



Niederschrift

über die

Sitzung des Sozialausschusses

Sitzungsdatum: Montag, den 21.10.2013
Beginn: 14:00 Uhr
Ende: 16:00 Uhr
Ort, Raum: Landratsamt Würzburg, Zeppelinstraße 15, Sitzungssaal II, im Haus II

Anwesend waren:

Landrat

Nuß, Eberhard

Mitglieder der CSU Fraktion

Jungbauer, Björn
Konrad, Gaby
Kuhn, Barbara
Schraud, Rosalinde
Zorn, Matthias

Mitglieder der SPD Fraktion

Mann, Wolfgang
Rüger, Otto

Mitglieder der BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Fraktion

Pumpurs, Eva

Mitglieder der UWG-FW Fraktion

Rost, Peter Dr.

Mitglieder der FDP

Kuhl, Wolfgang

Stellvertreter

Götz, Eberhard
Hügelschäffer, Karl
Metzger, Alois

Vertretung für Frau Marion Reuther
Vertretung für Herrn Alfred Endres
Vertretung für Frau Lioba Kinzinger

Schriftführer/in

Welscher, Waltraud

Außerdem anwesend:

Vertreter der Medien

vom Landratsamt:

Herr Huppmann
Herr Schumacher
Herr Kothe
Frau Schorno
Frau Rottmann-Heidenreich

Abwesend/Entschuldigt:

stellv. Landrat

Schäfer, Elisabeth
Wolfshörndl, Stefan
Joßberger, Ernst

Mitglieder der CSU Fraktion

Endres, Alfred

Mitglieder der SPD Fraktion

Linsenbreder, Eva
Reuther, Marion

Mitglieder der UWG-FW Fraktion

Kinzinger, Lioba

Tagesordnung:

Öffentlicher Teil

1. Änderung in der Besetzung des örtlichen Beirats für das Jobcenter des Landkreises Würzburg **FB 32/048/2013**
2. Sprechtag des Jobcenters an der Dienststelle Ochsenfurt **FB 32/049/2013**
3. Zielerreichung 2012 und Ausblick für 2013 **FB 32/050/2013**
4. Erhebung beispielhafter Ansätze für die existenzsichernde und nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen **FB 32/051/2013**
5. Zwischenbericht zur Umsetzung der Potenzialanalyse **FB 32/052/2013**
6. Personelle Entwicklung im FB 32 - Jobcenter Landkreis Würzburg **FB 32/053/2013**
7. Änderung bei der Zielsteuerung und Zielvereinbarung **FB 32/054/2013**

Landrat Eberhard Nuß begrüßt alle anwesenden Kreisrätinnen und Kreisräte, alle Gäste, die Damen und Herren der Verwaltung sowie die Vertreterin der Medien.

Er stellt fest, dass die Einladung zu dieser Sitzung form- und fristgerecht zugegangen ist und mit der Tagesordnung Einverständnis besteht.

Sozialausschuss	Termin 21.10.2013	Vorlage: FB 32/048/2013
		TOP 1
		öffentlich

Fachbereich: Jobcenter Landkreis Würzburg / Sozialhilfe

Betreff:

Änderung in der Besetzung des örtlichen Beirats für das Jobcenter des Landkreises Würzburg

Sachverhalt:

In seiner Sitzung vom 17.10.2011 hat der Sozialausschuss des Landkreises Würzburg dem Kreistag des Landkreises Würzburg empfohlen, die auf Vorschlag der nach § 18 d SGB II Beteiligten benannten Vertretung in den örtlichen Beirat zu berufen. Der Empfehlung ist der Kreistag in seiner Sitzung vom 02.12.2011 gefolgt.

Im Nachhinein wurde u.a. seitens der IHK Würzburg-Schweinfurt mitgeteilt, dass deren Vertretung anstelle von Herrn Hauptgeschäftsführer Rudolf Trunk künftig durch Herrn Oliver Proske wahrgenommen werden soll. Auf Empfehlung des Sozialausschusses (Sitzung vom 18.02.2013) hat der Kreistag in seiner Sitzung vom 22.03.2013 der Änderung zugestimmt. Mit Schreiben vom 06.06.2013 hat die IHK Würzburg-Schweinfurt im Zuge einer innerbetrieblichen Umstrukturierung gebeten, anstelle von Herrn Oliver Proske Frau **Maresa PFEUFFER** in den Beirat aufzunehmen.

Der Sozialausschuss wird gebeten, die vorgenannte Änderung in der Besetzung des örtlichen Beirats für das Jobcenter des Landkreises Würzburg zur Kenntnis zu nehmen und dem Kreistag zu empfehlen, dieser zuzustimmen.

Beschlussvorschlag:

Der Sozialausschuss empfiehlt dem Kreistag der von der Verwaltung vorgetragenen Änderung in der Besetzung des örtlichen Beirats für das Jobcenter des Landkreises Würzburg zuzustimmen.

Beschluss:

Der Sozialausschuss empfiehlt dem Kreistag der von der Verwaltung vorgetragenen Änderung in der Besetzung des örtlichen Beirats für das Jobcenter des Landkreises Würzburg zuzustimmen.

Ergebnis: einstimmig beschlossen

Beschluss-Nr.: SA/2013.10.21/Ö-1

Welscher
Protokollführer/in

Nuß
Vorsitzende/r

Sozialausschuss	Termin 21.10.2013	Vorlage: FB 32/049/2013
		TOP 2
		öffentlich

Fachbereich: Jobcenter Landkreis Würzburg / Sozialhilfe

Betreff:

Sprechtage des Jobcenters an der Dienststelle Ochsenfurt

Sachverhalt:

Wie dem Sozialausschuss in seiner Sitzung am 18.02.2013 mitgeteilt, hat das Jobcenter des Landkreises Würzburg ab 2013 einen Sprechtag an der Dienststelle Ochsenfurt, Kellerei-straße 11, eingerichtet.

Der zum Jahresbeginn eingerichtete Sprechtag des Jobcenters - Landkreis Würzburg an der Dienststelle Ochsenfurt wurde mit Ende April 2013 eingestellt. Wie eine Auswertung der Sprechtage der Monate Januar mit April ergeben hat, wurde die Beratungs- und Antragsabgabe-Möglichkeit von den Bürgern im südlichen Landkreis nur in sehr geringem Umfang in Anspruch genommen.

Antragsunterlagen für die Bewilligung von Arbeitslosengeld II können jedoch weiterhin in Ochsenfurt abgegeben werden. Seit Mai werden die Unterlagen in der Zulassungsstelle im Nebengebäude entgegengenommen.

Der Sozialausschuss nimmt von den Ausführungen der Verwaltung Kenntnis.

Ergebnis: zur Kenntnis genommen

Beschluss-Nr.: SA/2013.10.21/Ö-2

Welscher
Protokollführer/in

Nuß
Vorsitzende/r

Sozialausschuss	Termin 21.10.2013	Vorlage: FB 32/050/2013
		TOP 3
		öffentlich

Fachbereich: Jobcenter Landkreis Würzburg / Sozialhilfe

Betreff:

Zielerreichung 2012 und Ausblick für 2013

Sachverhalt:

Laut Zielvereinbarung zwischen dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen und dem Landkreis Würzburg als zugelassenem kommunalen Träger nach § 6 a SGB II zur Erreichung der Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende durch das Jobcenter des Landkreises Würzburg im Jahr 2012 sollte das Jobcenter des Landkreises Würzburg folgende Ziele erreichen:

1. Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Ziel ist es, dass erwerbsfähige Leistungsberechtigte ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten, damit die Hilfebedürftigkeit insgesamt verringert wird. Für die Nachhaltung der Erreichung dieses Ziels wird im Vergleich zum Vorjahr die Entwicklung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt im Rahmen eines qualitativ hochwertigen Monitorings beobachtet.

2. Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Ziel ist es, Hilfebedürftigkeit durch Erwerbstätigkeit zu vermeiden oder zu beseitigen. Zielindikator ist die Integrationsquote. Das Ziel ist im Jahr 2012 erreicht, wenn sich die Integrationsquote des Jobcenters des Landkreises Würzburg um 11,9 % im Vergleich zum Vorjahr erhöht.

3. Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Ziel ist es, ein besonderes Augenmerk auf diejenigen Leistungsberechtigten zu legen, die bereits länger im Leistungsbezug sind bzw. ein entsprechendes Risiko aufweisen. Damit soll ein Beitrag zum generellen Ziel des SGB II geleistet werden, die Dauer des Hilfebezugs zu verkürzen. Das Ziel ist im Jahr 2012 erreicht, wenn der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehern beim Jobcenter des Landkreises Würzburg gegenüber dem Vorjahr um 5,0 % sinkt.

Des Weiteren wurde vereinbart, dass das StMAS und der Landkreis Würzburg unterjährig in regelmäßigen Abständen Dialoge zur Entwicklung der Zielindikatoren sowie im zweiten Quartal 2013 einen Dialog zu den Jahresergebnissen 2012 des Jobcenters des Landkreises Würzburg führen.

Entsprechend dieser Vereinbarung ist das StMAS mit Schreiben vom 18.07.2012 in den Dialog eingetreten und hat um Stellungnahme bis 03.08.2012 gebeten. Ergänzende Auskünfte wurden seitens des StMAS mit Schreiben vom 06.08.2012 eingeholt. Zu den bei der Bearbeitung unseres Schreibens vom 26.07.2012 aufgeworfenen Fragen haben wir mit Schreiben

vom 05.09.2012 Stellung genommen. Das Dialoggespräch zur Zielnachhaltung fand am 17.09.2012 beim StMAS in München statt. Das Ergebnis des durchgeführten Dialogs zur Zielnachhaltung hat das StMAS im Schreiben vom 19.09.2012 festgehalten. Ein Abdruck dieses Schreibens ging auch an den Bayerischen Landkreistag.

Im Ergebnis des durchgeführten Dialogs zur Zielnachhaltung ist stichpunktartig festzuhalten:

1. Die aktuellen Vergleiche ergaben bzgl. der meisten Kennzahlen und Ergänzungsgrößen Hinterplätze im Vergleichstyp (meist letzte und vorletzte Plätze).
2. Die personelle Ausstattung des Jobcenters Landkreis Würzburg im Bereich Markt und Integration steht (trotz erreichter Verbesserungen der jüngsten Vergangenheit) deutlich hinter der Ausstattung anderer Jobcenter zurück
3. Das StMAS gelangt zu dem Schluss, dass die deutlich unterdurchschnittlichen Kennzahlergebnisse des Jobcenter Landkreis Würzburg maßgeblich auf die personelle Unterausstattung im Bereich Markt und Integration zurückzuführen sind.

Das StMAS regt unter Ziffer 4 seines Schreibens vom 19.09.2012 dringend an, die personelle Ausstattung im Bereich Markt und Integration durch Schaffung zusätzlicher Stellen zu verbessern (wobei die Stellen nicht zu Lasten anderer Bereiche des Jobcenters gehen sollen):

- Mindestens drei Stellen Sachbearbeitung (Fallmanagement/Arbeitsvermittler)
- zuzüglich eine volle Stelle Teamleiter
- = insgesamt 4 Stellen.

Im Hinblick auf die Anregung des StMAS wurde mit Schreiben vom 24.09.2012 gebeten, die vier Stellen zusätzlich zu schaffen bzw. freie Planstellen heranzuziehen und dem Fachbereich 32 alsbald entsprechendes Personal zur Verfügung zu stellen.

Ergänzend wurde noch auf folgendes hingewiesen:

- a) Im Jahr 2011 hat der Landkreis Würzburg 357.867,00 € aus dem Verwaltungsbudget und 521.186,00 € aus dem Eingliederungsbudget – also insgesamt 879.053,00 € an den Bund zurückgegeben. Im Jahr 2012 werden sich nach einer Hochrechnung die zurückzugebenden Mittel voraussichtlich auf ca. 630.000,00 € (Verwaltungsbudget 170.000,00 € und Eingliederungsbudget 460.000,00 €) belaufen. Die Mittel des Eingliederungsbudgets können teilweise problemlos in das vom Bund zur Verfügung gestellte Verwaltungsbudget umgebucht und somit zur Finanzierung des Personals eingesetzt werden. Selbst die Firma IMAKA zeigte bei der Präsentation ihrer Potenzialanalyse – ebenso wie nunmehr auch das StMAS - bezüglich der Rückgabe von Mitteln aus dem Verwaltungs- und Eingliederungsbudget Unverständnis.
- b) Ausgehend von dem in Variante 3 seitens der Firma IMAKA in ihrer Potenzialanalyse vom 24.04.2012 festgestellten Personalbedarf von insgesamt 46,19 VZÄ würde der Personalstand bei einer Aufstockung - wie vom StMAS in seinem Schreiben vom 19.09.2012 dringend angeregt - um 4 Stellen noch mit ca. 1 VZÄ unter dem von IMAKA auf der Basis der Personalschlüssel für gemeinsame Einrichtungen und anderer zugelassener kommunaler Träger in der Variante 2 ermittelten Personalbedarf in Höhe von 51,01 VZÄ liegen.
- c) Obwohl im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsagentur Würzburg arbeitsmarktpolitisch nahezu von „Vollbeschäftigung“ gesprochen werden kann, hat dies lediglich Auswirkungen

auf den SGB III-Bereich (ALG I), nicht jedoch auf den Bereich des SGB II (ALG II). Die Bedarfsgemeinschaften (Berechnungsgrundlage für den Personalbedarf im Bereich der Leistungsgewährung) haben sich beim Jobcenter Landkreis Würzburg von Januar 2012 bis einschließlich Juni 2012 lediglich um 4 (von 1721 auf 1717) vermindert. Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (Berechnungsgrundlage für den Personalbedarf im Bereich der Integration) hat sich im SGB II-Bereich beim Jobcenter Landkreis Würzburg in diesem Zeitraum jedoch von 1946 um 226 auf 2172 erhöht. Insbesondere im Bereich der Langzeitarbeitslosen hat sich die Kundenstruktur gefestigt. Die Integration dieses „arbeitsmarktfernen“ Kundenstammes ist deutlich erschwert, bedarf eines erheblich höheren zeitlichen Aufwandes und ist somit wesentlich personalintensiver.

Der Anregung des StMAS hinsichtlich der personellen Ausstattung im Bereich Markt und Integration durch Schaffung von 4 zusätzlichen Stellen wurde insoweit entsprochen, als zum 01.01.2013 neben der Besetzung zweier vakanter Stellen zusätzlich entsprechendes Personal eingestellt worden ist.

Mit Schreiben vom 24.05.2013 ist das StMAS in den in § 4 der Zielvereinbarung vereinbarten Dialog zu den Jahresergebnissen 2012 eingetreten und hat dem Jobcenter Landkreis Würzburg die ausgehärteten Daten für das Jahr 2012 mitgeteilt. Die in vorgenannten Schreiben genannten Ergebnisse können festgehalten werden, wobei diese Ergebnisse auch aus Sicht des StMAS durch die seitens des Landratsamtes und des Jobcenters 2012 eingeleiteten Maßnahmen zur Optimierung natürlich nicht mehr beeinflusst werden konnten.

Zusammenfassend ist festzuhalten:

Für Ziel 1: (Verringerung der Hilfebedürftigkeit)

Obwohl für Ziel 1 kein konkreter Zielwert vereinbart wurde kann festgestellt werden, dass die **Hilfebedürftigkeit** beim Jobcenter Landkreis Würzburg **gesunken** ist. Die Ergebnisse im Vergleich zu anderen bayerischen Jobcentern und Jobcentern im Vergleichstyp 9 (63 Jobcenter) waren allerdings **deutlich unterdurchschnittlich**, weshalb das Jobcenter Landkreis Würzburg trotz **erfreulicher Verbesserungen** im Jahresverlauf 2012 eine Platzierung am unteren Rande des Vergleichstyps 9 (Platz 58 von 63 Jobcentern) einnimmt.

Für Ziel 2: (Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit)

Das Jobcenter Landkreis Würzburg hat die für das Jahr 2012 **vereinbarte Steigerung der Integrationsquote** – wie im Übrigen die große Mehrheit der Jobcenter in Deutschland – **nicht erreicht**. Die **Zielverfehlung** an sich bewertet das StMAS aus verschiedenen Gründen unkritisch, stellt aber bedauerlicherweise auch fest, dass im Jahr 2012 die Potenziale zur Erreichung von Ziel 2 im Landkreis Würzburg bei weitem **nicht so umfassend ausgeschöpft** wurden **wie andernorts** in Bayern und vor allem im Vergleichstyp 9. Das StMAS identifizierte bereits beim Zielnachhaltengespräch im September 2012 als Ursache des deutlich unterdurchschnittlichen Ergebnisses u.a. eine im Jahr 2012 **verbesserungsbedürftige Personalausstattung im Team Integration**. Diese Situation wurde im **1. Quartal 2013 behoben**, durchgreifende positive Wirkungen konnten im Jahresergebnis 2012 deshalb nicht mehr erwartet werden.

Für Ziel 3: (Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug)

Das Jobcenter Landkreis Würzburg hat die vereinbarte Reduzierung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern um 4,0 % **erreicht** bzw. mit einer Senkung um 6,6 % **deutlich übertroffen**. Im Ergebnis weist das StMAS allerdings darauf hin, dass das vereinbarte Ziel 3 von der großen Mehrzahl der Jobcenter erreicht bzw. in vielen Fällen sogar weit übertroffen

wurde. Das Jobcenter Landkreis Würzburg erzielte bei K 3 einen Wert, der über den Vergleichswerten auf Bundes- und Landesebene liegt, jedoch auch deutlich unter dem Wert auf Vergleichstypenebene. Das Jobcenter Landkreis Würzburg belegt so im Vergleichstyp 9 einen Platz am **unteren Rand des Mittelfelds**. Bei der Integrationsquote der Langzeitleistungsbezieher (K3E2) belegt das Jobcenter Landkreis Würzburg im Vergleichstyp 9 allerdings den **hintersten Platz**; die Aktivierungsquote der Langzeitleistungsbezieher (K3E2) bei der wir einen Platz im unteren Viertel des Vergleichstyp einnehmen, stellt sich ebenfalls als **unterdurchschnittlich** dar.

Aus den Ausführungen/Feststellungen des Ministeriums ließen sich nachstehende Erkenntnisse gewinnen und Handlungsfelder für das Jobcenter Landkreis Würzburg ableiten.

Fazit zu Ziel 1:

Der im Laufe des Jahres 2012 eingetretene Trend zur Verringerung der Hilfebedürftigkeit ist durch intensive Bemühungen unsererseits fortzusetzen. Da die vergleichsweise (bezogen auf den Vergleichstyp) niedrigen Zugangsraten (K1E3) nicht von zumindest durchschnittlichen, sondern von **deutlich unterdurchschnittlichen Abgangsraten** (K1E4) begleitet wurden – und deshalb nicht zur stärkeren Verringerung der Hilfebedürftigkeit genutzt werden konnten – ist für uns eine **deutliche Steigerung der Integrationsquote erforderlich**.

Fazit zu Ziel 2:

Wenngleich das Team Integration in Folge der bereits eingetretenen und sich noch fortsetzenden **überdurchschnittlichen Personalfuktuation im Jahr 2013** nicht über eine optimale und vor allem keine stabile Personalausstattung verfügen wird, sind die bisher eingeleiteten Bemühungen zur Steigerung der Integrationsquote fortzusetzen und zu intensivieren. In diesem Zusammenhang war insbesondere auf den **Grundsatz des Forderns** (§ 2 SGB II) hinzuweisen, da ansonsten Kundenbindung entstehen könnte. Die weitere Steigerung der **qualifizierten Eingliederungsvereinbarungen** (§ 15 SGB II) ist dabei ein geeignetes Instrument. Diese müssen natürlich auch von Seiten des Jobcenters regelmäßig auf ihre Einhaltung kontrolliert, ggf. angepasst und erforderlichenfalls sanktioniert (§ 31 ff SGB II) werden. Eine weitere **Verstärkung der Arbeitsvermittlung** zu Lasten des Fallmanagements erschien angezeigt und wurde zwischenzeitlich umgesetzt. Die **Zusteuierung** zum Fallmanager bzw. zur Arbeitsvermittlung war zu überdenken und zu ändern. **Stellenportale** sind zur Stellenakquise – auch in angrenzende Landkreise sowie regierungsbezirks- und bundeslandübergreifend (Stichwort: Bahnlinien) hinein – verstärkt zu nutzen. Eine Beschränkung der Vermittlung auf „meine/unsere“ (bisherigen) Arbeitgeber ist nicht zielführend.

Fazit zu Ziel 3:

Wenngleich die Integration der vorhandenen (arbeitsmarktfernen) Langzeitleistungsbezieher immer problematischer werden wird, darf dies nicht aus den Augen verloren werden. Dies hat in der derzeitigen Situation des Jobcenters Landkreis Würzburg zwar nicht oberste Priorität, dennoch steht es auf der Agenda. Geeignete Strategien zur Integration sind deshalb im Laufe des Jahres 2013 hierzu zu entwickeln. Priorität genießt zunächst die **Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug** durch **möglichst zeitnahe Integration** der noch nicht als Langzeitleistungsbezieher zählenden vorhandenen erwerbsfähigen Leistungsbezieher sowie der Neukunden, also die Erhöhung der Integrationsquote (siehe hierzu Ziel 2).

In Fortsetzung des konstruktiven Dialogs zur Entwicklung der Zielindikatoren im Jahr 2012 hat das StMAS im Rahmen des Zielnachhaltedialogs 2013 die vorliegenden ausgehärteten Daten für das erste Quartal 2013 zum Anlass genommen, die erfreulichen Tendenzen bei der Entwicklung der Zielindikatoren mit Schreiben vom 12.08.2013 zu würdigen. Bei der Betrachtung der Ergebnisse wurde deutlich, dass das schnelle Handeln des Landkreises bei

der Umsetzung der dortigen Anregungen aus dem sehr konstruktiven Zielnachhalteprozess 2012 bereits im ersten Quartal 2013 Wirkung zeigte.

Für dieses schnelle Handeln hat sich das StMAS ausdrücklich bedankt. Zu wünschen ist nunmehr, dass sich die bisherige Entwicklung im Jahresverlauf fortsetzt.

Ergebnisse bei der Entwicklung der Zielindikatoren im ersten Quartal 2013

a) Für Ziel 1:

Es wurde kein konkreter Zielwert, aber eine Beobachtung vereinbart. Die Werte bei Kennzahl 1 (Jahresfortschrittswert) lassen eine Verringerung der Hilfebedürftigkeit in Würzburg auch in diesem Jahr erkennen. Dabei ist zu beobachten, dass das Jobcenter Landkreis Würzburg im ersten Quartal 2013 seine Platzierungen im Vergleichstyp stetig verbessern konnte und stets überdurchschnittliche Ergebnisse erzielte. Dies stellt eine beschleunigte Fortsetzung der Tendenz aus dem letzten Quartal 2012 dar. Bei den Ergänzungsgrößen zu K1 erzielt das Jobcenter Landkreis Würzburg (mit Ausnahme von K1E4) sehr gute Ergebnisse und rangiert auf Plätzen im oberen Viertel des Vergleichstyps (insgesamt 63 Jobcenter im VT 9). Auch wenn hier sicherlich gewisse Aufholeffekte zu verzeichnen sind, so sind die Ergebnisse im ersten Quartal doch sehr erfreulich.

b) Für Ziel 2:

Es erscheint nach gegenwärtigem Stand als wahrscheinlich, dass das Jobcenter Landkreis Würzburg im Jahr 2013 die vereinbarte Steigerung der Integrationsquote um 2,5% erreichen wird. Dabei erzielt das Jobcenter Landkreis Würzburg im ersten Quartal 2013 (mit Ausnahme des Februar) bei K2 im Jahresfortschritt überdurchschnittliche Ergebnisse im Vergleichstyp 9. Die in Folge der Personalmehrungen im vergangenen Jahr erwartete erhebliche Steigerung der Integrationsquote ist damit eingetreten. Wünschenswert wäre, wenn die Ergänzungsgrößen, insbesondere K2E4 (Integrationsquote der Alleinerziehenden) dieser sehr erfreulichen Entwicklung noch in stärkerem Maß folgen würden.

c) Für Ziel 3:

Es erscheint nach gegenwärtigem Stand wahrscheinlich, dass das Jobcenter Landkreis Würzburg die vereinbarte Reduzierung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern um 2,5% erreicht. Das Jobcenter Landkreis Würzburg erzielt bei der Reduzierung des Langzeitleistungsbezugs Platzierungen im unteren Mittelfeld des Vergleichstyps 9. Dieses unterdurchschnittliche Ergebnis sieht das StMAS allerdings als unkritisch an, zumal das Jobcenter Landkreis Würzburg damit im Vergleich zum Jahr 2012 bessere Platzierungen im Vergleichstyp erreicht. Um gegebenenfalls weitere vorhandene Potenziale zur Reduzierung des Langzeitleistungsbezugs zu nutzen, wäre eventuell eine Anhebung der Aktivierungsquote der Langzeitleistungsbezieher (K3E2) angezeigt, bei der das Jobcenter Landkreis Würzburg unterdurchschnittliche Ergebnisse erzielt. Hier ist z. B. an eine Ausdehnung einer solchen Strategie auf eLb (erwerbsfähige Leistungsberechtigte) zu denken, die kurz vor dem Eintritt in den Langzeitleistungsbezug stehen.

Allerdings ist die Zielerreichung durch die bereits bisher im Jahr .2013 zu verzeichnende überdurchschnittliche Personalfuktuation (siehe hierzu TOP 6) gefährdet.

Der Sozialausschuss nimmt von den Ausführungen der Verwaltung Kenntnis.

Ergebnis: zur Kenntnis genommen

Beschluss-Nr.: SA/2013.10.21/Ö-3

Welscher
Protokollführer/in

Nuß
Vorsitzende/r

		Vorlage: FB 32/051/2013
	Termin	TOP 4
Sozialausschuss	21.10.2013	öffentlich

Fachbereich: Jobcenter Landkreis Würzburg / Sozialhilfe

Betreff:

Erhebung beispielhafter Ansätze für die existenzsichernde und nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen

Sachverhalt:

Der Bund-Länder-Ausschuss nach § 18 c SGB II hat in seiner Sitzung am 14. November 2012 die Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Eingliederung SGB II“ beauftragt, ein Konzept zu erarbeiten, das beispielhaft strategische Ansätze für die existenzsichernde und nachhaltige Integration von Langzeitleistungsbeziehern aufzeigt. Der Bund-Länder-Ausschuss verfolgt hiermit das Ziel, praxisgerechte und rechtssichere Hinweise und Beispiele zu Förder- und Finanzierungsoptionen aufzuzeigen. Bereits vorliegende Erfahrungen der Jobcenter sollen hierzu systematisch ausgewertet werden. Dabei ist die Arbeitsgruppe „Eingliederung SGB II“ auf Unterstützung angewiesen.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe (BMAS, Länder, BA, kommunale Spitzenverbände) haben sich darauf verständigt, zu erheben, welche erprobten und erfolgreichen Ansätze die Jobcenter zur Bekämpfung von Langzeitleistungsbezug nutzen.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe sind sich bewusst, dass Unterstützungsangebote für Langzeitleistungsbezieher bereits jetzt einen Schwerpunkt der täglichen Arbeit der Jobcenter darstellen und im Rahmen des „Tagesgeschäfts“ und innerhalb der „üblichen“ Strukturen wertvolle Arbeit bei der Vermeidung und Bekämpfung von Langzeitleistungsbezug geleistet wird. Die Abfrage zielt daher darauf ab, darüber hinausgehende, abweichende oder weiterentwickelte Ansätze, die sich für den Personenkreis oder einen Teil des Personenkreises als besonders geeignet erwiesen haben, zu identifizieren und im Wege eines Erfahrungsaustausches der breiten Praxis zugänglich zu machen.

Eine eventuelle Veröffentlichung des Bund-Länder-Ausschusses wird daher ausschließlich als Informationsgrundlage dienen, nicht aber darauf abzielen, Entscheidungsspielräume einzuengen. Das Staatsministerium wird diese Zusage auch bei der künftigen Zielsteuerung in Bayern berücksichtigen.

Zur Abfrage im Einzelnen:

Die Abfrage richtet sich zum einen auf Handlungsansätze im Bereich der Organisation und Gestaltung von Vermittlungs- und Eingliederungsprozessen und zum anderen auf Produkte bzw. Konzepte für besonders geeignete Eingliederungsleistungen.

1. Handlungsansätze innerhalb der Jobcenter umfassen z.B. **organisatorische und prozessuale Veränderungen**, beispielsweise in Besonderheiten bei der Aufbau- und Ablauforganisation, beim Personaleinsatz (Bildung besonderer Teams u. a.), in der Qualifikati-

on der Mitarbeiter oder bei besonderen Formen der Zusammenarbeit mit weiteren relevanten Akteuren.

2. Bei der Erhebung von besonders geeigneten **Eingliederungsleistungen** könnten aus Sicht der Arbeitsgruppe Konzepte mit einer innovativen inhaltlichen Ausgestaltung, einer besonders guten Kombination von verschiedenen Maßnahmen oder einer wirksamen Verzahnung mit den Leistungen nach § 16 a SGB II für eine Übermittlung an die Arbeitsgruppe geeignet sein.

Mit Schreiben vom 06.03.2013 hat das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen die Bayerischen Optionskommunen um Übersendung guter Ansätze bis zum **25. März 2013**. gebeten. Im Anschluss an die Abfrage sollten dann die eingegangenen Rückmeldungen aufbereitet, anonymisiert und in der Arbeitsgruppe „Eingliederung SGB II“ erörtert werden. Seitens des Jobcenters Landkreis Würzburg wurde nachstehender Beitrag für Handlungsansätze innerhalb des Jobcenters für die existenzsichernde und nachhaltige Integration von Langzeitleistungsbeziehern unter dem 21.03.2013 an das BayStMAS rückgemeldet:

Gute Beispiele

Handlungsschwerpunkt Bekämpfung Langzeitleistungsbezug (Aktivitäten innerhalb eines Jobcenters – z.B. Beratung, Organisation und Prozesse)

Jobcenter:

- Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger

Name/Bezeichnung des Handlungsansatzes:

Neben der bereits bestehenden Spezialisierung im Bereich der Integration für „U 25“, „50plus“ und Reha Herauslösung der Betreuung von eLB im Langzeitleistungsbezug

- Alleinerziehende
 - Aufstocker und Ergänzter
- aus der „allgemeinen Integration“

Ansprechpartner:

Herr Manfred Kothe

Email:

m.kothe@lra-wue.bayern.de

Telefon:

0931/8003-446

Grundlagen:

Optimierung der Betreuung und Vermittlung durch organisatorische und/oder prozessuale Veränderungen hinsichtlich:

(Mehrfachnennungen möglich)

- Aufbauorganisation
- Ablauforganisation
- Professionelle Beratung
- Personaleinsatz
- Qualifizierung von Personal
- Sachmittel
- Sonstiges

Beschreibung des Handlungsansatzes:**Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe**

- a) Zielgruppen- und beschäftigungsorientiertes Fallmanagement bei den Alleinerziehenden
 b) Vermeidung/Beseitigung des Langzeitleistungsbezug von Aufstockern (in der Regel infolge des Bezugs von Arbeitslosengeld I noch relativ arbeitsmarktnah) und Beseitigung der Hilfsbedürftigkeit bzw. dessen Umfang von – in der Regel ebenfalls arbeitsnahen – erwerbstätiger Leistungsbezieher und deren Bedarfsgemeinschaften.

Handlungszeitraum

Zu a) seit 2. Halbjahr 2012
 Zu b) ab 02.04.2013

Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz

Kostenneutral, da Herauslösung von (zunächst) 2 Kräften aus dem Bereich der „Allgemeinen Integration“ für „Alleinerziehende“ und für „Aufstocker/Ergänzer“ und Spezialisierung mit geringeren Fallzahlen aber erhöhtem Beratungs-/Betreuungs-aufwand

Finanzierung

Kostenneutral

Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Zu a
 Kernaufgaben des beschäftigungsorientierten Fallmanagements sind Bearbeitung und Abbau von Vermittlungshemmnissen. Eine gründliche Beratung und die Objektivierung der tatsächlichen Bedarfssituation der Alleinerziehenden bzw. ihrer Bedarfsgemeinschaft, werden als Voraussetzung gesehen, individuelle Ressourcen sowie Problemlagen, die der Integration entgegenstehen, methodisch zu erfassen und gemeinsam die Nutzung von Angeboten und Dienstleistungen zur passgerechten Unterstützung der Alleinerziehenden zu planen. Der Erfolg hängt maßgeblich von der Grundhaltung der Beratenden gegenüber Alleinerziehenden, ihrer Gesprächsführungskompetenz und der Fähigkeit zur Strukturierung, Verknüpfung und realistischer Einschätzung der Informationen bezüglich Ressourcen und Bedarfslage sowie der Kenntnis der regionalen Hilfsangebote (Netzwerke) ab.

Zu b

Bei den „Aufstockern/Ergänzern“ wird wegen der in der Regel vorherrschenden Arbeitsmarktnähe durch die Zusteuerung an eine aus der allgemeinen Integration herausgelöste Integrationskraft eine schnellere Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt bzw. Vermeidung eines Langzeitbezugs von Leistungen durch Integration einer den Bedarf deckenden Beschäftigung angestrebt.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?**Zum Beispiel mit Blick auf**

- **gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse**
- **hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehen von Netzwerkpartnern**
- **Sonstiges**

Für eine erfolgreiche Beratung und Integration von Alleinerziehenden bedarf es von der Integrationskraft Kenntnisse zur Lebenssituation Alleinerziehender und deren unterschiedlichster Problemkonstellationen. Eine durch Gesprächsführungs- und Konfliktmanagementkompetenz geprägte Beratungskompetenz sowie eine positive Grundhaltung gegenüber Alleinerziehenden bei der Gestaltung ihrer individuellen Lösung zur Vereinbarung der Lebensbereiche Familie und Erwerbsarbeit werden als unerlässlich für eine möglichst frühzeitige Integration in den Arbeitsmarkt erachtet. Seit dem Start im 2. Halbjahr bis jetzt sind 37

Alleinerziehende in sozialversicherte Tätigkeiten vermittelt worden, weiterhin hat 1 Alleinerziehende eine Ausbildung im September 2012 angefangen.

Im Falle der „Aufstocker/Ergänzer“ werden schnellere Integrationserfolge mit dem Ergebnis einer dauerhaften Bedarfsdeckung erwartet.

Was müsste sich - bezogen auf das von Ihnen beschriebene Vorgehen - an den Rahmenbedingungen verändern, um den Handlungsansatz noch zu verbessern? Bitte kurz erläutern.

Zu a:

Die Unterstützung - Struktur für Alleinerziehende muss besser miteinander verzahnt sein. Unternehmen, welche Alleinerziehende einstellen, müssen besser informiert und sensibilisiert werden. Weiter sollte bei Krankheit des Kindes nicht eine [Entgeltersatzleistung der gesetzlichen Krankenversicherung](#) auf der Höhe des „Krankengeldes“ erfolgen, sondern die die gleiche Höhe haben wie das Gehalt. Dies hätte den Effekt, dass Alleinerziehende keine finanziellen Einbußen bei Krankheit des Kindes haben und damit nicht eine Ersatzlösung suchen, die meist in der eigenen Krankheit „gefunden“ wird. Dem Arbeitgeber entstehen dadurch keine zusätzlichen Kosten und er erhält ein realistisches Bild über die Belastbarkeit der Arbeitnehmerin. Weiter sollte die Kinderbetreuung soweit ausgebaut werden, dass Schüler bis 12 Jahre auch in den Ferienzeiten betreut werden.

Anlagen

Mit Mail vom 11.07.2013 hat das BayStMAS mitgeteilt, die Unterarbeitsgruppe der Arbeitsgruppe Eingliederung SGB II Langzeitleistungsbezieher habe unser Beispiel für die Aufnahme in die geplante Broschüre ausgewählt.

Der Sozialausschuss nimmt von den Ausführungen der Verwaltung Kenntnis.

Ergebnis: zur Kenntnis genommen

Beschluss-Nr.: SA/2013.10.21/Ö-4

Welscher
Protokollführer/in

Nuß
Vorsitzende/r

Sozialausschuss	Termin 21.10.2013	Vorlage: FB 32/052/2013
		TOP 5
		öffentlich

Fachbereich: Jobcenter Landkreis Würzburg / Sozialhilfe

Betreff:

Zwischenbericht zur Umsetzung der Potenzialanalyse

Sachverhalt:

Nach der letzten Sitzung des Sozialausschusses am 18.02.2013 fanden weitere Zusammenkünfte der IMAKA-Koordinierungsgruppe am 06.03., 19.06. und 31.07.2013 statt, in denen die Ergebnisse der Unterarbeitsgruppen und die weiteren Vorgehensweisen besprochen wurden. Die Arbeitsgruppen „Weiterentwicklung Controlling und Berichtswesen“ und „Weiterentwicklung Leistungsprozesse“ trafen sich ebenfalls wiederholt und richteten Unterarbeitsgruppen zu Einzelthemen ein.

Als Unterarbeitsgruppen der Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung Controlling und Berichtswesen“ wurden „Forderungsmanagement“, „Grundlagen Prozessbeschreibung“, „Prozessbeschreibungen Widersprüche und Klagen“, „Prozessbeschreibung Unterhalt“ und „Prozessbeschreibung Gewährung von Darlehen“ eingerichtet und entsprechende Arbeitsaufträge vergeben, deren Ergebnisse unter 13. und 17. näher erläutert werden.

In der Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung Leistungsprozesse“ wurden die Unterarbeitsgruppen „Aktenführung“, „Auswertbarkeit Journaleinträge“, „Zusteuern von der Infostelle zur Sofortvermittlung“, „Zusteuern zu Fallmanagement / Arbeitsvermittlung“ und „Aufgabenbeschreibungen“ gegründet. Auf die Ergebnisse dieser Unterarbeitsgruppen wird in den Punkten 7, 8, 14, 17 und 24 näher eingegangen.

1. Entscheidung zum Standort Ochsenfurt

Ab dem 03.01.2013 wurde durch den FB 32 ein wöchentlicher Sprechtag in der Dienststelle Ochsenfurt eingerichtet. Dieser sollte eine umfassende Erstberatung und Antragsannahme für Leistungen nach dem SGB II gewährleisten. Darüber hinaus sollten für die anderen sozialen Fachbereiche des Geschäftsbereichs 3 (mit Ausnahme des bereits am Standort Ochsenfurt vertretenen Fachbereichs 31a) sowie die Wohnungsbauförderung Antragsformulare ausgegeben und (ungeprüft) entgegen genommen sowie die Kontakte zum jeweils zuständigen Sachbearbeiter vermittelt werden.

Im Zeitraum Januar bis einschließlich April wurden die Vorsprachen in der DO erfasst und ausgewertet. Dabei stellte sich heraus, dass die Bürger aus dem südlichen Landkreis das Beratungsangebot nur sehr eingeschränkt wahrgenommen haben. In den meisten Fällen war keine qualifizierte Beratung zum SGB II gewünscht, sondern lediglich die Ausgabe oder Entgegennahme von Antragsunterlagen. Vereinzelt detaillierte Anfragen in laufenden Fällen waren aufgrund der nicht zur Verfügung stehenden Akten nicht möglich, hier musste auf den zuständigen Sachbearbeiter in Würzburg verwiesen werden. Der sehr geringen Nachfrage standen Leistungsverluste der vor Ort Dienst tuenden Sachbearbeiter gegenüber, da aufgrund des fehlenden Zugriffs auf die Leistungsakten eine laufende Sachbearbeitung nicht und die Sachbearbeitung einzelner mitgenommener Akten aufgrund der langsamen Datenanbindung nur eingeschränkt möglich war.

Der Sprechtag in Ochsenfurt wurde daher mit Ablauf des Monats April eingestellt. Die Ausgabe von Formularen und Entgegennahme von Antragsunterlagen wird seit Mai durch die Bediensteten der Zulassungsstelle sichergestellt.

2. Verlagerung der „Nicht-Aufgaben SGB II“ aus dem Fachbereich 32

Die nicht zur Umsetzung des SGB II gehörenden Aufgaben wurden bereits zum 01.07.2012 aus dem Fachbereich 32 ausgegliedert, wie bereits in der letzten Sozialausschusssitzung dargelegt.

Durch den FB 32 werden lediglich die Unterhaltssachbearbeitung für den FB 33 und die Sachbearbeitung der Bildungs- und Teilhabeleistungsanträge für alle Rechtsbereiche erledigt. Dies geschieht vor dem Hintergrund einer einheitlichen Rechtsanwendung und der Verwaltungsökonomie, da aufgrund der geringen Fallzahlen der Aufbau von Parallelstrukturen unrentabel wäre. In beiden Bereichen machen die „fachbereichsfremden“ Aufgaben den geringeren Anteil am gesamten Arbeitsaufkommen aus: bei den Unterhaltsfällen betreffen nur ca. 4,1 % (46 von 1113 Fällen insgesamt) die Sozialhilfe, während die nicht auf das SGB II entfallenden Bildungs- und Teilhabeleistungen im Jahr 2012 ca. 37 % der bewilligten Leistungen ausmachten. Die Gewährung der Bildungs- und Teilhabeleistungen aus einer Hand hat auch den Vorteil, dass bei einem Wechsel der Rechtsgrundlage (z.B. Wegfall SGB II-Leistungen aufgrund Kinderzuschlag oder umgekehrt) die Sachbearbeitung nahtlos aus einer Hand weiter erfolgen kann.

3. Schwerpunktsetzung und Ziele für die Arbeit im Jobcenter festlegen

Wie ebenfalls bereits in der letzten Sitzung des Sozialausschusses geschildert, wird die Schwerpunktsetzung des Jobcenters überwiegend durch die mit dem StMAS abzuschließende Zielvereinbarung bestimmt. Im Rahmen der Erreichung der dort vereinbarten Zielwerte hat das Jobcenter seine Maßnahmeplanung auf Schwerpunkte abgestimmt (vgl. dazu Punkt 5).

4. Konzeption und Datenanalyse für Spezialisierung vornehmen

Wie dem Sozialausschuss am 18.02.2013 dargelegt, wurden verschiedene Spezialisierungen in den Teams „Integration“ und „Verwaltung und Recht“ ausgebaut bzw. neu geschaffen (vgl. Protokoll vom 18.02.2013).

Neu geschaffen wurde zum 01.08.2013 auch eine Spezialisierung für Selbständige im Team „Integration“, um Selbständige noch gezielter mit dem Ziel der Beendigung des Leistungsbezugs beraten und betreuen zu können.

Im Bereich Arbeitsvermittlung wurde einmalig eine Spezialisierung für Kunden, die monatliche Leistungen von unter 200 € beziehen, eingerichtet, um durch entsprechende Beratung und Förderung eine Verbesserung der Einkommenssituation und dadurch eine Beendigung des Leistungsbezuges zu erreichen.

Als besonderes Problem erwies sich dieses Jahr die hohe Personalfuktuation des Jobcenters, vor allem im Team „Integration“. Mehrfach mussten die entsprechenden Spezialisierungs-Stellen aufgrund Wechsels der eingesetzten oder vorgesehenen Personen neu besetzt werden, was zu erneutem Schulungsbedarf und weiteren zeitlichen Verzögerungen bei der Umsetzung der Spezialisierungen führte.

5. Maßnahmen und Schwerpunkte abstimmen

Wie bereits unter 3. angesprochen, ist die Erfüllung der in der mit dem StMAS abgeschlossenen Zielvereinbarung genannten Ziele ein wesentlicher Faktor bei der Maßnahmen- und Schwerpunktsetzung des Jobcenters. Maßnahmen zur Erreichung der vereinbarten Zielwerte haben daher besonderen Stellenwert.

Aus diesem Grund erfolgte eine temporäre Spezialisierung der Arbeitsvermittlung auf sog. „Ergänzer“ mit einem Hilfebedarf bis zu 200 Euro monatlich. Durch gezielte Bemühungen (z.B. Aufstockung bestehender Teilzeitbeschäftigungen, Vermittlung in auskömmliche Beschäftigungsverhältnisse, Verbesserung der Kinderbetreuung, Prüfung vor-

rangiger Ansprüche gegenüber anderen Leistungsträgern) soll der Hilfebedarf gesenkt und der Leistungsbezug beendet werden. Damit können alle drei Zielwerte – Verringerung der Summe der Ausgaben zum Lebensunterhalt, Steigerung der Integrationsquote und Veränderung des Bestands an Langzeitbeziehern – positiv beeinflusst werden.

Für Kunden im Langzeitbezug gibt es seit Januar 2013 die Maßnahme HOPLA und seit 29.04.2013 die Maßnahme KOMPAKT. Seit Anfang Juli 2013 ist die Maßnahme PAQT auch für Kunden über 25 Jahren geöffnet. Durch diese Maßnahmen soll eine Steigerung der Integrationsquote und eine Senkung des Bestands an Langzeitbeziehern erreicht werden.

Durch die Umstellung auf Regionalteams wird es zu engeren Kontakten mit den Arbeitgebern in der jeweiligen Region kommen. Nach Auflösung der „Sozialraum“-Teams aufgrund personeller Abgänge in der Vergangenheit kam es wegen der Verteilung der Aufgaben auf die Mitarbeiter des Teams „Integration“ hier für die Arbeitgeber zu einer Zersplitterung des vorher überschaubaren Kreises von Ansprechpartnern. Wenn nunmehr aufgrund der personellen Aufstockungen des letzten Jahres wieder ein klar abgegrenzter Kreis von Sachbearbeitern für eine Region zuständig ist, erleichtert dies die Ansprache für die Arbeitgeber und auch den Austausch der für eine begrenzte Region zuständigen Sachbearbeiter untereinander.

Die Umstellung auf Regionalteams musste wegen der im Jahr 2013 starken Personalfuktuation im Team Integration mehrfach verschoben werden, da aufgrund der wiederholten Vakanzen, Einarbeitung neuer Kollegen und dadurch bedingter Vertretungsarbeiten die zusätzliche Belastung durch die Neuverteilung der Fälle nicht parallel zu bewältigen war. Die aktuelle Umsetzung der Neuaufteilung wird in Abhängigkeit der Neubesetzung vakanten Stellen erfolgen.

6. Aktuellen Kundenstamm überprüfen und einheitliche Zuordnung nach Profillagen gewährleisten

Die Neu-Kategorisierung der Kunden aufgrund der zum Jahresbeginn überarbeiteten Kategorien und das Erstellen der Bewerberprofile werden parallel im Rahmen der nach § 15 Abs. 1 Satz 3 SGB II abzuschließenden Eingliederungsvereinbarung durchgeführt. Zum Stichtag 31.07.2013 lag die Quote des „Profiling“ der Kunden bei ca. 32 %, die der Neukategorisierung bei 86 %.

Trotz der erfreulichen Fortschritte besteht hier weiterhin Handlungsbedarf, der sukzessive abgearbeitet wird. Ein Grund für die noch niedrigen Prozentzahlen liegt auch hier in dem Weggang einiger Mitarbeiter (vgl. TOP 6) und der damit bedingten Mehrarbeit der verbliebenen Kollegen durch Vertretungsarbeiten bis zur Neubesetzung der vakanten Stellen sowie der Einarbeitung der neuen Mitarbeiter, sobald diese ihre Stelle angetreten haben.

7. Einheitliche Anwendung der EDV sicherstellen und Transparenz über Leistungen herstellen

Die Sicherstellung einer einheitlichen Anwendung der EDV ist wie bereits im letzten Sachstandsbericht vom 18.02.2013 geschildert, eine übergreifende Daueraufgabe der Teamleiter. Bei Schulungsbedarf erfolgen interne Schulungen für das gesamte Team. Um die Richtlinien auf einem aktuellen Stand zu halten, wurden entsprechende Arbeitsgruppen zu deren Überarbeitung gegründet.

Bei den aufgrund der Personalfuktuation neu eingestellten Kollegen wird durch die Fortschreibung des Einarbeitungskonzepts besonderes Augenmerk darauf gerichtet, dass die neuen Kollegen in den EDV-Systemen OK.SOZIUS SGB II und Stud.IP geschult werden und einen einheitlichen Kenntnisstand erhalten. Dabei wird Sorge getragen, dass die Schulungen speziell auf die Anforderungen und Bedürfnisse des Fachbereichs ausgerichtet sind.

Als Ergebnis einer Unterarbeitsgruppe der IMAKA-Arbeitsgruppe 2, „Weiterentwicklung der Leistungsprozesse“ wurde eine Richtlinie zur verpflichtenden und einheitlichen Nutzung der Journalfunktion von OK.SOZIUS zur Informationsweitergabe im Team Integration erstellt und seit Februar angewendet. Durch die einheitlichen Vorgaben wird die Nutzung wesentlich vereinfacht und Auswertungen ermöglicht.

Die Nutzung des Journals als einheitliches fallbezogenes Informationsinstrument soll nach Klärung einiger technischer Fragen auch auf das Team Verwaltung und Recht ausgedehnt werden. Damit wären alle Informationen – egal welchen Bereich betreffend – unabhängig vom Zugriff auf die Leistungs- oder Fallmanagementakte immer abrufbar.

8. Einheitliche Regelungen für die Arbeit im Bereich Vermittlung/Fallmanagement entwickeln und umsetzen

Um die Zuständigkeiten und Schnittstellen im Bereich Fallmanagement und Arbeitsvermittlung klar zu definieren und abzugrenzen wurden im April in einer Unterarbeitsgruppe der IMAKA-Arbeitsgruppe 2 „Weiterentwicklung Leistungsprozesse“ Arbeitsbeschreibungen für die Arbeitsvermittlung und den Arbeitgeberservice erstellt.

Durch die geplante Neuordnung des Teams Integration in Regionalteams werden die Zuständigkeiten ebenfalls neu strukturiert, durch die geringere Zahl der Ansprechpartner innerhalb des Teams erfolgt eine engere Verzahnung. Im Rahmen der Umstrukturierung werden auch die Richtlinien und Schnittstellen für eine Sicherstellung der einheitlichen Rechtsanwendung und Verwaltungspraxis über die Grenzen der Regionalteams und die Abgrenzung von Arbeitsvermittlung und Fallmanagement neu gefasst.

Wie bereits unter 5. geschildert, hat sich die Einführung der Regionalteam-Struktur aufgrund der durch die Personalfuktuation im laufenden Jahr mehrfach notwendig werden den Änderungen verzögert.

9. Instrumenteneinsatz flexibler und adressatengerechter gestalten; Leistungen zur freien Förderung kreativer und selbstbewusster einsetzen

Die freie Förderung nach § 16 f SGB II ist wegen der Unsicherheiten in Bezug auf langfristige Mittelbindung und Änderung der Rechtsauffassung des Bundes bei allen Jobcentern – sowohl bei gemeinsamen Einrichtungen unter Beteiligung der BA (gE) als auch bei Optionskommunen – ein kritisches Thema. Besonders bei Optionskommunen bestehen Befürchtungen hinsichtlich einer nachträglichen inhaltlichen Prüfung durch den Bund und Rückforderung der Mittel von der Kommune (vgl. Rückforderungsproblematik).

Die in der letzten Sitzung des Sozialausschusses am 18.02.2013 angekündigte Umfrage guter Beispiele („Best Practice“) von Maßnahmen der freien Förderung durch die Länder, zu deren Teilnahme sich der Deutsche Landkreistag (DLT) ausgesprochen hat, ist zwischenzeitlich abgeschlossen. Insgesamt gab es 37 Beispiele von Optionskommunen und 27 von gemeinsamen Einrichtungen. Gemessen am Anteil der Optionskommunen an allen Jobcentern überstieg damit die Anzahl der eingereichten Beispiele die der gE um rd. 400 %. Die Beispiele waren gut geeignet, um die besonders engagierte und kreative Arbeit der Optionskommunen zu veranschaulichen. Dies haben auch die Länder in ihren Stellungnahmen zu den eingereichten Beispielen betont. Die größere Bandbreite örtlicher Lösungsansätze der Optionskommunen gegenüber den in der BA-Zentrale entwickelten Ansätze konnte eindrucksvoll belegt werden.

In der Arbeitsgruppe Eingliederung des Bund-Länder-Ausschusses, an der auch der DLT beteiligt ist, bestand Einigkeit darüber, dass die Beispiele allen Jobcentern zur Verfügung gestellt werden sollten. Auf Anregung der Hauptgeschäftsstelle entsteht nun eine gedruckte Broschüre, die möglichst viele der eingereichten Beispiele enthalten soll.

Die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vom 02.07.2013 zu den Rückforderungen des Bundes hat die Rechtsauffassung der Optionskommunen bestätigt und festgestellt, dass nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit ein Rückforderungsanspruch des Bundes

besteht. Dies kann im Zusammenhang mit der „Best Practice“-Positivliste zu einem selbstbewussteren Gebrauch der Freien Förderung führen.

Aufgrund der unklaren Situation wurden im FB 32 die Mittel der Freien Förderung sehr zurückhaltend verplant und eingesetzt, und stehen zur Deckung der Ausgaben im Bereich Verwaltungskosten und klassische Eingliederungsmittel zur Verfügung.

10. Haushalts- und Mittelplanung anhand von Eingliederungsinstrumenten vornehmen und unterjährige Fortschreibung als Prognoseinstrument nutzen

Für die Haushalts- und Mittelplanung stehen zur Zeit nur die durch die Haushaltsbeauftragte „händisch“ erstellte monatliche Ausgabenliste im Excel-Format und die durch den Teamleiter „Integration“ geführte Maßnahmen-Datenbank zur Verfügung.

Die Verwendung der Erfahrungen des Landkreises München mit Unterstützung durch die Firma IMAKA erwiesen sich als Sackgasse, da die von München gewählte Vorgehensweise nicht auf den Landkreis Würzburg übertragbar ist.

Die Alternative, nämlich die Verknüpfung der bereits bestehenden Maßnahmendatenbank mit den Haushaltsdaten, bedarf einer umfangreichen Umprogrammierung der bereits bestehenden Datenbank. Aufgrund der Personalfuktuation im Team „Querschnitt“ – ein Sachbearbeiter wechselte zum 01.05.2013 innerhalb des Hauses, der zweite verlies das Amt zum 30.09.2013 - fehlten die Kapazitäten, diese Arbeiten innerhalb des Jobcenter zu erledigen.

11. Integriertes Fach- und Finanzberichtswesen aufbauen und systematisches Fach- und Finanzcontrolling ausbauen

Diese Maßnahme tangiert sowohl die Maßnahme-Empfehlungen 10 und 12 als auch die Maßnahme-Nummern 16, 17 und 18.

Erste Maßnahmen des Fachcontrollings wurden bereits entwickelt und umgesetzt. Mit den monatlichen Auswertungen werden zahlreiche Kennzahlen und Ergänzungskennziffern nach § 48a SGB II sowie sonstige Parameter ausgewertet und geben Auskunft über die aktuelle Entwicklung. Gleiches gilt für die Entwicklung der Haushaltsansätze durch die monatliche Excel-Liste der Haushaltsbeauftragten.

Ein tiefergehendes Fachcontrolling, welches nach einzelnen Leistungen und Maßnahmen differenziert, wird sich durch die im Internen Kontrollsystem (IKS) und den Prozessbeschreibungen verankerten Mechanismen ergeben. Das IKS befindet sich derzeit im Abstimmungsprozess mit der Firma IMAKA, die Prozessbeschreibungen werden zurzeit erstellt. Das Finanzcontrolling soll nach Lösung der in Maßnahme-Nummer 10 geschilderten Probleme auf einzelne Maßnahmen und Förderleistungen heruntergebrochen werden können.

12. Controllingfähigkeit insbesondere in Hinblick auf die Zielvereinbarung und auf ihre Parameter verbessern

Im Rahmen der monatlichen Auswertungen erfolgt mittlerweile auch die Auswertung der Kennzahlen nach § 48a SGB II und deren Ergänzungskennziffern. Dadurch wird ein Überblick über den Erreichungsgrad der Zielvereinbarung mit dem StMAS gewährleistet und ein rechtzeitiges Gegensteuern ermöglicht.

Diese Abfragen sind mittlerweile weitgehend automatisiert und stehen – nach Validierung durch den BA-Statistikservice – der Fachbereichsleitung und den Teamleitern jeweils zur Monatsmitte zur Verfügung

13. Forderungsbestände und Forderungsmanagement überprüfen

Neben der Fortschreibung bestehender und Schaffung neuer Richtlinien und Handlungshinweise bezüglich der Feststellung und Realisierung von Forderungen des Jobcenters um eine einheitliche und ordnungsgemäße Sachbearbeitung sicherzustellen, wurde im Rahmen der IMAKA-Arbeitsgruppe 1 „Weiterentwicklung Controlling und Berichtswesen“

die Unterarbeitsgruppe „Forderungsmanagement“ gegründet. Deren Ziel ist die Erstellung von Richtlinien und Handlungsanweisungen zum Verfahren der Geltendmachung von Forderungen und deren Überwachung und Schaffung entsprechender Schnittstellen für eine Auswertung.

Diesbezüglich wurden die Parameter für eine Datenbank definiert, in der die Forderungen nach Art, Höhe, Zahlungspflichtigem und Sachbearbeiter erfasst und können ausgewertet werden. Erste Gespräche über Schnittstellen zu und Auswertungen aus dem Finanzsystem OK.FIS haben ebenfalls bereits statt gefunden.

Einige Fragen zu Parametern der geplanten Datenbank sowie der Verknüpfung mit dem Internen Kontrollsystem befinden sich momentan noch in der Klärungsphase mit der Firma IMAKA.

Problematisch wirkt sich auch hier die Personalfuktuation aus, da der für die Erstellung und Fortschreibung der geplanten Datenbank qualifizierte Mitarbeiter zum 01.10.2013 ausgeschieden ist und ein adäquater Ersatz für ihn bisher nicht absehbar ist.

14. Arbeitgeberservice (AGS) aufbauen und Wissen der Arbeitsvermittler für eine breitere Anwendung nutzbar machen

Im Rahmen einer Unterarbeitsgruppe der IMAKA-Arbeitsgruppe 2 „Weiterentwicklung Leistungsprozesse“ wurde Aufgabenbeschreibungen für den AGS und die Arbeitsvermittlung erstellt.

Als technische Unterstützung des AGS ist die Anschaffung der Software „Jobcenter-Consulting“ geplant, mit der freie Stellen erfasst und zugänglich gemacht werden können. Entsprechende Gespräche mit dem Hersteller sind vorangeschritten, das Programm wurde im Echteinsatz bei einem Maßnahmeträger besichtigt, die bereits geplante Besichtigung bei einem Jobcenter musste von dortiger Seite kurzfristig verschoben werden. Den Mitarbeitern des Teams „Integration“ soll das Programm anlässlich einer Teambesprechung vorgeführt werden.

Im Zuge der Schaffung von Regionalteams wird auch der AGS auf eine breitere Basis gestellt, da für jede der drei Regionen ein Ansprechpartner bestehen wird. Für die Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie für ihre „Region“ einen AGS-Ansprechpartner haben. Außerdem wird die Informationsweitergabe durch die gegenseitige Vertretung und entsprechende Richtlinien zur Informationsweitergabe sichergestellt. Durch die kleineren Teams wird auch ein engerer Kontakt und Erfahrungs- und Wissensaustausch möglich.

Aufgrund der bereits geschilderten Personalsituation musste die Einführung der Regionalteams jedoch verschoben werden. Die Prozessschritte für die Regionalbereiche sind noch abschließend abzuklären.

15. Arbeitsmarktmonitoring konzipieren und umsetzen (zuständig: AGS)

Durch die geplante EDV-Lösung „Jobcenter-Consulting“ soll auch der Bereich Arbeitsmarktmonitoring abgedeckt werden. Hierzu vgl. Ausführungen zur Maßnahmeempfehlung 14.

16. Konzeption für ein internes Kontrollsystem (IKS) erstellen und umsetzen

Aufbauend auf der bereits vorliegenden Gliederung wurde ein Konzept ausformuliert. Dieses fasst neben den Regelungen für ein Kontrollsystem auch die Ausführungen für das vom Bund geforderte Verwaltungssystem des Jobcenters zusammen.

Soweit im Landratsamt bereits Regelungen bezüglich des Kontrollsystems vorhanden waren, wurde auf diese verwiesen und somit in das IKS eingebunden (z.B. Dienstanweisung zur Feststellungs- und Anordnungsbefugnis). Gleiches trifft für Regelungen zu, die bereits im FB 32 bestanden (z.B. Dienstanweisung zur Kassensicherheit durch die Gewährleistung der Richtigkeit und Vollständigkeit der Datenerfassung, Regelung der Unterschriftsberechtigung). Diese wurden durch weitere Regelungen ergänzt, wie z.B. Re-

gelungen zur Abgrenzung der Zugriffsberechtigung auf Akten und EDV-Verfahren, Vier-Augen-Prinzip, Umfang der Regelkontrollen, Ausführungen zum Risiko-Management, etc.

Momentan befindet sich das Konzept im Abstimmungsprozess mit der Firma IMAKA zur Klärung einiger noch offener Fragen.

17. Prozessbeschreibungen für die Kernprozesse der JC-WÜ erstellen

Um die Kernprozesse zu beschreiben, wurde eine Unterarbeitsgruppe der IMAKA-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung Controlling und Berichtswesen“ gegründet. Deren Aufgabe war es, bereits existierende Unterlagen / Prozessbeschreibungen anderer Träger auf eine Verwendbarkeit im Jobcenter - Landkreis Würzburg zu prüfen, die Grundstruktur der Prozessbeschreibungen festzulegen und eine Sammlung der zu beschreibenden Teilprozesse zu erstellen. Die entsprechenden Strukturen und Begriffsbestimmungen wurden definiert. Da die Beschreibung aller Teilprozesse durch eine Unterarbeitsgruppe den Rahmen sprengen würde und um das Fachwissen möglichst aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen und diese in die Umsetzung der Potentialanalyse aktiv miteinzubeziehen, wurden Aufträge für Prozessbeschreibungen einzelner Teilprozesse an Unterarbeitsgruppen vergeben und werden sukzessive ausgearbeitet. Hier wirkt sich allerdings auch die Personalfuktuation, durch vakanz- und einarbeitungsbedingte Mehrbelastungen aufgrund Vertretungstätigkeiten negativ aus, zumal einige Arbeits- und Unterarbeitsgruppen mehrfach neu besetzt werden mussten.

Zur Beschreibung und Visualisierung der Prozesse wird eine entsprechende Software („VISIO“) über den ZFB 4 beschafft und installiert. Bis diese im Fachbereich vorliegt, werden die entsprechenden Vorarbeiten durch die Unterarbeitsgruppen getätigt.

18. Quote der Eingliederungsvereinbarungen auf den üblichen Bereich von 70 % bis 80 % bringen

Seit Beginn des Jahres konnten die Quoten für Eingliederungsvereinbarungen verdoppelt werden. Diese liegen (Stand August) im Bereich Arbeitslose mit EGV bei 40,84 %, bei den Arbeitsuchenden mit EGV bei 22,80 % und im Gesamtdurchschnitt bei 30,06 %. Der Trend ist ungebrochen positiv, wobei sich auch hier die Personalfuktuation im Team Integration besonders negativ bemerkbar macht. Aufgrund der Vertretungsarbeiten und der Einarbeitung neuer Kollegen wird viel Zeit, die für Kundengespräche und den Abschluss neuer EGVs genutzt werden könnte, gebunden. Vor allem bei Fällen, die bereits länger im Leistungsbezug sind und aktuell keine EGV haben, macht sich dies bemerkbar, da hier im Gegensatz zu Neuansträgen, bei denen ohnehin Erst- und Eingliederungsgespräche stattfinden, umfangreiche zusätzliche Termine vereinbart werden müssen, für die aufgrund der Vertretungsbelastung weniger Zeit zur Verfügung steht.

Ein weiterer Faktor ist, dass bei der Ermittlung der EGV-Quoten ca. 400 Fälle mehr angerechnet werden als das Jobcenter insgesamt betreut, wodurch die Quoten niedriger ausfallen. Dasselbe Problem haben auch andere Anwender der Software OK.SOZIUS SGB II. Dies ist bereits länger bekannt und es wird intensiv nach einer Lösung gesucht. Da die Bundesagentur für Arbeit aufgrund des Rückspielverbots von Daten aber nicht mitteilen darf, welche Fälle von ihr bei der Ermittlung der Quote mitgezählt werden, können die zu Unrecht gezählten Fälle durch uns oder die AKDB nicht ermittelt und ausgeschlossen werden. An einer Lösung dieses Problems wird weiterhin gearbeitet, allerdings wirkt sich auch hier die Personalsituation durch den Weggang eines Systembetreuers und den noch nicht absehbaren Ersatz aus.

19. Vorbehalte gegenüber bestimmten Maßnahmen und Vermittlungsangeboten (Beispiel Zeitarbeit) überwinden

Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Team „Integration“, die entsprechende Vorbehalte hegten, wurde Überzeugungsarbeit geleistet und auf entsprechendes Vorgehen bei den Teammitarbeiter/innen hingewirkt. Darüber hinaus wurde eine Informations-

veranstaltung mit einem Vertreter des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Teams „Integration“ vereinbart, um eventuell noch offene Fragen und Vorbehalte klären zu können.

Eine Auswertung, inwieweit diese Maßnahmen bereits zu einer geänderten Vermittlungspraxis geführt haben, ist technisch nicht machbar und auch nicht zielführend, da Vermittlungen in erster Linie aufgrund der „am Markt“ verfügbaren freien Stellen erfolgen, und die Art des Arbeitgebers nur nachgeordnete Bedeutung hat.

20. Einheitliche verbindliche Nutzung der ABC-Messung einfordern

Die ABC-Messung soll als zusätzliches Instrument genutzt werden, wenn das Profiling an Grenzen stößt und versteckte Defizite aufgedeckt werden sollen. Die Verpflichtung zum undifferenzierten, verbindlichen Einsatz wäre daher kontraproduktiv gewesen und hätte eher zu zusätzlichen Kosten ohne konkreten Nutzen geführt. Deshalb wurde der Schwerpunkt auf Überzeugungsarbeit gesetzt.

Zwischenzeitlich wurde die Verknüpfung einer abgespeckten Version der ABC-Messung („ABC-Screening“) mit dem geplanten Jobcenter-Consulting unter Nutzung der bereits vorhandenen Lizenzen angedacht. Hier hätten mit den bereits beschafften Lizenzen eine größere Anzahl Kunden ‚gescreened‘ werden können. Aufgrund der Lizenzbedingungen über die Qualifizierung der Mitarbeiter und die dadurch entstandenen Mehrkosten wurde diese Idee jedoch nicht weiter verfolgt.

Hinzu kommt, dass eine Nutzung der ABC-Messung durch alle Mitarbeiter durch das Ausscheiden vieler bereits geschulter Mitarbeiter erschwert wurde. Entweder müssten die neuen Mitarbeiter teuer und aufwändig neu qualifiziert werden, die Messungen durch einige wenige Mitarbeiter durchgeführt werden, oder die ABC-Messung an geeignete externe Anbieter vergeben werden. Hierzu ist eine neue Evaluierung notwendig, die noch nicht abgeschlossen ist.

Um den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Einblick in die Thematik ABC-Messung zu vermitteln und den bereits länger im Jobcenter tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gelegenheit zur Klärung noch bestehender Fragen und Vorbehalte zu geben, wurde die Firma L&D eingeladen, die ABC-Messung in einer Teambesprechung vorzustellen.

21. Ausbau der kommunalen Eingliederungsleistungen zielgerichtet vornehmen und verbindliche Leistungen und Entgeltvereinbarungen mit den Freien Trägern schließen

Jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter des Teams „Integration“ steht ein Exemplar des „Würzburger Beratungsführers“ zur Verfügung. Dadurch haben sie einen Überblick über das gesamte kommunale Leistungsangebot.

Bei der Schaffung darüber hinausgehender, eigener Eingliederungsleistungen besteht zurzeit eine gewisse Zurückhaltung. Es bestehen Bestrebungen des Bundes, kommunale Eingliederungsleistungen in die Zielvereinbarungen mit aufzunehmen. Der Deutsche Landkreistag steht diesen Bestrebungen zwiespältig gegenüber, da sich zum einen eine Möglichkeit zur Profilierung bietet, andererseits aber auch die Gefahr einer weitergehenden Kontrolle und Einmischung des Bundes in kommunale Leistungen besteht.

22. Mitwirkung an Vergleichsringen und Arbeitskreisen weiterhin sicherstellen; Erkenntnisse in Lernprozesse überführen

Die Mitwirkung in Vergleichsringen (wie dem vom DLT explizit befürworteten „Benchmarking der Optionskommunen - BLOK“) und Arbeitskreisen (wie den Treffen der bayerischen Optionskommunen und der Stadt Jena) war und ist für den FB 32 eine selbstverständliche Aufgabe der Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung. Der Transfer der erlangten Erkenntnisse in Lernprozesse ist eine Daueraufgabe der Fachbereichsleitung und der Teamleiter (vgl. Maßnahme 23).

Weitere Impulse werden auch aus den anonymisierten Prüfberichten des Bundesrechnungshofes anderer Jobcenter – sowohl gemeinsame Einrichtungen als auch Optionskommunen - bezogen und in die tägliche Arbeit überführt.

23. Know-how-Transfer innerhalb des JC systematisieren

Die bereits in der letzten Sitzung des Sozialausschusses am 18.02.2013 geschilderten Wege der Informationsweitergabe werden konstant weiter entwickelt und fortgeschrieben.

Das Einarbeitungskonzept und der Einarbeitungsordner für neue Mitarbeiter wurden aufgrund der Erfahrungen und des Feedbacks der im Januar eingestellten Mitarbeiter weiterentwickelt. Das Fazit der Mitarbeiterbefragung war durchgehend positiv, zahlreiche praktische Anregungen konnten aufgegriffen und bereits für die Einarbeitung der im laufenden Jahr neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen verwendet werden. In den Teams „Verwaltung und Recht“ und „Integration“ wurden Koordinatoren für die Umsetzung des Einarbeitungskonzepts geschaffen, die die Teamleiter entlasten und zusammen mit der Erstellerin des Einarbeitungskonzepts und –ordners den Einarbeitungsprozess federführend begleiten.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in Arbeitsgruppen aktiv bei der Überarbeitung bestehender und Erstellung neuer Richtlinien mit eingebunden. Ebenso werden Unterarbeitsgruppen der IMAKA-Arbeitsgruppen zur Umsetzung einzelner Maßnahmeempfehlungen gegründet. Dadurch kann die Sachkenntnis der Mitarbeiter genutzt und Verständnis für und größere Identifikation mit der Potentialentwicklung gefördert werden.

24. Besprechungs- und Abstimmungskulturen innerhalb des JC-Würzburg initiieren

In den Teams „Verwaltung und Recht“, „Integration“ und „Querschnitt“ finden regelmäßige Teambesprechungen statt, im Team „Leistung und Recht“ vierwöchig, in den beiden anderen Teams 14-tägig. Bei Bedarf werden auch außerhalb des regelmäßigen Turnus Besprechungen einberufen.

Bei den, den gesamten Fachbereich betreffenden Themen grundlegender Bedeutung, werden darüber hinaus im Bedarfsfall Dienstbesprechungen für den gesamten Fachbereich einberufen.

Wie bereits unter Maßnahme-Empfehlung 7 geschildert, soll die Journalfunktion des EDV-Programms OK.SOZIUS als einheitliches Informationstool implementiert werden. Dadurch werden fallbezogene Informationen für alle Mitarbeiter, unabhängig von den Papierakten, zugänglich und eine Weitergabe der Informationen sichergestellt.

25. Adäquate Maßnahmen zur Team- und Personalentwicklung initiieren

Diese Maßnahme-Empfehlung korrespondiert wesentlich mit den Ausführungen zu den Maßnahme-Nummern 23 und 34.

Wie bereits in der letzten Sitzung des Sozialausschusses dargestellt, erfolgen - außerhalb des Abstimmungsbedarfs im Tagesgeschäft - regelmäßig Mitarbeitergespräche.

Teamübergreifend nehmen die Teamleiter „Verwaltung und Recht“ und „Integration“ generell an den Besprechungen des Teams „Querschnitt“ teil, bei Bedarf nehmen Mitglieder der einzelnen Teams an den Besprechungen der anderen Teams teil.

26. Stellenbeschreibungen erstellen (auch für neue Stelle AGS, Spezialisierungen, IKS, Controlling etc.)

Die Stellenbeschreibungen liegen größten Teils vor und werden vereinzelt noch in Absprache mit den Teamleitungen und der Fachbereichsleitung überarbeitet.

27. Neuprofilierung der JC-WÜ aktiv als Managementaufgabe angehen und nach außen darstellen

Einigkeit besteht dahingehend, dass die Neuprofilierung des JC-WÜ als Managementaufgabe aller Beteiligten aktiv anzugehen ist.

Die Außendarstellung erfolgt Step-by-Step in den jeweiligen Gremien (Sozialausschuss, Beirat, Rechnungsprüfungsausschuss usw.) und im Rahmen der täglichen Arbeit natürlich auch gegenüber Dritten (Verbände, Bildungsträger, sonstige Kooperationspartner).

28. Mitarbeiterinformation organisieren und durchführen

Die Mitarbeiterinformation hinsichtlich der Ergebnisse der Potenzialanalyse fand bereits am 14. Juni 2012 statt, am 09.04.2013 fand eine weitere Information über die (Zwischen-) Ergebnisse bei der Umsetzung der IMAKA-Empfehlungen im Rahmen einer zu diesem Thema einberufenen Dienstbesprechung statt.

29. Ergebnisse der Potenzialanalyse in politischen Gremien präsentieren

Die Ergebnisse der Potenzialanalyse wurden Herrn Landrat Nuß und den Führungskräften des Landratsamtes am 24. April und 06. Juni 2012 vorgestellt. Der Sozialausschuss wurde am 16. Juli, der Kreisrechnungsprüfungsausschuss am 29.10.2012 über die Ergebnisse informiert.

Eine erste Information des Sozialausschusses über die Fortschritte der Umsetzung der IMAKA-Empfehlungen erfolgte am 18.02.2013.

Der Sozialausschuss nimmt von den Ausführungen der Verwaltung Kenntnis.

Ergebnis: zur Kenntnis genommen

Beschluss-Nr.: SA/2013.10.21/Ö-5

Welscher
Protokollführer/in

Nuß
Vorsitzende/r

		Vorlage: FB 32/053/2013
	Termin	TOP 6
Sozialausschuss	21.10.2013	öffentlich

Fachbereich: Jobcenter Landkreis Würzburg / Sozialhilfe

Betreff:

Personelle Entwicklung im FB 32 - Jobcenter Landkreis Würzburg

Sachverhalt:

Das Personalsoll im Fachbereich 32 – Jobcenter Landkreis Würzburg an Beamten der 3. Qualifikationsebene bzw. vergleichbare Tarifbeschäftigte belief sich zum 01.01.2013 auf insgesamt 46,00 Stellen (wegen teilweise geringfügiger Arbeitszeitreduzierungen allerdings nicht zu 100 % ausgeschöpft) und teilt sich auf die verschiedenen Bereiche des Jobcenters wie folgt auf:

Querschnitt	4,35
Team Integration	20,65
Team Verwaltung und Recht	<u>21,00</u>
insgesamt	46,00

2013 schieden bzw. scheiden soweit bisher bekannt insgesamt 13 erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Stellenanteil von 12,5 Stellen aus den verschiedensten Gründen (z.B. Altersteilzeit, mehrjährige Elternzeit, Wechsel innerhalb des Hauses, Dienstherrnwechsel, Versetzung von Staatsbeamten) aus, das entspricht 27,17 % aller Stellen dieser Qualifikationsebene im Fachbereich 32. Die verschiedenen Bereiche sind hiervon wie folgt betroffen:

Querschnitt	2 Abgänge (entspricht ca. 46 % Personalfuktuation)
Team Integration	6 Abgänge (entspricht ca. 29 % Personalfuktuation)
Team Verwaltung und Recht.	6 Abgänge (mit einem Stellenanteil von 5,5 Stellen incl. einer fachbereichsinternen Umsetzung vom Team Verwaltung und Recht ins Team Querschnitt; entspricht ca. 26 % Personalfuktuation).

Unabhängig davon, dass die Stabsstelle „P“ stets bemüht ist, die Personalabgänge zeitnah durch geeignetes Personal zu ersetzen – die Gewinnung entsprechend qualifizierten Personals für Jobcenter gestaltet sich bekanntermaßen allgemein sehr schwierig – beeinträchtigt die überdurchschnittliche Fluktuation eine zügige Umsetzung des IMAKA-Prozesses (siehe hierzu TOP 5) und gefährdet die Zielerreichung (siehe hierzu TOP 6). Die mit der Fluktuation verbundenen temporären zeitlichen Vakanzen belasten die während dieser Zeit von den verbleibenden Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern zu übernehmenden Aufgaben des im Fachbereich 32 eingesetzten Personals in nicht unerheblichem Maße zusätzlich. Hinzu kommt noch der mit der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbundene Aufwand.

Der Sozialausschuss nimmt von den Ausführungen der Verwaltung Kenntnis.

Ergebnis: zur Kenntnis genommen

Beschluss-Nr.: SA/2013.10.21/Ö-6

Welscher
Protokollführer/in

Nuß
Vorsitzende/r

Sozialausschuss	Termin 21.10.2013	Vorlage: FB 32/054/2013
		TOP 7
		öffentlich

Fachbereich: Jobcenter Landkreis Würzburg / Sozialhilfe

Betreff:

Änderung bei der Zielsteuerung und Zielvereinbarung

Sachverhalt:

Mit Mail vom 13.09.2013 hat das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen nachstehende Info zur Bund-Länder-AG Zielsteuerung am 12.09.2013 in Berlin zur Kenntnis gegeben:

„Für die Zielplanung für das Jahr 2014 zeichnet sich ab, dass die bisherige Zielsteuerung über Referenzwerte (Top down) durch ein echtes Bottom Up-Verfahren abgelöst wird. Grund sind die bisher wenig überzeugenden Referenzwerte und insbesondere die wenig gelungene Verteilung des Bundesreferenzwertes auf VT und dann auf JC bzgl. Ziel 2. Das StMAS hatte diese Planwirtschaft stetig kritisiert und auf eine schwindende Akzeptanz des Systems bei den JC hingewiesen.

Künftig soll die BLAG lediglich eine bundesweite, auf Konjunkturerwartung und Prognose der SGB II-Arbeitslosigkeit und der Entwicklung der eLb gestützte Erwartung zu den Integrationen und zu den Langzeitleistungsbeziehern entwickeln und z.B. bei prognostiziert gleichbleibender Konjunktur die Erwartung „möglichst kein Angebot unter den Ist-Werten des Vorjahres“ formulieren.

Referenzwerte für VT und für einzelne JC werden nicht entwickelt.

Die JC machen ihre Angebote zu Ziel 2 und 3, legen ihrem ZV-Partner hierzu eine knappe Darstellung bei (lokale Marktanalyse, Planung zum Instrumenteneinsatz, zur Strategie etc.).

Der ZV-Partner prüft,

- ob die Darlegung eine ev. Unterschreitung der o.g. Erwartung plausibel macht,*
- ob eine auffällige, d.h. deutliche Tendenz-Abweichung des Zielangebots zu den Angeboten anderer JC desselben VT / der nächsten Nachbarn vorliegt*

und verhandelt ggf. nach. Es ist ausdrücklich nicht beabsichtigt, dass jede Tendenz-Abweichung des einen Angebots von anderen gerechtfertigt werden muss. Die Nachverhandlung wegen auffälliger Tendenz-Abweichung des Zielangebots zu den Angeboten anderer JC soll der Ausnahmefall sein (z.B. ein JC sieht deutliche Unterschreitung seines Vorjahreswertes, die anderen JC desselben VT sagen jeweils eine leichte Verbesserung ihres Vorjahreswertes zu). Was StMAS betrifft, könnten wir ausdrücklich zusagen, das auch entsprechend zu handhaben.

Wir halten das dargestellte, nun in der BLAG favorisierte Verfahren für schlanker und effizienter und damit besser als das bisherige. Der Preis wird allerdings sein, dass BMAS, BA und

Ländern jeweils auch Zielangebote fremder ZV-Partner bekannt werden, weil ohne solche Transparenz kein Vergleich im VT und mit nächsten Nachbarn möglich wäre.

Eine abschließende Entscheidung der BLAG sowie Details sind noch offen. Insbesondere in Bezug auf Ziel 2 ist der Handlungsdruck zum Übergang vom alten zum neuen System jedoch hoch. UE muss das Verfahren der ZV zu Ziel 2 und 3 einheitlich sein. Wir gehen davon aus, dass es für beide Ziele zum dargestellten Systemwechsel kommen wird“.

Für die Jobcenter allgemein, insbesondere aber für Optionskommunen, bedeutet diese Vorgehensweise einen nicht unerheblichen Mehraufwand bei der Datengewinnung sowie der Markt- und Datenanalyse. Auch wird es bei Zielangeboten insbesondere von Optionskommunen zwangsläufig zu Nachverhandlungen kommen, da eine Abstimmung anders als bei gemeinsamen Einrichtungen über die BA im Vorfeld nicht vorgenommen werden kann. Auch werden die Jobcenter noch mehr in der Verantwortung hinsichtlich der Zielerreichung stehen; letztendlich haben bei der obengenannten Vorgehensweise die Jobcenter „ihr“ Angebot unterbreitet und nicht eine (Rahmen-) Vorgabe von oben akzeptiert.

Der Sozialausschuss nimmt von den Ausführungen der Verwaltung Kenntnis.

Ergebnis: zur Kenntnis genommen

Beschluss-Nr.: SA/2013.10.21/Ö-7

Welscher
Protokollführer/in

Nuß
Vorsitzende/r