschau ihre Arbeit und hielten Ausschau, welche Veränderungen und Verbesserungen zukünftig möglich sein könnten. Auch Landrat Stephan Pusch und Sozialdezernentin Liesel Machat nahmen an der besonderen Zusammenkunft teil.

Der Leiter der Integrationsagentur des Diakonischen Werkes, Christian Ehlers, zeigte im evangelischen Gemeindehaus in Erkelenz noch einmal die Entwicklung des Netzwerkes auf. Ob Schulungen, Informationsveranstaltungen oder Sprachkurse, es sei viel Arbeit im Kleinen und Großen geleistet worden. Das Netzwerk zeichne sich durch Konstanz, aber auch Bescheidenheit aus, so Ehlers, man müsse noch viel bekannter werden.

Kreis leistet Unterstützung

Auch der Landrat konstatierte, fünf Jahre seien ein guter Zeitrahmen für eine Zwischenbilanz. Das Thema Integration sei gesellschaftlich angekommen, die Netzwerkarbeit sei nicht hoch genug zu bewerten. Deshalb unterstütze der Kreis auch die Arbeit und bringe sich selbst mit ein. Die Gesellschaft müsse sich noch mehr öffnen und vom schemenhaften Denken herunterkommen, lautete sein Wunsch für die nächsten Jahre.

Lobend wurde von den Teilnehmern herausgestellt, das Netzwerk habe sich aus einer anonymen Telefonnummer entwickelt, man sei miteinander bekannt geworden und habe gemeinsam versucht, Probleme zu lösen. Angeregt wurde, eine Informationsplattform im Internet und in Printform zu schaffen und die Vielzahl von Angeboten, die wenig strukturiert seien, zu straffen und dafür zu sorgen, dass es keine Doppelangebote gebe. Viele Angebote seien nicht genügend bekannt. Es wurde auch angeregt, die Integrationsbeauftragten der Städte und Gemeinden in das Netzwerk aufzunehmen.

Mit Beifall verabschiedet wurde bei diesem Netzwerktreffen Marietheres Mimberg, die für Sprachkurse in Hückelhoven und Geilenkirchen verantwortlich zeichnete. Sie erhielt Blumen von Christian Ehlers.

Schließlich wurde von Barbara Kramer das Projekt „Gangway“ vorgestellt, das nun auch in Übach-Palenberg und Geilenkirchen realisiert wird, nachdem die politischen Beschlüsse für Kostenbeteiligungen vorliegen. Jeweils montags und dienstags arbeite das Integrationsteam in Übach-Palenberg, donnerstags und freitag in Geilenkirchen. Zurzeit werden organisatorische Vorbereitungen getroffen und Kontakte besonders mit Frauen geknüpft. (bast

Wer wirkt mit im Netzwerk Integration im Kreis Heinsberg?

Das Netzwerk Integration im Kreis Heinsberg ist ein Forum für Fachkräfte im Handlungsfeld der Migration und Integration, das einen professionellen Austausch und effektive Vernetzungsmöglichkeiten anbietet.

Der Leiter der Integrationsagentur des Diakonischen Werkes, Christian Ehlers, koordiniert die Mitglieder, zu denen insbesondere Vertreter der Migrationsberatung, des Jugendmigrationsdienstes, der Jugend- und Sozialämter, der Ausländerbehörden, der Argen sowie der Sprach- und Weiterbildungsträger gehören.

Netzwerkpartner sind unter anderen der Integrationsbeauftragte des Kreises Heinsberg, der Regionalkoordinator des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, die Jugendämter, das Kreisgesundheitsamt, die Arge, das Ausländeramt, die Bundesagentur für Arbeit und die drei Sprachkursträger im Kreis sowie die Träger der freien Wohlfahrtspflege.

Wirtschaftsförderungsgesellschaft

Die WFG (Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Heinsberg mbH) arbeitet ebenfalls eng mit dem Kreis Heinsberg in dem Bereich der regionalen Arbeitsmarktpolitik zusammen. Die WFG wird getragen durch den Kreis Heinsberg (als größtem Gesellschafter), allen 10 kreisangehörigen Kommunen und der Kreissparkasse Heinsberg. Als klassische Wirtschaftsförderungseinrichtung bietet die WFG Beratungs- und Serviceleistungen sowohl für Unternehmen im Kreis Heinsberg (Existenzgründer, Bestandsunternehmen und Ansiedlungsinteressenten) als auch für ihre kommunalen Gesellschafter. Der Schwerpunkt der Förderung liegt darin, durch eine Stärkung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft, die Wirtschaftskraft des Kreises Heinsberg nachhaltig zu steigern, und die Wirtschafts- und Sozialstruktur zu verbessern.

Zudem vertritt die WFG die Interessen des Kreises Heinsberg bezüglich der Schnittstelle Wirtschaft und Arbeit in dem dafür etablierten Fachausschuss "Arbeit, Berufliche Bildung und Qualifizierung" der REGIOAachen, dem deutschen Teil der Euregio Maas-Rhein. Die REGIOAachen ist somit ein Teil der regionalen „Gremienarchitektur“ und versteht sich als Partner in der Aachener Region für alle Belange der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit. Ausführliche Erläuterungen zur Kooperation mit diesem Projekt folgen unter dem Punkt Kooperation mit sonstigen Partnern.

Darüber hinaus ist die WFG die offizielle, dauerhafte Anlaufstelle für verschiedene (überwiegend ESF-basierte) Beratungsförderungsprogramme für KMU und außerdem Beratungs-

stelle für den betrieblichen Zugang zum Bildungsscheck-Förderprogramm des Landes NRW. Die Zusammenarbeit mit der WFG soll mit dem Übergang zum kommunalen Jobcenter 2012 auf diesem Niveau weitergeführt werden

2.4.2 Kooperationen mit Trägern der freien Wohlfahrtspflege

Die Träger der Wohlfahrt, mit denen der Kreis Heinsberg auf einer steten Grundlage zusammenarbeitet, sind in dem Trägerverbund der Freien Wohlfahrtspflege im Kreis Heinsberg zusammengefasst und bestehen aus:

- Der Arbeiterwohlfahrt Heinsberg e. V. (AWO)
- Dem Caritasverband für die Region Heinsberg e. V.
- Dem Paritätischen Wohlfahrtsverband Landesverband NRW e. V. Kreisgruppe Heinsberg
- Dem Deutschen Roten Kreuz Kreisverband Heinsberg e. V. und
- Dem Diakonischen Werk des Kirchenkreises Jülich

Es besteht bereits seit Jahren eine Zusammenarbeit zwischen dem Kreis Heinsberg und den Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft der Wohlfahrtsverbände, die bei der Erbringung von Leistungen zur Verbesserung der Situation der Arbeitslosen im Kreis Heinsberg eng zusammenarbeiten. Der Kreis legt großen Wert darauf, diese gute und intensive Zusammenarbeit der letzten Jahre ab 2012 in dieser Art und Weise fortsetzen zu können.

Arbeitsgelegenheiten:

Beispielsweise bei der Schaffung und Betreuung von Arbeitsgelegenheiten und Beschäftigungsstellen sowie im Bereich der Arbeitsmarktprogramme für Betroffene nach dem SGB II (früher BSHG und SGB III). Hierbei bindet der Kreis die Träger der freien Wohlfahrtspflege aufgrund ihrer Sach- und Fachkenntnisse mit in die Arbeit ein.

„U25Aktiv“:

Zudem wurde 2008 das Programm „U25Aktiv“ von der Trägergemeinschaft aus AWO und Caritas Werkstatt Schierwaldenrath entwickelt. Dies ist ein spezielles Programm für unter 25-Jährige mit erhöhtem Bedarf an psychosozialer Betreuung. Das Programm „U25Aktiv“ verfolgt das Ziel, multiple Vermittlungshemmnisse bei jungen Erwachsenen anzubauen und durch passgenaue Angebote die Lebenssituation der jungen Menschen zu stabilisieren. Die Vermittlung von personalen und sozialen Schlüsselkompetenzen soll die Zielgruppe schließlich zur Ausbildungs- oder Arbeitsreife hinführen. Unterstützend zum modularen Aufbau des Programms soll das flankierende Angebot psychosozialer und sozialpädagogischer Begleitung verwendet werden. Zudem werden während der Teilnahme am Programm Betriebspraktika von insgesamt 10 Wochen zur Vorbereitung auf den Berufsalltag durchgeführt. Zur Nachhaltigkeit der Maßnahmen wird eine Nachbetreuung vorangegangener Maßnahmen durch aufsuchende sozialpädagogische Betreuung durchgeführt.

Weitere Kooperationen und Aktivitäten mit den Wohlfahrtsverbänden finden in folgendem Rahmen statt:

- jährlicher Austausch des Landrates und den Wohlfahrtsverbänden anlässlich der Spendenübergabe der Kreissparkasse
- regelmäßige Berichterstattung über Dienstleistungsangebote der einzelnen Träger oder der Trägerverbunde
- jeder Wohlfahrtsverband ist ein beratendes Mitglied im Ausschuss
- regelmäßige Teilnahme an Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft der Wohlfahrtsverbände
- Besuch von Maßnahmen
- jährliche Teilnahme der Sozialdezernentin an den Auswertungen des Jahresberichtes der Schuldnerberatung

2.4.3 Kooperationen mit der Agentur für Arbeit Aachen

Mit der Agentur für Arbeit wurden in der Vergangenheit vielfältige Kooperationen eingegangen. Zu benennen ist hier beispielsweise die Einholung medizinischer Gutachten über die Agentur für Arbeit Aachen sowie auch die Zusammenarbeit im Reha-Management. In Zukunft werden diese Aufgaben jedoch vom Gesundheitsamt des Kreises Heinsberg übernommen. Bei der Erstellung psychologischer Gutachten wird das kommunale Jobcenter zukünftig mit niedergelassenen Ärzten kooperieren. Im Bereich der Ausbildungsstellenvermittlung und der Berufsberatung sowie bei sonstigen Schnittstellen werden die Agentur für Arbeit und der Kreis Heinsberg zu gegebener Zeit über Kooperationen verhandeln. Bestehen bleibt auch die Kooperation im Bereich des Übergangs von Kunden vom SGB III-Rechtskreis zum SGB II-Bereich. Detaillierte Ausführungen zum beabsichtigten Ablauf der Zusammenarbeit sind im Kapitel 1.3 Bisherige Verknüpfung der kommunalen Eingliederungsleistungen mit Leistungen der Agenturen für Arbeit und künftige Ausgestaltung erläutert.

2.4.4 Kooperationen mit sonstigen Partnern

Optionskommune Kreis Düren

Es liegt bereits eine Absichtserklärung des Kreises Düren vor, mit der zukünftigen Optionskommune Heinsberg in den Bereichen arbeitsmarktpolitisches Engagement, Controlling, IT sowie Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, eng zusammenzuarbeiten.
Folgende Aktivitäten lassen sich bereits konkret beschreiben:

- Weiterführung und Ausbau der Zusammenarbeit in Arbeitsmarktprogrammen wie z. B. derzeit Perspektive 50 + - Beschäftigungspakte für Ältere
- Austausch offener Stellen im jeweiligen Kreis
- Austausch und Vergleich von steuerungsrelevanten Kennzahlen
- Bei Nutzung gleicher Fachanwendung: Gemeinsame Weiterentwicklung und Abstimmung mit den Anbietern
- Gemeinsame Aktivitäten bei der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Austausch von Qualifizierungskonzepten, Nutzung gleicher Bildungsanbieter oder Durchführung gesonderter Schulungen für den Verbund.
- Erstellung von Bearbeitungshinweisen für die Leistungssachbearbeitung

Diese Auflistung ist nicht abschließend und kann durch weitere Aktivitäten ergänzt werden.
Die beiden Landräte treffen sich jährlich, um die Zusammenarbeit und die Wirkung der Kooperation zu bewerten und das weitere Vorgehen abzustimmen.

REGIOAachen
Die REGIO Aachen bildet den deutschen Teil der Euregio Maas-Rhein und stellt einen freiwilligen Zusammenschluss der Kreise Aachen, Düren, Euskirchen und Heinsberg sowie der kreisfreien Stadt Aachen dar. Ferner gehören der REGIO Aachen e.V. eine Vielzahl von Kommunen aus den genannten Kreisen sowie Verbände und gesellschaftliche Organisationen an.

Die WFG (Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Heinsberg mbH) vertritt die Interessen des Kreises Heinsberg bezüglich der Schnittstelle Wirtschaft und Arbeit in dem dafür etablierten Fachausschuss "Arbeit, Berufliche Bildung und Qualifizierung". Der Ausschuss, dessen Geschäftsstelle durch die Regionalagentur Aachen geführt wird, versammelt sich 3-6 Mal jährlich und befindet im Wesentlichen über thematische Schwerpunktsetzung bei der regionalisierten Verwendung entsprechender Fördermittel des Landes (bzw. aus ESF-Kofinanzierungen). In diesem Zusammenhang bewertet er auch entsprechende Förderanträge von Trägern oder Unternehmen für die eigentlichen Bewilligungsgeber.

Zudem besteht eine Mitarbeit von Vertretern des Kreises Heinsberg im Regionalbeirat „Arbeitsmarktpolitik“ sowie im Lenkungsausschuss der REGIOAachen.

Volkshochschule
Die Anton-Heinen-Volkshochschule (VHS) des Kreises Heinsberg ist der größte Dienstleister im Bereich der Weiterbildung im Kreis Heinsberg. Sie ist zuständig für alle 10 Städte und Gemeinden im Kreis Heinsberg. Als Flächen-Volkshochschule versorgt sie dezentral an vielen verschiedenen Standorten die Bevölkerung mit Weiterbildungsangeboten. Besondere Arbeitsschwerpunkte der VHS im SGB II-Bereich waren bisher:

- Schulabschlussmaßnahmen des Zweiten Bildungsweges,
- Integrationskurse für Menschen mit Migrationshintergrund sowie
- spezifische Zusammenarbeit mit der ARGE bzw. Agentur für Arbeit:
- z. B. „Trainingszentrum Bürokommunikation“ und
- „Arbeiten und Lernen“ als SGB III-Maßnahmen im Auftrag der Agentur für Arbeit und der ARGE.

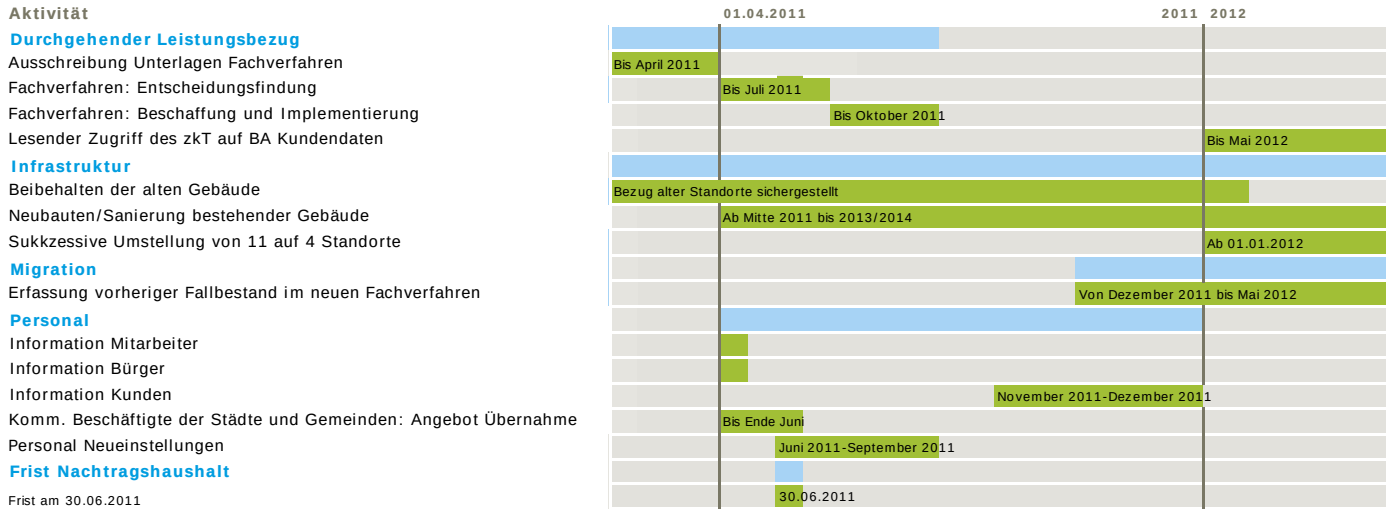
Der Kreis ist darauf Bedacht, die Zusammenarbeit der VHS mit einem zukünftigen kommunalen Jobcenter im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten ab 2012 auf dem heutigen Niveau fortsetzen zu können. Im Rahmen der berufsbezogenen Weiterbildung arbeitet die VHS in vielen Netzwerken, Regionalverbänden und Kooperationen sowie sozialen und kulturellen Initiativen mit. Sie stellt Qualifizierungsmöglichkeiten bereit, die einen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration leisten sowie die Möglichkeiten und Chancen der Menschen auf dem

Arbeitsmarkt verbessern. In der VHS arbeiten ca. 400 qualifizierte und erfahrene Dozenten. Die VHS des Kreises Heinsberg ist zweifach extern qualitätszertifiziert, und zwar nach dem System LQW (Lernerorientierte Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung) und durch den TÜV Rheinland. Außerdem erhielt sie für ihr Projekt "Niederländisch-Deutsches Zentrum für Weiterbildung 2008" den Innovationspreis des Landes NRW.

3. KONZEPT FÜR DEN ÜBERGANG VON DER MISCHVERWALTUNG IN DIE OPTION

3.1 Arbeits- und Zeitplan zur Vorbereitung der Trägerschaft

Die folgende Darstellung illustriert die Eckpunkte des Arbeits- und Zeitplans des Kreises Heinsberg zur Vorbereitung der Trägerschaft:



<u>Durchgehender Leistungsbezug</u>

Die Bundesagentur für Arbeit hat in dem Kommunikationspapier IT-Unterstützung zkT vom 23.07.2010 in Aussicht gestellt, die Auszahlungen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts auf Grundlage der im Jahre 2011 durch die Grundsicherungsstellen getroffenen Entscheidungen auch nach dem Übergang in zkT über die Zahlverfahren der Bundesagentur sicherzustellen. Begrenzt wird die Weiterzahlung durch den Ablauf des Bewilligungsabschnitts, den Eintritt einer tatsächlichen Änderung oder einer sonstigen Bearbeitung des Leistungsfalls durch den zkT im Jahr 2012. Mit der Weiterzahlung kann der schrittweise Übergang der Leistungsfälle unterstützt werden.

In der Praxis bedeutet dies, dass spätestens im Monat Dezember 2011 neben den Neufällen alle Fälle im neuen Fachverfahren zu erfassen sind, in denen eine Fortzahlungsentscheidung ab 01.01.2012 zu treffen ist sowie alle Fälle, in denen eine Änderung der Leistungen ab 01.01.2012 zu berücksichtigen ist. Spätestens im Monat Januar 2012 sind neben den Neufällen alle Fälle im neuen Fachverfahren zu erfassen, in denen eine Fortzahlungsentscheidung oder eine Leistungsänderung ab 01.02.2012 umzusetzen ist.

Fälle, in denen im Jahr 2011 eine Bewilligung für die Dauer von 6 Monaten erfolgte und in denen sich keine Änderung der Leistungen ergibt, werden durch die Bundesagentur noch bis zum Ablauf des Bewilligungsabschnitts ausgezahlt.

In der Praxis ergibt sich dadurch die Möglichkeit, die Erfassung des vorherigen Fallbestandes auf einen Zeitraum 6 Monaten (Dezember 2011 bis Mai 2012) zu verteilen.

Auch sind die Themenbereiche der Immobiliensuche sowie der Mitarbeiter- und Kundeninformation über den Trägerwechsel zu planen. Beide Themenbereiche sind auch in der Auflistung dargestellt.

3.2 Rechtliche und tatsächliche Abwicklung der bestehenden Trägerform

Personal

Den kommunalen Beschäftigten der Städte und Gemeinden wird ein Angebot zur Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Kreis Heinsberg unterbreitet. Details zu dem Umgang mit Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen, unbefristeten Arbeitsverträgen als auch Beamten werden in Kapitel „2.2.4 Anzahl befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse“ dargestellt.

Es soll weiterhin neues Personal angestellt werden, um die entstehenden Mehrbedarfe zu decken. Hier werden im Vorfeld die Stellenbeschreibungen und –bewertungen angefertigt, Ausschreibungen veröffentlicht sowie im Nachhinein Schulungen für das neu angestellte Personal angeboten.

Entsprechend der Handlungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Übergangsmanagement auf die besondere Einrichtung hat der Kreis Heinsberg die folgenden Elemente herausgehoben. Die folgende Tabelle umschreibt die wesentlichen Schritte des Übergangsmanagements im Bereich Personalübergang.

Zielsetzungen	Prozesshandbuch der BA	Maßnahmen	Aktivitäten	Meilensteine / Zeitpunkte
Klärung von Personalfragen	2.1.1 Gesetzlicher Personalübergang	Übergangsmanagement planen, konzipieren und mit den dazugehörenden Maßnahmen umsetzen.	Detailabwicklung für die verschiedenen Mitarbeitergruppen erstellen und in ein Gesamtkonzept überführen.	bis 31.12.2011 Übergangsmanagement; 01.04.2011: Angebot an Personal; 30.06.2011: Ausschreibung (Neues Personal)

Infrastruktur

Die Standorte der besonderen Einrichtung im Kreis Heinsberg sollen von heute elf auf zukünftig vier reduziert werden. Die Amtsleitung wird im Kreishaus angesiedelt. Die Umstellung der Standorte wird unmittelbar nach der positiven Entscheidung über die Zulassung sukzessive vorangetrieben werden. Dabei können auf der einen Seite die alten Gebäude bis Ende 2013 genutzt werden. Auf der anderen Seite werden Umbaumaßnahmen bei den ausgewählten Standorten sowie der Neubau von Gebäuden sofort begonnen werden. Somit ist ein fließender Übergang von der alten zur neuen Standortinfrastruktur gewährleistet.

Die folgende Grafik verdeutlicht die Raumbedarfe, welche im Rahmen der Standortinfrastruktur benötigt wird.

Raumbedarfe	Doppelbüro	Einzelbüro	Besprechungsraum	Sozialraum	Infotheke	Wartebereiche
Standort Heinsberg (Overhead)	13	8	1	1	-	-
Nebenstelle Hückelhoven/Wassenberg	11	30	1	1	1	3
Nebenstelle Heinsberg/Westgemeinden	12	34	1	1	1	3
Nebenstelle Geilenkirchen/Übach-Palenberg	11	32	1	1	1	3
Nebenstelle Erkelenz/Wegberg	11	32	1	1	1	3

Die folgende Tabelle umschreibt die wesentlichen Schritte des Übergangsmanagements im Bereich der Infrastruktur:

Zielsetzungen	**Prozesshandbuch der BA**	**Maßnahmen**	**Aktivitäten**	**Meilensteine / Zeitpunkte**
Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur	5.1 Immobilienmanagement	Bereitstellung bzw. Übernahme der der Gebäude	Raumbedarfsplanung durchführen Raumbelegungsplanung erstellen	
			ggf. Mieterwechsel durchführen Mietverträge prüfen neue Mietverträge abschließen	
	5.2 Inventarmanagement 6.9 Infrastrukturelle Güter u. DL: Übernahme von Verträgen - Verfahren bei Leasingverträgen	Inventarmanagement	Erhebung Inventar Übernahme des Inventars ggf. Bedarfsplanung für zusätzliches Inventar durchführen Beschaffung zusätzliches Inventar einleiten Bestandsaufnahme/Erhebung vor Ort	
	6.10 Klärung der Eigentumsverhältnisse, z. B. Mobiliar		Übernahme der Dienst-Kfz regeln Kreis wird in Zukunft notwendige Fahrzeuge leasen (bisher 3, geplant sind 6-7)	

Zielsetzungen	Prozesshandbuch der BA	Maßnahmen	Aktivitäten	Meilensteine / Zeitpunkte
Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur	7.2.2.3 Netz-Infrastruktur	Übernahme / Einrichtung Netzwerk	vorhandene Netzwerk- und Verkabelungskomponenten prüfen, ggf. physikalisch trennen und auf den eigenständigen Betrieb vorbereiten Im Rahmen der Baumaßnahmen wird die Netz-Infrastruktur gelegt Dateneingabe durch eigenes (Überstunden) und zusätzliches Personal (finanziert aus Übergangskosten)	01.04.2011: Ausschreibung ab 01.10.2011: Parallelbetrieb
	7.2.2.4 Telefone	Übernahme / Einrichtung der Telefonie	vorhandene Telefonie- und Verkabelungskomponenten prüfen, ggf. physikalisch trennen und auf den eigenständigen Betrieb vorbereiten Der Kreis Heinsberg wird die Ausstattung der BA nicht übernehmen und selbst zur Verfügung stellen	
			Übernahme bzw. Neuanschaffung der TK Anlage	
		Sicherstellung der Erreichbarkeit	Abstimmung ÖPNV und Erreichbarkeit der Liegenschaft sicherstellen	

3.3 Überführung des Daten- und Aktenbestandes und des Eigentums in die Trägerschaft der Optionskommune

Die Kundendaten aus dem BA Bestand müssen in eine neue Fachanwendung übertragen werden. Es gibt grundsätzlich die Möglichkeit, dies mit bestehendem Personal und anzuordnenden Überstunden oder mit zusätzlichem, temporär anzustellendem Personal zu bewältigen. Vor dem Hintergrund einer Analyse der Kosten und auch einer Diskussion mit dem bestehenden Personal wird eine Entscheidung Mitte 2011 getroffen werden.

Die zu erwartenden Kosten werden in der folgenden Grafik dargestellt. Es ist heute nicht klar, in welchem Ausmaß die Migration der Daten Arbeit verursachen wird. Dies hängt von vielen

Faktoren, wie z.B. Qualität der Daten, Form der Daten usw. ab. Unter Berücksichtigung des Prinzips der „kaufmännischen Vorsicht“ wird hier somit das Worst-Case Szenario verwendet:

Kostenfaktor	Geschätzter Aufwand
IT-Migration	33.320 € (einmalig – Angebot eines Fachverfahrensherstellers)
Zeitliche Aufwände der Mitarbeiter	2,0 VzÄ, A13 – 149.000 € (einmalig) – *Schätzung einer mittleren Vergütungsgruppe*

Die nun folgenden Planungstabellen für die Umstellung hat der Kreis Heinsberg auf der Grundlage des BA Leitfadens erstellt. Die Detailplanung mit Hinterlegung von Verantwortlichkeiten und Meilensteinen wird nach der Information über die Zulassung erfolgen. Genauere Angaben zu diesem Veränderungsprozess sind im aktuellen Status aus der Sicht des Kreises Heinsberg nicht wirtschaftlich und werden daher unterlassen.

Die folgende Tabelle umschreibt die wesentlichen Schritte des Übergangsmanagements für die Überführung der Daten und Akten:

Zielsetzungen	Prozesshandbuch der BA	Maßnahmen	Aktivitäten	Meilensteine / Zeitpunkte
Bereitstellung der IT-Ausstattung (Hard- und Software)	7.2.1 Gemeinsame Nutzung der BA-IT-Infrastruktur (Mischbetrieb)	Bereitstellung Hardware	Bedarfsplanung Arbeitsplatzstationen incl. Peripheriegeräte und Server vornehmen Beschaffung der Hardware Installation der Hardware Anschluss an das kommunlae Netzwerk	
	7.2.2 Übernahme der IT-Infrastruktur der BA durch zkT			
	7.2.2.1 Übergabe der Geräte			
	7.2.2.2 PC-Arbeitsplatz			
		Bereitstellung Software	Bedarfsplanung durchführen: Betriebssystem Office-Software Software Fachanwendung Software Dokumentenmanagementsystem Auswertungs- und Buchhaltungssoftware Kommunikationssoftware Software für Server und Datensicherung Durchführung der Beschaffung Installation der Software Test der Software	
		Projektmanagement	Projektplanung zur Herstellung der stichtagsbezogenen Arbeitsbereitschaft Installationsplanung Zeitplanung zur Aufstellung der Geräte Mitarbeiterinformation Planung und Durchführung Lasttest	
	7.1.3 Lesender Zugriff auf IT-Verfahren der BA	Zugriff auf IT der BA	Einrichtung eines lesenden Zugriffs auf A2ll Einrichtung eines lesenden Zugriffs auf verbis	
	7.1.3.1 A2LL (Leistungsverfahren)			
	7.1.3.2 VerBIS (Markt und Integration)			
Klärung von Datenschutzfragen		Datenschutzrelevante Fragestellungen klären	Abstimmung Datenschutz mit: Vertreter Softwarehersteller Fachanwendung DSB der BA DSB der Kommune Leitung SGB II Bereich	

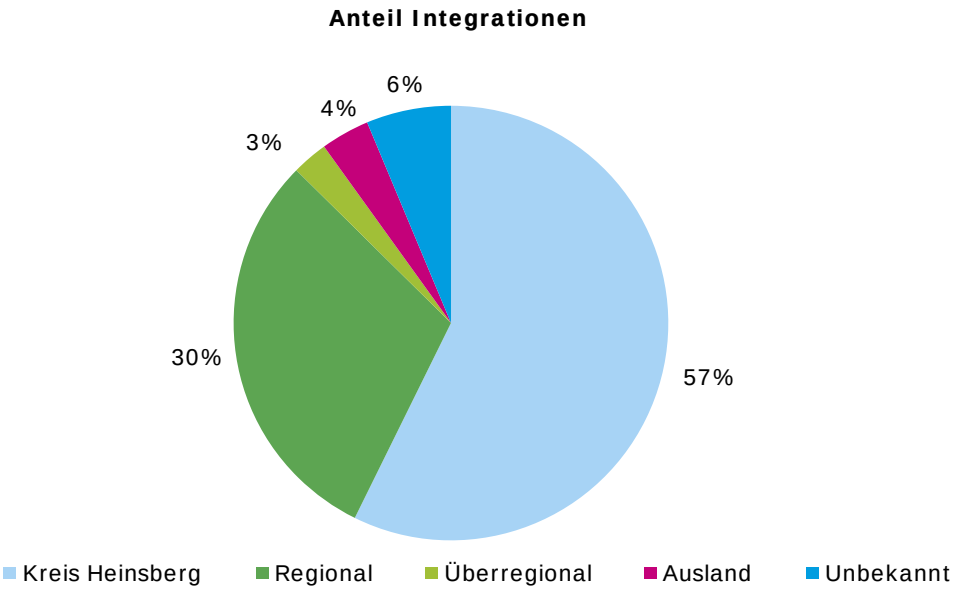
Zielsetzungen	Prozesshandbuch der BA	Maßnahmen	Aktivitäten	Meilensteine / Zeitpunkte
Festlegung eines Übermittlungsschemas	3.1.1.1 Datenübergang	Abstimmung Datenformate	Die zu übernehmenden Datenformate sind mit dem Softwarehersteller der Fachanwendung abzustimmen.	
Übermittlung	7.1.4 Datenbereitstellung aus IT-Verfahren der BA für zkT	Koordinierung der Datenübermittlung	Erstellung eines Konzept zur Aufnahme der bereitgestellten Daten: Kunden- und Bewerberdaten (VerBIS) Daten zur Leistungsgewährung (A2LL / „Datensatz Grundsicherungsdaten im Übergang zu zkT“) Auszahlungsdaten (ERP) Überschneidungsmitteilungen (DALG II) Daten zu SGG und OWi (coLei-PC SGG AlgII und SGBII OWi) Daten zu Unterhaltsleistungen (ULLA)	
	7.1.4.1 Bereitstellung von Kunden- und Bewerberdaten (VerBIS)	Implementierung in die komunale Fachanwendung	Erstellung einer Konzeption zur Migration bzw. Dateneingabe in die kommunale Fachanwendung in Absprache mit dem Softwarehersteller	
	7.1.4.2 Bereitstellung von Daten zur Leistungsgewährung (A2LL / „Datensatz Grundsi-cherungsdaten im Übergang zu zkT“)			
	7.1.4.3 Bereitstellung von Auszahlungsdaten (ERP)			
	7.1.4.4 Bereitstellung von Überschneidungsmitteilungen (DALG II)			
	7.1.4.5 coLei-PC SGG AlgII und coLei-PC SGBII OWi			
	7.1.4.6 Bereitstellung von Daten zu Unterhaltsleistungen (ULLA)			
	3.1.1.2 Abmeldevorgänge			

Zielsetzungen	Prozesshandbuch der BA	Maßnahmen	Aktivitäten	Meilensteine / Zeitpunkte
Sichtung Aktenbestand		Archivakten	Definition der zu archivierenden Akten und Zusammenstellung der passiven und aktiven Akten zu einer Gesamtakte Einlagerung in das Archiv	
		Übernahme Aktenbestand laufende Fälle vorbereiten	Erstellung einer Arbeitshilfe / Checkliste zur Überprüfung der Akten Leistungsakten Integrationsakten Maßnahmeakten Trägerakten Arbeitgeberakten Wiedersprüche / Klagen	
Übernahme der Akten	4.1.3.1 Leistungsakten 4.1.3.2 Prozessakten 4.1.3.3 Übergreifendes 4.1.3.4 Aktenübergabe besonderer Kundengruppen 4.2 Übergang OWi (inkl. DALG II) 4.3.1.2 Besonderheiten Anspruchsübergänge nach § 33 SGB II (Unterhalt) 4.3.1.3 Datenübergang IT (ULLA) 4.3.1.4 Besonderheiten Regress nach § 116 SGB X 4.3.2 Auflösung AD und Fallübergabe 6.2 Übergabe von laufenden und beendeten Fällen mit offenen Forderungen 3.5.2.4 Zeitschiene für die Übergabe	Operative Übernahme des Aktenbestandes durchführen	Übernahmeplanung in Absprache mit der BA erstellen und die operative Übergabe unter Beachtung des Datenschutzes sicherstellen	

4. KONZEPT FÜR EINE ÜBERREGIONALE ARBEITSVERMITTLUNG

Ein oft genanntes fachliches Argument ist die Fähigkeit zur Integration in den bundesweiten Arbeitsmarkt. Wie bereits dargestellt, ist der Kundenstamm der ARGE Heinsberg jedoch nur teilweise für eine nationale Integration geeignet.

Abb. 37: Anteil Integrationen 2009, Jan.-Dez.



Darüber hinaus ist eine Integration im Kreis Heinsberg sowieso bisher in einem Großteil nur regional im eigenen Kreis oder in benachbarten Kreisen erfolgt. Weiterhin stehen mit Produkten von EDV Anbieten, die eine Integration der nationalen Stellenangebote in die jeweiligen Fachanwendungen der Optionskommunen anbieten, Möglichkeiten zur Verfügung, die auch der kleineren Kundengruppe der leicht integrierbaren eHBs den bundesweiten Arbeitsmarkt offen stehen lassen.

<u>Bisherige Einbindung der Kommune in die Arbeits- und Ausbildungsvermittlung</u>
Zunächst werden hier bereits Aussagen in den Kapitel „2.4 Verwaltungskooperationen und Kooperationen mit Dritten“ als auch „1.4.1 Arbeitsmarktpolitische Strategie für die Zeit ab 2012“ getroffen.

Gemäß dem ARGE Gründungsvertrag vom Mai 2005 wurde eine Rückübertragung der Ausbildungsstellenvermittlung durch den Kreis Heinsberg an die ARGE vereinbart und bis dato auch erfolgreich implementiert. Der Kreis hat mit der Agentur für Arbeit Aachen die Möglichkeit erörtert, die Rückübertragung der Ausbildungsstellenvermittlung auf die Agentur fortzuführen, insofern der Kreis die Option wahrnimmt. Die wird zu gegebener Zeit entschieden.

Vermittlung über die Kooperation mit anderen Optionskommunen

Die besondere Einrichtung des Kreises Heinsberg muss weitere Kooperationen anstreben, um einen Zugang zu weiteren offenen Stellen zu ermöglichen. Zum einen sind neue Netzwerke mit benachbarten Optionskommunen aufzubauen (siehe hier die Absichtserklärung), mit denen ein Austausch von offenen Stellen erfolgen kann. Ziel eines solchen Austauschs ist, offene Stellen, die über ein Großprojekt akquiriert werden, mit Hilfe der benachbarten Kommunen zu besetzen. Darüber hinaus sollten die bestehenden Vergleichsringe der Optionskommunen genutzt werden, damit über diese Plattformen ebenfalls offene Stellen ausgetauscht werden können.

Der Arbeitgeberservice des Kreises Heinsberg schließt sich außerdem dem AGS Netzwerk der Optionskommunen an, über welches gemeinsame Stellenbesetzungsprojekte durchgeführt werden können. In diesem Bereich können auch Einzelvermittlungen erfolgen.

Gewährleistung überregionaler Bezüge, Zugang zum überregionalen Stellenmarkt

Nutzung von Fachanwendungen mit Verknüpfung zu Onlinenetzwerken

Der Kreis Heinsberg wird ein eigenes Arbeitsmarktportal betreiben. Dieses Arbeitsmarktportal dient der regionalen und überregionalen Arbeitsvermittlung und kann in den kommunalen Integrationsprozess einbezogen werden. Der Vorteil des Portals besteht insbesondere in der hohe Leistungsfähigkeit und Flexibilität welche die Wettbewerbsnachteile der eHB verringern kann.

Das Produkt „Jobnetzwerk“ der Firma JobCenter Consulting verfügt beispielsweise über ein eine sehr hohe Matchingqualität durch assoziatives Matching mit künstlicher Intelligenz. Zudem kann über eine Schnittstelle in der Fachanwendung auf 2 040 000 offene Stellen, davon ca. 700.000 in Deutschland, zugegriffen werden. Mit diesem Produkt werden die großen kommerziellen Stellenbörsen, die Stellenbörsen von Tageszeitungen sowie ausländische Jobbörsen ausgewertet und in die Datenbank mit einbezogen. Alle Angebote sind zudem in 10 weiteren Sprachen verfügbar, so dass insbesondere Migranten oder Kunden mit Migrationshintergrund Zugang zu offenen Stellen finden.

Ähnliche Leistungen bietet das Produkt „metrajobs“ der Firma Solvecon an. Im Bereich der überregionalen Arbeitsvermittlung können monatlich bis zu 120 000 tagesaktuelle Stellen eingespeist werden, welche die Angebote von Jobbörsen großer Zeitungshäuser und auch die im Internet verfügbaren Stellenmärkte verschiedener Unternehmen umfassen. Auch diese Software hat ein gutes Matchingsystem und ist in 12 Sprachen anwendbar. Zudem verfügt es über eine ausgefeilte Dokumentation und Historie über alle Vermittlungsaktivitäten.

Internationale Arbeitsvermittlung

1. EURES

Über EURES (European Employment Service) wird die Möglichkeit der europaweiten Vermittlung von Bewerbern sichergestellt. EURES ist ein Netzwerk aus öffentlichen Arbeitsverwaltungen bei dem auch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände beteiligt sind. Es umfasst 31 Länder: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich,

Griechenland, Irland, Island, Italien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Schweiz, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, England und Zypern.

In EURES arbeiten Fachkräfte, die Arbeitssuchende und Arbeitgeber informieren, beraten und vermitteln. Um die Verzahnung mit dem EURES sicherzustellen wird der Kreis mit dem zuständigen EURES Berater zusammenarbeiten.

2. Auslandsvermittlung ZAV

Die ZAV ist die Auslandsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit. Ziel der ZAV ist die Eröffnung neuer Jobperspektiven im Ausland, wenn auf dem inländischen Arbeitsmarkt keine Beschäftigungsmöglichkeit bestehen. Die Auslandsvermittlung verfügt über eigene Netzwerke mit ausländischen Arbeitsverwaltungen und ausländischen Betrieben. Hier sind mit der BA nach der Entscheidung über die Zulassung der Option für den Kreis Heinsberg Verhandlungen über die Zusammenarbeit aufzunehmen.

5. KONZEPT FÜR EIN TRANSPARENTES INTERNES KONTROLLSYSTEM ZUR RECHT- UND ZWECKMÄßIGEN LEISTUNGSERBRINGUNG UND MITTELVERWENDUNG

5.1.1 Ausweis im Kommunalhaushalt (Einzel-/ Produktplan o.ä.)
Dieser Punkt wird in Kapitel „2.3.2 Jahresrechnung“ beschrieben.

5.1.2 Bereitstellung personeller Ressourcen
Dieser Punkt wird in Kapitel „2.2.1 Bisherige Entsendung kommunaler Beschäftigter in die Mischverwaltung und geplante Personalschlüssel“ beschrieben.

5.1.3 Einbindung in die Aufbauorganisation der besonderen Einrichtung
Das Amt wird grundsätzlich den Dienstanweisungen des Kreises Heinsberg unterliegen. Dabei werden auch die hier heute geltenden Grundsätze zu Entscheidungsbefugnissen sowie zur Kontrolle und Qualitätssicherung angewandt werden.

Grundsätzlich wird die **operative Verantwortung**, d.h. die Verantwortung für die rechtzeitige, wirtschaftliche und fachlich richtige Aufgabenerledigung, dem mit der jeweiligen Aufgabe betrauten Fallmanager / Sachbearbeiter obliegen. Er ist daher grundsätzlich befugt, die ihm übertragenen Aufgaben ohne Beteiligung Dritter wahrzunehmen und alle Entscheidungen in eigener Verantwortung zu treffen. Die Entscheidungsbefugnis umfasst das Recht und die Pflicht des Bearbeiters, die ihm übertragenen Fälle selbständig und abzuschließend zu bearbeiten. Mit seiner Entscheidung übernimmt der Bearbeiter die persönliche Verantwortung für die Maßnahme. In besonderen oder schwierigen Einzelfällen wendet sich der Bearbeiter an seine Teamleitung oder den zuständigen Widerspruchssachbearbeiter.

Soweit durch Regelung der Amtsleitung oder des jeweiligen Teamleiters eine abweichende Regelung im Einzelfall vorgesehen ist, so ist diese zu beachten.

Vor diesem Hintergrund der eigenverantwortlichen Aufgabenerledigung wird **keine prozessabhängige Kontrolle** des Fallmanagers / Sachbearbeiters durchgeführt. Es soll vielmehr eine prozessunabhängige Kontrolle durch die Teamleitung erfolgen, anhand derer Fehlentwicklungen in der Bearbeitung möglichst frühzeitig erkannt und gelöst werden können. Die prozessunabhängige Kontrolle erfolgt nach dem Zufallsprinzip anhand der aktuellen Falllisten.

Es werden weiterhin folgende Grundsätze zur **allgemeinen Qualitätssicherung** angewandt: Die Erkenntnisse aus den Widerspruchsverfahren werden detailliert ausgewertet. Zwischen den Mitarbeitern der Widerspruchsstelle und den Fallmanagern / Sachbearbeitern findet ein regelmäßiger Austausch (einzelfallbezogen) statt. Insbesondere informiert die Widerspruchsstelle die Mitarbeiter vor Ort im Falle einer Abhilfe, welche Umstände sie zu der Entscheidung bewogen haben. Der Fachbereich Recht informiert die Fachbereichsleitung Fallmanagement und Leistungsgewährung umgehend, sobald Fehlerschwerpunkte im Rahmen der Fallbearbeitung erkannt werden.

Auch wird die Rechtssprechung mit dem gleichen Erkenntnisinteresse ausgewertet. Die Teamleitung Recht berichtet so regelmäßig über die im Rahmen von Klageverfahren oder durch Auswertung der Rechtsprechung gewonnene Erkenntnisse.

Weiterhin wird eine kontinuierliche Fortbildung der Mitarbeiter angestrebt, um Fehlerschwerpunkte fachlicher Art minimieren zu können. Ein Überblick über das Qualifizierungskonzept des Kreises Heinsberg wird in Kapitel „2.2.2 Qualifizierungspläne, interne und externe Schulung“ gegeben.

5.1.4 Effizienz und Wirtschaftlichkeit der Verwaltungsführung

Der Kreis Heinsberg ist der wirtschaftlichen Verwaltungsführung gesetzlich verpflichtet. Die Wirtschaftlichkeit wird bei der Aufgabenwahrnehmung durch den Kreis durch Prüfgruppen des BMAS, den Bundesrechnungshof, den Landesrechnungshof sowie das eigenen RPA geprüft, so dass erforderliche Anpassungsmaßnahmen schnell identifiziert werden können.

5.1.5 Anschlussmöglichkeit an das Haushalts-/ Kassen- und Rechnungswesen des Bundes

Im § 30 der KoA-VV ist geregelt, dass ermächtigte zugelassene kommunale Träger Haushaltsmittel des Bundes bewirtschaften und über das HKR-Verfahren des Bundes Mittel abrufen können.

Der Anschluss an das HKR-Verfahren des Bundes erfolgt im Falle der Zulassung über das TESTA-Netz, mit welchem der Zugang zum Server des Zentrums für Informationsverarbeitung (ZIVIT) sicherzustellen wäre. Das TESTA-Netz ist nach Auskunft des Amtes 10 (EDV-Stelle) bereits jetzt Verfahrensbestandteil verschiedener Anwendungen beim Kreis Heinsberg.

Zu gegebener Zeit würde das entsprechende Antragsverfahren über die zuständige Bundeskasse eingeleitet. Die zur ordnungsgemäßen Anwendung des HKR-Verfahrens erforderlichen organisatorischen Strukturen und bzw. Unterverfahren werden dann zwischen dem mit der Leistungserbringung zuständigen Fachbereich und dem Amt für Finanzwirtschaft und Beteiligungen festgelegt. Die mit dem Verfahren bzw. den Unterverfahren zu betrauenden Personen werden benannt und nach Abstimmung mit dem zuständigen HKR-Verfahrensbeauftragten geschult.

Die Rechnungslegung erfolgt auf der Grundlage der einschlägigen Bestimmungen der Gemeindehaushaltsverordnung (§§ 27 – 31 GemHVO). Hierzu hat der Kreis Heinsberg eine ergänzende Dienstanweisung erlassen. Der Rechnungslegung würden im Fall der Zulassung die aus dem Fachverfahren differenziert je Leistungsempfänger und Leistungsart generierten Zahlungen zu Grunde gelegt. Diese werden getrennt nach Finanzierung (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 bzw. Nr. 2 SGB II) im Kreishaushalt verbucht.

Die Rechnungslegung würde auf der Grundlage der einschlägigen Bestimmungen der Bundeshaushaltsordnung (§§ 70 bis 72 und 74 bis 80 BHO), sowie unter Berücksichtigung der hierzu ergangenen Verwaltungsvorschriften für Zahlungen, Buchführung und Rechnungslegung erfolgen. Der Rechnungslegung würden die gem. dem oberen Textabschnitt dieses Kapitels generierten und im Kreishaushalt getrennt dargestellten durch den Bund zu finanzierenden Leistungen zu Grunde gelegt.

5.1.6 Prozesse interner und externer Prüfung, Kontrolle der Zahlungsströme, Anwendung 4-Augen-Prinzip, Einbindung der Gemeindeprüfungsanstalt

Hier ist zunächst auf die Struktur des Anordnungswesens beim Kreis Heinsberg einzugehen. Durch die Dienstanweisung über das Anordnungswesen im Kreis Heinsberg wird auf die strikte Trennung zwischen Feststellungs- und Anordnungsbefugnis größtes Augenmerk gelegt. In aller Regel wird das Feststellungsverfahren im Fachamt, das Verfahren der Anordnung dagegen im Dezernat für Finanzen ausgeführt. Damit ist das Vier-Augen-Prinzip gewahrt.

Weiterhin soll auf drei Ebenen zukünftig Prüfungen durchgeführt werden:

1. regelmäßiger Beobachtung der Aufgabenerledigung im Rahmen des Tagesgeschäftes
2. planmäßige Prüfungen
3. Intervallprüfungen nach geschäftspolitischen Schwerpunkten.

<u>1. Beobachtung im Rahmen des Tagesgeschäfts</u>

Diese Beobachtung umfasst die folgenden Arbeitsvorgänge:

- die Sichtung des Posteinganges, der Widerspruchsbescheide, Klagestellungnahmen und anderen wichtigen Schriftverkehrs
- die anlassbezogene Aktenprüfung, i.d.R. aufgrund einer Beschwerde, der Anzeige eines Falles des Leistungsmissbrauches oder eines Vortrages des Mitarbeiters oder Kunden
- das Kundenreaktionsmanagement
- mind. monatliche Dienstbesprechungen unter Mitwirkung der Widerspruchsstelle
- gelegentliche Mitarbeitergespräche, entweder anlassbezogen oder periodial
- regelmäßige Fachschulungen

<u>2. Planmäßige Prüfungen</u>

Die Planmäßigen Prüfungen beziehen sich auf

- vorrangige Ansprüche, insbesondere Kinderwohngeld, KIZ und Wohngeld etc.
- Berücksichtigung von Einkommen, Unterhaltssachbearbeitung, Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen
- Durchsicht der erlassenen Widerspruchsentscheidungen nach ggf. vorliegenden Stattgabegründen
- Vermögensprüfungen, insbesondere von Grundstücken

Planmäßige Überprüfungen erfolgen vor diesem Hintergrund vierteljährlich bzgl.

- der Bearbeitungsrückstände
- Fallzahlenentwicklung
- 15 Aktenprüfungen
- der Bearbeitungszeiten.

Es muss im Zuge der Übernahme aller Aufgaben nach dem SGB II mit der Amtsleitung der zu schaffenden Einrichtung in eine Diskussion eingetreten werden, ob und ggf. wie innerhalb der Organisationseinrichtung gesonderte Prüfungsinstanzen und Wertgrenzen für Entscheidungen eingeführt oder übernommen werden. Die Tatsache, dass derzeit bei der ARGE keine solchen Wertgrenzen bestehen, macht eine umgehende Entscheidung hierüber derzeit entbehrlich.