

**Konzept des Landkreises Nordvorpommern
zum Nachweis der Eignung zur Erfüllung der Aufgaben
der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II**



Inhaltsverzeichnis

VORWORT	5
A. ORGANISATORISCHE EIGNUNG UND LEISTUNGSFÄHIGKEIT (§ 3 ABS. 1 KTEFV)	14
1 INFRASTRUKTURELLE VORAUSSETZUNGEN	15
1.1 DARSTELLUNG VERFAHREN ZUR SCHAFFUNG EINER BESONDEREN EINRICHTUNG	15
1.2 STANDORTE DER BESONDEREN EINRICHTUNG/ANZAHL DER GESCHÄFTSSTELLEN	16
1.3 ERREICHBARKEIT ÖPNV, BARRIEREFREIER ZUGANG	16
1.4 ANSCHLUSS DATENNETZ, LOKALES DATENNETZ, TELEFONANLAGE	18
1.5 IT-ANWENDUNGEN, IT-AUSSTATTUNG, IT-SERVICE	18
1.6 SYSTEM DER AKTENFÜHRUNG, AKTENPLAN	20
1.7 SYSTEM DER RECHNUNGSLEGUNG	21
1.8 KALKULATION DER KOSTEN FÜR DIE SCHAFFUNG EINER BESONDEREN EINRICHTUNG UND FINANZIERUNG.....	23
1.9 DARSTELLUNG DER KOMMUNALFINANZEN	24
2 PERSONAL UND QUALIFIZIERUNG	24
2.1 PERSONALBEDARF, ORGANIGRAMM, AUFGABEN- UND STELLENBESCHREIBUNG	24
2.2 ANZAHL BEFRISTETE UND UNBEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE.....	25
2.3 ÜBERNAHMEANGEBOT FÜR BESCHÄFTIGTE AUS DEM KREISANGEHÖRIGEN RAUM NACH § 3 ABS. 3 S2. AG SGB II MV	25
2.4 QUALIFIZIERUNGSPÄNE, EXTERNE UND INTERNE SCHULUNGEN	25
2.5 SCHULUNG ZU DEN IT-FACHPROGRAMMEN.....	27
2.6 KONZEPT ZU ART UND UMFANG VON ARBEITSANWEISUNGEN ZUR EINHEITLICHEN RECHTSAUSLEGUNG.....	28
3 BESTEHENDE UND GEPLANTE VERWALTUNGSKOOPERATIONEN SOWIE KOOPERATIONEN MIT DRITTEN.....	29
3.1 KOOPERATIONEN MIT KOMMUNALEN EINRICHTUNGEN IM KREISANGEHÖRIGEN RAUM	29
3.2 KOOPERATIONEN MIT TRÄGERN DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE	30
3.3 KOOPERATIONEN MIT DER AGENTUR FÜR ARBEIT, VERTRETERN DER ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER, KAMMERN UND BERUFSSTÄNDISCHEN ORGANISATIONEN	31
3.4 KONZEPTION DER ZUSAMMENARBEIT MIT DRITTEN, WIE. Z. B. WOHNUNGSGESELLSCHAFTEN, BESCHÄFTIGUNGSGESELLSCHAFTEN, BILDUNGSTRÄGER.....	32
3.5 VERFAHRENSWEISE IM ZUKÜNFTIGEN LANDKREIS	33
B. NACHWEIS ÜBER DIE FÄHIGKEIT ZUR ERFÜLLUNG DER AUFGABEN UND ZIELE DES SGB II (§ 3 ABS. 2 KTEFV)	36
1 A) KONZEPT UND ERFOLG DES ARBEITSMARKTPOLITISCHEN ENGAGEMENTS SEIT 2003	36
1.1 BIS 2004 BENENNUNG ARBEITSMARKTPOLITISCHER AKTIVITÄTEN DES LANDKREISES NORDVORPOMMERN	36
1.2 AB 2005 BENENNUNG ARBEITSMARKTPOLITISCHER AKTIVITÄTEN DES LANDKREISES NORDVORPOMMERN	38
1B KONZEPT FÜR DIE KÜNFTIGE AUSGESTALTUNG DES ARBEITSMARKTPOLITISCHEN ENGAGEMENTS.....	43

<i>Schüler, Jugendliche und junge Erwachsene</i>	45
<i>Verfestigten Leistungsbezug aufbrechen</i>	50
2 GRUNDSÄTZE UND UMFANG DER ERBRINGUNG KOMMUNALE EINGLIEDERUNGSLEISTUNGEN SEIT 2005 UND KÜNFTIGE AUSGESTALTUNG INCL. DER VERKNÜPFUNG KOMMUNALER EINGLIEDERUNGSLEISTUNGEN MIT LEISTUNG NACH DEM SGB II UND SGB III	54
2.1 STATISTISCHE ANGEBEN ZU DEN BISHERIGEN FLANKIERENDEN KOMMUNALEN EINGLIEDERUNGSLEISTUNGEN SEIT 2005	54
2.2 KONZEPTION KÜNFTIGER FLANKIERENDER KOMMUNALER EINGLIEDERUNGSLEISTUNGEN	56
3 ZWECKMÄßIGKEITSERWÄGUNGEN FÜR DIE ERBRINGUNG DER ARBEITSMARKTPOLITISCHEN LEISTUNGEN	59
3.1 NUTZUNG VON LANDES-/BUNDESPROGRAMMEN	60
3.2 UMSETZUNG DES EIGENEN ARBEITSMARKTPROGRAMMS	61
3.3 ZIELGRUPPENSTRATEGIEN	62
4 VERWENDUNG DES EINGLIEDERUNGSBUDGETS	63
4.1 DARSTELLUNG UND GEWICHTUNG DES EINSATZES DER EINGLIEDERUNGSINSTRUMENTE	63
4.2 HERLEITUNG AUS DEM KÜNFTIGEN ARBEITSMARKTPOLITISCHEN ENGAGEMENT	65
4.3 ZUSAMMENARBEIT MIT DRITTEN/BETEILIGUNG AN PROJEKTEN	69
4.4 ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE VORSTELLUNGEN	70
5 AUFBAU EINER BÜRGERFREUNDLICHEN UND WIRKSAMEN ARBEITSVERMITTLUNG 71	
5.1 AUFBAU UND ABLAUF DER ARBEITSVERMITTLUNG, FALLMANAGEMENT, LEISTUNGSBEREICH, WIDERSPRUCHSBEARBEITUNG, KLAGEVERFAHREN	71
5.2 KUNDENREAKTIONSMANAGEMENT, EINGANGSZONE, TELEFONISCHE ERREICHBARKEIT/SERVICECENTER	82
5.3 GESTALTUNG DES ÜBERGANGS VOM SGB III ZUM SGB II	85
5.4 BETREUUNGSSCHLÜSSEL	87
5.5 ARBEITGEBERSERVICE	88
5.6 CONTROLLING, STATISTIK	93
CONTROLLING	93
5.7 FINANZKONZEPT	94
C. KONZEPT FÜR EINE ÜBERREGIONALE ARBEITSVERMITTLUNG (§3 ABS 3 KTEFV)	95
1 VERNETZUNG	98
2 EINBETTUNG IN DEN VERMITTLUNGSPROZESS	99
3 ZUSAMMENARBEIT MIT DER AGENTUR FÜR ARBEIT UND BENACHBARTEN JOBCENTERN	99
4 ZUGANG ZU ÜBERREGIONALEM STELLENMARKT	100
5 FINANZKONZEPT	100
D. KONZEPT FÜR EIN TRANSPARENTES INTERNES KONTROLLSYSTEM (§ 3 ABS. 4 KTEFV) 100	
1 KONZEPTION ZUR KONTROLLE DER RECHT- UND ZWECKMÄßIGEN LEISTUNGSERBRINGUNG UND MITTELVERWENDUNG IN ÜBEREINSTIMMUNG MIT DEM KONTROLLSYSTEM DES BUNDES	100
2 AUSWEIS IM KOMMUNALHAUSHALT (PRODUKTPLAN)	104
3 BERÜCKSICHTIGUNG DES KENNZAHLENVERGLEICHS UND DES ZIELVEREINBARUNGSPROZESSES	104

4	PROZESS INTERNE UND EXTERNE PRÜFUNG.....	105
E.	KONZEPT FÜR DEN ÜBERGANG (§ 3 ABS. 5 KTEFV).....	105
1	ARBEITS- UND ZEITPLANUNG ZUR VORBEREITUNG DES ÜBERGANGS DER TRÄGERSCHAFT	105
2	RECHTLICHE UND TATSÄCHLICHE ABWICKLUNG DER BESTEHENDEN TRÄGERFORM 106	
3	ÜBERFÜHRUNG DES DATEN- UND AKTENBESTANDES UND DES EIGENTUMS	107
4	GEWÄHRLEISTUNG EINER KONTINUIERLICHEN LEISTUNGSERBRINGUNG OHNE NACHTEILE FÜR DIE ERWERBSFÄHIGEN HILFEBEDÜRFTIGEN.....	109
5	ÜBERGANG PERSONAL	110
6	INFRASTRUKTUR, ÜBERGANG DER SACHMITTEL UND DER LIEGENSCHAFTEN	110
7	RÄUMLICHKEITEN UND AUSSTATTUNG.....	111
8	IT-NUTZUNG	112
9	GEWÄHRLEISTUNG VON ASPEKTEN DER WIRTSCHAFTLICHKEIT UND SPARSAMKEIT 112	
10	FINANZKONZEPT	112
	ANLAGEN.....	114

Vorwort

Der Landkreis Nordvorpommern blickt gemeinsam mit seinen Gemeinden auf eine lange Tradition kommunalen Engagements in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik für seine Bürgerinnen und Bürger zurück. Darin begründet liegt auch das große Interesse der Gemeinden die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende im LK NVP aus einer Hand zu erbringen. Gegenwärtig haben 51 Gemeinden dem LK NVP gegenüber schriftlich ihre Bekräftigung zum Ausdruck gebracht (Anlage 0). Zudem haben weitere Institutionen, wie der Bauernverband und die Kreishandwerkerschaft, mündlich oder auch schriftlich die Entscheidung des Kreistages des LK NVP aus Dezember 2009 zur Option befürwortet. Es geht ihm darum, die Attraktivität des LK NVP als Arbeits- und Wohnort zu erhalten und weiter zu verbessern sowie Arbeitslosigkeit, Armut und Perspektivlosigkeit mit klugen und weitsichtigen Konzepten zu bekämpfen. Langzeitarbeitslosigkeit hat viele Ursachen, und es müssen viele Fäden zusammengeführt werden, um ihr wirksam zu begegnen: Eine Bildungspolitik, die mit kreativen Konzepten optimale Lernbedingungen für Jung und Alt schafft, ein effektives Angebot an Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Menschen mit besonderen Problemen, aber auch eine intelligente Wirtschafts- und Infrastrukturförderung, die dauerhaft Arbeitsplätze schafft. All diese Fäden hält die Kommune in ihrer Hand. Es liegt daher nahe, die Verantwortung für die Grundsicherung für Arbeitsuchende zu übernehmen und mit kommunaler Infrastrukturpolitik und kommunalen Angeboten der Daseinsvorsorge sinnvoll zu verknüpfen, um wirklich Leistungen „aus einer Hand“ für die Menschen vor Ort anbieten zu können.

Bereits vor Einführung des Sozialgesetzbuchs II (im Folgenden: SGB II) hat der Landkreis Nordvorpommern vielfältige Aktivitäten entfaltet, um Langzeitarbeitslosen und benachteiligten Menschen, z. B. im Wege der Hilfe zur Arbeit nach dem BSHG, den Weg zurück auf den Arbeitsmarkt zu ebnen. Die politische Aufmerksamkeit für das Thema war seit jeher hoch, ebenso die Bereitschaft, sich hier mit kommunalen Mitteln zu engagieren. Die langjährige Erfahrung in der Beratung und Unterstützung von Menschen mit besonderem Beratungs- und Betreuungsbedarf hat der LK NVP 2005 in die ARGE Nordvorpommern eingebracht. Die Kooperation von Agentur für Arbeit und Landkreis Nordvorpommern in der ARGE war gut und erfolgreich, und auch hier hat sich der Landkreis Nordvorpommern stets aktiv engagiert, um die lokale Arbeitsmarktpolitik zum Wohle seiner Bürger optimal zu gestalten.

Nach nunmehr fast sechs Jahren Umsetzungserfahrung mit dem SGB II will der Landkreis Nordvorpommern die Grundsicherung für Arbeitsuchende vollständig in die eigene Verantwortung übernehmen. Dabei kann er auf das Know-how und die langjährige Erfahrung der Mitarbeiter sowie einen klaren politischen Auftrag bauen. Mit der Zulassung als kommunaler Träger der Grundsicherung nach dem SGB II will der Landkreis Nordvorpommern sicherstellen, dass es zukünftig eine homogene oder einheitliche oder durchgängige Betreuung der SGB II-Bezieher, getragen von einer einheitlichen Philosophie und mit kurzen Entscheidungswegen geben wird. Nur so können die kommunalen Potenziale noch wirkungsvoller ausgeschöpft und bei vollem Erhalt der kommunalen Steuerungsmöglichkeiten entfaltet werden, um auch zukünftig Langzeitarbeitslosigkeit und ihre Folgen – auch für den kommunalen Haushalt – wirkungsvoll und effizient „aus einer Hand“ bekämpfen zu können.

Im Jahr 2011 wird es in Mecklenburg Vorpommern zu einer Landkreisneuordnung kommen. Der Landkreis Nordvorpommern wird gemäß § 5 LNOG M-V ab dem 04.09.2011 mit dem Landkreis Rügen und der Hansestadt Stralsund zu einem neuen Landkreis mit Kreissitz in Stralsund zusammengeführt.

Da die Hansestadt Stralsund ihren Status als kreisfreie Stadt verliert und somit künftig kein Träger nach dem SGB II bleiben wird, sah sie keine Notwendigkeit, sich für oder gegen eine Option zu entscheiden. Der Beschluss der Bürgerschaft der Hansestadt Stralsund legt diese Entscheidung in die Hände des künftigen Großkreises.

Die Verwaltungsleitung des Landkreises Rügen strebte ebenfalls die Zulassung als kommunaler Träger für die SGB II Aufgaben an. Am 27.10.2010 fand dazu ein Sonderkreistag statt, der den eingereichten Beschlussvorschlag mehrheitlich ablehnte, da aufgrund der unausgeglichene Haushaltssituation im LK Rügen keine ausreichende Zulassungschance gesehen wird.

Nach Bildung des Großkreises wird der neue Kreistag entsprechend § 4 des Landesausführungsgesetzes SGB II bis zum 01.07.2012 mit einfacher Mehrheit eine Entscheidung treffen müssen. Einmalig besteht danach die Möglichkeit die Zulassung ab 01.01.2013 zu erweitern bzw. zu widerrufen. Gespräche in den politischen Ebenen, Beispiele aus anderen Landkreisen der Bundesrepublik und das bisherige Verfahren der Antragstellung sind ausschlaggebend dafür, dass der Landkreis Nordvorpommern überzeugt ist, dass auch nach der Kreisgebietsreform die Erweiterung der Zulassung als kommunaler Träger auf das neue Kreisgebiet ausgedehnt wird.

Die strukturellen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Landkreises Nordvorpommern

Lage und Bevölkerung

Der Landkreis Nordvorpommern liegt im Nordosten des Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern (im Folgenden kurz: M-V). In ihm sind Teile Mecklenburgs und Vorpommerns vereint. Der LK NVP hat eine Fläche von 2.168 km². Nördlich grenzt der LK NVP auf 58 km Länge an die Ostsee. Die Boddenküste ist 239 km lang. Der LK NVP hat eine exponierte Lage zwischen den Hansestädten Rostock, Stralsund und Greifswald sowie zu dem Energiestandort Lubmin.

Im LK NVP leben derzeit 106.664 Einwohner. Die Bevölkerungsdichte liegt somit bei 49,2 Einwohnern/km² und damit sehr deutlich unterhalb des Bundesdurchschnitts (230 Einwohner/km²)¹ und fällt selbst im bevölkerungsarmen Land Mecklenburg-Vorpommern (72 km²)² vergleichsweise gering aus – bei fallender Tendenz: Seit dem Jahr 1990 hat sich die Zahl der Einwohner von 121.531 um 12 Prozent reduziert und sie wird sich in den nächsten 20 Jahren voraussichtlich nochmals um 18 Prozent auf dann 84.500 Einwohner reduzieren. Allein in den letzten 10 Jahren hat Nordvorpommern 12.214 Einwohner verloren und hat damit in M-V den dritthöchsten Wert zu verzeichnen:

¹ Stand 31.12.2008, Quelle: Jahrbuch des statistischen Bundesamtes

² ebenda

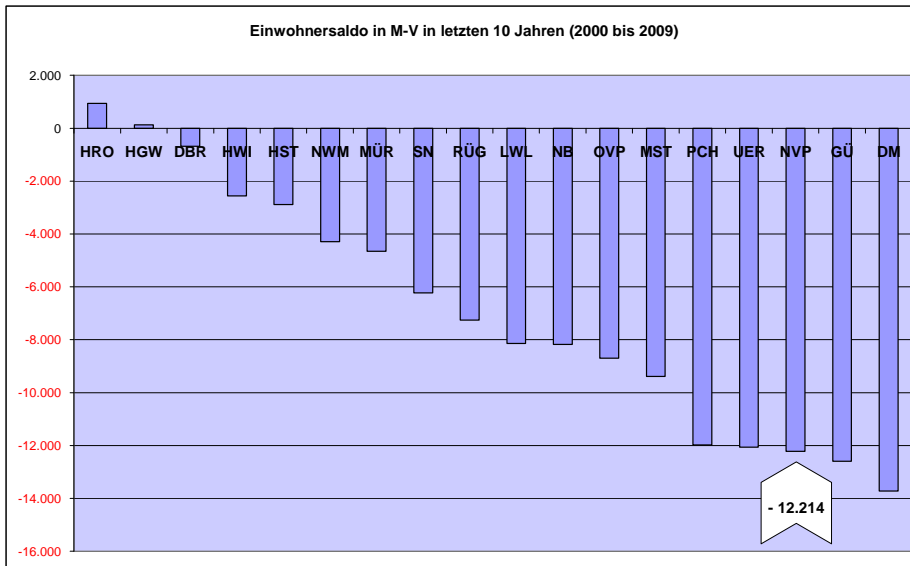


ABBILDUNG 1 EINWOHNERaldo, QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG AUF DER BASIS VON DATEN DES STATISTISCHEN LANDESAMTES M-V

Die deutlichste Veränderung ist bei der Zahl der Kinder und Jugendlichen festzustellen. So sank allein in den vergangenen 10 Jahren die Zahl der 6- bis unter 15- Jährigen um 6.254 bzw. um 47 %. Auch die Zahl der 15- bis unter 25-Jährigen sank in diesem Zeitraum um ein Drittel. Zugenommen hat hingegen die Zahl der 40- bis unter 55-Jährigen um 20 %, so dass sich insgesamt ein steigendes Durchschnittsalter der Bevölkerung abzeichnet.

Das Wanderungssaldo in NVP ist seit dem Jahr 2000 negativ, d. h. seit gut 10 Jahren übersteigen die Wegzüge die Zuzüge von neuen Bürgern, wie die folgende Grafik verdeutlicht.

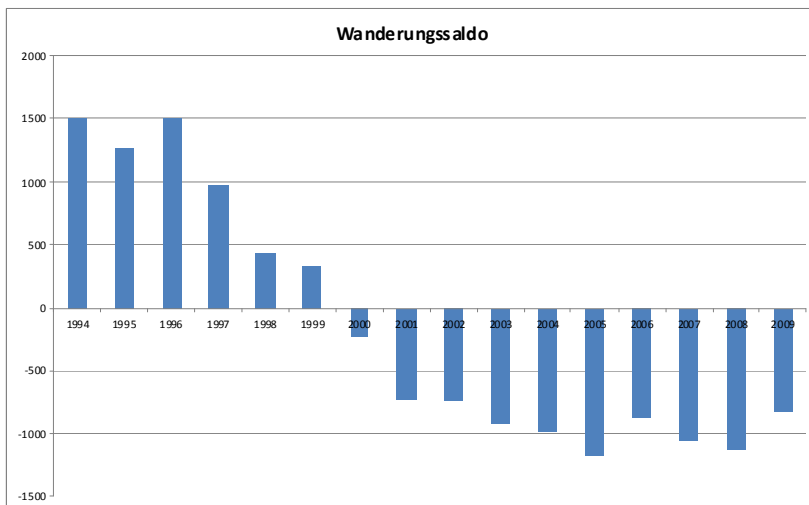


ABBILDUNG 2 WANDERUNGSSALDO LK NORDVORPOMMERN, QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG AUF DER BASIS VON DATEN DES STATISTISCHEN LANDESAMTES M-V

In der Gesamtbetrachtung der letzten 10 Jahre liegt der LK NVP im Landesvergleich mit einem Wanderungssaldo von -8.621 Einwohner auf dem 12. von 18 Rängen in M-V³. Vor allem junge Menschen bis 30 Jahre verlassen den LK NVP:

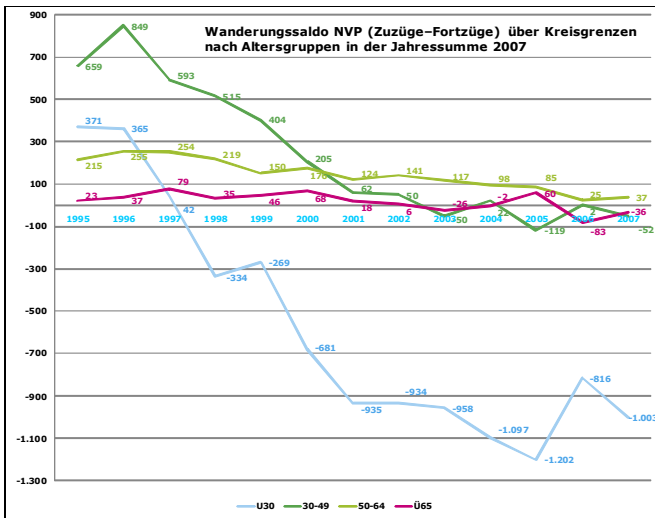


ABBILDUNG 3 WANDERUNGSSALDO IN NVP NACH ALTERSGRUPPEN, QUELLE: RAMBÖLL-MANAGEMENT AUF GRUNDLAGE DER REGIONALDATENBANK DER STATISTISCHEN ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER, 2007

In der Gesamtbetrachtung sinkt die Einwohnerzahl nicht nur durch das Geburtendefizit, sondern auch durch Abwanderung dramatisch. Alarmierend ist dabei, dass vor allem junge Menschen unter 30 Jahre den LK NVP verlassen.

Wirtschaft und Beschäftigung

Am 30.06.2009 bestanden im LK NVP 24.571 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (am Arbeitsort). Nachdem die Zahl ab 1997 zunächst um fast 26 % gesunken war, erreichte sie im Jahr 2006 ihren Tiefststand. Seither ist wieder ein leichter Anstieg der Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen.

Die Entwicklung nach Branchen verlief dabei in den letzten Jahren sehr unterschiedlich. Von Beschäftigtenrückgängen war bis etwa 2007 vor allem das produzierende Gewerbe und der Dienstleistungsbereich betroffen; die Zahl der Arbeitsplätze ging dort in den letzten Jahren drastisch zurück. Ein mäßiger Rückgang der Beschäftigtenzahlen vollzog sich im gleichen Zeitraum im Handel, Gastgewerbe und Verkehr. Jedoch hat sich in allen drei genannten Branchen seit 2007 der Trend gewendet, und es ist wieder ein Zuwachs an Beschäftigten festzustellen. Vor allem das Gastgewerbe erweist sich dabei als Beschäftigungsmotor.

³ Datenquelle: Statistisches Landesamt M-V, Einwohnersaldo nach Landkreisen im Zeitraum 2000 - 2009

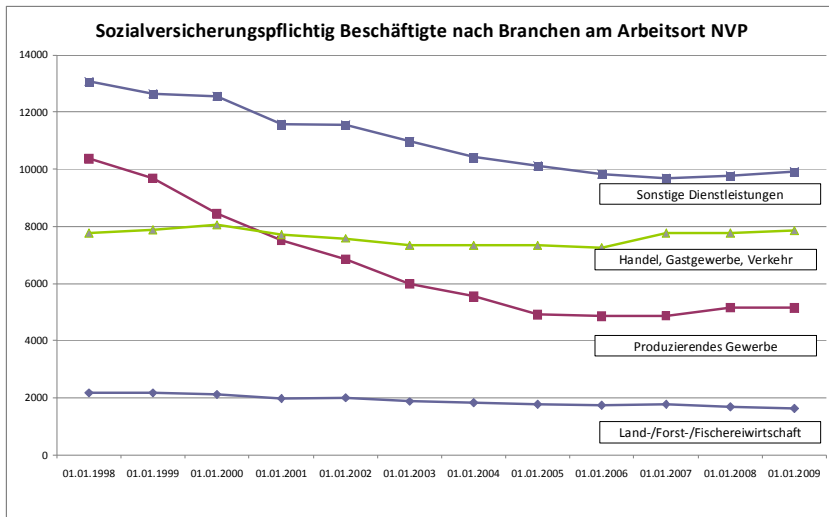


ABBILDUNG 4 ENTWICKLUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTEN NACH BRANCHEN (DATENQUELLE: STATISTISCHES LANDESAMT M-V)

Nordvorpommern hat sich innerhalb der Küstenregion Mecklenburg-Vorpommerns als Tourismusstandort etabliert und bietet unmittelbare und mittelbare Arbeitsplätze an. Bei den Gästübernachtungen je Einwohner belegt Nordvorpommern im bundesweiten Vergleich mittlerweile einen der vorderen Plätze: Im INSM-Regionalranking 2009 kletterte der LK NVP hier auf Rang 17. Auch zahlreiche Kur- und Rehabilitationseinrichtungen sind entstanden, wobei die Küstenregion insgesamt deutlich stärker profitiert als das Binnenland, das vorwiegend landwirtschaftlich geprägt ist. Aber auch in den anderen Branchen zeichnet sich in den letzten Jahren ein positiver Trend ab, und verschiedene Produktions- und Dienstleistungsunternehmen haben sich in NVP etabliert. Darüber hinaus stieg die Wirtschaftskraft der benachbarten Städte ebenfalls merklich an, wovon auch die Einwohner Nordvorpommerns profitieren. Am 30.06.2009 gingen 36.377 Einwohner Nordvorpommerns einer Beschäftigung nach. Es ist damit erstmals seit 2007 wieder ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Die Entwicklung im Bereich Wirtschaft und Beschäftigung kann alles in allem als durchaus positiv bewertet werden.

Betrachtet man die Entwicklung der Pendlerströme, so fällt auf, dass insbesondere die Zahl Auspendler gestiegen ist, wobei derzeit rund 12.000 Menschen mehr aus- als einpendeln. Ein positives Pendlersaldo weisen lediglich die kreisfreien Städte auf. Im Vergleich hat Nordvor-

pommern Rang 15 von 18 innerhalb von M-V inne.

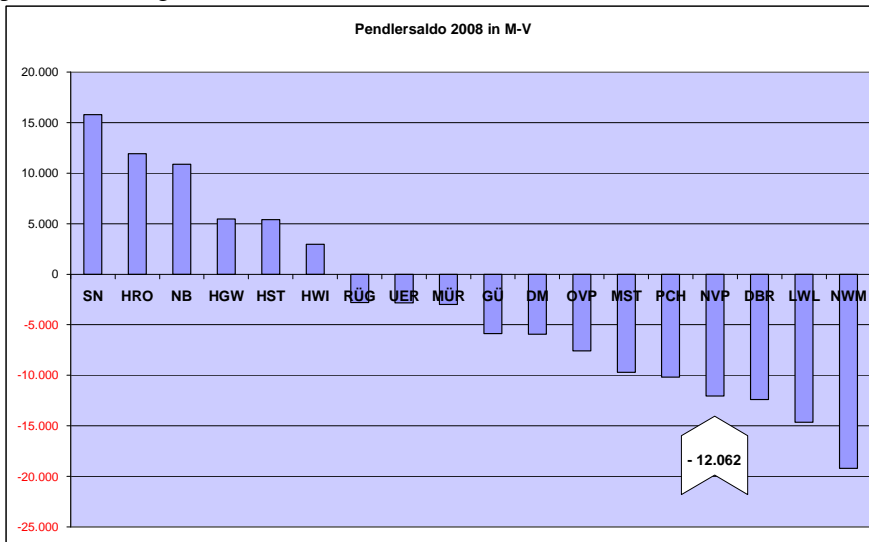


ABBILDUNG 5 PENDLERSALDO 2008, DATENQUELLE: STATISTISCHES LANDESAMTES M-V

Die Frauenerwerbstätigkeitsquote ist in den letzten Jahren in NVP zwar leicht auf 53,3 % gestiegen, bleibt jedoch immer noch deutlich hinter den Vergleichswerten der benachbarten Landkreisen zurück, wo sie zwischen 58 und 60 % beträgt.⁴ Die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen liegt mit 32 %⁵ weit hinten im Vergleich der Landkreise in M-V. Nur DM und UER wiesen geringere Quoten auf.

Mit dem steigenden Angebot an Arbeitsplätzen in Nordvorpommern und den angrenzenden Städten ist in den letzten Jahren die Nachfrage nach Fachkräften deutlich angestiegen. Junge gut ausgebildete Arbeitskräfte mit Berufserfahrung werden z. B. im Gastgewerbe, in Pflegeberufen und im Metallgewerbe gesucht. Sowohl in der Hotel- und Gaststättenbranche als auch in Handwerksbetrieben und in den Pflegeeinrichtungen bleiben zunehmend Stellen unbesetzt, weil geeignetes Personal kaum noch rekrutierbar ist.

Auch das Verhältnis von Schulabgängern und Ausbildungsplätzen hat sich grundlegend gewandelt: Rechnerisch betrachtet steht jedem Ausbildungsplatzbewerber mittlerweile mehr als ein Ausbildungsplatz zur Verfügung. Allerdings beklagen die Arbeitgeber zunehmend, dass Schulabgänger nicht über die notwendigen fachlichen und persönlichen Voraussetzungen verfügen, um eine betriebliche Ausbildung zu absolvieren. Es mangelt sowohl an grundlegenden Kenntnissen als auch an Tugenden wie Pünktlichkeit, Ehrgeiz, Zuverlässigkeit. Zudem haben die Jugendlichen nur geringe Vorstellungen von den jeweiligen Berufsbildern. Im Jahr 2009 haben 9,8 % der Jugendlichen in M-V die Schule ohne Schulabschluss verlassen. Einen schlechteren Wert im Vergleich der Bundesländer hat nur Sachsen-Anhalt aufzuweisen.

Als problematisch erweist sich schließlich das Lohnniveau: Die Löhne und Gehälter in NVP gehören zu den niedrigsten überhaupt in Deutschland. Häufig sind auch die Arbeitsbedingungen nicht mit denen in den alten Bundesländern vergleichbar. Waren die Jugendlichen und ausgebildeten Fachkräfte zunächst aus Mangel an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen gezwungen, sich in anderen Regionen Deutschlands eine Perspektive aufzubauen, so wandern heute

⁴ Quelle: Bertelsmann Stiftung, Wegweiser Kommune

⁵ ebenda

vorwiegend junge Menschen ab, weil Einkommens- und Arbeitsbedingungen in anderen Regionen immer noch deutlich attraktiver sind.

Das geringe Lohnniveau wirkt sich auch auf die Kaufkraft aus: Hier belegt der Kreis Rang 402 von 409 untersuchten Kreisen und kreisfreien Städten. Selbst im Land Mecklenburg-Vorpommern kommt NVP nur auf Rang 14 unter 18 Städten und Kreisen.⁶ Unter den Landkreisen in M-V hatte Nordvorpommern im Jahr 2008 dementsprechend mit 17,2 % den höchsten Anteil an Haushalten mit geringem Einkommen in M-V zu verzeichnen.⁷

Arbeitslosigkeit und Grundsicherung für Arbeitsuchende

Die Zahl der Arbeitslosen erreichte zunächst im Februar 1998 trotz enormer Entlastungsmaßnahmen (2. Arbeitsmarkt, Bildungsmaßnahmen) mit 14.520 einen vorläufigen Höhepunkt und stieg nach dem Inkrafttreten des SGB II im Februar 2005 auf den höchsten Wert im gesamten Zeitraum: 17.154 Menschen waren ohne Arbeit, was einer Arbeitslosenquote von 29,3 % entspricht. Da der Arbeitsmarkt durch den Tourismus stark saisonal geprägt ist, schwankt auch die Arbeitslosigkeit entsprechend. So sind in den Wintermonaten 2.000 bis 5.000 Bürger mehr arbeitslos gemeldet als in den Sommermonaten.

Der Vergleich mit den bundesweiten Arbeitslosenquoten macht die Dimension der Arbeitslosigkeit in Nordvorpommern deutlich: Vor Inkrafttreten des SGB II betrug die Arbeitslosenquote im LK NVP mehr als das Doppelte des Bundesdurchschnitts und überstieg selbst die der ostdeutschen Länder und des Länderdurchschnitts M-V deutlich (s. nachfolgende Grafik). In den Jahren 2000 bis 2004 belegte Nordvorpommern innerhalb von M-V Rang 15 bis 16 von 18.



ABBILDUNG 6 ENTWICKLUNG DER ARBEITSLSENQUOTE IM VERGLEICH 1998 – 2009 (EIGENE DARSTELLUNG AUF BASIS DER DATEN DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT)

Seit 2005 ist jedoch eine Trendwende festzustellen und die Arbeitslosigkeit im LK NVP geht kontinuierlich zurück. So waren im Februar 2010 nur noch weniger als 10.000 Menschen ar-

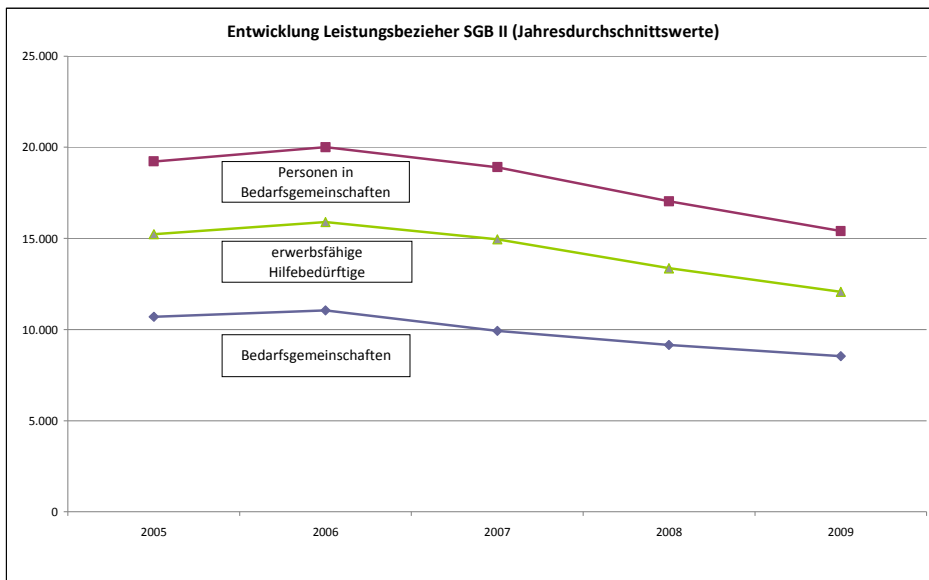
⁶ Quelle: INSM-Regionalranking 2009

⁷ Quelle: Bertelsmann Stiftung, Wegweiser Kommune; Definition „geringes Einkommen“: X % der Haushalte verfügen über ein Gesamtnettoeinkommen unter 1.000 Euro.

beitslos gemeldet. Im Juni 2010 lag der Wert bei 6.629, was einer Arbeitslosenquote von 12,1 % entspricht. Damit konnte NVP innerhalb von sechs Jahren seinen Wert halbieren und sich dem Niveau des Landes bzw. der ostdeutschen Länder weitgehend annähern.

Mit dem Inkrafttreten des SGB II hat der Landkreis Nordvorpommern mit den Agenturen für Arbeit Stralsund und Rostock die Arbeitsgemeinschaft Nordvorpommern (ARGE) gegründet. Im Benchmark der ARGEN wurde Nordvorpommern in den Vergleichstyp 12 eingeordnet. Dort sind vorwiegend ländliche Gebiete in Ostdeutschland mit sehr schlechter Arbeitsmarktlage, sehr niedrigem Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf und hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen vertreten.

Die Zahl der Bedarfsgemeinschaften mit Leistungsbezug nach dem SGB II lag im Jahresdurchschnitt 2005 bei 10.706 und stieg in 2006 auf 11.057 an. Mit der Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und durch intensive Förderung und Vermittlung konnte die ARGE die Zahl der Bedarfsgemeinschaften und Leistungsbezieher kontinuierlich senken. So konnte gegenüber dem Höchststand in 2006 die Zahl der Bedarfsgemeinschaften in 2009 um 22,7 % gesenkt werden und die Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen um 24,1 %. Im Sommer 2010 sind noch etwa 8.000 Bedarfsgemeinschaften im Leistungsbezug mit rund 11.000 erwerbsfähigen hilfebedürftigen Bürger. Die nachfolgende Grafik macht die Entwicklung deutlich



In den Bedarfsgemeinschaften leben etwa 3.000 Kinder im Alter von 0 bis 15 Jahren, d. h. rund 26 % aller im LK NVP lebenden Kinder in dieser Altersgruppe beziehen Leistungen nach dem SGB II.

Die ARGE Nordvorpommern hat mit der Einführung von Zielvereinbarungen und Controlling durchweg gute und sehr gute Ergebnisse erreicht. Mit Integrationsquoten zwischen 21,3 und 23,4 % belegte die ARGE regelmäßig vordere Plätze im Benchmark. Im Vordergrund der Förderung und Aktivierung standen bisher Bürger, die mit relativ geringem Aufwand motivierbar und integrierbar waren.

Von den 11.000 erwerbsfähigen Hilfebedürftigen befinden sich derzeit ca. 20 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, rund 20 % sind nicht aktivierbar, weil sie sich z. B. in Ausbildung, Mutterschutz oder Elternzeit befinden oder einen Antrag auf Erwerbsunfähigkeitsrente gestellt haben. Etwa 10 % haben marktnahe Bewerberprofile, so dass sie ohne oder

mit geringer Förderung in den Arbeitsmarkt integrierbar sind. Hingegen haben fast 50 % der Kunden sogenannte komplexe Profillagen. Sie können nur mit intensiver Förderung und Unterstützung schrittweise an die Bedingungen und Erfordernisse des Arbeitsmarktes herangeführt werden bzw. der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit steht bei ihnen zunächst im Vordergrund.

Aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Situation in Nordvorpommern in den vergangenen 20 Jahren sind viele ALG-II-Empfänger entsprechend lange ohne Berufserfahrung. Sie haben häufig resigniert und/oder sich auf die Situation eingestellt. Gleichzeitig ist der Aufwand im Zusammenhang mit der Aufnahme einer Arbeit wesentlich gestiegen, ebenso die Anforderungen der Arbeitgeberseite. Die dringend notwendige Mobilität und Flexibilität ist bei diesem Personenkreis jedoch überwiegend nicht vorhanden. Auch steigen die gesundheitlichen Einschränkungen, und zwar sowohl körperlicher wie auch psychischer Art. Ein zusätzliches Verfestigungsrisiko liegt darin, dass die Einstellung zum mittlerweile traditionellen ALG-II-Bezug auf die Kinder übertragen wird.

Insgesamt sind mit Blick auf die künftige Strategie der kommunalen Arbeitsmarktpolitik die folgenden strukturellen Aspekte im Landkreis NVP besonders hervorzuheben. Hier besteht Handlungsbedarf:

- negativer Wanderungssaldo mit Abwanderung insbesondere junger Menschen
- wenige attraktive Einkommens- und Arbeitsbedingungen, negativer Pendlersaldo
- offene Stellen und Ausbildungsplätze bleiben mangels geeigneter Bewerber unbesetzt
- geringe Erwerbsquote bei Frauen und Älteren
- Arbeitslosen- und SGB II-Quote immer noch auf vergleichsweise hohem Niveau
- hoher Anteil von Langzeitarbeitslosen.

Herausforderungen

Die wesentlichen Herausforderungen sieht der Landkreis Nordvorpommern damit in folgenden Punkten:

- Junge Menschen müssen im LK NVP gehalten werden. Sie sollen hier ihren Lebensmittelpunkt behalten und ihre Familien gründen. Die Region muss für junge Menschen und ihre Familien auch aus anderen Regionen attraktiv werden.
- Bereits in der Schule müssen Kinder stärker auf das Berufsleben vorbereitet werden, so dass der Übergang von der Schule in eine betriebliche Ausbildung und von der Ausbildung in den Beruf deutlich verbessert wird. Bestehende Projekte und Netzwerke müssen verknüpft und auf das gesamte Kreisgebiet ausgedehnt werden.
- Die Alleinerziehenden sind zielgerichtet zu fördern und zu unterstützen, um Zugang in den ersten Arbeitsmarkt zu finden. Vielfach muss hier zunächst die Belastungssituation des alleinerziehenden Elternteils verbessert und Resignation entgegengewirkt werden.
- Der verfestigte SGB-II-Leistungsbezug muss aufgebrochen werden. Durch neue vernetzte Angebote müssen gesundheitliche Probleme bewältigt, die Motivation gefördert, die Mobilität und Flexibilität erhöht werden, so dass über fachliche Qualifikationen und bewerberorientierte Vermittlung der Weg in den ersten Arbeitsmarkt geebnet wird.
- Durch Vernetzung und Kooperation mit den Arbeitgebern und der Wirtschaftsförderung sollen Arbeitskräfte passgenau qualifiziert und vermittelt werden können und das Ziel verfolgt werden, die Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer attraktiver zu gestalten.

ten. Langzeitarbeitslosen Menschen sollen durch bewerberorientierte Vermittlung die Wege auf den ersten Arbeitsmarkt eröffnet werden.

A. Organisatorische Eignung und Leistungsfähigkeit (§ 3 Abs. 1 KtEFV)

Vorbemerkung organisatorische Eignung und Leistungsfähigkeit

Der Landkreis Nordvorpommern verfügt über eine fachlich kompetente und leistungsfähige Verwaltung. Dies hat er in der Vergangenheit immer wieder unter Beweis gestellt und er wird seine gute Position im Vergleich mit anderen Landkreisen auch künftig bestärken. Unter dem Leitsatz „Verwalten und Mitgestalten“ arbeitet die Verwaltung des LK Nordvorpommern konsequent an der Umsetzung Ihrer aktuellen Leitziele, die in den drei Themenfeldern

- Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellung
- Servicequalität
- Fachgebietsübergreifendes Denken und Handeln

festgeschrieben sind. Diese werden zukünftig auch für das KJC NVP unmittelbare Geltung entfalten, wobei der Qualitäts- und der Vernetzungsgedanke der Aufgabenerfüllung im SGB II besonders entgegenkommen (s. hierzu Kap.XXX)“

Der LK NVP gehört zu den wenigen Landkreisen in MV, der bis heute immer einen ausgeglichenen Haushalt vorweisen konnte, ohne wesentliche Einschränkungen in den freiwilligen Aufgabenbereichen zuzulassen. Ein Vergleich der Ausgaben für freiwillige Aufgaben 2008 bis 2010 zeigt im LK NVP sogar eine steigende Tendenz (2008 => 1.731.000 €, 2009 => 2.201.600 €; 2010 => 2.540.300 €). Die vorhandene Rücklage lässt mit Sicherheit annehmen, dass es auch in 2011 keine Abkehr von dieser Entwicklung geben wird.

Die Anerkennung und auch Nutzung der hohen Kompetenz des LK NVP von übergeordneten Behörden, von anderen Verwaltungen und der Vertretungskörperschaft des LK NVP zeigte sich in der Vergangenheit z. B. an:

- Am 1.1.1995 werden die Aufgaben der Katasterämter vom Land auf die Landkreise übertragen. Der LK NVP wird nicht nur für den Bereich des Landkreises, sondern auch für die Hansestadt Stralsund zuständige Behörde.
- Im Jahr 2000 werden die in den Landkreisen angesiedelten Ämter zur Regelung der offenen Vermögensfragen zusammengelegt. Der LK NVP wird zuständig für den Landkreis Rügen und die Hansestädte Stralsund und Greifswald.
- Am 01.01.2010 werden die Geschäftstellen der Gutachterausschüsse NVP und Rügen zu einer Geschäftsstelle in der Zuständigkeit des LK NVP zusammengelegt.
- Am 12.05.2010 wurde der öffentlich-rechtliche Vertrag für die Zusammenlegung der Leitstellen der Hansestadt Stralsund, der LK NVP und RÜG zu einer Integrierten Regionalleitstelle (IRLS) unterzeichnet. Alleiniger Aufgabenträger wird der LK NVP, der zudem die Gesamtinvestitionen zum Neubau der IRLS trägt.
- Am 01.06.2010 wurde der Landkreis NVP zuständige Katasterbehörde auch für den LK Rügen.

Im nachfolgenden Abschnitt wird die organisatorische Eignung und Leistungsfähigkeit des Landkreises Nordvorpommern auch für die Bewältigung der Aufgaben als zugelassener kommunaler Träger nach dem SGB II substantiell veranschaulicht.

In die Organisation des LK NVP wird es als Einrichtung, die auf Fachbereichsebene dem Landrat direkt unterstellt sein wird, eingebettet (Anlage 2).

Leitsätze, die wir für das gesamte Verfahren zur Schaffung des KJC NVP bindend festlegen waren: (nachfolgend Leitsätze zum Übergang)

- das Grundrecht der Gleichstellung der Geschlechter wird im gesamten Übergangsprozess sowie bei der Neugestaltung berücksichtigt und sichergestellt
- der Bürger soll den Umstieg kaum wahrnehmen
- für die Mitarbeiter soll sich so wenig wie möglich verändern
- der Umstellungsprozess ist effektiv und ohne unnötige finanzielle Aufwendungen
- auf unbefristete Stellen arbeiten unbefristet angestellte Mitarbeiter.

Des Weiteren wurde während des Verfahrens der Frage zur anstehenden Landkreisneuordnung im September 2011 nicht ausgewichen. Im Ergebnis der gesamten Aufarbeitung stehen gleichwohl auch hier im künftigen großen Landkreis wie heute im „kleinen“ Landkreis die Erfolgskriterien über den Risiken.

1.2 Standorte der besonderen Einrichtung/Anzahl der Geschäftsstellen

Entsprechend unseren Leitsätzen zum Übergang, wird das KJC NVP an den bisherigen drei Standorten weiterarbeiten, Sitz des KJC ist die Kreisstadt Grimmen.

Geschäftsstellen befinden sich außerdem in den ehemaligen Kreisstädten:

- Ribnitz-Damgarten
- Stralsund

Diese Standorte haben sich historisch als Standorte der Arbeitsverwaltung etabliert und sind von der Lage und Erreichbarkeit her optimal im LK NVP gelegen. An den gleichen Standorten befinden sich weitere für Einwohner wichtige Einrichtungen und Institutionen, wie:

- Kreis- und Stadtverwaltung
- Gymnasien, Förderschulen, Kindergärten
- Arbeitsagentur
- Fachärzte
- Einkaufszentren
- Finanzämter
- Krankenhäuser

und Ähnliches. Diese Orte sind deshalb sehr gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar.

Für den Bürger werden sich die Anlaufpunkte somit nicht ändern. Eine Ausdehnung wird das KJC NVP erfahren im Bereich des Arbeitgeberservices. Künftig werden Personalservicebüros auch in Rostock und Greifswald stationiert sein (siehe Abschnitt B 5).

1.3 Erreichbarkeit ÖPNV, barrierefreier Zugang

In Grimmen und Ribnitz-Damgarten wird das KJC NVP in den jetzigen Gebäuden verbleiben, die sich in unmittelbarer Nähe zum Bahnhof und Busbahnhof befinden. An beiden Standorten befindet sich ebenfalls in direkter Nähe die Verwaltung bzw. Außenstelle des Landkreises Nordvorpommern, so dass ggf. Verwaltungswege gekoppelt werden können.

In Stralsund befindet sich die ARGE derzeit im Gebäude der Agentur für Arbeit (AA). Nach Rücksprache mit der BA ist eine Weiternutzung ab 01.01.2012 durch das KJC NVP abgeschlossen. Da die Hansestadt Stralsund künftig jedoch Kreissitz sein wird, ist dies nicht von großer Bedeutung. Die bereits laufenden Vorkehrungen für die Anmietung/Kauf einer entsprechenden Immobilie werden den Platzbedarf des KJC NVP berücksichtigen. Dabei haben selbstverständlich Erreichbarkeit und Barrierefreiheit einen hohen Stellenwert.

Alle Gebäude werden sowohl von außen als auch innen gut ausgeschildert und sind barrierefrei zugänglich. Die Wartezonen, Flure und Büros sind hell, übersichtlich und freundlich gestaltet.

Die Erreichbarkeit des KJC NVP wird sich für den Bürger in Bezug auf die Sprech- und telefonischen Erreichbarkeitszeiten nicht ändern, aber dennoch gegenüber der heutigen Situation erweitern.

Folgende Öffnungszeiten der Geschäftsstelle an allen drei Standorten werden beibehalten:

- Montag, Dienstag, Mittwoch 8:00 bis 16:00 Uhr
- Donnerstag 8:00 bis 18:00 Uhr
- Freitag 8:00 bis 14:00 Uhr

Die telefonische Erreichbarkeit wird im KJC NVP auch künftig werktags von 8:00 Uhr bis 18:00 Uhr sichergestellt. Über das Beibehalten und zusätzliche Festlegen von Mindeststandards wird eine höchstmögliche Sicherstellung der Erreichbarkeit und Kundenfreundlichkeit begründet. Die telefonische Erreichbarkeit soll wie bisher 75 % nicht unterschreiten. Alle telefonischen Anliegen, die nicht sofort zu klären sind, werden auch weiterhin innerhalb von 24 Stunden (ohne Sa, So) geklärt und/oder durch Rückruf des zuständigen Sachbearbeiters mit dem Bürger besprochen. Darüber hinaus wird ein neuer Standard zu Sofortanliegen eingeführt (zur telefonischen Erreichbarkeit siehe Abschnitt B.5.2.).

Eine erhebliche Bedeutung im Zusammenhang mit der Erreichbarkeit kommt ebenso der Informationstechnik zu. Das KJC NVP wird, im Gegensatz zur ARGE, über eine eigene Homepage, die selbstverständlich auch über einen Link der Homepage des Landkreises NVP erreicht werden kann, verfügen. Die Handhabung der getrennten Homepage gebietet die klare Kostentrennung und ist für den Bürger verständlicher darzustellen. Die Homepage des KJC NVP gewährt:

- Barrierefreien Zugang
- Bekanntgabe der Ansprechpartner, Vorstellen der zuständigen Gremien/Beiräte
- Informationen zu den Leistungen der Grundsicherung
- Informationen zu Standorten, Öffnungszeiten, Erreichbarkeit, Ansprechpartnern
- Informationen zu den Verfahren der Antragstellung (Wo/Wie erledige ich was?)
- Formulare zum Download
- Kontaktformulare für Anfragen, Änderungsmitteilungen und Kundenreaktionen
- Informationen über Maßnahmen und Angebote im Rahmen der Eingliederungshilfe
- Zugang zu regionalen und überregionalen Stellenangeboten.

Auch hier werden Mindeststandards zur Beantwortung von Anliegen der Bürger definiert.

Als besonderer Service des Landkreises NVP besteht für alle Bürger die Möglichkeit, das Bürgerbüro des Landkreises NVP persönlich bzw. telefonisch zu nutzen. Das Bürgerbüro hält

zu allen Aufgabenbereichen des Landkreises NVP Informationen, Antragsformulare bzw. Beratungen bereit. Damit ist auch für Bürger des SGB II Bereiches eine längere persönliche bzw. telefonische Erreichbarkeit zugänglich. Dies betrifft die Erreichbarkeit täglich vor 8:00 Uhr sowie jeweils den Dienstag, an dem das Bürgerbüro bis 18:00 Uhr geöffnet hat.

Bisher ist ein Bürgerbüro am Hauptsitz der Kreisverwaltung in Grimmen eingerichtet. Im Rahmen der Landkreisneuordnung wird jedoch bereits geplant, auch in Bergen, Ribnitz-Damgarten und Stralsund jeweils ein Bürgerbüro zu eröffnen.

An dieser Stelle wird auf den Abschnitt B.5 „Aufbau einer bürgerfreundlichen und wirksamen Arbeitsvermittlung“ verwiesen, in dem das Thema Erreichbarkeit insgesamt eingehender betrachtet wird.

1.4 Anschluss Datennetz, lokales Datennetz, Telefonanlage

Die Einbindung aller Arbeitsplätze des KJC NVP in das lokale Datennetz des Landkreises NVP ist selbstverständlich. Dies beinhaltet die Einbindung in:

- die Vernetzung der Liegenschaften/Standorte
- die Einbindung ins Intranet, inklusive internes Wissens-, Feedback- und Incidentmanagement, Rechtsbibliothek, Dokumentenvorlagesystem, Fuhrparkmanagement, Raumplanung und weiteres mehr
- die Einbindung in Outlook inklusive zentraler Kontaktinformationen und Terminierungsvorgaben
- Schnittstellen zu interner Finanzsoftware, Kassenautomaten.

Ebenso wird sichergestellt die Einrichtung externer Schnittstellen für die Datenerhebung- und Verarbeitung nach § 51b SGB II (X-Sozial) sowie zur Finanzabrechnungssoftware der BA.

In den Gebäuden an den Standorten Ribnitz und Grimmen kann die vorhandene Verkabelung weitergenutzt werden. Hier schlagen sich in der Kostenkalkulation IT daher nur die Ausgaben für die aktiven Komponenten nieder. Anders am Standort Stralsund, wo eine neue Immobilie bezogen werden muss. Bei der Kostenkalkulation wurde aus Sicherheitsgründen von der maximalen Version = komplette Neuinstallation ausgegangen. Gegebenenfalls werden hier weniger Kosten anfallen, wenn die Immobilie inklusive Verkabelung gemietet werden kann.

Die Telefonanlage kann ebenfalls nicht von der ARGE übernommen werden. Es ist jedoch keine Ankoppelung an die Telefonanlage des Landkreises angedacht, da diese bereits älteren Herstellungsdatums ist. Ohne Landkreisneuordnung wäre in der Verwaltung des LK NVP bereits eine Neubeschaffung erfolgt. Die künftige Telefonanlage des KJC NVP wird neben dem modernsten Standard (z. B. *Voice over Ip fähige Telefonanlage*) selbstverständlich die separate Abrechnung garantieren. Die Kosten sind im Übergangsbudget eingeplant.

1.5 IT-Anwendungen, IT-Ausstattung, IT-Service

Die vorhandene Büroausstattung und Hardware wird von der ARGE übernommen, so dass hier lediglich für das zusätzliche Personal (siehe Abschnitt A2) Anschaffungen erforderlich sind. Zudem sind die Server neu zu beschaffen.

Ab 01.01.2012 wird die Software der BA

- VerBis

- A“LL
- ERP
- DALG II
- SGG/ OWI

nicht mehr zur Nutzung zur Verfügung stehen, so dass eine komplette Umstellung erforderlich ist. Dafür wurde eine gesonderte Arbeitsgruppe gebildet, die aus IT-Fachkräften des Landkreises NVP und SGB II Fachkräften der ARGE NVP gebildet wurde. Mit Hilfe

- der Teilnahme an Anwenderinformationsveranstaltungen von Optionskommunen
- der Begutachtung des Einsatzes von Software in Optionskommunen
- Präsentationen mehrerer Anbieter in der Verwaltung des LK NVP und
- umfassenden internen Beratungen

wurde mit der Erarbeitung eines Pflichtenheftes begonnen und ein Zeitplan für die Ausschreibung, Beschaffung, Einsatz, Schulung der Mitarbeiter und die Datenmigration bis hin zum Echtbetrieb erstellt. Dieser zeigt, dass die komplette Umstellung auf eine neue Software im KJC NVP zwar eine Herausforderung darstellt, aber sehr wohl zu bewältigen sein wird. Mit den dargestellten zeitlichen Puffern ist die termingerechte Auszahlung der SGB II-Leistungen an alle Hilfeempfänger zum Januar 2012 leistbar.

Pflichtenheft:

Die künftige Software wird alle jetzigen Standards bieten und einiges darüber hinaus, wie z.B.:

- leistungsartenübergreifendes System (keine unterschiedlichen Systeme zwischen Leistungs- und M&I Bereich)
- keine Umgehungslösungen mehr für die Berechnung der Leistung
- mehr Plausibilitätsprüfungen und fehlerfreie Berechnung (z. B. Zuschlag nach Alg-I-Bezug, korrekte Rundungsregeln), so dass Eingabe- und Rechenfehler deutlich verringert werden und weniger Anlass zu aufwendigen Widerspruchsverfahren bieten
- höhere Stabilität der Fachverfahren durch weniger Performanceprobleme
- bürgerfreundliche Bescheide, nachvollziehbar und überschaubar.

Die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen ist hier ebenso unzweifelhaft wie in allen anderen Phasen der Übergangsgestaltung und der künftigen Arbeit des KJC NVP.

Ausschreibung:

Um das zeitliche Risiko für die Datenmigration zu minimieren, wird mit dem EU Ausschreibungsverfahren für die Fachsoftware bereits Anfang des Jahres begonnen (Anlage 3). Für den LK NVP birgt der Beginn mit dem Teilnehmerwettbewerb unter der Klausel „nur bei Zulassung als kommunaler Träger entsprechend § 6a SGB II“ bereits in der 8. KW zwar ein geringes Wagnis, was aber im Vgl. mit dem Risiko der nicht zeitgerechten Auszahlung der Leistungen an die Bürger zum 01.01.2012 vernachlässigt wird.

Die Ausschreibung weiterer Komponenten wie:

- Software Citrix
- Betriebssysteme
- Hardware

- Thin Client

erfolgt in unmittelbarem Anschluss an die Zulassung als Kommunaler Träger für die SGB II-Aufgaben. Die Wertgrenzen einer EU-weiten Ausschreibung werden nicht erreicht, es ist eher von einer freihändigen Vergabe auszugehen, so dass es zeitlich in den Ablauf passt.

Beschaffung/Einsatz

Direkt im Anschluss an das Ausschreibungsverfahren erfolgt die Auftragsvergabe und Beschaffung (Anlage 4). Hierbei wird berücksichtigt, dass erst mal nur die Lizenzen für die Datenübernahme benötigt werden. Der gesamte Backofficebereich muss jedoch komplett vorliegen, wie zum Zeitpunkt der Aufnahme des Echtbetriebes.

Erfahrungen aus der Vergangenheit haben gezeigt, dass die Einplanung von 4 Wochen Lieferfrist durchaus realistisch ist. Ein gewisses Risiko besteht bei der terminlichen Abstimmung mit dem Softwareunternehmen, wenn zum gleichen Zeitpunkt viele Optionskommunen entsprechende Ansprüche stellen. Unseren Vorteil sehen wir in einer sehr schnellen Ausschreibungsphase und in einem frühen Start mit der Einrichtung der Software für die Datenübernahme.

Datenmigration/Schulung der MA

Die Datenübernahme durch zusätzliches Personal wird an zentraler Stelle in den Räumlichkeiten der Kreisverwaltung erfolgen. Zusätzliche Kosten für die Anmietung von Räumen fallen somit nicht an. Für die Schulung dieser Mitarbeiter sind 2 Wochen eingeplant, in denen ganz sicher schon Daten eingegeben werden können. (siehe Abschnitt E).

Die Schulung der Mitarbeiter aus der ARGE ist in der 40. bis 47. KW 2011 konzeptionell vorgesehen, kann sich aber unter den tatsächlichen Gegebenheiten und in Absprache mit dem Software Unternehmen noch verschieben. Eine Verschiebung ist hier jedoch unschädlich, weil ausreichend Zeiträume zur Verfügung stehen, um alle MA vor dem Echtbetrieb ausreichend zu schulen.

Echtbetrieb

Da sämtliche Schulungen vor Ort an der original im LK NVP eingesetzten Software stattfinden und parallel die Datenübernahme im Leistungsbereich, können hier schon auftretende Störungen, die jede Einführung neuer Software mit sich bringt, zeitnah und vor dem Echtbetrieb behoben werden.

Die Auszahlung der Leistung zum 01.01.2012 wird schon über das KJC NVP erfolgen, so dass im Dezember bereits der Echtbetrieb aufgenommen wird.

Die Anwenderbetreuung für die Fachanwendungen wird durch Fachpersonal im „Internen Service“ des KJC NVP sichergestellt, die in enger Verbindung mit dem IT-Service des FG Informationstechnik arbeiten.

1.6 System der Aktenführung, Aktenplan

Das KJC NVP wird die vorhandene zentrale Aktenhaltung in Form von Papierakten zunächst fortführen. Dieses System hat sich sowohl personell als auch organisatorisch bewährt und die vorhandenen Räumlichkeiten legen eine Dezentralisierung ebenfalls nicht nahe. Für die Beibehaltung der zentralen Aktenhaltung spricht darüber hinaus ein einfacheres Management von Auslastung und Rückstandsverwaltung, als dies bei einer dezentralen Lösung der Fall wäre.

Die Verwaltung des LK NVP erstellt derzeit ein Konzept zur Einführung eines Dokumentenmanagementsystems. Beginnend ab 01.01.2012 im Bereich Rechnungswesen ist mittelfristig

beabsichtigt, in allen prädestinierten Bereichen der Kreisverwaltung die elektronische Aktenhaltung einzuführen. Das KJC NVP wird bereits in die Planungen einbezogen, da es ohne Frage zu den prädestinierten Bereichen gehört. Deshalb soll es ebenfalls in das ganzheitliche Dokumentenmanagementsystem des Kreises integriert und auf digitale Aktenführung umgestellt werden.

Das Vorhalten von Standards verfolgt auch in diesem Bereich das Ziel, die Dienstleistungsqualität beizubehalten bzw. weiter zu verbessern. Im Speziellen soll hier größtmögliche Transparenz sichergestellt und jedem Bearbeiter ein schneller Überblick über den Sachstand ermöglicht werden, um Doppelarbeiten zu verhindern, eine schnelle und effiziente Sachbearbeitung zu sichern und nicht zuletzt die Bürgerfreundlichkeit zu erhöhen. Hierzu besteht eine „Checkliste“ mit Eckpunkten einer einheitlichen Aktenführung (z. B. Vorblatt Basisinformationen, Standards zur Gliederung der Akte, Standards zur Dokumentation von Gesprächen mit Bürgern und Entscheidungen in schriftlichen Vermerken, Standards zur Nummerierung, Fertigung von Kopien aller entscheidungsrelevanten Unterlagen etc.), die entsprechend den Anforderungen des KJC NVP fortgeschrieben wird.

Der bestehende Aktenplan der ARGE wird in den Aktenplan des Landkreises Nordvorpommern eingefügt, so dass der Aktenplan des KJC NVP nur unwesentlich vom derzeitigen Aktenplan abweichen wird (Anlage 5).

1.7 System der Rechnungslegung

Das KJC NVP wird als besondere und eigenständige Einrichtung des Landkreises Nordvorpommern eine selbstständige und transparente Rechnungslegung sicherstellen, um bei externen Prüfungen durch BMAS, BRH, Sozialversicherungsträger etc. eine größtmögliche Klarheit über das Leistungsgeschehen zu ermöglichen und jederzeit Rechenschaft über alle Zahlungsströme abzulegen. Zielführend dafür ist die Einführung der Doppik ab 01.01.2012 im LK NVP. Die Vorteile wie:

- Abbildung nicht nur der Geldflüsse wie in der Kameralistik, sondern auch des Ressourcenverbrauchs wie der Abschreibung sowie Pensionsrückstellungen
- Darstellung und Veränderung des Vermögens sowie der Schulden über die Bilanz
- Darstellung der Abschreibungen sowie Verzinsung des eingesetzten Kapitals

kommen somit im KJC NVP von Beginn an voll zum Tragen. Die Abgrenzung der Finanzströme der besonderen Einrichtung von den sonstigen Finanzströmen der Verwaltung wird sichergestellt.

Die eindeutige Rechnungsabgrenzung von kommunalen und Bundesleistungen entsprechend den Bestimmungen der Kommunalträgerabrechnungsverwaltungsvorschrift (KoA-VV) sowie eine stringente Abgrenzung von den übrigen Aufgaben der Kreisverwaltung wird gewährleistet. Die Bedeutung der Sicherstellung dieser Grenzziehung für den LK NVP spiegelt sich unter anderem in der Schaffung einer besonderen Funktion „Beauftragter für die Überwachung der ordnungsgemäßen Mittelverwendung“, die mit allen notwendigen Kompetenzen ausgestattet wird, wider.

Die Rechnungslegung nach KoA-VV betrifft die Bereiche Verwaltungsleistungen (Personal- und Sachkosten) und Eingliederungsleistungen. Der Landkreis Nordvorpommern stellt jeder Zeit sicher, dass die vom Bund zu tragenden Leistungen eindeutig von denen abgegrenzt werden, die der Kommune in ihrer Finanzverantwortung obliegen.

Die Kostenträgerschaft bei den Verwaltungsleistungen ist unabhängig von der Organisationsform gesetzlich fixiert und liegt zu 87,4 % beim Bund und zu 12,6 % beim Landkreis Nordvorpommern. Die Verwaltungsleistungen

- Personalkosten (Ausgaben für Bezüge im Aufgabenbereich des SGB II – tatsächliche Kosten),
- Personalnebenkosten (über Personalkosten hinausgehende Aufwendungen – Pauschale pro Vollzeitäquivalent),
- Versorgungsaufwendungen für Beamtinnen und Beamte (Pauschale),
- Personalgemeinkosten (nicht als Einzelkosten erfassbare Kosten der Leitung und Verwaltungsgemeinkosten für Inneren Dienst und allgemeine Verwaltung – Pauschale),
- Sachkosten (Raumkosten, laufende Sachkosten, sonstige Sachgemeinkosten – Pauschale pro VZÄ)

werden bis auf die originären Personalkosten im Wesentlichen über Pauschalen entsprechend den Bestimmungen der KoA-VV abgerechnet. Die Personalkosten sind in tatsächlicher Höhe, nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen aufgliedert und mit den entsprechenden Vollzeitäquivalenten nachzuweisen.

Zu den Eingliederungsleistungen gehören

- die Leistungen nach den §§ 16 bis 17 SGB II (Beschäftigungsförderung, Arbeitsgelegenheiten, Förderung von Selbstständigen),
- nicht jedoch die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II.

Die Eingliederungsleistungen werden vom Bund in tatsächlicher Höhe erstattet. Es wird von einer Teilnahme am HKR-Verfahren des Bundes ausgegangen, d. h. die Buchung erfolgt direkt im Bundeshaushalt. Gemäß § 18 Abs. 2 der KoA-VV wird der Landkreis Nordvorpommern im Rahmen der Rechnungslegung bestätigen, dass Aufwendungen für Eingliederungsleistungen nur soweit abgerechnet wurden, wie sie in die Kostenträgerschaft des Bundes fallen.

Die Abwicklung der Einnahmen und Ausgaben wird über das entsprechende Fachverfahren für den Bereich SGB II erfolgen. Das einzusetzende Fachverfahren muss dementsprechend in der Lage sein, die notwendigen Schnittstellen zu den in der Kreisverwaltung eingesetzten kommunalen Abrechnungsverfahren zu bedienen. Diese Anforderung ist unantastbarer Bestandteil des Pflichtenheftes des noch auszuschreibenden Verfahrens. Alle am Markt etablierten Fachverfahren für den Bereich SGB II decken bereits jetzt die Schnittstelle zur Belieferung der Bundesstatistik über X-Sozial ab und ermöglichen die Bewirtschaftung von Bundesmitteln im HKR-Verfahren nach Abschnitt 3 der KoA-VV.

Innerhalb des kommunalen Jobcenters Nordvorpommern wird eine gesonderte Querschnittseinheit für den Bereich Haushalt und Controlling eingerichtet, die auch für das Finanzcontrolling verantwortlich zeichnet. Ihr obliegt neben dem/der Geschäftsführer/in die Verantwortung für die gesamte Rechnungslegung einschließlich Abrechnung und Zahlungsschnittstellen. Des Weiteren wird ein Verwaltungs- und Kontrollsystem im Team Interner Service (Anlage 6) des KJC NVP die Prüfungen durch das BMAS entsprechend § 6a Abs. 4 des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende im vereinfachten Verfahren ermöglichen (siehe Abschnitt D).

Die Rechnungslegung umfasst schließlich die laufende Rechnungsprüfung durch das Rechnungsprüfungsamt des Landkreises Nordvorpommern (interne Rechnungsprüfung). Angestrebt wird eine enge Kontrolldichte aller relevanten Zahlungsvorgänge durch das kreiseigene RPA sowie die Prüfung der Jahresabschlüsse und der Abrechnungen mit dem Bund (hier bereits unterjährige Prüfungen, z. B. mit Blick auf recht- und zweckmäßige Verwendung der Eingliederungsleistungen). Beabsichtigt ist ferner die Prüfung von Vergaben durch das RPA. Das KJC NVP wird eine interne Zielvereinbarung mit dem RPA des Landkreises hinsichtlich

Prüfstandards (z. B. Prüfquoten bei Neubewilligungen und Bestandsfälle, Kassenprüfungen etc.) abschließen.

Der Landkreis Nordvorpommern hat einen durch den Kreistag beschlossenen Produktplan (Anlage 7). Im Landeseinheitlichen Produktrahmenplan sind unter dem Hauptproduktbereich 3 „Soziales und Jugend“ die Produkte

- 31204 Arbeitslosengeld II/Optionskommunen
- 31205 Eingliederungsleistungen/Optionskommunen

festgeschrieben. Im kommunalen Produktplan sind bisher nur die kommunalen Leistungen im SGB II festgeschrieben. Eine entsprechende Anpassung um die Produkte im Optionsfall ist selbstverständlich und unproblematisch.

Aus dem bisher Dargestellten ist ersichtlich, dass die kommunale Finanzierungsverpflichtung im Falle der Option identisch ist mit der in einer gemeinsamen Einrichtung mit der AA. Ein kommunales Finanzierungsrisiko besteht daher durch die Trägerform „Option“ nicht.

1.8 Kalkulation der Kosten für die Schaffung einer besonderen Einrichtung und Finanzierung

Um eine reibungslose Weitergewährung der Leistungen nach dem SGB zu gewähren sind, Maßnahmen 2011 erforderlich, die ohne Frage Kosten aufwerfen die sogenannten Umstellungskosten (Anlage 8).

Zusätzliche finanzielle Aufwendungen wurden kalkuliert für:

- Kosten IT-Übergang (Anlage 9) • 400.470 €
Die Kalkulation erfolgte in 3 Varianten (Kauf, Leasing 3 und 4 Jahre).
Das Konzept stellt bei allen Finanzplanungen und Kalkulationen auf die Kaufvariante ab. Diese ist im Umstellungsjahr 2011 zwar die teuerste, aber die Folgekosten in den nächsten Jahren für das KJC sind entsprechend niedriger.
- Dateneingabe/-korrektur PK, SK, Büroausstattung • 168.000 €
- Raum und Umzugskosten HST, geschätzte Kosten anhand Erfahrungswerte • 10.000 €

Der Bund beteiligt sich mit einer Pauschale in Höhe von 75 € je BG an den Umstellungskosten beim Übergang in neue Optionskommunen bzw. in eine neue gemeinsame Einrichtung. Die Mittel, bei 8000 BG wären das 600.000 €. Sie sind im 2. HJ 2011 mittels gesonderter Verwaltungsvereinbarung als Ermächtigungsrahmen zur Verfügung stehen. Die Kalkulation der Kosten baut überwiegend auf Angebotsabfragen und auf Erfahrungswerte auf. Es wurde immer großzügig kalkuliert, das heißt Beträge wurden freizügig nach oben gerundet, oder wie auch an anderen Stellen des Konzeptes benannt, worst case Szenarien (Verkabelung, Datenübernahme Leistung) einkalkuliert. Trotzdem bleiben wir mit den Gesamtumstellungskosten unter der Beteiligung des Bundes, so dass keine Gefährdung der Kostendeckung besteht.

Zusätzlicher Aufwand für die Querschnittsverwaltung (Organisation, Personal, IT, Finanzen) wird im Rahmen des alltäglichen Arbeitsablaufs bewältigt und birgt keine zusätzlichen Kostenrisiken.

1.9 Darstellung der Kommunal Finanzen

Die Finanzierung setzt angesichts der Beteiligung des Bundes wie bereits dargestellt keine Erschwernis, wäre aber auch ohne Bundesbeteiligung dank eines ausgeglichenen Haushaltes und einer Rücklage im LK NVP realistisch zu bewältigen.

Die finanzielle Situation des Landkreises Nordvorpommern ist als sehr solide zu bezeichnen. Eine Finanzierung des Übergangs von der ARGE in das KJC NVP wäre auch ohne Bundesbeteiligung nicht über Kredit erfolgt, so dass der Übergang auch nicht von der Kreditgenehmigung der Aufsichtsbehörde abhängig gewesen wäre.

Der Haushalt des Landkreises Nordvorpommern ist von je her als wertbeständig zu bezeichnen. Wie jedes Jahr wird die Verwaltung des LK NVP dem Kreistag auch für das Jahr 2011 einen ausgeglichenen Haushaltsentwurf vorlegen, der wiederum zu einem beachtlichen Anteil freiwillige Aufgaben finanziert.

Die Finanzierung des Übergangs in ein Kommunales Jobcenter ist Bestandteil des HH-Planes 2011. Es stellt durch die Anschubfinanzierung des Bundes jedoch keine zusätzliche Belastung dar.

2 Personal und Qualifizierung

Entsprechend unseren Leitsätzen zum Übergang (siehe Abschnitt A1) handeln wir gleichfalls hier im Interesse der Bürger und Mitarbeiter. Der Bürger wird überwiegend auch ab 01.01.2012 die gleichen Ansprechpartner vor Ort haben wie bisher und die Mitarbeiter werden grundsätzlich ihrer gewohnten Tätigkeit nachgehen. Der LK NVP wird umgehend nach Erhalt der Zusage für die Option allen derzeitigen Mitarbeitern der ARGE ein/e Vertragsangebot/Weiterbeschäftigung offerieren. Dabei wird es sich mit Ausnahme bei den mit Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnissen um ein unbefristetes Vertragsangebot handeln. Ziel ist es eine positive stabile Perspektive zu schaffen, was durch eine befristete Zuweisung verschiedener Arbeitgeber erschwert werden dürfte. Die Anstellung von Mitarbeitern mehrerer Arbeitgeber im KJC NVP soll unbedingt vermieden werden, auch um personelle Fluktuationen zu minimieren. Deshalb und weil der Fach- und Sachverstand aller Mitarbeiter auch im KJC NVP benötigt wird, wird grundsätzlich allen Mitarbeitern der ARGE, egal von welchem Arbeitgeber, ein/e Arbeitsvertrag/Weiterbeschäftigung angeboten.

Für die Personalverwaltung/-entwicklung wird künftig ein/e Mitarbeiter/in im KJC NVP direkt zuständig sein. Die Größenordnung von ca. 200 Bediensteten stellt einen besonderen Personalbetreuungsbedarf dar und rechtfertigt diesen Aufwand. Zudem werden durch das FG Personal des LK NVP sinnvolle Arbeiten in DL erbracht (z. B. Gehaltsberechnung, Abschluss/Auflösen von AV).

2.1 Personalbedarf, Organigramm, Aufgaben- und Stellenbeschreibung

Angepasst an die künftige Prozessgestaltung im KJC NVP und die im Landkreis Nordvorpommern vorhandene Verwaltungsstruktur wurde die in der Anlage 6 dargestellte Struktur festgelegt. Die Ermittlung der benötigten Stellenzahl erfolgte unter der Maßgabe, dass die heutigen und künftigen Standards erfüllt werden. Gegenüber der heutigen ARGE ergibt sich daraus ein erhöhter Personalbedarf (Anlage 10). Insbesondere liegt dies darin begründet, dass derzeit von Seiten der BA zur Verfügung gestellte Dienstleistungen und Overheadfunktionen nicht mehr zur Verfügung stehen, so dass entweder zusätzliches Personal in den Stellenpool des KJC NVP eingewoben wurde bzw. wo es sinnvoller erschien wird weiterhin auf Dienstleistungen Dritter (nicht der BA) zurückgegriffen.

Der Landkreis NVP wird also im Falle der Option eine zusätzliche Personalnachfrage von 13 Stellen aus dem zusätzlichen Personalbedarf und eine ungewisse, aber eher geringe Anzahl

von Mitarbeitern, die das Arbeitsvertragsangebot des LK NVP nicht annehmen in unserer Region haben. Zugute kommt dem LK hierbei, dass bereits für das Eingeben und Korrigieren von Daten im Zusammenhang mit der Datenmigration zusätzliches Personal einkalkuliert/eingestellt wird. Im September 2011 wird es zudem zu einer Landkreisneuordnung kommen, in deren Folge es zu Personalüberhängen kommen wird. Sollte allein daraus der Personalbedarf nicht zu decken sein, werden die noch zu besetzenden Stellen mittels öffentlicher Ausschreibung besetzt.

Im Landkreis NVP existieren für jede Stelle eine Stellenbeschreibung, -bewertung und Geschäftsverteilung. Diese unterliegen einer ständigen Aktualisierung durch Umsetzungen, Aufgabenänderungen, Stellenwegfall u. Ä. Für die Stellen und Aufgaben nach dem SGB II, die ab 01.01.2012 im Fall der Option zum LK NVP kommen ist die Änderung des Geschäftsverteilungsplanes bereits im Entwurf fertig. Die Stellenbeschreibungen und -bewertungen sind vorbereitet und werden direkt nach Zulassung als Kommunalen Träger für die Aufgaben nach dem SGB II, zur Mitbestimmung an den Personalrat des LK NVP gegeben.

2.2 Anzahl befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse

Derzeit sind in der ARGE NVP von 191,6 besetzten Stellen 23 Stellen (12%) befristet, ohne dass es sich hierbei um Ersatzstellen wegen Krankheit oder Ähnlichem handelt. Davon sind weitere 18 Stellen betroffen. Grundsätzlich werden im LK NVP unbefristete Stellen auch mit Mitarbeitern in unbefristeten Arbeitsverhältnissen besetzt. Nur so ist eine Personalkontinuität und Stabilität als Grundvoraussetzung für die Sicherung einer guten Qualität der Dienstleistung gegeben. Ausnahmen bilden hier natürlich mit Sachgrund (z. B. Krankenvertretung) befristete Einstellungen.

2.3 Übernahmeangebot für Beschäftigte aus dem kreisangehörigen Raum nach § 3 Abs. 3 S2. AG SGB II MV

Wie bereits dargestellt wird allen Mitarbeitern die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im KJC NVP angeboten. Dies trifft selbstverständlich auch für alle Mitarbeiter aus dem kreisangehörigen Raum zu. Mit den derzeitigen Arbeitgebern und betroffenen Mitarbeitern ist bereits besprochen, dass umgehend nach Erhalt der Zusage zur Option die Arbeitsverträge mit dem LK abgeschlossen werden. Ab 01.01.2011 werden alle Mitarbeiter aus den Gemeinden, die derzeit in der ARGE eingesetzt sind an den LK NVP abgeordnet, der die Mitarbeiter dann der gemeinsamen Einrichtung entsprechend § 44g SGB II zuweisen wird.

2.4 Qualifizierungspläne, externe und interne Schulungen

Für die personelle Absicherung einer optimalen Qualifizierungsplanung und -durchführung im KJC NVP wird direkt in der Organisationseinheit Fachpersonal vorgehalten, dass in Abstimmung mit dem Bereich Aus- und Fortbildung des Fachgebietes Personal zusammenarbeitet.

Startphase

Infolge der Übernahme der vorhandenen Mitarbeiter in das KJC NVP wird von Beginn an ein ansehnlicher Stamm an gut ausgebildetem Personal für die Erledigung der Fachaufgaben vorhanden sein, der zudem jahrelange praktische Erfahrungen mitbringt. Zweifelsohne wird auch für Neueinstellungen eine gute und passgenaue Ausbildung Voraussetzung sein. Die praktischen Erfahrungen aus der täglichen Arbeit können jedoch nicht in jedem Fall als gegeben angenommen werden.

Bezug nehmend auf den Abschnitt Personalbedarf ist der Start am 01.01.2012 mit ca. 90% erfahrenem Personal als optimal anzusehen.

Fortlaufende Qualifizierung

Im § 5 TVÖD und § 22 des LBG MV sind Rechte und Pflichten zur Qualifizierung der Arbeitgeber und Mitarbeiter ganz klar geregelt. Es ist Aufgabe der Führungskraft, den individuellen Qualifizierungsbedarf der MA vor Ort zu identifizieren.

Dementsprechend werden im LK NVP mit jedem Mitarbeiter (Angestellte und Beamte) jährlich Qualifizierungsgespräche geführt, geregelt im § 6 der Dienstvereinbarung Leistungsentgelt, die dann fachgebietsbezogen und zentral im Bereich Personal ausgewertet werden und im Qualifizierungsangebot des Folgejahres ihren Niederschlag finden. Dies umfasst auch eine genaue Abstimmung der Inhalte mit den Anbietern, wie beispielsweise dem Kommunalen Studieninstitut. Inhalt sind nicht nur die fachspezifischen Fortbildungen, inklusive Praxis-transfer und regelmäßige Trainingsanteile, die eher zeitlich kurze Maßnahmen darstellen, sondern auch Weiterbildungen von längerer Dauer und mit Perspektive in die Zukunft. Ein hohes Qualifizierungsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeitern und Arbeitgeber. Der LK NVP widmet der Fort- und Weiterbildung neben der Ausbildung von eh´ her viel Aufmerksamkeit. So wurden im LK NVP seit 2005 mit ca. 50 Mitarbeitern Qualifizierungsvereinbarungen für Weiterbildungsmaßnahmen geschlossen, die länger als 1 Jahr dauerten. Geläufige Weiterbildungsmaßnahmen wie Diplombetriebswirt oder Buchhalter werden künftig um SGB II-spezifische Weiterbildungsmaßnahmen ergänzt (z. B. für Fallmager). Im Rahmen der wirtschaftlichen Haushaltsführung ist es im LK NVP aber auch gängige Praxis, dass nicht alle Mitarbeiter an allen Schulungen teilnehmen, sondern dass über das Multiplikatorenverfahren die Mitarbeiter sich gegenseitig schulen. Als feste Ausnahme besteht hier die IT-Anwenderschulung bei Einführung bzw. Erweiterung eines Fachprogramms. Hierfür werden überwiegend Inhouseschulungen organisiert, Inhouseschulungen werden ebenfalls favorisiert, wenn es um Gesetzesintroduktionen oder wesentliche Änderungen der Aufgaben geht, wenn es sich anbietet gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften. In diese erprobten Verfahrensweisen werden selbstredend ab 01.01.2012 alle Mitarbeiter des KJC NVP einbezogen. Es sind gleichwohl nicht alle Schulungsmaßnahmen bei der Erstellung des HH-Planes im Vorjahr planbar. Aus Spontansituationen heraus (z. B. Gesetzesänderungen, überplanmäßiger Personalwechsel) können immer kurzfristig ungeplante Schulungen erforderlich sein. Zweifelsfrei bestehen auch hier keine Hürden in der täglichen Verwaltungspraxis des LK NVP und es werden auch künftig keine Grenzen für das KJC NVP aufgebaut werden.

Sehr viele Schulungsanbieter in Deutschland haben sich auf Schulungsbedarfe der öffentlichen Verwaltung spezialisiert. Die meisten bieten inzwischen eine umfangreiche Palette an Schulungsmaßnahmen für den Bereich SGB II an, die bereits intensiv von der ARGE genutzt wurde. Das KJC NVP beabsichtigt, diese Angebote ebenfalls umfangreich zu nutzen und gemeinsam mit den Anbietern auf die Bedarfe im Bereich SGB II zuzuschneiden. Für die individuellen Qualifizierungsbedarfe stehen somit umfassende Qualifizierungsangebote zur Verfügung.

Neueinstellungen

Sofern neue Mitarbeiter für Aufgaben nach dem SGB II eingesetzt werden, werden je nach Aufgabengebiet individuelle Einarbeitungspläne sowie Qualifizierungspläne (Rechtsgrundlagen, Anwenderschulungen für IT, Berufskunde, Kommunikation, Sozialgerichtsverfahren usw.) erstellt. Basis sind die Anforderungsprofile für die einzelnen Funktionalitäten, die in den Stellenbeschreibungen des Landkreises NVP niedergelegt sind. Speziell für die Qualifizierung von neu eingesetzten Mitarbeitern werden strukturierte Grundqualifizierungen erstellt. Der modular aufzubauende Prozess kann jedoch individuell bei Bedarf angepasst werden. So wird durch Berücksichtigung der individuellen Vorkenntnisse ggf. die Qualifizierungsdauer

verkürzt. Mittels Qualifizierungsvereinbarungen werden die Maßnahmen konkret abgestimmt, um bei den neuen Kollegen schnellstmöglich 100%ige Arbeitsfähigkeit zu erreichen.

Hier ist es ebenfalls Aufgabe der Führungskraft, den ggf. weiteren individuellen Qualifizierungsbedarf der MA vor Ort zu identifizieren. Für diesen individuell identifizierten Qualifizierungsbedarf steht ein umfassendes Qualifizierungsangebot zur Verfügung.

2.5 Schulung zu den IT-Fachprogrammen

Eine kurzfristig besondere Herausforderung im Rahmen der Qualifizierung wird die Schulung aller Mitarbeiter des KJC NVP in den IT-Fachprogrammen sein.

Zum einen wird es den Bereich Haushalt/Doppik betreffen, der von der Mitarbeiterzahl zwar geringer aber deshalb nicht weniger wichtig ist. Der Landkreis NVP stellt zum 01.01.2012 seinen Haushalt auf Doppik um, so dass schon jetzt und auch 2011 ohnehin umfangreiche Schulungen stattfinden. In diese werden die Mitarbeiter des künftigen KJC integriert.

Das künftige Fachprogramm deckt das gesamte Aufgabenspektrum des SGB II von der Antragserfassung über die Leistungsgewährung bis zur Vermittlung ab. Die Mitarbeiter des Leistungs- und M&I-Bereiches arbeiten dabei mit dem gleichen zentralen Datenbestand, wodurch aufwändige Mehrfacheingaben bzw. zwischengeschaltete zusätzliche Software überflüssig werden. Da alle Mitarbeiter übergreifend auf Grundlage des gleichen Falls bzw. der gleichen Person auf dem gleichen Datensatz arbeiten, werden Änderungen sowohl dem Leistungsbereich als auch dem Vermittlungs-/Fallmanagement sofort bekannt. Vordefinierte Auswertungen, Statistiken und die Übergabe der Zahlungsdaten an das Finanzwesen sind ebenso zwingender Bestandteil der Software wie eine interne Textverarbeitung und Terminverwaltung und somit Bestandteil der Schulung.

Die Schulungen sowohl im Finanzwesen als auch in den Fachprogrammen werden, wie bereits dargelegt im Rahmen von Inhouse Schulungen stattfinden. Dies hat neben dem zeitlichen Gewinn auch den Vorteil, dass wir am künftig einzusetzendem System direkt arbeiten und Problemlösungen sofort erproben.

Mit dem Softwareanbieter soll darüber hinaus vereinbart werden, dass neben einem Handbuch und der allgemeinen telefonischen Benutzerunterstützung für einen Übergangszeitraum eine individuelle auf unser KJC NVP abgestimmte Benutzerunterstützung zur Verfügung steht. Dahingehende Erkenntnisse z. B. durch einen Projektmanager für NVP bei Neueinführung von Verfahren haben sich bewährt.

Ein Qualifizierungsplan liegt in der zeitlichen Planung vor, kann aber erst nach Abschluss des Vergabeverfahrens mit dem Softwareanbieter abgestimmt werden. Die Unterstützung der BA, bei der Qualifizierung ihrer Angestellten im Einsatz der kommunalen Software durch Freistellung bereits im Jahr 2011 ist gegeben.

Für Aufgaben des internen Teams stehen in der ARGE ebenfalls erfahrene Mitarbeiter, insbesondere im Bereich Finanzen/Controlling zur Verfügung. Je nach der späteren konkreten Stellenbesetzung und dem daraus resultierenden Bedarf werden kurzfristig Schulungen zu Personalangelegenheiten, Beschaffung oder Ähnliches organisiert. Ferner wird es für diesen Bereich noch 2011 eine Hospitationsphase in den Querschnittsbereichen der Verwaltung des Landkreises NVP geben. Zum einen wird hier Erfahrungswissen ausgetauscht und zum anderen lernen sich die Mitarbeiter kennen, die künftig eng zusammenarbeiten werden.

2.6 Konzept zu Art und Umfang von Arbeitsanweisungen zur einheitlichen Rechtsauslegung

„Die einheitliche Rechtsauslegung ist ein wichtiger Baustein, um den Gleichbehandlungsgrundsatz zu gewährleisten und um Rechtssicherheit zu schaffen. Einerseits können die Rechtsvorschriften nicht alle Tatbestände lückenlos regeln, andererseits wird das Recht auch durch die Gerichtsbarkeit ausgelegt und fortgeschrieben. Gerade in dem sensiblen Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende, in dem es um existenzsichernde Leistungen für die Bürger geht, ist es besonders wichtig, an den erforderlichen Stellen zeitnah einheitliche Hinweise für die Mitarbeiter des KJC NVP zu erarbeiten.

Solange sich keine übergreifenden Strukturen, z. B. beim Deutschen Landkreistag gebildet und verfestigt haben, wird das KJC NVP in enger Zusammenarbeit mit dem FG Rechts- und Kommunalaufsicht des LK NVP die einheitliche Rechtsauslegung selbst sicher stellen.

Das KJC NVP kann und wird auf bereits vorhandene Handlungsempfehlungen, fachliche Hinweise und Geschäftsanweisungen zurückgreifen. Dieser Fundus ist jedoch fortzuschreiben und wird in übersichtlicher Form den Mitarbeitern über das Intranet Rubrik „Interne Regelungen“ zur Verfügung stehen. Auf Neuheiten werden die Mitarbeiter über das interne elektronische Kommunikationssystem aufmerksam gemacht. Zudem werden die Teamleiter die Regelungen im Team besprechen.

Eine zentrale, herausgehobene Stelle wird bei der Erarbeitung die SGG-Stelle (siehe Abschnitt B-5) innehaben. Die SGG-Stelle wird Rechtsauslegungen des BMAS, Rechtsprechung der Gerichte sowie rechtliche Änderungen konsequent auswerten und auf notwendige Änderungsbedarfe gegenüber den bisherigen Festlegungen und Abläufen überprüfen. Sie wird fachliche Hinweise zusammentragen, aktualisieren und übersichtlich für alle Mitarbeiter verfügbar aufbereiten. Sofern erforderlich, werden Geschäftsanweisungen und Handlungsempfehlungen erarbeitet und in Abstimmung mit der Geschäftsführung des KJC NVP in Kraft gesetzt.

In einigen Themenfeldern wird es erforderlich, Arbeitshilfen als Leitfaden zu erarbeiten/fortzuschreiben. Da es sich überwiegend um sehr spezifische Themen handelt, in die neben den rechtlichen Aspekten sehr viel praktisches Wissen einfließen muss, werden hier je nach Themenfeld unter Anleitung der SGG-Stelle spezielle Arbeitsgruppen aus Fachkräften gebildet. Der Umfang der Regelungen bestimmt sich nach dem Regelungsbedarf und wird auf das notwendige Maß beschränkt, um eine Übersichtlichkeit für die Mitarbeiter sicherzustellen.

Wie in anderen Rechtsgebieten sieht der Gesetzgeber auch im SGB II Ermessensentscheidungen vor. Damit sollen in erster Linie abhängig vom Einzelfall unzumutbare Härten für Hilfeempfänger abgemildert werden. Hier sind einheitliche Vorgaben für die Mitarbeiter nicht zulässig.

Das KJC NVP kann auf gut ausgebildete Mitarbeiter vertrauen, die auch in der Lage sind, Ermessen in guter Qualität auszuüben. Auf ermessenslenkende Weisungen, in Schriftform soll deshalb weitgehend verzichtet werden. Regelmäßige Teambesprechungen stellen hier für die Mitarbeiter eine große Unterstützung und bessere Möglichkeiten über die Vielfalt an Ermessensmöglichkeiten zu sprechen dar.

Einen wesentlichen Effekt bringt hier die Fachaufsichtsfunktion der Teamleiter, die auch künftig unter anderem die ständige stichprobenweise Kontrolle von Vorgängen auf Rechtmäßigkeit beinhaltet. Resultate aus dieser Kontrollfunktion sind aktenkundig nachzuweisen und finden bei den bereits dargelegten Aktionen ihre Berücksichtigung.

3 Bestehende und geplante Verwaltungskooperationen sowie Kooperationen mit Dritten

Der LK NVP kann bereits heute auf eine Vielzahl von Kooperationspartnern verweisen. Als zugelassener kommunaler Träger nach dem SGB II wird er diese Verwaltungskooperationen noch ausbauen und vertiefen.

3.1 Kooperationen mit kommunalen Einrichtungen im kreisangehörigen Raum

Der LK NVP arbeitet mit den kreisangehörigen Gemeinden auf vielfältige Weise zusammen. Dies erfolgt sowohl auf fachlicher Ebene (Kita, Wohngeldstellen) als auch in Bezug auf Regionalentwicklung und Wirtschaftsförderung. Dazu gehören z. B.

- die Lokale Aktionsgruppe Leader
- chance.natur
- Flughafen Stralsund Barth gemeinsam mit den Städten Stralsund und Barth
- Wirtschaftsfördergesellschaft Vorpommern (WFG)
- Sparkasse Vorpommern
- Vermarktung des Industrieparks Pommerndreieck gemeinsam mit der Gemeinde Süderholz und der Stadt Grimmen
- Zusammenarbeit mit den Städten Ribnitz-Damgarten und Barth für Bereitstellung von Wohnraum für Arbeitskräfte auf Fischland, Darß, Zingst
- Verkehrsgemeinschaft Nordvorpommern
- Kommunen als Träger vielfältiger Aktivitäten und Einrichtungen und als Förderer der Vereinsarbeit
- BODDENKLINIKEN Ribnitz-Damgarten GmbH.

Das KJC NVP hat künftig als Bestandteil des LK NVP hervorragende Möglichkeiten, die vorstehend genannten Kooperationen zu nutzen, um Arbeitsplätze einzuwerben, um bewerberorientierte Vermittlung umzusetzen, um rechtzeitig Bedarfe in der Wirtschaft zu erkennen und um zielgerichtet zu qualifizieren. Die kommunalpolitische Verantwortung aller Beteiligten wird genutzt, um auch künftig für Bewerber mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

Der LK NVP ist alleiniger Gesellschafter der BODDEN-KLINIKEN Ribnitz-Damgarten GmbH. Zur GmbH gehören neben dem Krankenhaus mehrere Pflegeheime, Therapieeinrichtungen und Wohnheime. Hier bieten sich im Rahmen der Kooperation künftig vielfältige Möglichkeiten, z. B. Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche einzurichten und Projekte zum gegenseitigen Nutzen gemeinsam zu gestalten. Durch gemeinsame Aktionen mit Schulen und der Boddenklinik können einerseits Schüler gezielt auf Berufe im Gesundheitswesen aufmerksam und neugierig gemacht werden (Fachkraftnachwuchs) und andererseits erhalten benachteiligte Jugendliche ein Chance, sich in Praktika zu beweisen und eine betriebliche Ausbildung zu absolvieren. Eine Zusammenarbeit mit den Boddenkliniken ist auch im Rahmen des Projektes AmigA vorgesehen (Anlage 11)

Darüber hinaus ist z. B. vorgesehen, die Kliniken und niedergelassenen Ärzte im LK NVP in die Erstellung von ärztlichen und psychologischen Gutachten zur Feststellung der Erwerbsfähigkeit von Bürgern im Alg-II-Bezug einzubeziehen. Einzelne Rücksprachen signalisierten bereits Befürwortung, insbesondere auch, weil dadurch gerade in einem Flächenkreis, wie es NVP ist, die räumliche Nähe zum Bürger besser gegeben ist.

3.2 Kooperationen mit Trägern der freien Wohlfahrtspflege

Der LK NVP pflegt seit Jahren eine enge Zusammenarbeit mit den Trägern der freien Wohlfahrtspflege. Zahlreiche Projekte, Einrichtungen und Angebote wurden gemeinsam erarbeitet bzw. errichtet. Als Beispiele seien genannt

- Zusammenarbeit mit der Kleinen Liga
- AWO-Pflegeheime und ambulante Pflegedienste
- Lebenshilfe Barth mit ambulanter Frühförderung, familienentlastendem Dienst, integrativer Kita
- Tafeln, z. B: Bad Sülzer Tafel
- Kreissportbund
- Jugendhaus Alte Molkerei gemeinnützige GmbH als anerkannter freier Träger der Jugendhilfe
- Kreisfeuerwehrverband
- Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) Regionalverband Warnow-Ost/Ribnitz-Damgarten e. V.
- Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Nordvorpommern (AWO)
- Arbeiterwohlfahrt Soziale Dienste Vorpommern gGmbH mit Kinder- und Jugendstation
- Familiensozialprojekt Vorpommern e. V. als anerkannter freier Träger der Jugendhilfe mit integrativer Kita, Schulverweigererprojekten, Jugendsozialarbeit, Familienangeboten, Benachteiligtenförderung
- Arbeitslosenverband Deutschland e. V. Landesverband Mecklenburg-Vorpommern mit Schuldnerberatung, Bewerbercenter und Arbeitslosenzentrum Ribnitz-Damgarten
- Behindertenverband Ribnitz-Damgarten e. V.
- Blinden- und Sehbehinderten Verein Mecklenburg-Vorpommern e. V.
- Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfegruppen (KISS) Stralsund
- Chamäleon e. V. Gesundheits- und Therapiezentrum für Sucht, Sexualität und AIDS
- Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Nordvorpommern e. V. mit Kinder- und Jugenddiensten, mit Kita, Sozialarbeit, Familienzentrum
- Jugendhaus Storchenest e. V. mit Kompetenzagentur, Kita und Jugendsozialarbeit
- Gartenhaus Psychosozialer Trägerverein Stralsund e. V. mit Tagesstätten für psychisch kranke Erwachsene
- pro familia mit Schwangerschafts- und Familienberatung
- zahlreiche Verbände und Vereine als Träger von Kinderbetreuungsangeboten, Beratungsstellen, Freizeitaktivitäten usw.

Die beispielhaft aufgeführten Träger bieten eine enorme Palette an Hilfen und Kontakten für die Einwohner an. Die vorhandene gute Zusammenarbeit zwischen den Trägern und dem LK NVP bzw. den Kommunen wird künftig unter Nutzung des Netzwerkes Fachgebiete (siehe Abschnitt B 1b) vollumfänglich auch für die Aufgabenbewältigung nach dem SGB II genutzt und weiter verbessert. Wie unter 3.5 beschrieben sind gerade die sozialen Kontakte für die

langzeitarbeitslosen Menschen von enormer Bedeutung, um soziale Ausgrenzung und weitere Isolation zu vermeiden. Diese Träger mit ihrem enormen Erfahrungsschatz im Bereich der sozialen Arbeit sind deshalb wichtige Bausteine im sozialen Netzwerk für die Förderung der Menschen im Alg-II-Bezug. Gerade für Bewerber mit erheblichen Vermittlungshemmnissen bieten diese Träger geeignete Hilfen und die Möglichkeit der sozialen Integration.

3.3 Kooperationen mit der Agentur für Arbeit, Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Kammern und berufsständischen Organisationen

Der LK NVP ist in den Verwaltungsausschüssen der Agenturen für Arbeit Stralsund und Rostock vertreten. Eine Zusammenarbeit erfolgte mit den Agenturen auch im Rahmen von bestimmten Projekten wie den jährlichen Jobbörsen bzw. bei der Beratung von schwerbehinderten Menschen im Zuge der Rehabilitation. Selbstverständlich arbeitet der LK NVP mit den Agenturen für Arbeit auch im Rahmen der Trägerversammlung der ARGE zusammen. Weitere Kooperationen werden gepflegt und gelebt z. B. mit

- Kreishandwerkerschaft Nordvorpommern Stralsund
- IHK-Geschäftsstelle Nordvorpommern/Rügen
- Unternehmerverband Vorpommern e. V.
- DEHOGA Mecklenburg-Vorpommern e. V.
- Bauernverband Nordvorpommern e. V.
- Bundesverband mittelständische Wirtschaft Kreisgeschäftsstelle Nordvorpommern, Stralsund
- DGB-Region Vorpommern
- Tourismusverband Fischland, Darß, Zingst e. V.

Die derzeitige ARGE selbst nutzt derzeit vielfältige Angebote der Agenturen für Arbeit. Sie hält einen gemeinsamen Arbeitgeberservice mit der Agentur vor, rekrutiert ihr Personal bei den Agenturen, dem LK NVP und den kreisangehörigen Gemeinden und nutzt vielfältige Dienstleistungen und Rahmenverträge der Agentur, wie z. B. ärztliche Begutachtungen, Service-Center und das Regionale Einkaufszentrum für den Einkauf von Eingliederungsmaßnahmen.

Darüber hinaus erfolgt seitens der ARGE eine Zusammenarbeit mit den Agenturen als Träger der Berufsberatung, als Reha-Träger und mit dem Berufsinformationszentrum. Vor allem im Bereich der Berufsberatung sind gemeinsame Aktionen und Aktivitäten geplant. Die regelmäßige Schnittstelle zwischen KJC NVP soll durch eine Vereinbarung geregelt werden. Ebenso ist geplant, die Zusammenarbeit mit der BA als Reha-Träger verbindlich zu regeln. Die Feststellung des Reha-Bedarfes und der Vorschlag für die Eingliederungsstrategie obliegt der BA. Das KJC NVP ist für Leistungsbezieher nach dem SGB II für die Realisierung der Eingliederungsstrategie zuständig. Dies kann nur durch enge Abstimmung und Zusammenarbeit gesichert werden.

Auch die Zentrale Auslandsvermittlung (ZAV) ist Partner der ARGE. Diese Zusammenarbeit soll künftig durch feste Ansprechpartner und einen regelmäßigen Informationsaustausch intensiviert werden.

Da im Rahmen des SGB II derzeit kein Beirat gebildet war und die Kontakte zur Wirtschaft und den Kammern/Verbänden durch den gemeinsamen Arbeitgeberservice ausschließlich über die Agenturen für Arbeit erfolgten, hatte die ARGE bisher kaum direkte Kontakte zur Wirtschaft.

Künftig werden durch das KJC NVP durch die Nutzung und den Ausbau des Netzwerkes Wirtschaft (siehe Abschnitt B1b) direkte Kontakte zur Wirtschaft aufgebaut und zum Nutzen der Wirtschaft (schnelle unkomplizierte Rekrutierung von geeignetem Personal) und des KJC NVP (schnelle Vermittlung von Bewerbern aus der Region in der Region) weiter ausgebaut. Die Kontakte zu den Kammern und Verbänden werden genutzt, um rechtzeitig die Bedarfe der Wirtschaft zu kennen, um gemeinsam Fach- und Hilfskräfte zu qualifizieren und um gemeinsam Ausbildungsstellenvermittlung zu betreiben. Die Kammern haben vielfältige Angebote z. B. im Rahmen der Ausbildung für die Wirtschaft aufgebaut. Diese Angebote sollen konsequent genutzt und vernetzt werden.

Da die Arbeitgeber überwiegend ihr Personal vor Ort rekrutieren, die Kammern ein Interesse an der Fachkräftesicherung haben und das KJC NVP Arbeitsplätze für arbeitssuchende Bewerber einwerben möchte, soll ein starkes Netzwerk intensive Abstimmungen sichern und somit als ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor dienen.

Da künftig sowohl der Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit als auch das Personal-servicebüro des KJC NVP als Dienstleister für die Vermittlung von Arbeitskräften am Markt tätig sind, soll auch hier eine Abstimmung und Kooperation erfolgen. Im Interesse der Arbeitgeber und der arbeitssuchenden Einwohner von Nordvorpommern sollen nicht direkt besetzbare Arbeits- und Ausbildungsplätze dem jeweils anderen Partner zur Besetzung angeboten werden, bevor die Stellen öffentlich zur Besetzung ausgeschrieben werden.

Des Weiteren soll der Übergang vom Leistungsbezug SGB III zum SGB II mit den Agenturen für Arbeit geregelt und vereinbart werden, um den Betroffenen einen möglichst reibungslosen Wechsel und eine rechtzeitige Antragstellung aus Leistungen nach dem SGB II zu sichern.

3.4 Konzeption der Zusammenarbeit mit Dritten, wie. z. B. Wohnungsgesellschaften, Beschäftigungsgesellschaften, Bildungsträger

Der LK NVP pflegte seit Jahren im Rahmen der Hilfe zur Arbeit eine enge Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern und Beschäftigungsgesellschaften, welche derzeit auch die ARGE nutzt, wie z. B.

- Verein zur Förderung der Arbeit und Qualifizierung Ribnitz-Damgarten e. V. (Bildungszentrum)
- Berufsbildungsverein Tribsees e. V.
- Produktionsschule Barth/Zarrendorf e. V.
- Barther Qualifizierungs- und Beschäftigungszentrum e.V.
- Verein zur beruflichen Ausbildung, Umschulung und Fortbildung Ribnitz-Damgarten e. V.
- Strukturförderverein "Trebeltal" e.V.
- Strukturförderverein Altenpleen e. V.
- Volkshochschule

Darüber hinaus ist der LK NVP Träger von drei Gymnasien, vier Allgemeinen Förderschulen, drei Schulen zur individuellen Lebensbewältigung und einer Beruflichen Schule. Der LK NVP betreibt des Weiteren eine Volkshochschule und eine Kreismusikschule. Die Übertragung von guten Erfahrungen und Modellprojekten auf den gesamten LK NVP ist erklärtes Ziel und wird mit den Projekten Regionales Übergangsmangement „Leuchtturm“ und Jugend stärken bereits realisiert.

Die Vernetzung mit den lokalen Bildungs- und Beschäftigungsträgern wird künftig deutlich verstärkt, um ein ganzheitliches, passgenaues und gleichzeitig flexibles Arbeitsmarktinstrumentarium vorzuhalten.

Mit den Wohnungsgesellschaften hat sich spätestens seit dem Jahr 2005 mit Inkrafttreten des SGB II eine gute Zusammenarbeit entwickelt. Zu diesen Wohnungsunternehmen gehören z. B.:

- Gebäudewirtschaft Ribnitz-Damgarten GmbH
- **Wohnungsgenossenschaft "Am Bodden" eG Ribnitz-Damgarten**
- Wohnungsbaugesellschaft mbH der Stadt Barth
- Wohnungsgenossenschaft "Schönes Heim" eG Barth
- Gemeinnützige Wohnungsbaugesellschaft mbH Grimmen
- Wohnungsgenossenschaft Grimmen eG
- Wohnungsbaugesellschaft mbH Richtenberg

Diese Zusammenarbeit mit den Wohnungsunternehmen soll künftig weiter ausgebaut werden. Das KJC NVP hat Interesse an preiswerten und flexiblen Wohnungsangeboten in Ribnitz-Damgarten und Barth für Arbeitskräfte im HoGa-Bereich der Halbinsel Fischland/Darß/Zingst. Gleichzeitig ist eine enge Abstimmung mit den Wohnungsunternehmen sinnvoll, um Mietschulden zu vermeiden. Attraktive Wohnbedingungen spielen jedoch gleichermaßen eine Rolle, um Abwanderung zu vermeiden. Des Weiteren sind Wohnungsunternehmen ein Partner im sozialen Netzwerk, um der Gefahr von Verwahrlosung, sozialer Isolation und tiefgreifenden familiären Problemen rechtzeitig begegnen zu können.

3.5 Verfahrensweise im zukünftigen Landkreis

Kooperationen dienen grundsätzlich als wichtiges Instrument, um umfassendes Know-how verfügbar zu gestalten, ohne dass im KJC NVP selbst das Know-how vollständig vorgehalten wird. Der LK NVP versteht somit Kooperationen und Netzwerkarbeit als Basis für umfassende und gleichzeitig effektive Angebote, Hilfeleistungen und Problemlösungen.

Als kommunaler Träger nach dem SGB II kann der LK NVP auf einen umfassenden Erfahrungsschatz der vielfältigen Träger vor Ort zurückgreifen. Sowohl innerhalb der Fachgebiete der Kreisverwaltung als auch mit den Städten und Gemeinden, Verbänden und Vereinen steht ihm ein Hilfesystem zur Verfügung, welches echte Hilfen aus einer Hand sichert und somit als zentraler Erfolgsfaktor betrachtet wird.

Die künftige Kooperation innerhalb der Kreisverwaltung, z. B. mit Jugend, Soziales, Gesundheit und Wirtschaftsförderung ist ein ganz wesentlicher Baustein für das künftige Konzept, mit dem der LK NVP als Träger nach dem SGB II erfolgreich sein wird. Das KJC NVP wird voll in die Kommunikationsstrukturen des LK NVP integriert sein und entsprechend profitieren. Gemeinsame Dienstbesprechungen, Konferenzen, Workshops usw. gehören künftig zum normalen Geschäftsablauf. Diese Teilhabe an allen Abläufen sichert:

- eine ganzheitliche Betrachtung und Problemlösung,
- die effektive Gestaltung und Nutzung der Netzwerke der einzelnen Fachgebiete,
- einen regelmäßigen Informationsaustausch, rechtzeitiges Reagieren und

ist Basis für die Entwicklung von kreativen Lösungen. Gleichzeitig profitieren außer dem KJC NVP auch alle anderen Fachgebiete des LK NVP davon.

Im Abschnitt B-1b ist ausführlich dargestellt, wie das KJC NVP von den vorhandenen Netzwerken Wirtschaft und Fachgebiete profitieren wird und dass diese Netzwerke für die Arbeit des KJC NVP weiter auf- und ausgebaut werden. Die arbeitslose alleinerziehende und überschuldete Mutter, die bereits jetzt erhebliche Erziehungsprobleme mit ihren zwei Kindern hat, wird im Rahmen der Aktivierung eben nicht nur auf eine Integration vorbereitet, sondern das Erziehungsproblem wird gleichzeitig erkannt, im FG Jugend werden die notwendigen Hilfen festgestellt und gewährt. Gleichzeitig wird sie mit einem Beratungsgutschein zur Schuldnerberatung geleitet, um den Umfang der Verschuldung und die notwendigen Hilfen festzustellen. Somit wird nicht nur eine weitere Verschärfung der Situation der Familie verhindert, sondern es werden Schritte zur Lösung des Problems unmittelbar eingeleitet. Der Familie wird individuell - aber ganzheitlich - Hilfe aus einer Hand angeboten.

Viele jugendliche Leistungsbezieher können heute mit den konventionellen Methoden kaum noch erreicht werden. Häufig liegen die Ursachen in der Familie begründet (psychische Erkrankung der Eltern, vorgelebtes Verhalten). Das KJC wird durch die Verzahnung mit der Jugendhilfe, der Jugendgerichtshilfe und/oder dem sozialpsychiatrischen Dienst das Problem ganzheitlich betrachten und bearbeiten, die Ziele und Maßnahmen werden gemeinsam abgestimmt. Hilfeplankonferenzen bzw. Erziehungskonferenzen werden als gemeinsames Instrument ein deutlich stärkeres Gewicht erlangen. Der Fallmanager behält die Gesamtverantwortung und bietet die Hilfen quasi aus einer Hand an, obwohl viele verschiedene Träger beteiligt sind.

Ziel ist es, ein produktives Netzwerk aufzubauen, welches nicht nur aus gegenseitigen Informationen besteht, sondern welches verbindliche Absprachen und Hilfsangebote umfasst. Dazu gehören feste Vereinbarungen und Schnittstellenkonzepte.

Die Anforderungen an die Umsetzung des SGB II fordern aber auch den gesamten LK NVP, die Städte und Gemeinden. Alle gemeinsam haben das unbedingte Interesse daran, die Grundversicherung für Arbeitsuchende effektiv und wirksam zu gestalten. Gemeinsam mit den Verbänden und Vereinen bieten sie ein kompetentes Netz von Ansprechpartnern und Hilfesystemen im direkten Umfeld der Betroffenen.

Die Aktivierung von langzeitarbeitslosen Menschen erfordert viele soziale Kontakte, die in den Kommunen und Vereinen auf vielfältige Weise angeboten werden. Kontakte zum Kultur- und Vereinsleben, zur Gesundheitshilfe, zu sozialpsychiatrischen Angeboten, zu Erziehungshilfe und präventiver Jugendhilfe, zu Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulsozialarbeit, Eingliederungshilfe usw. bieten enorme Potenziale, um die Motivation und das Empowerment der Menschen zu fördern und zu entwickeln. Eine konsequente soziale Integration ist der Schlüssel für eine Integration in den Arbeitsmarkt. Deshalb sollen die bestehenden Kooperationen entsprechend umfassend ausgebaut werden.

Gerade für mehrfach belastete Familien (Schulden, Sucht, Erziehungsprobleme) bieten die Partner in den Kommunen und Vereinen den Fallmanagern ein starkes Netzwerk beim schrittweisen Abbau der Vermittlungshemmnisse. Für die Bewältigung dieser speziellen Problemlagen werden deshalb die Kooperationen mit der Schuldnerberatung und Suchtberatung ausgebaut sowie mit weiteren Angeboten von Verbänden und Vereinen von Kommunen, Vereinen, von Selbsthilfegruppen, Krankenkassen und Sportvereinen verknüpft.

Auch die weiteren vorstehend genannten Partner wie Wohlfahrtsverbände, Kammern und Unternehmerverbände sind in Zukunft für das KJC NVP wichtige Partner bei der Aufgabenerfüllung nach dem SGB II in Trägerschaft des LK NVP. Die direkte Zusammenarbeit vor allem mit der Wirtschaft wird weiter ausgebaut, um die kommunalpolitischen Herausforderungen in ihrer Gesamtheit zu betrachten und zu lösen und um die konsequente bewerberorientierte Vermittlung umzusetzen.

So sichert das Zusammenwirken von Unternehmern, Kammern und Verbänden mit Schulen, Berufsschulen und örtlichen Bildungsträgern die berufliche Orientierung junger Menschen, bildet die Basis für die Wiedereingliederung langzeitarbeitsloser Bürger bzw. verhindert Langzeitarbeitslosigkeit. Es sollen gemeinsame Strategien entwickelt werden, wie vorhandene Arbeitskräftepotenziale genutzt und Abwanderung vermieden werden können.

Die bestehenden Angebote der Netzwerkpartner sollen künftig wesentlich effektiver genutzt und untereinander sowie mit der Wirtschaft vernetzt werden (Schulen, Jugendarbeit, Schulsozialarbeit, Berufsberatung). Nur so können die rechtzeitige Verknüpfung mit der Wirtschaft und der Übergang von der Schule zum Beruf für alle Jugendlichen gelingen.

Weitere Kooperationen sind geplant, z. B.:

- für die Planung und Bereitstellung bedarfsgerechter Angebote an Qualifizierungsmaßnahmen wird in Kooperation mit den Arbeitgebern und der kommunalen Vergabestelle gearbeitet.
- über diverse Querschnittsämter erfolgen Kooperationen zu Leistungen wie Materialbeschaffung, Mietvertrags- und Flächenmanagement, **zentraler Druck**, Postservice u. Ä.
- um auch weiterhin in Einzelfällen die Leistungsgewährung über Barzahlung zu sichern wird ggf. eine Vereinbarung mit der Sparkasse Vorpommern geschlossen.
- die Kinderbetreuung wird über eine Kooperation mit dem Fachgebiet Jugend gesichert, um vor allem in problematischen Einzelfällen die Betreuung von Kindern abzuklären und abzusichern (Betreuung in Randzeiten usw.)
- mit einer Vereinbarung mit dem Rechnungsprüfungsamt des Landkreises Nordvorpommern wird sicher gestellt, dass für die objektive und neutrale Rechnungsprüfung im KJC NVP ein qualifizierter Mitarbeiter zur Verfügung steht.

B. Nachweis über die Fähigkeit zur Erfüllung der Aufgaben und Ziele des SGB II (§ 3 Abs. 2 KtEfV)

1 a) Konzept und Erfolg des arbeitsmarktpolitischen Engagements seit 2003

1.1 Bis 2004 Benennung arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten des Landkreises Nordvorpommern

Der Landkreis Nordvorpommern hat den Themen Arbeit und Wirtschaftsförderung von Beginn an eine hohe Bedeutung und Aufmerksamkeit beigemessen. Der politische Wille, gestaltend und fördernd einzugreifen, war und ist sehr stark ausgeprägt. Dabei waren die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen genauso wie die Vermittlung von Sozialhilfeempfängern in Arbeit und die soziale Stabilisierung von Jugendlichen kommunale Schwerpunktthemen.

Bildung

Auf Initiative des Landkreises NVP wurde bereits 1991 der Verein zur Förderung der beruflichen Ausbildung, Umschulung und Fortbildung Ribnitz-Damgarten e. V. (Bildungszentrum e. V.) gegründet und maßgeblich gefördert. Als Vereinsmitglied ist der LK NVP bis heute maßgeblich für qualitativ hochwertige Bildungsangebote im LK NVP verantwortlich. Das Bildungszentrum hat sich als ein leistungsstarker vielseitiger und bedeutender Bildungsträger etabliert, der auch von Einwohnern anderer Landkreise und kreisfreier Städte genutzt wird. Das Bildungszentrum hat in Zusammenarbeit mit dem Land Mecklenburg-Vorpommern die Berufsfrühorientierung für Schüler in der Region verankert.

Als Träger der beruflichen Schulen hat sich der LK NVP konstruktiv für eine leistungsstarke und effektive Berufsschullandschaft in Abstimmung mit den benachbarten Schulträgern im Interesse der ausbildungssuchenden Jugendlichen und der Ausbildungsbetriebe eingesetzt und hat in diesem Zusammenhang den Erhalt des Berufsschulstandortes Landkreis Nordvorpommern gestärkt.

Förderung sozial benachteiligter Menschen

Die Produktionsschule Zarrendorf begann 1994 für Jugendliche und junge Erwachsene, die den Anschluss an das Berufsleben verloren hatten oder zu verlieren drohten, Möglichkeiten der beruflichen Perspektiventwicklung zu erarbeiten. Dieses Angebot wurde durch den LK NVP maßgeblich begleitet und gefördert. Das Angebot wurde später auf Initiative des Landkreises NVP am Standort Barth etabliert und wurde dort als anerkannte Produktionsschule gGmbH Barth gegründet, die bis heute maßgeblich vom Land Mecklenburg-Vorpommern und dem LK NVP gefördert wird.

Der Sozial- und Gesundheitsausschuss des Landkreises NVP lud jedes Jahr die Agenturen für Arbeit Stralsund und Rostock zur Sondierung der Arbeitsmarktsituation ein.

Seit 1998 hat der LK NVP für Sozialhilfeempfänger sehr erfolgreich das Projekt „Hilfe zur Arbeit“ durchgeführt. Direkt in der Kreisverwaltung wurde eine Regiestelle mit 7 Mitarbeitern eingerichtet. Diese hat individuell für langzeitarbeitslose Sozialhilfebezieher Arbeitsstellen auf dem ersten Arbeitsmarkt akquiriert und Sozialhilfeempfänger direkt in die Betriebe vermittelt. Jugendliche Sozialhilfeempfänger wurden in speziellen Maßnahmen vorbereitet und gefördert, welche auch im Rahmen des Landesprogramms Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklungsprogramm (ASP) mitfinanziert wurden. So wurde z. B. das Projekt „Future“ sehr erfolgreich umgesetzt.

Im Anschluss an die Maßnahmen konnten von der Regiestelle viele Jugendliche in betriebliche Ausbildungsstellen vermittelt werden oder aber es wurden Anschlussperspektiven erar-

beitet (Arbeitsplätze als ungelernete Mitarbeiter vermittelt, Vermittlung in BVB- oder BaE-Maßnahmen der Agentur für Arbeit).

Für ältere Sozialhilfeempfänger wurden Qualifizierungsmaßnahmen mit verschiedenen Trägern eingerichtet. In „Findungsmaßnahmen“ wurden Basisqualifikationen vermittelt, um Neigungen und Interessenlagen zu ermitteln. Im Anschluss wurden branchenbezogene Qualifizierungen durchgeführt (z. B. HoGA-Servicekräfte-Qualifikation im Bildungszentrum Ribnitz-Damgarten). Allein im Zeitraum vom 01.07. bis 31.12.2004 nahmen 62 Teilnehmer an einer Findungsmaßnahme und 169 Teilnehmer an einer Qualifizierungsmaßnahme teil.

Anschließend wurden die Teilnehmer direkt in Arbeit vermittelt. Die hohe Verbleibsquote nach Auslauf des Förderzeitraums bestätigte die gute Qualität der Vermittlungsarbeit. Das Projekt „Hilfe zur Arbeit“ wurde bis zum Übergang in die ARGE fortgeführt.

In den Jahren 2003 und 2004 wurden darüber hinaus die Programme „Jump Plus“ für 259 jugendliche Sozialhilfeempfänger und „Arbeit für Langzeitarbeitslose“ für 251 Sozialhilfeempfänger gemeinsam mit den Agenturen für Arbeit Rostock und Stralsund umgesetzt.

Wirtschaftsförderung, Gewerbeansiedlung, Schaffung von Arbeitsplätzen

Das Gewerbegebiet Daskow/Plummendorf wurde Anfang der 90er Jahre durch den LK NVP erschlossen und vermarktet. Das Ziel, vorrangig verarbeitendes Gewerbe anzusiedeln, welches entsprechende Arbeitsplätze schafft, konnte in weiten Teilen erreicht werden. So erweitert die Eisbär Eis Produktions GmbH an diesem Standort derzeit erneut ihre Produktionskapazitäten.

Der Landkreis Nordvorpommern ist seit der Gründung im Dezember 2001 Gesellschafter der Wirtschaftsfördergesellschaft Vorpommern mbH (WFG) mit Sitz in Greifswald. Die WFG versteht sich als Dienstleister für alle regionalen Institutionen und Unternehmen, sowie potentielle Investoren. Zu den vielfältigen Handlungsfeldern gehört es, gemeinsam im Netzwerk der Wirtschaftsförderer aus den Kreisen und Städten Vorpommerns dazu beizutragen, dass in der Region zusätzliche Wertschöpfung und neue Arbeitsplätze entstehen. Zu den übergeordneten Zielen gehören

- Entwicklung einer zukunftssträchtigen regionalen Wirtschaftsstruktur
- Erhöhung der regionalen Wertschöpfung
- Schaffung eines positiven Images für den Wirtschaftsstandort Vorpommern

Bei zahlreichen Anfragen potenzieller Investoren erhalten die Kommunen und Kammern der Region kompetente Unterstützung durch die WFG. Im Rahmen der langjährig aufgebauten Netzwerke, deren fester Bestandteil Nordvorpommern ist, hat sich eine äußerst positive und effektive Zusammenarbeit entwickelt. Wertvolle Unterstützung leistet die WFG bei der Vernetzung mit privatwirtschaftlichen, kommunalen und überregionalen Akteuren. Diese Bündelung der Kräfte schafft Handlungsspielräume und erhöht den Wirkungsgrad der Wirtschaftsförderung. Durch den Zusammenschluss konnten Informations-, Kommunikations- und Entscheidungswege verkürzt und Leistungen im Interesse des angestrebten Aufschwungs weiter optimiert werden.

Im Haushalt des Landkreises Nordvorpommern wird jährlich ein finanzieller Betrag (HH 2009 70.000 €) als Zuweisung an die WFG eingestellt

Aktive Bereitstellung von Ausbildungsplätzen

Der Landkreis Nordvorpommern hat sich in der Zeit, als vielen Bewerbern wenige Ausbildungsplätze zur Verfügung standen, aktiv für qualitativ hochwertige Ausbildungsplätze in der Region eingesetzt. So wurden jährlich **10** Ausbildungsplätze zum Verwaltungsfachangestell-

ten sowie 2 Ausbildungsplätze zum Vermessungstechniker angeboten. Die Ausbildung erfolgte damit bewusst über den eigenen Bedarf hinaus, um hiesigen Jugendlichen in der Region Ausbildungsangebote unterbreiten zu können.

Unabhängig von freien Stellen in der Verwaltung des LK NVP wurden zudem die Auszubildenden mit den besten Abschlüssen, befristet für ein Jahr eingestellt. Durch eine kontinuierliche Personalpolitik und die Inkaufnahme von erhöhten Personalkosten im Rahmen des Abschlusses von Altersteilzeitverträgen, konnten zunehmend unbefristete Übernahmen von Auszubildenden erfolgen.

Bundesmodellprojekt Magdeburger Alternative

Im Jahr 2004 hat sich der LK NVP vehement dafür eingesetzt, die sogenannte Magdeburger Alternative in Nordvorpommern zu erproben. Das Modell zeigt Wege auf, wie reguläre Arbeitsplätze für Geringqualifizierte geschaffen werden und – gesamtwirtschaftlich betrachtet – keine zusätzlichen Kosten entstehen. Gemeinsam mit den Professoren Ronnie Schöb und Joachim Weimann hat der Landkreis Nordvorpommern die Magdeburger Alternative und seine Möglichkeiten mehreren Vertretern der Landes- und Kommunalpolitik sowie der Gewerkschaften mit Erfolg vorgestellt. Das Projekt erforderte jedoch eine Zusage des Bundes, da in die Gesamtbetrachtung Budgets aus den Sozialversicherungen, dem Finanzministerium, dem BMAS und der Kommune einbezogen werden mussten. Die Durchführung des Projektes scheiterte, weil – trotz hohem persönlichen Engagements des Landrates - diese notwendige Zusage nicht erteilt wurde.

1.2 Ab 2005 Benennung arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten des Landkreises Nordvorpommern

Aktivitäten im SGB II

Personalkontinuität

Der Landkreis Nordvorpommern hat sich konsequent dafür eingesetzt, optimale Dienstleistungen für die Bürger im Bereich SGB II sicherzustellen und war bereit, dafür auch eigene Finanzierungsrisiken zu übernehmen. Bereits vor der Gründung der ARGE hat der LK NVP Personal für die Bearbeitung der Erstanträge zur Verfügung gestellt.

Mit Gründung der ARGE wurde deutlich mehr Personal der ARGE zur Verfügung gestellt, als für die gleichen Aufgaben nach dem BSHG eingesetzt war. Darüber hinaus hat sich der LK NVP aktiv an den Verhandlungen zwischen Agentur und Gemeinden zur Gewinnung von Personal aus dem kreisangehörigen Raum eingesetzt. Auch hier konnte durch das Engagement des LK NVP deutlich mehr Personal gewonnen werden, als vormals für Aufgaben nach dem BSHG eingesetzt waren.

Da nach Gründung der ARGE ein weiterer Personalbedarf deutlich wurde, hat der Landkreis bereits Mitte 2005 weitere 20 Mitarbeiter für die Dauer des Einsatzes in der ARGE eingestellt, um die Arbeitsfähigkeit der ARGE herzustellen. Diese Arbeitsverträge sind im August 2010 entfristet worden.

Die vorbildliche Personalpolitik des Landkreises NVP sicherte der ARGE eine vergleichsweise geringe Fluktuation und hohe Personalkontinuität. Darüber hinaus hat der LK NVP auch Ersatz bei Langzeiterkrankung und Elternzeit gestellt. Damit hat der Landkreis Nordvorpommern einen deutlichen Anteil an den sehr guten Ergebnissen der ARGE.

Arbeitsmarktpolitik

Des Weiteren stellte der LK NVP seine hohe Bereitschaft unter Beweis, sich auch in der Trägerversammlung der ARGE zu engagieren, Arbeitsmarktprojekte mit zu finanzieren und weiterhin die Entwicklung des Arbeitsmarktes positiv zu gestalten. Im Zeitraum von Januar 2005 bis Dezember 2008 wurde der Vorsitz in der Trägerversammlung durch den Landrat des Landkreises NVP wahrgenommen (zeitgleich war ein kommunaler Geschäftsführer beauftragt, so dass beide Spitzenpositionen durch den LK NVP wahr genommen wurden) und entsprechend die Inhalte der Beratungen maßgeblich gestaltet. Beschlüsse der Trägerversammlung sind einstimmig zu fassen. Dadurch war es dem LK NVP möglich, seine Anliegen hinsichtlich der Arbeitsmarktstrategie einzubringen. Dies war z. B. erforderlich beim Fortfall von ABM und den damit einhergehenden Konsequenzen für Beschäftigungsträger, Kommunen und Vereine.

Seit mehreren Jahren werden durch den gemeinsamen Arbeitgeberservice der ARGE und der Agentur für Arbeit im Bildungszentrum Ribnitz-Damgarten für ausbildungs- und arbeitsuchende Einwohner Jobbörsen durchgeführt. Der Landrat übernimmt regelmäßig die Schirmherrschaft für die Veranstaltung und beteiligt sich aktiv an der Durchführung. Der Landrat moderierte in diesem Rahmen einen Workshop mit Arbeitgebern und Schulen, um die Gesamtproblematik des Übergangs von der Schule zum Beruf als wichtiges Instrument zur Entwicklung von Fachkräften für die Region zu diskutieren. Dabei wurden auch Themen wie angemessene Vergütung und Arbeitsbedingungen besprochen.

Seit Mitte 2005 wird die ARGE durch eine kommunale Geschäftsführerin geleitet, die entsprechend kommunalen Einfluss auf die Gestaltung im operativen Geschäft nimmt. Dadurch wurde die Einbindung der Produktionsschule Barth, die Einbindung von Kirchengemeinden, mit denen in der Hilfe zur Arbeit bereits vor 2005 eine erfolgreiche Zusammenarbeit aufgebaut werden konnte, die Einbindung der Fallmanager in Hilfeplankonferenzen des Landkreises NVP sowie die Zusammenarbeit mit den Fachgebieten des Landkreises und freien Trägern gefördert und gestaltet. Das Instrument der Leistungen zur Beschäftigungsförderung wurde als wichtiges Instrument erkannt und beworben, auch im Rahmen der unbefristeten Förderung. Gleichzeitig setzt die Geschäftsführerin die Maßgaben der Kommune, die Verwaltung effektiv und sparsam zu gestalten und gleichzeitig eine wirksame Eingliederungs- und Vermittlungsarbeit zu leisten, konsequent um.

Die Mitglieder des Kreistages haben sich mehrfach durch die Geschäftsführung der ARGE im Kreistag berichten lassen, welche Erfolge und welche Probleme in der Förderung der Leistungsbezieher deutlich und welche Lösungswege beschrritten werden.

Förderung sozial benachteiligter Jugendlicher

Die Produktionsschule Zarrendorf, die unter finanzieller Beteiligung des Landkreises NVP als Jugend- und Sozialhilfeträger gemeinsam mit dem Land M-V aufgebaut wurde, wird seit 2005 intensiv durch die ARGE für jugendliche SGB-II-Leistungsbezieher genutzt. Im Jahr 2008 wurde das Angebot gemeinsam mit dem Land um die Küstenfischereiwerkstatt mit überregionaler Bedeutung erweitert. Der LK NVP ist ebenso wie die ARGE im Beirat der Produktionsschule aktiv.

Die Vergabe von Maßnahmen der Berufsausbildung außerhalb von Einrichtungen (BaE) wurde mehrfach vom Landrat gegenüber den Agenturen für Arbeit thematisiert. Hierbei war es ein Anliegen des Landkreises NVP, die Vergabe vorrangig auf der Grundlage von Qualitätskriterien und nicht aus rein finanziellen Gesichtspunkten zu entscheiden, um den benachteiligten Jugendlichen eine bestmögliche Ausbildung zu verschaffen.

Förderung älterer Bürger

Auf Initiative des Landkreises NVP im Jahr 2008 ist die ARGE mit Beginn des Jahres 2009 dem Pakt 50plus (Paktregion Ostvorpommern) beigetreten. Das Projekt wird in Kooperation zwischen der Sozialagentur Ostvorpommern und der ARGE Nordvorpommern sehr erfolgreich umgesetzt.

Bereitstellung von Kinderbetreuungsangeboten

Zwischen dem Landkreis Nordvorpommern als Jugendhilfeträger und der ARGE fanden und finden Abstimmungen zum Umfang und zur Flexibilität von Kinderbetreuungsangeboten statt. Dies sicherte und sichert vor allem alleinerziehenden Elternteilen die Möglichkeit der Integration in Arbeit.

Die Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Kindertagesstätten wurde ebenfalls zwischen beiden Institutionen beraten und Lösungswege ermittelt. Hier konnten deutliche Fortschritte erzielt werden, so dass Kunden der ARGE und Kinderbetreuungseinrichtungen gleichermaßen profitieren.

Bundesprogramm Kommunal-Kombi

Das Bundesprogramm Kommunal-Kombi wird in Nordvorpommern sehr intensiv genutzt. Der LK NVP hat sich frühzeitig bereit erklärt, gemeinsam mit dem Land die bundeseitige Förderung aufzustocken (der Landkreis förderte jede Stelle zunächst mit 75 €/Monat, später mit 100 €/Monat) und hat bei den Kommunen entsprechend geworben. Nordvorpommern nutzt mit 176 geförderten Stellen die mit Abstand meisten Kommunal-Kombi-Stellen in Mecklenburg-Vorpommern.

Bundesprogramm Bürgerarbeit

Auf Initiative und mit Unterstützung durch den LK NVP hat die ARGE sich 2010 an der Ausschreibung für das Modellprojekt Bürgerarbeit beteiligt. Der LK NVP hat den Kontakt mit den kreisangehörigen Gemeinden aufgebaut und um Beteiligung geworben. Für die Aktivierungsphase wurden zusätzlich drei Mitarbeiter durch den LK NVP eingestellt. Voraussetzung dafür war u. a., dass sich der LK NVP an den zusätzlich erforderlichen Verwaltungskosten mit 12,6 % beteiligt.

Bundesmodellprojekt Magdeburger Alternative

Im Jahr 2004 hat sich der LK NVP vehement dafür eingesetzt, die sogenannte Magdeburger Alternative in Nordvorpommern zu erproben. Das Modell zeigt Wege auf, wie reguläre Arbeitsplätze für Geringqualifizierte geschaffen werden und – gesamtwirtschaftlich betrachtet – keine zusätzlichen Kosten entstehen. Gemeinsam mit den Professoren Ronnie Schöb und Joachim Weimann hat der Landkreis Nordvorpommern die Magdeburger Alternative und seine Möglichkeiten mehreren Vertretern der Landes- und Kommunalpolitik sowie der Gewerkschaften mit Erfolg vorgestellt. Das Projekt erforderte jedoch eine Zusage des Bundes, da in die Gesamtbetrachtung Budgets aus den Sozialversicherungen, dem Finanzministerium, dem BMAS und der Kommune einbezogen werden mussten. Die Durchführung des Projektes scheiterte, weil – trotz hohem persönlichen Engagements des Landrates - diese notwendige Zusage nicht erteilt wurde.

Aktivitäten über das SGB II hinaus

Stabsstelle Wirtschaftsförderung

Im Jahr 2008 wurde die Stabsstelle Wirtschaftsförderung in der Kreisverwaltung neu geschaffen. Mit der Einrichtung dieser Stabsstelle sichert der Landkreis Nordvorpommern, dass die

Wirtschaftsförderung ihr Handeln intensiver an den Bedarfen der Region, der Unternehmen und der Einwohner orientiert.

Im Rahmen einer Reihe von Gesprächen mit Tourismusverband, Unternehmerverband und Unternehmen der DeHoGa wurde deutlich, dass der Arbeitskräftebedarf in der Tourismusregion Fischland/Darß/Zingst zum existenziellen Problem wird. Deshalb ist es dem LK NVP ein wichtiges Anliegen, den Arbeitskräftebedarf vor allem in der Hotel- und Gaststättenbranche sicherzustellen. Dabei ist es erforderlich, Wohnraumangebote vor allem festlandseitig zu schaffen und entsprechende Angebote des ÖPNV auf die Bedarfe der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer abzustimmen. Unter Federführung des Landkreises NVP werden hier seit Herbst 2009 Gespräche geführt und Angebote geprüft. Vor diesem Hintergrund hat der Landrat Vertreter der Tourismuswirtschaft, der Wohnungswirtschaft und der Verkehrsbetriebe eingeladen, an einer Lösung zu arbeiten. Ziel war und ist es, günstigen Wohnraum mit Angeboten des ÖPNV zusammenzubringen und so durch attraktive Wohn- und Arbeitsbedingungen mehr Arbeitskräfte direkt in der Region anzusiedeln.

Auch die Anbindung der Orte Zingst und Prerow an die Bahnstrecke von Barth aus (sogenannte Darß-Bahn) wurde vom LK NVP maßgeblich vorangetrieben. Durch hohes persönliches Engagement des Landrates konnte im August 2010 eine Zusage des Verkehrsministers M-V erreicht werden, den Neubau der Meiningenbrücke sowohl für den Straßenverkehr als auch für den Bahnverkehr zu konzipieren. Damit wird die Wiederherstellung der alten Bahnverbindung von Barth aus möglich. Diese ist Voraussetzung für die weitere touristische und wirtschaftliche Entwicklung der Halbinsel Fischland/Darß/Zingst und sichert den notwendigen Arbeitskräftetransfer.

In der Stabsstelle werden aber auch die Vernetzung des Landkreises NVP mit

- der Wirtschaftsfördergesellschaft (WFG)
- der Lokalen Aktionsgruppe Leader
- dem Projekt chance.natur
- mit den Kammern, den Agenturen für Arbeit, der ARGE usw. mit der Kreisverwaltung

sichergestellt.

Vernetzung Wirtschaftsfördergesellschaft „Vorpommern mbH“ mit dem Landkreis Nordvorpommern

Wie oben beschrieben ist der Landkreis Nordvorpommern seit 2001 Gesellschafter der Wirtschaftsfördergesellschaft Vorpommern mbH mit Sitz in Greifswald. Hier erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit Universitäten, Kammern und z. B. der Landesmarketingkampagne „MV tut gut“. Es wurden z. B. folgende Kooperationsprojekte realisiert:

- Einrichtung eines Regionalbüros in Kooperation zwischen IHK **zu?** Rostock und der WFG Vorpommern mbH zur Unterstützung der Schlüsselbranchen der maritimen Wirtschaft und Vermarktung der Großgewerbestandorte im östlichen Kammerbezirk
- Mitgliedschaft der WFG Vorpommern mbH im Wind Energie Network Rostock e.V., der die Weiterentwicklung Mecklenburg-Vorpommerns zu einer der führenden Regionen mit Windenergie-Kompetenz anstrebt
- Gemeinsames Kommunales Wirtschaft-Informationssystem (KWIS.net) zum vernetzten Informationsmanagement und zur gemeinsamen Projektentwicklung in der Wirtschaftsförderung Vorpommerns

Der aktiven Zusammenarbeit zwischen der Stabsstelle Wirtschaftsförderung des LK NVP und der WFG ist z. B. auch die Ansiedelung der Firma Cover All in Groß Lüdershagen zuzuschreiben. Zur Gewinnung von Zulieferern und unternehmensbezogenen Dienstleistungen für das sich ansiedelnde Unternehmen wurde auf das Netzwerk des Unternehmerverbandes und der WFG zurückgegriffen.

Vernetzung Lokale Aktionsgruppe Leader mit dem Landkreis Nordvorpommern

Das Regionalmanagement der Lokalen Aktionsgruppe „Nordvorpommern“ (LAG) für die Umsetzung der lokalen Entwicklungsstrategie erfolgt seit 2008 durch den Landkreis Nordvorpommern und ist bei der Stabsstelle Wirtschaftsförderung angesiedelt. Es erledigt mit zwei Mitarbeitern die Verwaltungsangelegenheiten der LAG, dient als Anlaufstelle für Projektanträge und überwacht die Durchführung der Projekte. Der Landkreis trägt dabei einen Eigenanteil von 20 %.

Das Regionalmanagement fungiert als dauerhaft angelegte Verbindungsstelle zwischen kommunalen bzw. staatlichen Verwaltungseinrichtungen und den regionalen Akteuren aus der Wirtschaft, Verbänden und Vereinen und anderen Interessengruppen. Es hilft mit, auf der Grundlage der gebietsbezogenen lokalen Entwicklungsstrategie (GLES) den integrierten ländlichen Entwicklungsprozess zu fördern und zu steuern. Zu ihren Aufgaben gehören z. B.

- Unterstützung bei der Klärung der Finanzierung von Projekten, Organisation neuer Finanzierungsmodelle für die Absicherung des Eigenanteils (Sponsoring, öffentlich-private Partnerschaften)
- Regionalmarketing (Informations- und Öffentlichkeitsarbeit) und Präsentation realisierter Vorhaben
- Organisation der regionalen Partnerschaft, Verbindungsstelle zwischen kommunalen und staatlichen Verwaltungseinrichtungen und regionalen Akteuren der Wirtschaft, Umwelt sowie sozialer Bereiche

Insgesamt steht der LAG „Nordvorpommern“ bis 2013 ein Fördervolumen von 6,8 Mio. Euro zur Verfügung. Insgesamt wurden bisher 38 Leader-Anträge bearbeitet, davon wurden 13 unterdessen fertiggestellt, 12 weitere befinden sich in der Umsetzung.

Vernetzung des Projektes chance.natur mit dem Landkreis Nordvorpommern

Das chance.natur-Projekt „Nordvorpommersche Waldlandschaft“ ist ein Naturschutz- und Regionalentwicklungsvorhaben in Trägerschaft des Landkreises Nordvorpommern. Das Projekt wird von einer breit aufgestellten Regionalen Partnerschaft aus Gemeinden, Vereinen, Verbänden und weiteren Interessensvertretern getragen. Auslöser war der Bundeswettbewerb „Naturschutzgroßprojekte und ländliche Entwicklung“ (idee.natur), der im Sommer 2007 gemeinsam von den Bundesministerien für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU) sowie für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (BMELV) ausgelobt wurde. Von bundesweit 122 Anträgen hat der Landkreis Nordvorpommern als einer von 5 Gewinnern für sein Konzept den Zuschlag erhalten (Wettbewerb idee.natur). Das Gesamtvolumen beträgt 11,5 Mio. Euro. Der LK NVP und die Gemeinden tragen 10 % Eigenanteil. Das Projekt wird von zwei Vollzeitkräften koordiniert, die ebenfalls bei der Stabsstelle Wirtschaftsförderung organisatorisch angebunden sind.

Der naturschutzfachliche Teil des Vorhabens wird vom chance.natur-Projektmanagement koordiniert, das organisatorisch bei der Stabsstelle Wirtschaftsförderung und Regionalentwicklung der Kreisverwaltung angesiedelt ist.

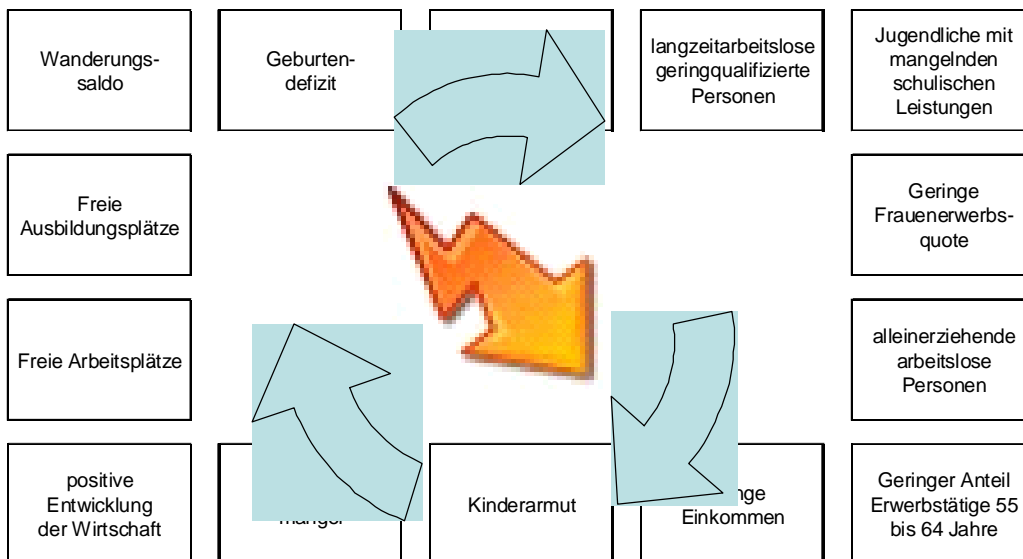
Sowohl Projektmanagement als auch Regionalmanagement wirken als Ansprechpartner für eine Vielzahl von Akteuren, z. B. aus Fachbehörden (u. a. Planung & Wirtschaftsförderung, Naturschutz, Forstwirtschaft, Wasserwirtschaft) und Verbänden (u. a. Bauernverband, Wasser- und Bodenverband, Waldbesitzerverband), sofern deren Belange im chance.natur-Projekt berührt werden.

Nicht zuletzt die Ansiedlung des Projektes bei der Stabsstelle für Wirtschaftsförderung/Regionalentwicklung zeigt die Ausrichtung und Bedeutung eines Naturschutzgroßprojektes, das ohne die wirtschaftliche Interpretation von Naturschutz so nicht statt gefunden hätte.

1b Konzept für die künftige Ausgestaltung des arbeitsmarktpolitischen Engagements

Ausgangslage

An die beachtlichen Leistungen und Erfolge der ARGE NVP bei der Integration in den Arbeitsmarkt und bei der Erfüllung von Qualitätskriterien durch die gut qualifizierten und motivierten Mitarbeiter soll angeknüpft werden. Die bewährten Strategien und Projekte werden fortgeführt. Ausgehend von den Herausforderungen und dem vorhandenen Bewerberpool werden zusätzlich neue Strategien verfolgt, um sich den kommunalpolitischen Herausforderungen zu stellen:



Der derzeitige Bewerberpool (Einstufung im Rahmen des 4-Phasen-Modells nach BA-Vorgaben):

Bewerber nach Profillagen	gesamt		U25		Ü25	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Marktprofile	1.229	10,5%	308	16,5%	921	9,4%
komplexe Profile	5.708	48,8%	587	31,4%	5.121	52,2%
Integriert	2.506	21,4%	402	21,5%	2.104	21,4%
nicht aktivierbar	2.242	19,2%	570	30,5%	1.672	17,0%
Summe	11.685	100,0%	1.867	100,0%	9.818	100,0%

Marktprofile: Marktprofil Komplexe Profile: Entwicklungsprofil
Aktivierungsprofil Stabilisierungsprofil
Förderprofil Unterstützungsprofil

Integriert: Hilfebedarf bei gleichzeitiger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Nicht aktivierbar: Schüler, Auszubildende, Mutterschutzzeiten, Elternzeit, Zeiten während Antragstellung
auf Erwerbsminderungsrente

Der Landkreis Nordvorpommern wird also die Arbeit dort verstärken und intensivieren, wo kommunalpolitisch Handlungsbedarfe festgestellt wurden und sein arbeitsmarktpolitisches Konzept an den folgenden identifizierten Handlungsschwerpunkten ausrichten:

- Jugendliche und junge Erwachsene → den Übergang von Schule zu Beruf verbessern und das negative Wanderungssaldo stoppen
- alleinerziehende Bürger aktivieren und zielgerichtet fördern
- den verfestigten Leistungsbezug aufbrechen und die Arbeitskräftepotenziale für den regionalen Arbeitsmarkt aktivieren
- enge Vernetzung des KJC NVP mit den Fachgebieten des Landkreises Nordvorpommern
 - der Stabsstelle Wirtschaftsförderung
 - dem Fachgebiet Jugend
 - dem Fachgebiet Gesundheit und
 - dem Fachgebiet Soziales

sowie mit den

- Kammern
- Verbänden sowie
- weiteren Akteuren am Arbeitsmarkt.

Arbeit ist eine zentrale Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und die Chance zu beruflichem und sozialem Aufstieg. Deshalb engagiert sich der Landkreis Nordvorpommern dafür, dass möglichst viele Menschen den Einstieg in eine Beschäftigung finden. Der Einstieg in Beschäftigung ist die Grundvoraussetzung für das individuelle berufliche Weiterkommen und neues Lebensglück.

Der Weg dorthin führt über eine konsequente bewerberorientierte Vermittlung und das Netzwerk Wirtschaft, welches beim LK NVP bereits existiert und entsprechend ausgeweitet und für die Integration der Bewerber aus dem SGB II genutzt wird.

Ziel des Landkreises Nordvorpommern ist es,

- durch strategische Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik

- durch enge Zusammenarbeit mit den Unternehmen
- durch Berücksichtigung kommunalpolitischer Handlungsfelder
- durch Nutzung kommunaler Erfahrungen, Stärken und Netzwerke
- und gleichzeitig individuelle Förderung und Unterstützung der hilfebedürftigen Bürger

sowohl die Unternehmen zu fördern und zu stabilisieren als auch den Familien ein lebenswertes Umfeld und eine solide finanzielle Basis durch Erwerbstätigkeit zu sichern. Die Aufgabenerfüllung nach dem SGB II wird somit ein Bestandteil der Regionalentwicklung.

Nachstehend werden einige wichtige Projekte und Handlungsstrategien, die der LK NVP als zugelassener Träger nach dem SGB II durchführen möchte, skizziert. Sie sollen verdeutlichen, wie kommunalpolitisch umfassend die Themen angegangen und sich die bewerberorientierte Vermittlung und die Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Wirtschaft als „Roter Faden“ durch die Arbeit des KJC NVP ziehen werden.

In den folgenden Kapiteln wird das Konzept für das arbeitsmarktpolitische Engagement des Landkreises NVP dargestellt.

Schüler, Jugendliche und junge Erwachsene

Die vorhandenen Projekte wie die Produktionsschule und die Zusammenarbeit mit E.ON edis werden fortgeführt. Aufbauend auf eine enge Kontaktdichte soll der Personenkreis, der besonders stark gefördert wird, auf die Altersgruppe U30 ausgeweitet werden, denn diese Personengruppe ist besonders stark von der Abwanderung betroffen und bedarf deshalb besonderer Aufmerksamkeit, um in der Region zu bleiben.

Den Anfang in der Förderstrategie bilden jedoch schon die Kinder in den Schulen. Gerade auch in diesem Bereich kamen seit dem der LK NVP seinen Optionswillen kund getan hat aus unserer Region bereits Hinweise, Anregungen von Arbeitgebern, Vereinen und anderen. So z.B. kam die Anregung vom Flugabwehrraketengeschwader 2 der Recknitztal - Kaserne in Bad Sülze, das Schüler über längerfristige Einsätze vor Ort, Kenntnisse erlangen können und ggf. das Interesse geweckt wird.

Projekt Netzwerk Schule ► Wirtschaft

Im Landkreis Nordvorpommern besteht eine Reihe von Projekten und Netzwerken, die entweder regional nur punktuell, nur mit bestimmten Zielgruppen oder nur an bestimmten Aufgaben arbeiten. Zu diesen Projekten gehören

- Produktives Lernen
- Kompetenzagenturen
- Schulsozialarbeiter
- Jugendmigrationsdienst
- Verbände, Vereine
- Berufsberatung
- Bildungsträger
- Berufsfrühorientierung
- Jugendberufshilfe

- Berufsinformationszentrum

Der LK NVP möchte hier erstmalig ein kreisweites Netzwerk aufbauen, um alle vorhandenen Angebote bekannt zu machen, zu vernetzen und gute Modellprojekte auf das Kreisgebiet auszudehnen. Es ist geplant, ausgehend von den erfahrenen und bewährten Projekten, ein kreisweites Netzwerk aufzubauen. Mit dem Schulamt und den Schulen soll eine weitreichende Strategie aufgebaut werden, die möglichst zeitig ansetzt und lückenlos die Kinder und Jugendlichen auf ihrem Weg in das Berufsleben begleitet.

Die Schulen übernehmen als wesentlichen Inhalt aus dem Landesmodellprojekt „Produktives Lernen“ die enge Verknüpfung aus Lernen und Praxis. Auf Erfahrungen der „Bernsteinschule Ribnitz-Damgarten“ und der „Regionalen Schule Grimmen“ kann dabei zurückgegriffen werden.

Die Schüler suchen sich bereits ab der Klassenstufe 7 Arbeitgeber, bei denen sie ein Praktikum durchführen können. Das Praktikum erfolgt 1x wöchentlich und mindestens 3 x hintereinander beim gleichen Praktikumsbetrieb.

Es wird ein kreisweites Datennetzwerk aufgebaut. Arbeitgeber, die Praktikumsplätze für die Schüler der Sekundarstufe I anbieten möchten, tragen sich in die Datenbank ein. Schüler, die einen Praktikumsbetrieb suchen, können in der Datenbank suchen – nach Arbeitgeber und nach Berufsfeld.

Die Lehrer bereiten das Praktikum gemeinsam mit dem Schüler vor und der Schüler muss sich mit einer Bewerbungsmappe beim Arbeitgeber vorstellen, quasi ein Bewerbungsgespräch trainieren.

Während des Praktikums sichern die Arbeitgeber die Betreuung/Beaufsichtigung des Jugendlichen, sie vermitteln ihm wesentliche Einblicke in den Beruf, so dass der Schüler erkennen kann, welche körperlichen Anforderungen gestellt werden, warum z. B. Mathematik für den Beruf wichtig ist und warum ein gutes Allgemeinwissen oft weiterhilft (wie helfe ich mir, wenn ich nicht weiter weiß?). Der Arbeitgeber achtet auf die Arbeitstugenden und vermittelt dem Schüler, warum er nicht zu spät kommen darf, warum er angemessen gekleidet erscheinen soll und wie man respektvollen Umgang pflegt.

Ein Abschlussgespräch zum Ende des Praktikums vermittelt dem Arbeitgeber, was der Schüler aus dem Praktikum für sich entnommen hat und dem Jugendlichen, wie der Arbeitgeber ihn erlebt hat. Der Arbeitgeber gibt eine kurze schriftliche Einschätzung (Ankreuzverfahren?) an die Schule.

Der Schüler hat nach Abschluss einer Praktikumsphase bei einem Arbeitgeber das Praktikum nachzubereiten und dem Lehrer vorzulegen. Der Lehrer wertet die Einschätzung des Arbeitgebers mit dem Schüler aus und bewertet den Bericht des Schülers.

Bei Problemen werden die Netzwerkpartner als Spezialisten einbezogen, um die auftretenden Schwierigkeiten zu überwinden.

Ziel: Der Schüler kann seine Leistungen rechtzeitig auf seinen Berufswunsch abstimmen.

Die Ausbildungsreife der Schulabgänger wird deutlich verbessert.

Der Jugendliche kann sich gezielt um einen Ausbildungsplatz bewerben.

Die Abbrecherquote während der betrieblichen Ausbildung sinkt.

Der Arbeitgeber kann gut geeignete Schüler rechtzeitig für eine Ausbildung bei ihm interessieren.

Das Interesse der Schüler kann auch für handwerkliche Berufe geweckt werden (große Nachwuchssorgen).

Durch Öffentlichkeitsarbeit und Werbung erfolgen Empfehlungen an (noch nicht teilnehmende) Arbeitgeber, wie Nachwuchsgewinnung funktionieren kann.

Projekte Regionales Übergangsmanagement und JUGEND STÄRKEN

Der LK NVP hat im Herbst 2010 den Zuschlag für zwei Bundesprojekte erhalten:

- Regionales Übergangsmanagement (im Rahmen der Initiative Perspektive Berufsabschluss)
- JUGEND STÄRKEN: Aktiv in der Region

Damit setzt der Landkreis Nordvorpommern ein deutliches Zeichen für eine starke eigenständige und integrierte Jugendpolitik.

Knapp der 10 % der Jugendlichen in M-V haben im Jahr 2009 die Schule ohne einen Schulabschluss verlassen. Es gibt also immer noch deutlich zu viele Jugendliche und junge Erwachsene, die aus eigener Kraft den Weg von der Schule in eine Ausbildung nicht schaffen. Eine dauerhafte Integration in die Arbeitswelt basiert jedoch auf einem anerkannten Abschluss.

Es ist eine wichtige Aufgabe, unabhängig von Einzelzuständigkeiten der beteiligten Akteure im „Regionalen Übergangsmanagement“ nachhaltige Strukturen zu schaffen, die auch Jugendlichen mit schlechteren Startchancen Perspektiven auf einen Berufsabschluss eröffnen.

Ziel der Bundesinitiative „JUGEND STÄRKEN“ ist es, die benachteiligten jungen Menschen selbst zu fördern, ihr soziales Umfeld zu sensibilisieren und zu interessieren und das Thema in das Blickfeld der Gesellschaft zu rücken.

Im Rahmen dieser Initiative werden einzelne Programme zu einem starken Netz verknüpft, das den benachteiligten Jugendlichen neue Chancen für ihre individuelle Entwicklung und ihre gesellschaftliche Teilhabe bietet.

Beide Programme werden in Nordvorpommern miteinander vernetzt. Erfolgreiches Instrument dieser Strategie ist ein

- starkes Netzwerk zur Bündelung der Akteure
- ein gemeinsamer Zielfindungsprozess und
- das sich daraus entwickelnde Handlungskonzept sowie
- darauf abgestimmte Handlungsmaßnahmen.

In der Verzahnung beider Programme wird die Integration junger Menschen am Übergang Schule – Beruf gemeinsame Aufgabe der Jugendhilfe, der Arbeitsförderung und der Grundversicherung für Arbeitsuchende.

An den problematischen Übergängen und Schnittstellen Schule- SGB II / SGB III – SGB VIII sollen Förderlücken geschlossen werden, vorhandene Angebote aufeinander abgestimmt und vernetzt, neue Maßnahmen entwickelt und erprobt werden und individuell und passgenau auf die Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmt werden. Besonderes Augenmerk wird auf die Jugendlichen gerichtet, die an den Schnittstellen SGB II/III – SGB VIII nicht oder nicht mehr erreicht werden.

Mit der Umsetzung beider Programme erfolgt eine Gesamtkoordinierung der Akteure und ihrer Aufgaben auf kommunaler Ebene, die gemeinsam über einen Begleitausschuss erfolgt.

Diese Netzwerkarbeit ist Basis für das nachfolgend beschriebene Projekt.

Projekt Betriebliche Ausbildung für benachteiligte Jugendliche

Für benachteiligte Jugendliche werden derzeit noch Maßnahmen der Berufsausbildung außerhalb von Einrichtungen ausgeschrieben, weil Jugendliche sich nicht präsentieren können und weil Arbeitgeber sich nicht mit leistungsschwachen Jugendlichen befassen wollen.

Andererseits verfügen gerade diese Jugendlichen oftmals über enorme handwerkliche oder organisatorische Fähigkeiten. Sie benötigen für eine erfolgreiche Ausbildung lediglich mehr Unterstützung, Anleitung und Hilfe bei der Bewältigung des berufstheoretischen Anteils der Ausbildung.

Im Netzwerk mit der Wirtschaftsförderung und den Kammern sowie mit den öffentlichen Einrichtungen werden gezielt Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche eingeworben, z. B.

- als Hauswirtschaftshilfe im Pflegeheim
- als Beikoch im Krankenhaus
- als Textilreiniger in der Wäschereinigung
- als . in der Poststelle der Kreisverwaltung
- Als Landschaftsgärtner im Stadtbauhof
- Als Metallfachwerker im Stadtbauhof
- ...

Die Ausbildung wird begleitet durch einen Coach. Dieser hält regelmäßig Kontakt zum Ausbildungsbetrieb und ist Ansprechpartner, bevor Probleme zu ernstesten Problemen werden. Durch ausbildungsbegleitende Hilfen werden die Auszubildenden gezielt zur Bewältigung des theoretischen Anteils der Ausbildung gefördert.

Ziel: Betriebliche Ausbildung auch für benachteiligte Jugendliche

Nutzung der Ressourcen durch die Unternehmen zur Bewältigung, zur Sicherung von Nachwuchs (Arbeitgeber ziehen sich eigene Mitarbeiter nach, enge Bindung Arbeitgeber-Azubi

Projekt Übergang Ausbildung ► Beruf für benachteiligte Jugendliche

Viele Jugendliche bewältigen nach dem Abschluss ihrer Ausbildung immer noch nicht die 2. Schwelle in den Arbeitsmarkt. Sie verfügen nicht über die erwartete Berufserfahrung und können sich im Bewerbungsgespräch nicht überzeugend präsentieren.

Im KJC NVP wird die bewerberorientierte Vermittlung sowohl durch das Personalservicebüro (Arbeitgeberservice) als auch durch den Persönlichen Ansprechpartner (PAPs) fest implementiert. (siehe Abschnitt B 5.). Die PAPs suchen entsprechende Stellenangebote für den Jugendlichen, sie organisieren Maßnahmen beim Arbeitgeber (Trainingsmaßnahmen) und begleiten ihn ggf. auch zum Bewerbungsgespräch. Die Netzwerkpartner (Kammern, Verbände) werden als „Türöffner“ eingebunden. Im Fall einer Einstellung kann selbstverständlich wie bisher ein Eingliederungszuschuss gewährt werden.

Ziel: Der Jugendliche soll die Chance erhalten, sein Können unter Beweis zu stellen.

Der Arbeitgeber soll die Chance erhalten, den Jugendlichen zu erproben.

Der Jugendliche überwindet die Hürde „2. Schwelle“ und wird in den Arbeitsmarkt integriert.

Projekt Attraktive Lebensbedingungen auch für junge Menschen

Die Kommunen befassen sich seit mehreren Jahren mit der altersgerechten Gestaltung ihrer Gemeinden, weil immer mehr Menschen der Altersgruppe ab 65 Jahren angehören. Weniger im Focus stand bisher, dass auch für junge Menschen die Region attraktiv sein muss, damit sie eben nicht abwandern. Dass gerade die jungen Menschen bis 30 Jahre häufig abwandern, wurde vorstehend ausgeführt. Jeder junge abgewanderte Mensch verschärft aber die demografische Entwicklung weiter, weil auch seine Familie und seine Kinder nicht hier leben werden.

Der Landkreis Nordvorpommern wird weiter daran arbeiten,

- für Auszubildende und junge Menschen bezahlbaren Wohnraum zu sichern und
- die Wege vom Wohnort zur Arbeit durch den ÖPNV angemessen zu gestalten.

Darüber hinaus wird der LK NVP

- durch Netzwerkaktionen (Öffentlichkeitsarbeit und Werbeaktionen) für die Faktoren sensibilisieren, die den Wegzug verursachen
- sich für angemessene Einkommen einsetzen
- sich gemeinsam mit den kreisangehörigen Gemeinden für ein familienfreundliches Umfeld einsetzen
- durch Zusammenarbeit des Netzwerkes mit der Rückholaktion M-V4you für Zuwanderung werben.

Alleinerziehende Bürger aktivieren

Im Juli 2010 waren im Leistungsbezug des SGB II in NVP1.089 alleinerziehende Elternteile, davon:

- | | |
|---|------------------|
| • mit Kind unter 3 Jahren (nicht aktivierbar) | 286 |
| • mit mindestens 1 Kind ab 3 Jahren bis unter 15 Jahren | 803 |
| • mit Einkommen aus Erwerbstätigkeit | 151(integriert). |

Ohne ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sind demnach 652 Alleinerziehende, von denen wiederum 112 Bürger aus anderen Gründen nicht aktivierbar sind (z. B. wegen Pflege von Angehörigen, Antrag auf Erwerbsminderungsrente).

Es verbleiben 540 alleinerziehende Bürger, darunter 26 unter 25 Jahre alt, die derzeit aktivierbar sind. Grundsätzlich stehen genügend Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung, so dass die Ursachen entweder in der Flexibilität der Kinderbetreuungsangebote oder in anderen Bereichen zu suchen sind.

Der Landkreis Nordvorpommern möchte als kommunaler Träger die Gruppe der Alleinerziehenden überhaupt in den Focus rücken und die Ursachen der Arbeitslosigkeit dieser Alleinerziehenden näher ergründen. Sie sollen zielgerichtet beraten, gefördert und unterstützt werden, um den Zugang in den ersten Arbeitsmarkt zu finden. Ein Einkommen des Elternteils kann die finanzielle Situation der Familie und die Zufriedenheit deutlich verbessern und eine positive Vorbildfunktion für die Kinder wiederherstellen. Vielfach muss hier jedoch zunächst die Belastungssituation des alleinerziehenden Elternteils verbessert und Resignation entgegenwirkt werden. Erfahrungen aus anderen Regionen haben gezeigt, dass die Stärkung von Selbstvertrauen und Initiativkraft im Vordergrund stehen. In enger Abstimmung mit dem

Fachgebiet Jugend soll die Belastungssituation des Elternteils verbessert und die individuell notwendige Betreuung der Kinder geklärt werden.

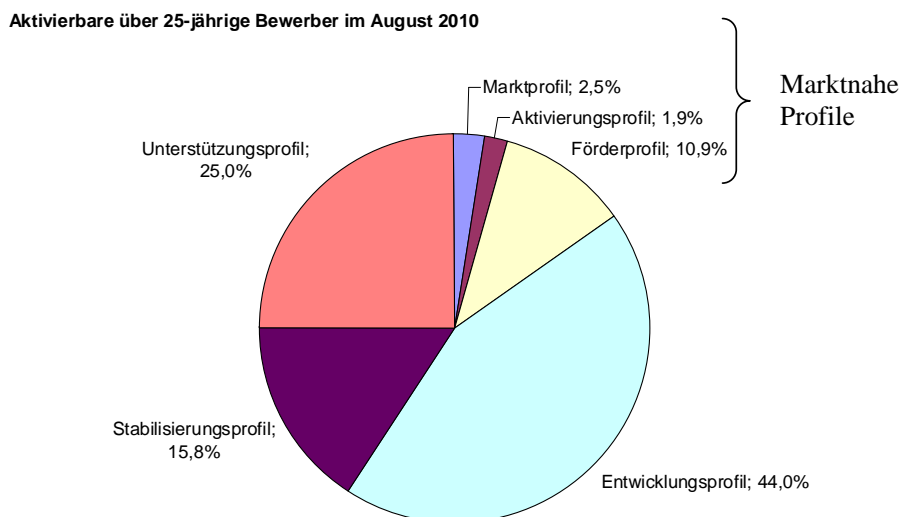
Die im KJC NVP fest verankerte bewerberorientierte Vermittlung ist eine wichtige Basis für den Schritt in den Arbeitsmarkt. Für viele Alleinerziehende wird dieser Schritt im Interesse der Familie zunächst nur über eine Teilzeitbeschäftigung realisierbar sein. Das Netzwerk Wirtschaft und die konsequente bewerberorientierte Vermittlung sind die Basis, um auch diese Hürde zu meistern.

Kaum genutzt wurde bisher das Projekt für Berufsrückkehrer. Das CJD Stralsund ist Träger des Projektes „Perspektive Wiedereinstieg“ und bietet seine Leistungen auch im LK NVP an. Dieser Träger soll für die Arbeit im Netzwerk Wirtschaft gewonnen werden.

Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt soll künftig auch als neutrale Stelle (kein Fordern) für Alleinerziehende zur Verfügung stehen. Sie wird ratsuchenden alleinerziehenden Elternteilen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen und Kontakte zu Ansprechpartnern herstellen.

Verfestigten Leistungsbezug aufbrechen

Auf dem Arbeitsmarkt in Nordvorpommern und den angrenzenden Regionen sind zunehmend Stellen unbesetzt. Andererseits steht eine große Gruppe von Bewerbern im Leistungsbezug nach dem SGB II. Von den aktivierbaren Bewerbern (über 25 Jahre alt) wurden nach dem 4-Phasen-Modell der BA 85 % in marktferne Profile (Entwicklungs-, Stabilisierungs- und Unterstützungsprofil) eingestuft.



Diese Bewerber haben oft seit 10 bis 20 Jahren nicht auf dem regulären Arbeitsmarkt gearbeitet oder nach ihrer Berufsausbildung überhaupt noch keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt.

Folgende Faktoren erschweren die berufliche Integration zusätzlich:

- mangelnde bzw. nicht zeitgemäße berufliche Qualifikationen
- mangelnde Mobilität und Flexibilität
- Verschuldung
- soziale Kompetenz
- gesundheitliche Einschränkungen.

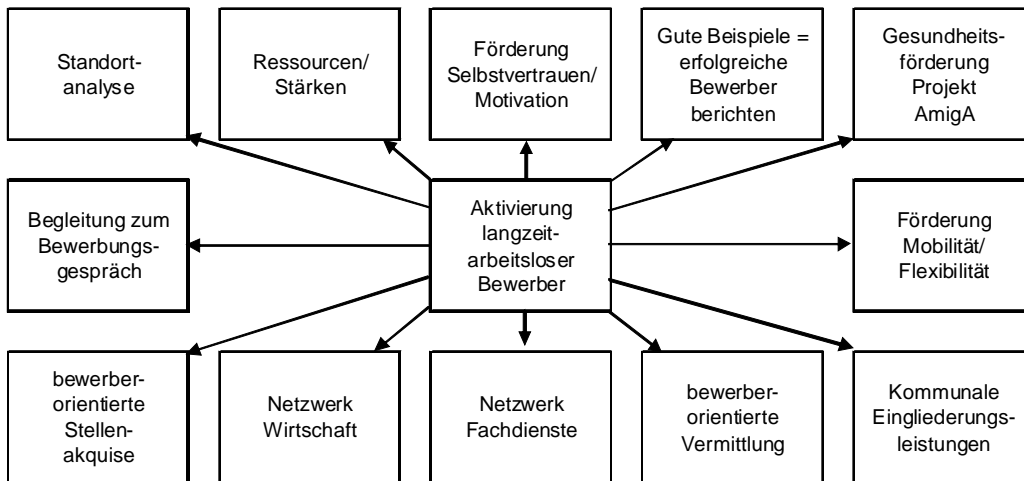
Der verfestigte SGB-II-Leistungsbezug soll aufgebrochen werden. Ohne neue strategische Handlungsansätze wird es jedoch kaum gelingen, diese Bewerber erfolgreich und nachhaltig zu integrieren. Sie benötigen Strategien, die arbeitsmarkt- und sozialpolitische Instrumente integrieren. Durch neue vernetzte Angebote müssen gesundheitliche Probleme bewältigt, die Motivation gefördert, die Mobilität und Flexibilität erhöht werden, so dass über fachliche Qualifikationen und bewerberorientierte Vermittlung der Weg in den ersten Arbeitsmarkt geebnet wird.

Bewerber aktivieren und motivieren

Der Bewerber mit seinen Ressourcen und Stärken steht künftig im Mittelpunkt der Beratungsarbeit der Persönlichen Ansprechpartner.

Jeder kann etwas, jeder wird gebraucht!

Ausgehend von einer Standortanalyse ist zu hinterfragen, warum es bisher mit dem Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt nicht geklappt hat. Welche konkreten Ursachen liegen vor? Die Persönlichen Ansprechpartner haben künftig eine Reihe von zusätzlichen Projekten und Handlungsansätzen zur Verfügung, um dem Bewerber die Integration zu ermöglichen. Im Rahmen einer engen Kontaktdichte sollen die Beratungen wesentlich intensiver und erfolgreicher durchgeführt werden.



Vielfach ist inzwischen nachgewiesen worden, dass erwerbslose Menschen einen schlechteren Gesundheitszustand als Erwerbstätige aufweisen. Dies betrifft zum einen objektive medizinische Kriterien, zum anderen das subjektive Erleben von Gesundheit. Entsprechend einer Auswertung gesundheitsbezogener Daten der deutschen Arbeitslosenstatistik (Hollederer, 2003) liegen bei fast einem Drittel der Langzeitarbeitslosen gesundheitliche Probleme oder Behinderungen vor.

Es ist davon auszugehen, dass bei der angestrebten intensiven Aktivierung von langzeitarbeitslosen Bewerbern die gesundheitlichen Problemlagen offen zu Tage treten. Das Projekt AmigA bezieht arbeitsmedizinisches und psychologisches Know-how direkt in den Beratungsprozess mit dem Bürger ein und hat sich in mehreren Grundsicherungsstellen bereits bewährt. Dieses Angebot soll auch in Nordvorpommern etabliert werden. Die Umsetzung erfordert eine verstärkte Verzahnung des KJC NVP mit den Fachgebieten des Landkreises Nordvorpommern und den Trägern, die flankierende oder andere relevante Maßnahmen erbringen, wie z. B. der Kranken- und Rentenversicherung.

Im Rahmen der Motivation soll außerdem erprobt werden, ob Erfahrungsberichte von erfolgreich integrierten Bewerbern das Selbstwertgefühl der Bewerber steigern und ihnen wichtige Hinweise „aus erfahrendem Munde“ geben können.

Neu werden außerdem die bewerberorientierte Vermittlung eingeführt und die bewerberorientierte Stellenakquisition.

Der sogenannte zweite Arbeitsmarkt wird im Einzelfall als Zwischenschritt genutzt, um Beschäftigungsfähigkeit zu sichern sowie die Ressourcen, Fähigkeiten und Belastungsmöglichkeiten zu erproben. Er wird jedoch nicht als „Endstation“ kommunaler Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik verstanden.

Bewerberorientierte Vermittlung

Im KJC NVP soll konsequent von der stellenorientierten auf die bewerberorientierte Vermittlung umgestellt werden. Dieses Konzept sieht nicht die freie Stelle im Vordergrund, sondern den Menschen mit seinen Fähigkeiten und Ressourcen. Die ausführliche Beschreibung befindet sich im Punkt B-5.1.

Arbeitsplätze bedarfsorientiert einwerben

Das KJC NVP wird als innovativen Ansatz der Unternehmeransprache ein Personalservicebüro (Arbeitgeberservice, siehe Abschnitt B 5) einrichten, das als ausgelagerte Personalabteilung der Unternehmen wesentliche Beratungsaufgaben im Rahmen von Personalrekrutierung und Bewerberauswahl übernimmt. Ziel ist es, die Gestaltung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gezielter als bisher an den Anforderungen und Erwartungen der regionalen Wirtschaft auszurichten. Gleichzeitig soll bei den Unternehmen für gute Arbeitsbedingungen geworben werden.

Für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose sollen bewerberorientierte Stellen eingeworben werden. Gemeinsam mit den Betrieben sollen neue Arbeitsfelder für gering qualifizierte Menschen entwickelt werden. So können bisher von Fachkräften wahrgenommenen Helfertätigkeiten herausgelöst werden. Eine weitere Chance besteht in der Neuentwicklung einfacher Tätigkeiten, die sich aus der praktischen betrieblichen Beobachtung ergeben. Ein weiterer Ansatzpunkt ergibt sich aus der Menge an geringfügigen Beschäftigungen. Viele der „marktfernen“ Bewerber gehen seit Jahren einer geringfügigen Beschäftigung nach. Durch gezielte Unternehmensansprachen können diese ggf. in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt werden.

W.I.N. 4 ist ein Projekt im Rahmen des Gesamtnetzwerkes BiK – Beschäftigungsförderung in Kommunen der Bertelsmann Stiftung. Das Projekt W.I.N. 4 hat Wege aufgezeigt und die Erkenntnis geliefert, dass es möglich ist, bisher ungenutztes Stellenpotenzial durch eine intensive Beratung der Unternehmen verfügbar zu machen und so die Zahl der angebotenen Arbeitsplätze insgesamt zu erhöhen.

Über gute Beispiele und gelungene Projekte erfolgt im Netzwerk Wirtschaft der Austausch, so dass erfolgreiche Strategien vervielfältigt werden können.

Langzeitarbeitslosigkeit verhindern

Langzeitarbeitslosigkeit soll jedoch gar nicht erst entstehen. Deshalb wird künftig für Erstantragsteller eine sofortige Erst- und Auswegberatung im Rahmen des Neukundenprozesses organisiert und es werden Sofortangebote unterbreitet (Ausführliche Beschreibung in Punkt B-5.1).

Das Konzept der Werkakademie (Anlage 12) hat sich bereits in mehreren Grundsicherungsstellen sehr gut bewährt. Es soll sicherstellen, dass Antragsteller von Beginn an umfassende Hilfe und Unterstützung für ihre Integration erhalten.

Kommentar [CS1]: Karina macht Anlage

Enge Vernetzung mit der Stabsstelle Wirtschaftsförderung und mit den Fachgebieten des Landkreises NVP

Die vorgenannten Strategien und Handlungsansätze zeigen, dass die Umsetzung des SGB II nicht losgelöst von Kommunalpolitik und Wirtschaft betrachtet werden kann. Die zu bewältigenden Probleme sind derart komplex, dass nur eine enge Verzahnung der maßgebenden Partner die Probleme in ihrer Komplexität und Individualität bewältigen können.

Die direkte Einbindung des Geschäftsführers des KJC NVP in die Führungsstruktur der Kreisverwaltung sichert aktuelle Informationsflüsse und die Verknüpfung von Handlungsstrategien und Projekten. Die Anbindung an die Gremien des Kreistages stellt sicher, dass die Kommunalpolitiker über die wesentlichen Handlungsansätze, Strategien und Erfolge informiert sind und ihren Einfluss ausüben können.

Netzwerk Wirtschaft

Eine Vernetzung des KJC NVP, insbesondere des Personalservicebüros, mit der Wirtschaftsförderung des Landkreises NVP sichert die Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Wirtschaft. Die Stabsstelle Wirtschaftsförderung arbeitet heute schon eng mit der Wirtschaftsfördergesellschaft, den Unternehmen, Kammern und Verbänden zusammen.

Die Zusammenarbeit des KJC NVP mit dem Netzwerk Wirtschaft ist die Basis dafür, dass das KJC seine Aktivitäten für die Bewerber an den Bedarfen der Wirtschaft orientiert. Das KJC NVP wird rechtzeitig auch bei Ansiedlungen, Erweiterungen oder wesentlichen Änderungen von Unternehmen eingebunden. Die Arbeitskräfte sollen passgenau qualifiziert und vermittelt werden können und gleichzeitig wird das Ziel verfolgt, die Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer attraktiver zu gestalten.

Netzwerk Fachgebiete

Das KJC NVP wird unmittelbarer Teil der Verwaltungsstruktur des Landkreises NVP und wird mit der Arbeit der Fachgebiete, vor allem Jugend, Gesundheit und Soziales verknüpft. Über die e wird das KJC gleichzeitig in die dort bestehenden Netzwerke eingebunden. So sichert die Zusammenarbeit mit dem Fachgebiete Jugend gleichzeitig die Kontakte mit der Jugendberufshilfe, mit Schulverweigererprojekten, mit Kindertagesstätten. Auch die Vernetzung mit Verbänden, Vereinen, Beschäftigungsgesellschaften usw. wird hier weiter ausgebaut.

Ebenso können das Schulamt, die Schulen, die Schulträger und die Berufsschulen über die Fachgebiete des Landkreises NVP erreicht werden. Gleiches gilt für Sucht und Schuldnerberatung, für Selbsthilfegruppen und Pflegedienste.

Darüber hinaus steht der LK NVP selbstverständlich in engem Kontakt zu den kreisangehörigen Kommunen, der Landespolitik und zu weiteren öffentlichen Einrichtungen und Interessengruppen.

Diese Kontakte und Netzwerke sind für den Erfolg der künftigen Strategien unabdingbar.

Alle diese Handlungsansätze werden kommunalpolitische Leitlinien des Handelns des KJC NVP.

2 Grundsätze und Umfang der Erbringung kommunale Eingliederungsleistungen seit 2005 und künftige Ausgestaltung incl. der Verknüpfung kommunaler Eingliederungsleistungen mit Leistung nach dem SGB II und SGB III

2.1 Statistische Angaben zu den bisherigen flankierenden kommunalen Eingliederungsleistungen seit 2005

Bereits jetzt verfügt der Landkreis Nordvorpommern über ein gut ausgebautes Angebot an kommunalen Eingliederungsleistungen. Kommunale Eingliederungsleistungen werden in Form der Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder und der häuslichen Pflege von Angehörigen sowie der Schuldnerberatung, psychosozialen Betreuung und Suchtberatung erbracht. Ansatzpunkt für die Zukunft ist daher nicht der quantitative Ausbau des kommunalen Angebotes, sondern eine bedarfsgerechtere Vernetzung und Prozessgestaltung.

Angebote der Kinderbetreuung sind im Landkreis in ausreichendem Maße vorhanden, und zwar sowohl in Form von Kindertagesstätten- und Krippenplätzen als auch in Form von Tagesbetreuung durch Tagesmütter für Eltern mit besonderen Arbeitszeiten (Hotel- und Gaststättengewerbe) und Bedarf bei den Randbetreuungszeiten. Der Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen ist von 2005 zu 2009 um fast 23 % gestiegen. Dafür ist die Kapazität an Plätzen um 13,5 % erhöht worden. Die durchschnittliche Anzahl an freien Plätzen zeigt, dass ausreichende Angebote zur Verfügung stehen.

Kinderbetreuung	2005	2006	2007	2008	2009
Kapazität	5495	5881	6171	6165	6239
belegte Plätze	4665	5103	5410	5517	5736
freie Plätze	830	778	761	648	503

Die Kostenentwicklung für die Kinderbetreuung zeigt einen kontinuierlichen Anstieg und somit auch bei den Kreismittel für diese Aufgabe. Die Aufwendungen für die Elternbeiträge nach § 90 SGB VIII haben sich seit 2005 von 274.094 € auf 468.961 € fast verdoppelt.

Jahr	Kosten Kinderbetreuung Gesamt	Landesmittel	Kreismittel	davon Elternbeiträge § 90 SGB II
2005	8.417.230,45 €	5.566.125,08 €	2.851.105,37 €	274.094,16 €
2006	8.858.887,08 €	5.622.305,02 €	3.236.582,06 €	342.207,59 €
2007	9.088.157,11 €	5.539.376,32 €	3.548.780,79 €	375.333,04 €
2008	9.206.319,62 €	5.580.594,69 €	3.657.203,00 €	421.691,01 €
2009	9.594.211,00 €	5.549.116,62 €	3.914.195,39 €	468.961,00 €

Sofern durch den kommunalen Träger Elternbeiträge für Bürger im Leistungsbezug SGB II zu übernehmen sind erfolgt die finanzielle Abwicklung durch das Fachgebiet Jugend. Der Bürger selbst braucht sich nur an die Wohnsitzgemeinde wenden, die in Kooperation mit dem Landkreis Nordvorpommern die Leistung gegenwärtig und auch künftig erbringt.

Auch im Bereich der Schuldner-, Sucht- und psychosozialer Beratung konnte der Bedarf bereits in der Vergangenheit jederzeit vollumfänglich gedeckt werden. Allen Personen mit Ver-

schuldungs- oder Sucht- oder psychosozialer Problematik konnten ausreichende Beratungsangebote ohne große Wartezeiten unterbreitet werden.

Mit dem Arbeitslosenverband Bützow und dem Kreisverband der Arbeiterwohlfahrt NVP, HST und HGW e. V. bestehen Kooperationsvereinbarungen zur Schuldnerberatung die ihre Leistungen an den Standorten Ribnitz-Damgarten, Grimmen, Tribsees und Stralsund mit 5,8 qualifizierten Beratungskräften erbringen. Die Anzahl der Beratungskräfte bemisst sich nach dem Landesverteilerschlüssel gemessen an der Einwohnerzahl. Diese Kooperation mit institutioneller Förderung hat sich bewährt und wird auch in Zukunft beibehalten. Der Landkreis Nordvorpommern beteiligt sich mit 45 % analog dem Land an den Gesamtkosten der Schuldnerberatung. Von den in der Schuldnerberatung betreuten Personen handelt es sich durchschnittlich um 25 % Leistungsbezieher SGB II.

Schuldnerberatung	2005	2006	2007	2008	2009
Gesamtausgaben	252.658,94	246.123,57	246.656,84	241.750,43	244.464,24
Zuweisung Land	126.051,59	123.061,78	123.282,92	120.875,21	122.232,12
Kreismittel	126.607,35	123.061,79	123.282,92	120.875,22	122.232,12

Die psychosoziale- und Suchtberatung wird durch den Sozialpsychiatrischen Dienst des Fachgebietes Gesundheit des Landkreises Nordvorpommern erbracht. Beratungen für hilfebedürftige Bürger werden an den Standorten Ribnitz-Damgarten, Barth, Marlow, Grimmen und Stralsund durchgeführt. In einem nicht unerheblichen Umfang finden Beratungen auch in stationären Einrichtungen sowie in der Häuslichkeit statt. Einen wichtigen Bestandteil für den Erfolg der Beratungen bilden die Kooperationsvereinbarungen zu flankierenden Leistungen wie Tages- und Begegnungsstätten die zum Teil von Verbänden und Vereinen vorgehalten werden.

Die Entwicklung der betreuten Personen stellt sich wie folgt dar:

	2005	2006	2007	2008	2009
Suchtpatienten	777	831	774	744	678
Psychisch Kranke	421	454	522	557	545
gesamt	1198	1285	1296	1301	1223

2.2 Konzeption künftiger flankierender kommunaler Eingliederungsleistungen

Grundsätze der Bereitstellung und Gewährung

Der Landkreis Nordvorpommern hat es sich zum Ziel gesetzt, ein umfangreiches und bedarfsdeckendes Angebot an kommunalen Eingliederungsleistungen für die Menschen im SGB II-Bezug unter Beibehaltung der bisherigen Finanzierung zur Verfügung zu stellen und diese Leistungen mit den Angeboten zur Arbeitsmarktintegration in Bundes- und Landesverantwortung zu einem abgestimmten, ganzheitlichen und umfangreichen System der Unterstützung bei der Eingliederung in Arbeit zusammen zu führen.

Für den Erfolg der Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt sind die sozialen Leistungen von hoher Bedeutung. Ein großer Teil der Menschen im SGB II hat auf Grund vielfältiger Problemlagen keine Chance kurz- bis mittelfristig in den ersten Arbeitsmarkt integriert zu werden und ist bis auf weiteres auf Transferleistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes angewiesen. In vielen Fällen können berufliche Eingliederungsmaßnahmen und Vermittlungsbemühungen überhaupt erst durch die Bearbeitung von bestehenden persönlichen Problemlagen greifen und wirksam werden. Die Reform der Dienstleistungen am Arbeitsmarkt hat erstmals einen umfassenden Blick auf diese Menschen ermöglicht. Seit 2005 wurde immer deutlicher, dass die Anzahl erwerbsfähiger Hilfebedürftiger mit geringen Chancen auf Arbeitsmarktintegration nur durch ein ganzheitliches Angebot an Eingliederungsleistungen spürbar verringert werden kann, das durch abgestimmte und aufeinander aufbauende Module den Weg auf den ersten Arbeitsmarkt Schritt für Schritt ebnet.

Der Personenkreis mit Vermittlungshemmnissen umfasst z.B.

- Personen mit geringstem Qualifikationsgrad, ohne Schul- und Berufsabschlüsse oder Berufserfahrung, d.h. mit minimalen Chancen am Arbeitsmarkt
- Personen mit familiären Problemen (häusliche Pflege von Angehörigen, Unterbringung der Kinder u.s.w.)
- Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen (physisch und psychisch), Suchterkrankungen sowie psychischen Auffälligkeiten bzw. Auffälligkeiten im Arbeits- und Sozialverhalten
- Personen mit Verschuldungsproblematik

Die Motivation, die eigene Situation zu verändern, ist auf Grund fehlender Perspektiven und geringen Zutrauens in die eigenen Möglichkeiten häufig nicht vorhanden, viele dieser Menschen haben resigniert und sich im Transferleistungsbezug eingerichtet – mit allen Folgeproblemen, die Langzeitarbeitslosigkeit mit sich bringt. Das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium des Jobcenters Nordvorpommern wird diesen Personenkreis zukünftig noch stärker berücksichtigen und dabei Bundesleistungen und kommunale Eingliederungsleistungen zu einem ganzheitlichen Maßnahmenportfolio verknüpfen. Diese ganzheitliche Herangehensweise soll sich auch im IT-Fachverfahren niederschlagen, das zukünftig alle Aktivitäten des Jobcenters Nordvorpommern unabhängig von der Kostenträgerschaft vollumfänglich abbilden wird (s. Kapitel A 1 IT). Angestrebt ist auch eine Stärkung der leistungsartenübergreifenden Verknüpfung von Angeboten innerhalb der Kreisverwaltung durch Verwendung einheitlicher IT-Fachverfahren für den gesamten Sozialbereich.

Wie bereits in der Vergangenheit, wird das Fachgebiet zentraler Steuerungsdienst Jugend/Soziales des Landkreises Nordvorpommern für das Angebot der flankierenden Eingliederungsleistung Schuldnerberatung, das Fachgebiet Gesundheit für die Beratung von psychisch- und Suchtkranken und das Fachgebiet Jugend für die Kinderbetreuung verantwortlich zeichnen. Diese Zuordnung sichert eine ganzheitliche Perspektive und beugt Stigmatisierung

vor, da es sich um Angebote für alle Bürger des Landkreises und nicht nur für Langzeitarbeitslose und ihre Familien handelt. Mit Blick auf die Bezieher von SGB II-Leistungen erfolgt eine enge Abstimmung zwischen den genannten Fachgebieten des Landkreises und dem Jobcenter Nordvorpommern im Bereich von Bedarfs- und Finanzplanung, Controlling und Evaluation der Angebote.

Für den Bereich des Fallmanagements ist die Einführung eines Gutscheinsystems beabsichtigt, um Kunden gezielt in die Angebote der Schulden-, Sucht- und psychosozialen Beratung sowie der Kinderbetreuung einsteuern zu können. Beratungsgutscheine ermöglichen zum einen eine strukturierte Übergabe von Kunden an die Leistungserbringer und dokumentieren darüber hinaus den Beratungsverlauf. Das Gutscheinsystem ist eingebunden in ein System von Kooperationsvereinbarungen mit den Leistungserbringern, um Kommunikation und Informationsfluss optimal zu gestalten. Der Fallmanager erhält – im Rahmen der Datenschutzbestimmungen – eine Rückmeldung über Nutzung und ggf. Ergebnisse von Beratungsangeboten, die er für seine Integrationsarbeit mit dem Kunden nutzt. Das Gutscheinsystem trägt dazu bei, die Beratungsangebote besser auf die Bedarfe der Bürger abzustimmen und Transparenz über Nutzerstrukturen herzustellen. Nur so kann der hohe Anteil von Beratungsabbrechern (durchschnittlich 36 %) kontinuierlich reduziert werden. Es erleichtert zudem die bundesstatistische Abbildung der kommunalen Eingliederungsleistungen in der Bundesstatistik nach § 51 b SGB II.

Zur Sicherung von einheitlichen Beratungsstandards werden sämtliche Angebote an kommunalen Eingliederungsleistungen im zukünftigen IT-Fachverfahren hinterlegt. Die Fallmanager erhalten so alle notwendigen Informationen über das Angebotsportfolio und können diese unmittelbar im Kundengespräch nutzen. Darüber hinaus wird das Jobcenter Nordvorpommern in seinen Kooperationsvereinbarungen das Augenmerk darauf legen, den direkten Informationsaustausch zwischen Fallmanagern und Leistungsanbietern sowie die vertrauensvolle Zusammenarbeit zum größtmöglichen Nutzen der Kunden zu fördern, z.B. über gemeinsame Info-Veranstaltungen, gemeinsame Hilfeplankonferenzen, gegenseitige Hospitationen oder räumliche Integration der Beratungsangebote in den Standorten des Jobcenters (Außenstelle, Sprechstunden im Jobcenter ...)

Zukünftig soll die Arbeitsförderung bei Bedarf mit gesundheitsbezogener Ausrichtung erfolgen, um die Beschäftigungsfähigkeit der Kunden signifikant zu verbessern. (Anlage 11)

- Beratung durch speziell qualifizierte PAPs und Fallmanager
- Diagnostik und Beratung durch Sozialmediziner und Psychologen vor Ort
- Kombination von Integrations- und Präventionsmaßnahmen (SGB II/III und V)
- Psychotherapeutische Angebote

Dazu sollen Kooperationen mit Kranken- und Rentenversicherern, Diplompsychologen und Sozialmedizinern geschlossen werden.

Zur Erfolgsmessung dienen insbesondere bei den Gesundheitsmaßnahmen Ein- und Ausgangschecks in Form von Fragebögen. Wichtig ist eine gute Zusammenarbeit mit den Kommunen und den Gesundheits-Netzwerken, um passgenaue Angebote zu schaffen und schnell handeln zu können. So werden Suchtkrankheiten nicht nur als eine medizinische Krankheit gesehen, sondern werden im Zusammenhang mit ihren Beeinträchtigungen der Teilhabe von Betroffenen zum Gegenstand der Beratung.

Die Abstimmung der Angebote an kommunalen Eingliederungsleistungen zu einem ganzheitlichen Angebot erfolgt sowohl im Einzelfall als auch Einzelfall übergreifend: Im Einzelfall wählt der Fallmanager aus einem ganzheitlichen Angebot an Eingliederungsleistungen aus und erarbeitet eine Integrationsstrategie gemeinsam mit dem Kunden im Beratungsgespräch.

Dabei verknüpft er alle Angebote unabhängig vom finanziellen Hintergrund zu einer sinnvollen Integrationsperspektive für den Kunden. Die guten Kontakte des Landkreises zu Beratungs- und Selbsthilfestrukturen ermöglichen, individuell auf die Bedarfe der Betroffenen einzugehen sowie Maßnahmen und Hilfsangebote optimal miteinander zu verzahnen. Sind Langzeitarbeitslose z.B. durch familiäre Aufgaben, Schulden, psychische Probleme oder Sucht mehrfach belastet, hilft ein starkes Netzwerk der Partner der Wohlfahrtspflege und der Selbsthilfe den Fallmanagern und Vermittlern beim schrittweisen Abbau der Vermittlungshemmnisse.

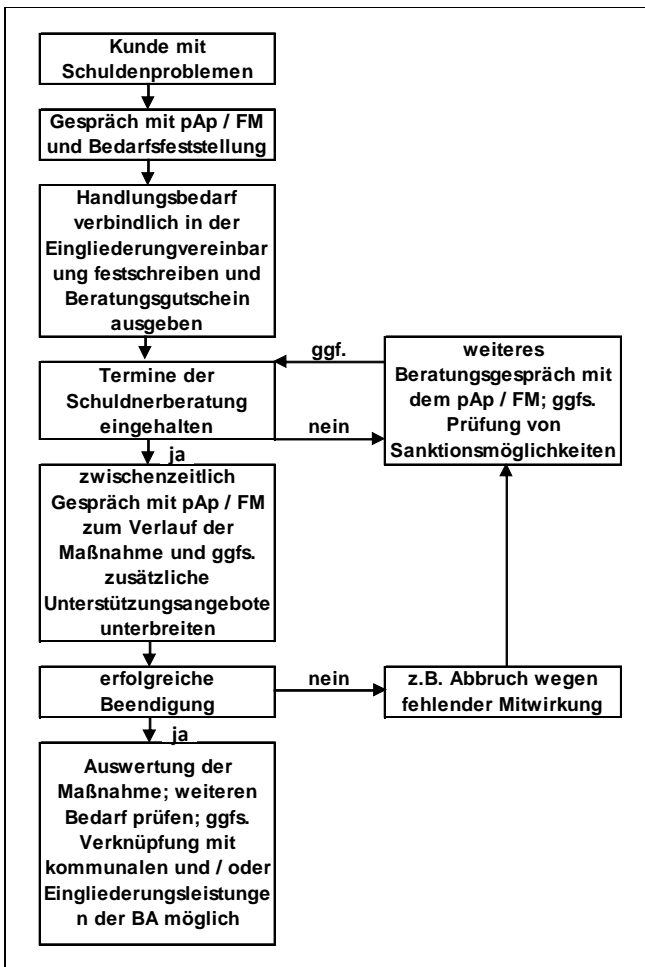
Einzelfall übergreifend erfolgt eine Abstimmung von kommunalen und Bundesleistungen zur Arbeitsmarktintegration bei den Prozessen der Bedarfs- und Finanzplanung im kommunalen Jobcenter bzw. in Zusammenarbeit von Jobcenter und den Fachgebieten unter Einbeziehung der Leistungserbringer. Ziel ist ein Angebotsportfolio an kommunalen Eingliederungsleistungen, das die Bedarfe der Bürger mit Bezug von SGB II-Leistungen vollumfänglich abdeckt und sich dabei in das Gesamtpotfolio an Leistungen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration optimal einfügt.

Damit besteht die Chance, durch eine bedarfsgerechte, passgenaue und zielorientierte Leistungsgewährung die kommunale Leistungsfähigkeit, Vielfalt und Innovationskraft unter Beweis zu stellen. Durch die Arbeit in einem eigenständigen Fachbereich innerhalb der Verwaltungsorganisation des Landkreises Nordvorpommern ist eine enge Zusammenarbeit möglich, die eine bestmögliche inhaltliche und programmatische Planung und Verbindung von Bundesleistungen und kommunalen Leistungen für einen optimalen Integrationserfolg garantiert. Durch die Vermeidung von Doppelstrukturen werden Schnittstellenprobleme und Reibungsverluste vermieden.

Für besondere Personengruppen können komplexe Hilfen aus Bundes- und kommunalen Mitteln effektiv verbunden und wirkungsvoll eingesetzt werden. Verändern sich innerhalb eines Jahres die Bedarfe bei der Vermittlung, die Ansprüche bei den unterschiedlichen Personengruppen oder auch die zur Verfügung stehenden Mittel, so kann kurzfristig darauf reagiert werden, um sich auf die neue Situation einzustellen.

Erfahrungen vor Ort sind die wichtigste Grundlage für den Erfolg. Durch eine Vielzahl von Netzwerken findet ein permanenter Austausch von Erkenntnissen und Erfahrungen zwischen Kommunen, Selbsthilfeorganisationen, Wohlfahrtsorganisationen und Bildungseinrichtungen statt. Dadurch können Hilfsangebote auf dem kürzest möglichen Weg optimiert werden. Hier ist die enge Verzahnung mit den Fachdiensten (Soziales, Jugend, Gesundheit, Bildung) z.B. durch die Erarbeitung und Umsetzung von gemeinsamen Zielvereinbarungen von Bedeutung.

Beispielprozess Schuldnerberatung als Flussdiagramm



3 Zweckmäßigkeitserwägungen für die Erbringung der arbeitsmarktpolitischen Leistungen

Grundsätze

Zentrale Erfolgskriterien bei der arbeitsmarktpolitischen Leistungserbringung sind,

- eine zielgerichtete Planung und Strategie
- Transparenz über die Arbeitsergebnisse und das Leistungsgeschehen
- eine konsequente Erfolgskontrolle arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen (Wirksamkeit)

Die jährliche Zielvereinbarung zwischen der zuständigen Landesbehörde und dem Landkreis Nordvorpommern sowie das verfügbare Budget bilden den Rahmen für die Mittelbewirtschaftung des Eingliederungstitels. Auf der Grundlage der erwarteten ambitionierten Ziele wird der Landkreis jährlich ein Arbeitsmarktprogramm erstellen, welches im Einklang mit dem Eingliederungs- und dem Verwaltungskostenbudget die strategischen Ziele festlegt.

Die Auswahl der Eingliederungsinstrumente und -maßnahmen unter Berücksichtigung einer hohen Wirksamkeit des Mitteleinsatzes ist Voraussetzung, um auch bei knappen Ressourcen die Ziele zu erreichen.

Wirksamkeit bedeutet dabei, dass der Mitteleinsatz immer der Zielerreichung dient. Dies gilt sowohl für die Auswahl eines Instrumentes allgemein als auch für die Auswahl einer konkreten Maßnahme für einen individuellen Bewerber. Die individuelle Unterstützungsleistung an den Bewerber soll ihm helfen, dem nächsten Ziel bzw. Teilziel näher zu kommen. Dabei zählt nicht nur die unmittelbare Eingliederung als Erfolg, sondern jede Maßnahme, die dem Bewerber hilft, seine Integrationschancen zu verbessern, seine Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und im Einzelfall auch, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und den Bewerber zu stabilisieren.

Das Verwaltungskostenbudget und der Eingliederungstitel sind grundsätzlich gegenseitig deckungsfähig. Eine effektive Gestaltung der Verwaltungsabläufe soll einerseits die sehr gute Beratungsqualität/Kontaktdichte sowie eine schnelle Bearbeitungszeit sichern. Andererseits sollen so Umschichtungen aus dem Eingliederungstitel für Verwaltungszwecke vermieden werden (eher umgekehrt), um diese Mittel zu mindestens 100 % für die Bürger einsetzen zu können.

Durch den Fortfall des Vorwegabzuges für überörtliche Aufgaben der BA steht dem KJC NVP ein höheres Verwaltungsbudget zur Verfügung als einem vergleichbaren gemeinsamen Jobcenter von Kommune und BA. Gleichzeitig werden Verwaltungsaufgaben vor Ort effektiver erbracht (z. B. Gebäude- und Inventarmanagement), so dass Umschichtungen aus dem EGT voraussichtlich nicht erforderlich werden. Ziel ist es vielmehr, dass eingesparte Verwaltungskosten den EGT aufstocken. Sie sollen dort vor allem die Budgets für Qualifizierung und Arbeitsgelegenheiten erhöhen (siehe Abschnitt B 4).

Qualifizierte Mitarbeiter sind eine wichtige Voraussetzung für effektives Verwaltungshandeln. Darüber hinaus werden auch künftig Verwaltungsabläufe den Erfordernissen angepasst und effektiv gestaltet, um auch die Wirksamkeit des Mitteleinsatzes in der Verwaltung zu erhöhen.

3.1 Nutzung von Landes-/Bundesprogrammen

Nur unter einer kommunalen Regie kann die sinnvolle Verknüpfung kommunaler Mittel mit Geldern des Bundes, des Landes und des Europäischen Sozialfonds sowie weiterer Förderprogramme effizient gelingen, weil sie die Einbeziehung aller gesellschaftlichen Kräfte des Landkreises und der kreisangehörigen Kommunen benötigt.

Ausgangspunkt für die Nutzung von Bundes- und Landesprogrammen durch das KJC NVP sind die strategischen Ziele des KJC NVP und die regionalen Voraussetzungen.

Im Landkreis Nordvorpommern wurden sowohl durch den LK NVP als auch durch die ARGE und die Gemeinden Bundes- und Landesmittel im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik eingesetzt. Beispiele dafür sind:

- Produktionsschule (Land, LK NVP, ARGE)
- Kompetenzagenturen (Bund, ARGE)
- Migra (Land, ARGE)
- Kommunal Kombi (Bund, Land, LK NVP, Gemeinde)
- Bürgerarbeit (Bund, ARGE, LK NVP, Gemeinde)
- 50plus (Bund, ARGE)

- Regionales Übergangsmanagement (Bund, LK NVP)
- Jugend stärken (Bund, LK NVP).

Aber auch private Mittel werden genutzt, wie z. B. beim Projekt gemeinsam mit E.ON edis und Peeneland Bildungswerk Demmin für den Start ins Berufsleben "Mit Energie dabei".

Künftig sollen die bestehenden Projekte deutlich enger vernetzt werden, um auch hier die Wirksamkeit des Mitteleinsatzes deutlich zu verstärken. So sollen z. B. die Projekte Produktionsschulen, Kompetenzagenturen, Jugend stärken und Regionales Übergangsmanagement „Leuchtturm“ direkt miteinander vernetzt werden, um die geeigneten und erfolgreichen Instrumente im gesamten Kreisgebiet nutzbar zu gestalten (siehe Abschnitt B1b).

Auch neue Förderansätze sollen entwickelt und mit dem vorhandenen Netzwerk verknüpft werden, das gezielt auf die Bedarfe vor Ort zugeschnitten ist. Dies soll z. B. über AmigA im Bereich der Gesundheitsförderung von langzeitarbeitslosen Bürgern erfolgen.

Der Landkreis als kommunaler Träger hat hervorragende Möglichkeiten, die Vernetzung sehr weitgehend und sehr effektiv zu gestalten, da ihm ohnehin vielfältige Aufgaben für die Einwohner (vom Kleinkind bis zum Senior) und für die Wirtschafts- und Lebensbedingungen obliegen.

Durch die enge Vernetzung und Kooperation mit vielen weiteren Partnern im LK NVP (siehe Abschnitt A 3) wird das KJC NVP aber auch von Programmen und Fördermitteln profitieren, die durch weitere Partner eingeworben wurden und durch die Arbeit im produktiven Netzwerk auch für die Bürger im SGB-II-Bezug nutzbar werden.

3.2 Umsetzung des eigenen Arbeitsmarktprogramms

KJC NVP wird auf der Grundlage seines jährlichen Arbeitsmarktprogramms eine Finanzplanung erstellen. Ein Planungstool (Monitoring) sichert dabei eine sehr konkrete Planung nach Maßnahmeart, -dauer, -eintritten und –kosten. An jedem Standort und in jedem Team sind die geplanten Maßnahmen und Eintrittszahlen jederzeit bekannt. Es handelt sich hierbei um ein Excel-Tool, welches vorhanden ist und sich in den letzten 6 Jahren hervorragend bewährt hat. Für jede Eingliederungsmaßnahme werden die Anzahl der Eintritte, die unterschiedlichen Maßnahmedauern und die Maßnahmekosten berechnet. Im Gesamtergebnis der Planung ist ersichtlich, ob die vorhandenen Mittel für die Planung ausreichen oder ob nachgesteuert werden muss. Gleichzeitig wird errechnet, welche Verpflichtungsermächtigungen in den Folgejahren gebunden sind. Diese Verfahrensweise sichert eine kontinuierliche Arbeit vom Jahresbeginn an bei gleichzeitiger Flexibilität, so dass auf Änderungen sofort reagiert werden kann.

Den Planungsdaten werden im Jahresverlauf die Ist-Daten gegenübergestellt. Das Monitoring dient somit der Kontrolle der erreichten Zwischenziele und ermöglicht jederzeit die Nachsteuerung. Darüber hinaus ist regelmäßig ein Überblick über Mittelabfluss, Mittelbindung und verfügbare Mittel vorhanden. Das Planungstool dient damit der Planung, der Steuerung und dem Controlling des gesamten KJC NVP und jedes einzelnen Teams.

Die strategischen Ziele und die Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen bestimmen die Auswahl der Instrumente. Effizienz und Effektivität bei der Umsetzung des eigenen Arbeitsmarktprogramms werden somit weitergeführt. Hinzu kommen erwartete Effizienzgewinne durch die gezielte Ausrichtung auf die Bedarfe des Arbeitsmarktes sowie durch den weiteren Ausbau der Qualifikation der PAP's, da sie die Bedarfe der Bürger besser erkennen und passgenaue Angebote unterbreiten (z. B. durch ziel- und ressourcenorientierten Ansatz, Motivation wecken, Empowerment).

Die Auswahl der einzelnen Maßnahmen erfolgt z. B. im Rahmen einer Ausschreibung nach Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitskriterien. Die genutzten Angebote werden bereits während

der Durchführung strengen Qualitätskontrollen unterzogen. Die Maßnahmeplanung und -prüfung ist im Abschnitt B-5.1. ausführlich dargestellt. Alle Prüfergebnisse fließen in das Controlling ein und werden im Rahmen der Zweckmäßigungs- und Wirksamkeitsbetrachtungen für weitere Planungen einbezogen.

Die Wirksamkeit von Maßnahmen wird erhöht durch konsequentes Absolventenmanagement. Teilnehmer von Maßnahmen werden auch während der Maßnahme durch den PAP betreut und rechtzeitig vor Beendigung der Maßnahme auf den nächsten Schritt vorbereitet.

Die Maßnahmen werden regelmäßig durch ein engeres Controlling der Austritte/Maßnahmeerfolge geprüft und bewertet (siehe Abschnitt B 5 und D). Weniger wirksame Maßnahmen können so rechtzeitig durch erfolgreichere Maßnahmen ersetzt werden. Die Maßnahmeevaluation ist somit ein wichtiges Instrument für künftige Planungen und Aktivitäten.

Durch die enge Zusammenarbeit mit dem Personalservicebüro (PSB) als Mitglied des Netzwerkes Wirtschaft werden künftig die Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) noch besser an den konkreten Bedarfen der Wirtschaft ausgerichtet. Eine jährliche Bildungszielplanung ermöglicht den Trägern von Bildung qualitativ passgenaue Maßnahmen zeitnah anzubieten. Durch das Netzwerk Wirtschaft ist eine flexible Strategieveränderung bei sich ändernden Bedarfen möglich.

Das KJC NVP hat somit von Beginn eines Haushaltsjahres an

- klare Vorstellungen von der Strategie
- eine Planung, wie diese Strategie umgesetzt werden soll
- die ständige Kontrolle über Mittelabfluss und Wirksamkeit der Maßnahmen
- Transparenz über das gesamte Geschehen.

Ziel ist es, dass Bedarfe die Maßnahmen steuern und nicht Maßnahmen die Bedarfe suggerieren.

3.3 Zielgruppenstrategien

Das Arbeitsmarktprogramm bestimmt die Zielgruppenstrategien. Das KJC NVP wird dabei die Gesamtheit der Bewerber betrachten und strategische Ansatzpunkte für bestimmte Zielgruppen definieren.

- **Jugendliche** werden zielgerichtet gefördert, schon in der Schule durch ganzheitliches Konzept mit den Schulen und der Wirtschaft (siehe Abschnitt B1b), Kompetenzagenturen, Produktionsschule, E.ON edis, betriebliche Ausbildung auch für benachteiligte Jugendliche mit Ausbildungsbegleitung
- **Marktkunden** sollen sofort umfassend aktiviert und zielgerichtet vermittelt werden, Neukundenprozess, Werkakademie, enge Kontaktdichte, sie werden nicht in Arbeitsgelegenheiten zugewiesen
- **Bestandskunden** sollen aktiviert und gefördert werden, FbW, Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG), bewerberorientierte Vermittlung, Erhöhung der Mobilität und Flexibilität, enge Kontaktdichte
- **Alleinerziehende** sollen gezielt gefördert und motiviert werden, die bisherigen Hinderungsgründe sollen konkret ermittelt werden, bewerberorientierte Vermittlung soweit möglich, gezieltes Einwerben von Teilzeitarbeitsplätzen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Langzeitbezug bei marktfernen Gruppen aufbrechen, Gesundheitsförderung und Empowerment, AmigA, Motivation, Aufarbeiten der vorhandenen Problemlagen, Beschäftigungsfähigkeit erhalten bzw. erhöhen z. B. durch Arbeitsgelegenheiten, auf weitere Schritte vorbereiten z. B. Reha, sie sind die künftigen marktnahen Bürger, deshalb strategische und langfristige Betrachtung des Kundenstamms
- Bürger mit Migrationshintergrund Sprachkurse, Anpassungsqualifikation zur Anerkennung vorhandener Bildungsabschlüsse, vor allem im Projekt Migra

Die Bewerber sollen segmentiert werden (z. B. durch die ABC-Analyse), um den individuellen Förderbedarf zu ermitteln und für Gruppen mit gleichen Bedarfen Angebote entwickeln zu können.

Da sich die Zielgruppenstrategien aus dem aktuellen strategischen Ansatz ableiten, werden diese flexibel angepasst, wenn sich die Bewerberstruktur ändert.

4 Verwendung des Eingliederungsbudgets

4.1 Darstellung und Gewichtung des Einsatzes der Eingliederungsinstrumente

Es ist davon auszugehen, dass das Budget für Eingliederungsleistungen stark abgesenkt wird. Derzeit ist bereits für 2011 eine Reduzierung gegenüber den voraussichtlichen Ausgaben in 2010 um etwa 26,5 % zu erwarten.

Ausgaben				voraussichtliche Ausgaben	voraussichtliche Zuweisung
2006	2007	2008	2009	2010	2011
19.756.314	18.712.837	18.408.504	19.259.198	16.600.000	12.200.000

Um die eigene Arbeitsmarktstrategie umsetzen und die Ziele erreichen zu können, ist deshalb eine entsprechend sorgfältige Maßnahme- und Finanzplanung erforderlich. Zu berücksichtigen sind bei der Planung, insbesondere auch die Verbindungen aus den Vorjahren (bereits gebundenen Mittel) sowie die Auswirkungen, die sich aus der jährlichen Mittelbewirtschaftung auf die Folgejahre ergeben (Inanspruchnahme von Verpflichtungsermächtigungen).

Der Eingliederungstitel (EGT) umfasst ausschließlich die Leistungen, die der Bund für Aufgaben nach dem SGB II an das KJC NVP zuweist. Die Aufwendungen für flankierende Leistungen des LK NVP sowie Drittmittel bei Partnern (siehe Abschnitt B 4) sind nicht enthalten. Soweit das KJC NVP sparsam wirtschaftet (siehe Abschnitt B 3), können jedoch frei bleibende Mittel aus dem Verwaltungskostenbudget zusätzlich in den EGT umgeschichtet werden. Das nachstehende Beispiel verdeutlicht die mögliche Umschichtung am Beispiel des Jahres 2011. Sie erhöhen die Haushaltsansätze für Qualifizierung und Arbeitsgelegenheiten.

Eingliederungstitel (EGT)	2011 ARGE	2011 KJC
Zuweisung	12.200.000	12.200.000
Vorbindung	5.700.000	5.700.000
für Neubindungen verfügbar	6.500.000	6.500.000
Umschichtung aus EGT in Verwaltungskosten	500.000	-
Umschichtung aus Verwaltungskosten in EGT		300.000
für Neubindungen verfügbar	6.000.000	6.800.000

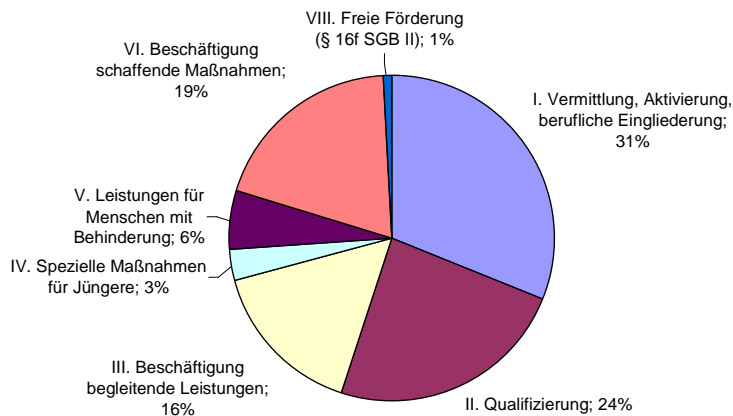
Die erhebliche Reduzierung des EGT bei gleichzeitiger strategischer Umsteuerung stellt eine erhebliche Herausforderung dar, da gleichzeitig jährlich Ziele zu erreichen sind und kommunalpolitische Herausforderungen mittel- und langfristig zu beachten sind. Der Einsatz der Eingliederungsinstrumente wird deshalb in einem ausgewogenen Verhältnis erfolgen, welches sowohl die direkte Integration unterstützt, die Integrationschancen erhöht und auch den Unterstützungsbedarfen und besonderen Problemlagen von Bewerbern mit erheblichen Vermittlungshemmnissen gerecht wird.

- Leistungen, welche die Eigenbemühungen der Bewerber unterstützen (Vermittlung, Aktivierung, berufliche Eingliederung)
 - Aktivierungsmaßnahmen wie Amiga und Werkakademie werden neu aufgenommen
- Qualifizierung (Förderung der beruflichen Weiterbildung)
 - FbW werden zielgerichtet entsprechend den Bedarfen der Wirtschaft und des jeweiligen Bewerbers ausgerichtet
- Leistungen, welche die Arbeitsaufnahme direkt erleichtern bzw. fördern (Beschäftigung begleitende Leistungen)
- Leistungen, die dem besonderen Personenkreis der Jugendlichen entsprechen (Spezielle Maßnahmen für Jüngere)
 - Statt BaE erfolgt die Vermittlung in betriebliche Ausbildung mit sozialpädagogischer Begleitung
- Leistungen für Menschen mit Behinderung
- Arbeitsgelegenheiten (Beschäftigung schaffende Maßnahmen)
 - AGH werden zielgerichtet eingesetzt für Bewerber mit Bedarfen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, zur psychischen Stabilisierung und zur Tagesstrukturierung
- Freie Förderung (§ 16f SGB II)

Ziel ist es, mit dem gleichen Budget, wie es der ARGE zur Verfügung steht, mehr Hilfeempfänger zu erreichen, weil dem KJC NVP durch die Rahmenbedingungen des Verwaltungskostenbudgets mehr Mittel zur Verfügung stehen und weil durch die zielgruppenorientierte Ausrichtung die Mittel effektiver eingesetzt werden. Durch eine effektive Netzwerkarbeit mit vielen Partnern vor Ort können die eingesetzten Mittel wirksam ergänzt werden. Gleichzeitig sind die kommunalpolitischen Herausforderungen ein wesentlicher Schwerpunkt der Arbeit.

Da das Budget für das Jahr 2012 nicht bekannt ist, jedoch erste Planwerte für das Jahr 2011 vorliegen, wird am Beispiel des voraussichtlichen EGT des Jahres 2011 im folgenden Diagramm die Gewichtung der Maßnahmen verdeutlicht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass durch die bereits in den Vorjahren gebundenen Mittel in Höhe von 5,7 Mio. Euro nur 6,8 Mio. Euro für Neubindungen zur Verfügung stehen. Die ausführlichen Übersichten, in denen die konkrete Planung als zKT dargelegt ist, befinden sich in der Anlage 13.

Verwendung des Eingliederungsbudgets am Beispiel des Jahres 2011



Gewichtung am Beispiel der voraussichtlichen Neubindungen im Jahr 2011

4.2 Herleitung aus dem künftigen arbeitsmarktpolitischen Engagement

Vermittlung/Aktivierung/berufliche Eingliederung

Zu diesen Leistungen nach § 45 und 46 SGB III gehören insbesondere die folgenden Leistungen (keine erschöpfende Aufzählung):

Vermittlungsbudget

- Leistungen zur Unterstützung der Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung, wenn dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. Dazu gehören Bewerbungskosten, Reisekosten zu Vorstellungsgesprächen, Unterstützung der Mobilität, Beschaffung von Arbeitsmitteln, besondere Nachweise wie z. B. Gesundheitszeugnis
- Diese Leistungen sind marktnahe Leistungen. Zwar kann grundsätzlich bei der Bewilligung Ermessen ausgeübt werden, jedoch ist eine Reglementierung der Leistung oder Reduzierung des Haushaltsansatzes nicht ratsam, da jegliche Aktivitäten und Eigenbemühungen des Bewerbers mit Kosten verbunden sind, die zu erstatten sind.

Vermittlungsgutschein

- Vergütung für die Vermittlung eines Bewerbers durch einen privaten Arbeitsvermittler
- Circa 80 bis 120 Vermittlungsgutscheine jährlich werden tatsächlich in Anspruch genommen. Es handelt sich um eine gute Ergänzung zu den Vermittlungsbemühungen der PAPs und des PSB und sollte nicht reduziert werden. Die Gültigkeit der Rechtsgrundlage für Vermittlungsgutscheine wird jährlich neu geregelt.

Aktivierung und berufliche Eingliederung

- Arbeitslose Bewerber können bei Teilnahme an Maßnahmen gefördert werden, die ihre berufliche Eingliederung durch Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung, Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit oder Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme
- Die ARGE hat 2010 Maßnahmen zur Aktivierung von langzeitarbeitslosen Bewerbern im Rahmen der Aktivierungsphase im Projekt Bürgerarbeit ausgeschrieben. **Künftig soll dieses Instrument erweitert werden für das Sofortangebot „Werkakademie“ und die Arbeitsmarktförderung mit gesundheitlicher Ausrichtung „Amiga“**

Reisekosten (§ 59 SGB II i. V. m. § 309 SGB III)

- Bewerber haben gegenüber dem KJC NVP Meldepflichten einzuhalten. Die notwendigen Reisekosten, die ihm aus Anlass der Meldung entstehen, können auf Antrag übernommen werden.
- Die Reisekosten sind entsprechend zu tragen und werden sich auch bei weniger Bewerbern durch eine zunehmende Kontaktdichte zum PAP nicht verändern.

Qualifizierung

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

- Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern
- FbW-Maßnahmen nahmen bei der ARGE zuletzt 25 bis 33 % des Budgets im Eingliederungstitel (EGT) ein. Vielfach wurden Angebote genutzt, um die Bewerber zu aktivieren und zu qualifizieren, ohne dass ein konkretes Arbeitsangebot vorlag. Die Wirksamkeit der Maßnahmen lag bisher bei 20 bis 30 %. Im Vordergrund stand also vielfach nicht die sofortige Integration, sondern die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit.
- Die sehr deutliche Reduzierung des EGT erfordert hier eine Reduzierung des absoluten Betrages. Gleichwohl wird der FbW-Titel weiterhin einen erheblichen Anteil des EGT in Anspruch nehmen, weil die Aktualisierung von fachspezifischen Kenntnissen vielfach die Bedingung für eine erfolgreiche Integration darstellt. **Durch die konsequente bewerberorientierte Vermittlung in Verbindung mit der genauen Kenntnis der Bedarfe der Wirtschaft durch die Nutzung des Netzwerks Wirtschaft wird eine hohe Wirksamkeit sichergestellt.**

Beschäftigung begleitende Leistungen

Eingliederungszuschüsse

Eingliederungszuschüsse für Arbeitnehmer ab 50 Jahre

Einstiegsgeld

Begleitende Hilfen für Selbstständigkeit (§ 16c SGB II)

Diese Beschäftigung begleitenden Leistungen sind an die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit gebunden. Sie werden im Wesentlichen geleistet, um entweder Defizite eines Arbeitnehmers während der Dauer der Einarbei-

tung auszugleichen oder aber um dem Arbeitnehmer durch einen Zuschuss bei Arbeitsaufnahme die Überwindung der Hilfebedürftigkeit zu erleichtern.

Durch den Bedarf an Arbeitskräften ist einerseits davon auszugehen, dass sich die Ansprüche der Arbeitgeber dem normalen Niveau anpassen. Andererseits ist **zu berücksichtigen, dass das KJC NVP, insbesondere langzeitarbeitslose Bürger, aktivieren wird. Deren Integration wird häufig mit einem Eingliederungszuschuss oder Einstiegs geld begleitet werden.** Der Haushaltsansatz soll deshalb nahezu unverändert bleiben.

Befristeter/unbefristeter Beschäftigungszuschuss (§ 16e SGB II)

Der Beschäftigungszuschuss ist ein spezielles Instrument, um langzeitarbeitslose Leistungsbezieher, deren Integration durch mindestens zwei weitere in der Person liegende Vermittlungshemmnisse besonders schwer beeinträchtigt ist, zu fördern. Es handelt sich hier um ein relativ neues und kostenintensives Instrument, welches bei unbefristeter Förderung eine auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses ausgerichtete Förderdauer bedeutet. Jedoch handelt es sich um das einzige Instrument, mit dem motivierte und gleichzeitig erheblich beeinträchtigte Bürger dauerhaft in eine Erwerbstätigkeit integriert werden können. Mit dem Instrument ist sehr sorgsam umzugehen, da einerseits eine hohe Verbindung den Eingliederungstitel bei gleichzeitig weiterer Reduzierung des Gesamtbudgets erheblich belastet und da andererseits die Leistungen zu Beschäftigungsförderung im Bund vor dem Hintergrund der Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit überprüft werden.

Spezielle Maßnahmen für Jüngere

Förderung benachteiligter Auszubildender – Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)

Im Jahr 2010 wurden durch die ARGE noch 30 Plätze für die Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher außerhalb von Einrichtungen (BaE) eingekauft sowie weitere 12 Plätze für behinderte Jugendliche (Reha-BaE). **Aufgrund der neuen Strategie sollen die benachteiligten Jugendlichen in betriebliche Auszubildungsverhältnisse vermittelt werden.** In einem Zwischenschritt werden neben 10 Plätzen für Rehabilitanden noch 20 BaE-Plätze eingekauft. Künftig sollen nur noch Reha-BaE-Plätze vorgehalten werden.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

AbH unterstützen den Auszubildenden während seiner betrieblichen Berufsausbildung bei dem Ziel, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Es werden betriebs- und ausbildungsübliche Inhalte vermittelt, der Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten sowie die Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten stehen im Mittelpunkt.

Der Haushaltsansatz bleibt unverändert.

Sozialpädagogische Begleitung und Ausbildungsmanagement

Um bei Reduzierung der BaE-Plätze sowohl die Auszubildenden als auch die Ausbildungsbetriebe dabei zu unterstützen, das Auszubildungsverhältnis erfolgreich zu gestalten, soll das bisher nicht genutzte Instrument Sozialpädagogische Begleitung und Ausbildungsmanagement eingesetzt werden. Der Haushaltsansatz berücksichtigt die neue Leistung.

Einstiegsqualifizierung

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit.

Eingliederungszuschüsse für jüngere Arbeitnehmer

Arbeitgeber können zur Eingliederung von jüngeren Arbeitnehmern mit Berufsabschluss, die bei Aufnahme der Beschäftigung das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn diese vor Aufnahme der Beschäftigung mindestens sechs Monate arbeitslos waren.

Leistungen für Menschen mit Behinderung

Zuschüsse für Weiterbildungskosten für behinderte Menschen

Da die Leistungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung insgesamt passgenauer in Abstimmung mit der Wirtschaft und unter Beachtung der Wirksamkeit erfolgen werden, ist eine anteilige Reduzierung auch in dieser Position zu erwarten. Erforderliche Rehabilitationsmaßnahmen werden jedoch sichergestellt.

Zuschüsse an Arbeitgeber für behinderte Menschen

Zuschüsse an Arbeitgeber für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen

Teilnahmekosten für Maßnahmen

Die Positionen bleiben im Wesentlichen unverändert.

Beschäftigung schaffende Maßnahmen

Schaffung von Arbeitsgelegenheiten - Mehraufwandsentschädigung

Für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, sollen Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden. Dieses Instrument wurde bisher jährlich für etwa 4000 Eintritte bei einer Förderdauer von überwiegend 3 Monaten eingesetzt. **Das Instrument ist wichtig, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, um Tagesstrukturierung zu bieten, um Leistungsfähigkeit festzustellen und um psychische Stabilität zu sichern.** Für viele Langzeitarbeitslose bot sich mit der AGH die einzige Chance, um am Arbeitsleben teilzuhaben. Gleichzeitig wird jedoch deutlich, dass die AGH nur in geringem Umfang zur direkten Integration in den ersten Arbeitsmarkt beitragen.

Der Kostenumfang beläuft sich auf bis zu 150 €/Monat Maßnahmepauschale und ca. 140 €/Monat Mehraufwandsentschädigung an den Teilnehmer (30 h/Woche * 1,10 €/h * 4,3 Wochen/Monat).

Aufgrund des erheblich reduzierten Eingliederungsbudgets wird eine Reduzierung des Haushaltsansatzes für AGH Mehraufwand erforderlich. **Durch eine zielgerichtete Einsteuerung von Teilnehmern (nur Bewerber mit starkem Unterstützungsbedarf und entsprechenden tagesstrukturierenden und stabilisierenden Bedarfen) sowie eine teilweise Reduzierung von 30 auf 20 Wochenstunden soll das Instrument auf das verfügbare Budget ausgerichtet werden.** Der Erhalt und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch AGH stehen im Vordergrund. Gleichzeitig werden jedoch den marktfernen Bewerbern mit gesundheitsfördernden Projekten (AmigA) neue Angebote unterbreitet.

Die anteilige Finanzierung der Produktionsschulen gGmbH Barth erfolgt entsprechend der Festlegung der Regionaldirektion in Abstimmung mit dem Land M-V ebenfalls über das In-

strument der AGH. Der Umfang beläuft sich abhängig von den Teilnehmerzahlen auf ca. 88.000 Euro/Jahr und soll unverändert bleiben.

Schaffung von Arbeitsgelegenheiten - Entgeltvariante

Das Instrument AGH-Entgelt wurde vielfach genutzt, um einen Ersatz für die weggefallenen ABM zu schaffen. Besonders Anleiterfunktionen und ähnlich heraus gehobene Positionen wurden auf diese Weise besetzt.

Durch die Variante AGH-Mehraufwandsentschädigung sowie die Nutzung des Projektes Bürgergeld soll weitgehend der **Rückgang bei AGH-Entgelt** aufgefangen werden.

Freie Förderung

Die freie Förderung bietet grundsätzlich die Möglichkeit, die gesetzlich geregelten Eingliederungsleistungen durch freie Leistungen zur Eingliederung in Arbeit zu erweitern. Die Rahmenbedingungen sind jedoch sehr stark reglementiert.

Es erfolgt die Anteilsfinanzierung für die Kompetenzagenturen von etwa 50.000 € jährlich sowie die Förderung von Bewerbern in Einzelfällen, soweit keine gesetzlich geregelte Eingliederungsleistung zur Verfügung steht.

Alle vorstehend genannten Schwerpunkte stehen im Einklang mit dem Konzept für die künftige Ausgestaltung des arbeitsmarktpolitischen Engagements (siehe Abschnitt B 1b).

4.3 Zusammenarbeit mit Dritten/Beteiligung an Projekten

Alle vorstehend genannten Eingliederungsleistungen werden in Kooperation mit Dritten erbracht. Hier ist eine Vielzahl an Akteuren beteiligt, die gleichberechtigt behandelt und im Wettbewerb untereinander ein hohes Maß an Qualität erbringen. Das KJC NVP legt deshalb auf eine Vielfalt der beteiligten Dritten großen Wert. Dazu gehören z. B:

- Bildungsträger (Qualifizierung über Bildungsgutscheine, BaE-Maßnahmen), z. B. Bildungszentrum Ribnitz-Damgarten, BBV Tribsees, BBW Beckmann und Scheller, Bildungszentrum Nordost, Fortbildungsakademie der Wirtschaft, IMA Institut für Marktwirtschaft gGmbH
- private Arbeitsvermittler
- Personaldienstleister, z. B. Stegmann, Manpower, Randstad
- Kirchgemeinden
- kreisangehörige Kommunen
- Agentur für Arbeit (Berufsberatung, Reha-Team)
- Beschäftigungsträger, z. B. BQB Barth, Strukturförderverein Trebeltal, VFAQ Ribnitz-Damgarten und insgesamt fast 70 Vereine und Träger von AGH-Maßnahmen
- Beteiligung an Projekten
- Sozialagentur Ostvorpommern Projekt 50 plus
- Kompetenzagenturen Storchennest e. V., Jugendhaus Alte Molkerei Bad Sülze GmbH
- Produktionsschulen gGmbH Barth, KJ NVP als Partner

Über den EGT hinaus stehen folgende kommunale und weitere Eingliederungsleistungen zur Verfügung, die von weiteren Partnern erbracht werden, z. B:

- Schuldnerberatung des Arbeitslosenverbandes und der Arbeiterwohlfahrt

- Sucht- und Drogenberatung des LK NVP
- Zahlreiche Selbsthilfegruppen
- Kinderbetreuung im LK NVP (FG Jugend und zahlreiche Träger)
- Kommunal-Kombi gemeinsam mit Bundesverwaltungsamt, LK NVP und Gemeinden
- Bürgerarbeit gemeinsam mit Bundesverwaltungsamt, LK NVP und Gemeinden
- Berufseinstiegsbegleiter an Schulen
- gemeinsam mit E.ON edis und Peeneland Bildungswerk Demmin Projekt für den Start ins Berufsleben "Mit Energie dabei"

Darüber hinaus erfolgen künftig regelmäßige Abstimmungen und eine enge Zusammenarbeit mit den folgenden Netzwerken und Projekten:

- Netzwerk Wirtschaft
- Netzwerk Fachgebiete
- Soziales Netzwerk mit Kommunen, Verbänden, Vereinen
- Projekte Regionales Übergangsmanagement „Leuchtturm“ und „Jugend aktiv“
- Berufsfrühorientierung
- JOBSTARTER-Projekt „AllinA – Alles inklusive für eine passgerechte Ausbildung“
- Arbeitskreis „Schule-Eltern-Wirtschaft“ am Bildungszentrum Ribnitz-Damgarten e. V.
- Projekt "Fit+Aktiv bis 55" für geringqualifizierte oder ältere Arbeitnehmer, die einen Berufsabschluss nachholen oder sich wieder für den ersten Arbeitsmarkt fit machen wollen

4.4 Zielgruppenspezifische Vorstellungen

Entsprechend den Zweckmäßigkeitssätzen (siehe Abschnitt B 3) sollen die Bewerber, die jeweils für sie geeigneten und erforderlichen Hilfen und Unterstützungsleistungen erhalten.

Das bedeutet, dass Bewerber mit Marktnähe überwiegend Leistungen aus dem Vermittlungsbudget erhalten. Bei ihnen stehen die Beratung sowie die Förderung und Unterstützung der Eigenbemühungen im Vordergrund.

Bewerber mit geringerem Förderbedarf werden neben dem Vermittlungsbudget vorrangig Qualifizierungen und Beschäftigung begleitende Leistungen (Eingliederungszuschuss, Einstiegsgeld) erhalten. Des Weiteren hat die bewerberorientierte Vermittlung einen hohen Stellenwert.

Bewerber mit höherem Förderbedarf benötigen in größerem Umfang Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (AmigA), Qualifizierung und Beschäftigung begleitende Leistungen (Eingliederungszuschuss, Einstiegsgeld). Aber auch Arbeitsgelegenheiten können hier angezeigt sein. Eine intensive Aktivierung gekoppelt mit der bewerberorientierten Vermittlung steht hier im Vordergrund.

Bewerber mit starkem Unterstützungsbedarf werden neben Maßnahmen der Aktivierung (AmigA), vor allem Beschäftigung schaffende Maßnahmen, zur Tagesstrukturierung sowie zum Erhalt und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit erhalten. Häufig werden Beratung durch das spezialisierte Fallmanagement sowie begleitend flankierende Eingliederungsleistungen erforderlich werden.

Die im Konzept für die künftige Ausgestaltung des arbeitsmarktpolitischen Engagements (siehe Abschnitt B 1b) benannten Zielgruppen sowie die Arbeitsschwerpunkte wurden bei der Darstellung und Gewichtung des Einsatzes der Eingliederungsinstrumente, soweit sie den EGT betreffen, berücksichtigt, wie z. B:

- Langzeitarbeitslose Bewerber
 - aktivieren (durch Qualifizierung, Arbeitsgelegenheiten, Arbeitsplätze bedarfsorientiert einwerben)
 - verfestigten Leistungsbezug aufbrechen (AmigA, Arbeitsplätze bedarfsorientiert einwerben, Bürgerarbeit, flankierende Leistungen)
 - Bewerber aktivieren und motivieren (Werkakademie, Aktivierungsmaßnahmen, bewerberorientierte Vermittlung)
- Alleinerziehende
 - aktivieren (durch intensive Beratung, Qualifizierung, Arbeitsplätze bedarfsorientiert einwerben)
- Jugendliche
 - Projekt Übergang Ausbildung – Beruf (Betriebliche Ausbildung für benachteiligte Jugendliche)
 - Produktionsschule
 - Kompetenzagenturen
 - Projekt E.ON edis
 - Projekt Netzwerk Schule ► Beruf
 - Projekt Übergang Ausbildung ► Beruf
 - Erstantragsteller
- Hilfebedürftigkeit vermeiden
 - durch Erst- und Auswegberatung, Sofortvermittlung, Sofortangebot (Werkakademie)

Die zielgruppenspezifischen Vorstellungen sind im Abschnitt B-1b ausführlich erläutert. Sofern sich Zielgruppen und/oder deren Bedarfe ändern, werden die Strategie und das Maßnahmenportfolio entsprechend flexibel angepasst.

5 Aufbau einer bürgerfreundlichen und wirksamen Arbeitsvermittlung

5.1 Aufbau und Ablauf der Arbeitsvermittlung, Fallmanagement, Leistungsbereich, Widerspruchsbearbeitung, Klageverfahren

Grundsätze

Die Struktur der heutigen ARGE soll in Grundzügen übernommen – und zum Vorteil der Bürger weiterentwickelt werden. Sie ist klar und verständlich aufgebaut und an jedem Standort werden wie bisher mindestens je ein Leistungs- und Markt- & Integrationsteam vorgehalten.

Das neue Team Personalservice (bisher gemeinsamer Arbeitgeberservice mit der BA) arbeitet standortübergreifend in Ribnitz-Damgarten, Stralsund, Rostock und Greifswald. Es wird für die Stellenakquisition und direkte Vermittlung von Bewerbern ein Arbeitgeber zuständig.

Hier werden jedoch völlig neue Grundsätze für die Arbeitgeberbetreuung sowie die Vermittlungsarbeit aufgestellt. Darüber hinaus werden durch eine enge Verzahnung zur Wirtschaftsförderung des Landkreises Nordvorpommern sowie die enge Anbindung an deren Netzwerke neue Arbeitsgrundlagen geschaffen (siehe Abschnitt B 5.5).

Zentral vorgehalten werden weiterhin die SGG-Stelle für die Widerspruchs- und Klagebearbeitung sowie Verfahren nach dem Ordnungswidrigkeiten-Gesetz (OwiG), der Außendienst und die Unterhaltsheranziehung.

Neu aufgebaut wird der Interne Service. Bisher waren nur Haushalt und Controlling als interne Service-Aufgaben vorzuhalten. Dieser Bereich wird um Aufgaben ergänzt, die durch die weitgehende Autonomie als KJC erforderlich werden (Personal, IT-Service, Öffentlichkeitsarbeit, Beschaffungswesen). Die Sachbearbeitung von Eingliederungsleistungen, die bisher in einer Bürogemeinschaft mit den ARGEN RÜG, HST und HGW erbracht wurde, wird künftig ebenfalls Bestandteil des Internen Service.

Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, welche erstmalig ab 2011 zu bestellen ist, fungiert künftig im KJC NVP gleichzeitig als Anlaufstelle für Alleinerziehende und als Familienlotse. Sie soll an allen Standorten ihre Serviceleistung anbieten und wird dafür Sorge tragen, dass alle Informationen für diese Zielgruppen aktuell vorliegen.

Jeder Bürger hat weiterhin einen persönlichen Ansprechpartner im Team Markt & Integration sowie einen Ansprechpartner im Team Leistung. Dies sichert eine Vertrauensbasis für alle gemeinsam zu bewältigenden Aufgaben sowie gleichzeitig eine effektive Arbeit.

Für Erstantragsteller (Neukunden) wird der Prozess völlig neu gestaltet. Bisher werden die Kunden innerhalb von 15 Arbeitstagen zu „ihrem“ PAP eingeladen und sie erhalten einen kurzfristigen Termin zur Antragsbearbeitung. Eine umfassende sofortige Erst- und Auswegberatung sowie eine qualifizierte Antragsausgabe finden heute nicht statt. Die Erst- und Auswegberatung sowie die sofortige Hilfe sowohl in Bezug auf die Geldleistungen als auch in Bezug auf die Förderung der Eingliederung stehen künftig im Mittelpunkt der Arbeit (siehe Abschnitt B 5).

Wie bisher wird das KJC NVP prinzipiell terminiert arbeiten. Dies sichert den Bürgern kurze Wartezeiten und den Mitarbeitern eine weitgehend störungsfreie Beratungsatmosphäre für das Gespräch mit dem Bürger sowie eine effektive Arbeit. Die bisherige Regelung zu Vorsprachen bei „Sofortanliegen“ wird erweitert auf telefonische Vorsprachen (siehe Abschnitt B 5).

Die Beratungs- und Vermittlungsarbeit erfolgte bisher überwiegend defizitorientiert, wengleich mit der Einführung des 4-Phasen-Modells eine Abkehr von diesem Grundsatz eingeleitet wurde. Die künftige Beratung und Förderung erfolgt im KJC durchgehend ressourcenorientiert. Der Bürger mit seinen Fähigkeiten, Erfahrungen, Interessen und Neigungen steht im Mittelpunkt. Folgerichtig wird die bisherige stellenorientierte Vermittlung durch eine bewerberorientierte Vermittlung abgelöst. Diese sichert einerseits, dass grundsätzlich geeignete Stellen für gering qualifizierte Bürger eingeworben werden und andererseits, dass die aktive Vermittlung am individuellen Bewerber ausgerichtet wird (siehe Abschnitt B-5).

Gleichzeitig kennen die Persönlichen Ansprechpartner die Zielgruppen und die zielgruppenspezifischen Maßnahmen, um verfestigte Arbeitslosigkeit durch Aktivierung aufzubrechen.

Die Aufteilung der Persönlichen Ansprechpartner nach den Altersgruppen der Bewerber „unter 25 Jahre“ und „über 25 Jahre“ wird verändert. Künftig sollen die Bewerber nach dem Kriterium „unter 30“ und „über 30 Jahren“ den Persönlichen Ansprechpartnern zugeordnet werden. Die Betreuungsdichte von 1:75 für die Bewerbergruppe U25 soll auf U30 ausgedehnt werden. Somit können deutlich mehr junge Menschen in die enge Betreuung der Persönlichen

Ansprechpartner eingebunden werden als bisher. Gleichzeitig wird die Gruppe, deren negativer Wanderungssaldo durchbrochen werden soll, in der Gesamtheit betreut.

Die heutige Aufgabenteilung von Persönlichem Ansprechpartner und Fallmanager wird beibehalten. Fallmanager verfügen über eine Zusatzqualifikation und sind auch durch einen Betreuungsschlüssel von 1:75 besser in die Lage versetzt, den Bewerbern mit sehr hohem Hilfe- und Unterstützungsbedarf intensive Beratung und Hilfe anzubieten und dabei zusätzlich als Case-Manager im Netzwerk der niederschwelligen Angebote und flankierenden Leistungen zu agieren.

Die Arbeit des KJC NVP wird in ihrer Gesamtheit noch stärker darauf ausgerichtet, die Arbeitsabläufe gut zu verzahnen, effektiv zu arbeiten und die vereinbarten Ziele zu erreichen. Qualität- und Bearbeitungsstandards sichern dabei eine hochwertige und fachlich korrekte und bürgerfreundliche Arbeit.

Soweit Änderungen gegenüber dem heutigen Ablauf vorgesehen sind, können diese entweder in Abstimmung mit dem Träger Agentur für Arbeit bereits in 2011 nach der Zulassung als kommunaler Träger umgesetzt werden oder aber es erfolgt nach dem Gesamtumstellungsprozess frühestens ab Mitte 2012 behutsam die Änderung. Die Arbeitsfähigkeit vor der Umstellung und zum Jahresbeginn 2012 hat absolute Priorität und soll deshalb nicht durch vermeidbare gleichzeitige organisatorische Änderungen belastet werden.

In allen Bereichen bestehen umfangreiche Qualitätsstandards, die auch künftig regelmäßig kontrolliert werden.

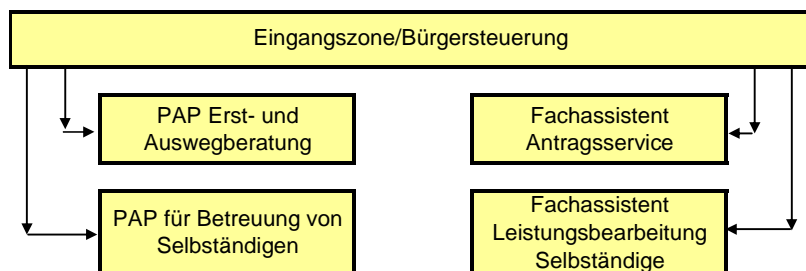
Aufbau und Ablauf der Arbeitsvermittlung

Der Neukundenprozess

Für Neukunden (Erstantragsteller) sind in der ARGE NVP bisher keine gesonderten Prozesse gestaltet worden. Lediglich terminliche Vorgaben und Abläufe sind geregelt. Eine Erst- und Auswegberatung findet heute nicht statt.

Der Neukundenprozess wird im KJC NVP völlig neu gestaltet (Anlage 14). Er sichert eine schnelle und umfassende Beratung, Betreuung und Hilfeleistung.

Für den Neukundenprozess werden räumlich und ablauftechnisch folgende Mitarbeiter bzw. Einheiten zusammengefasst bzw. aufeinander abgestimmt:



Jede Person, die beabsichtigt, einen Antrag auf Leistungen nach dem SGB II zu stellen, sowie die mit ihr in der Bedarfsgemeinschaft lebenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen werden sofort zur Erstberatung geleitet. Hier erhalten die Bürger von speziell geschulten Mitarbeitern eine Erst- und Auswegberatung.

Soweit der Bürger arbeitslos und aktivierbar ist und die Hilfebedürftigkeit nicht durch sofortige Stellenangebote oder durch andere Leistungen (z. B. Wohngeld) vermieden werden kann,

wird zunächst ein Profiling vorgenommen, um die Ressourcen und den Hilfebedarf des Bürgers grob bestimmen zu können. Es erfolgt ein sofortiger Stellensuchlauf je nach individuellen Voraussetzungen des Bewerbers regional oder überregional.

Es folgen eine umfassende Erstberatung zu den erforderlichen Schritten zur Aktivierung und Förderung sowie eine Belehrung zu den Rechten und Pflichten. Zur verbindlichen Abstimmung der nächsten Schritte wird eine Eingliederungsvereinbarung geschlossen und der nächste Beratungstermin vereinbart.

Arbeitslose und aktivierbare Bürger erhalten darüber hinaus künftig ein Sofortangebot, welches sie innerhalb der folgenden drei Arbeitstage beginnen (Anlage 12).

Unmittelbar im Anschluss an die Erstberatung wird der Bürger zum Antragsservice geleitet. Hier erfolgt eine qualifizierte Antragsausgabe. Ziel ist die möglichst schnelle und vollständige Vorlage der Antragsunterlagen. Es erfolgt sofort die Terminvergabe zur Antragsabgabe.

Innerhalb der folgenden drei Arbeitstage nimmt der Bürger das Sofortangebot an, welches im Rahmen des Konzeptes Werkakademie angeboten wird. Je nach den persönlichen Voraussetzungen des Bewerbers werden Bewerbungsunterlagen erstellt und Bewerbungsgespräche trainiert. Darüber hinaus wird Hilfestellung bei der Erstellung der Antragsunterlagen angeboten. Durch unterschiedliche Arbeiten und Aufgaben im Projekt werden die Ressourcen und Defizite detailliert ermittelt (Tiefenprofiling). Ggf. erfolgt auch die Vermittlung von Maßnahmen beim Arbeitgeber (betriebliche Trainingsmaßnahme). Die Werkakademie wird als Nettomaßnahme gestaltet, dass heißt dass Fehlzeiten z. B. aus Krankheitsgründen, die Maßnahmedauer nicht verringern. Im Ergebnis wird ein konkreter Vorschlag zur Eingliederungsstrategie für den PAP erstellt.

Die Antragsabgabe erfolgt beim Antragsservice möglichst kurzfristig und terminiert. Bei Vollständigkeit erfolgt die sofortige Eingabe aller Kundendaten in die Bearbeitungssoftware. Das Ergebnis wird im Entwurf ausgedruckt und unmittelbar mit dem Bürger besprochen, dabei werden die Positionen erläutert und Fragen beantwortet. Die endgültige Bescheidung erfolgt unmittelbar im Anschluss nach Klärung evtl. schwieriger Sachverhalte mit dem Sachbearbeiter (Ausschlussstatbestände, Vermögensanrechnung usw.) und nach Anordnung im 4-Augen-Prinzip, sofern dabei Änderungen gegenüber dem Entwurf entstehen, erfolgt zumindest eine telefonische Rücksprache mit dem Bürger vor Versand des Bewilligungsbescheides, so dass der Bewerber über die Änderung informiert ist.

Alle folgenden leistungsrechtlichen Angelegenheiten und die Bearbeitung von Fortzahlungsanträgen erfolgen direkt im Leistungsteam.

Der Bürger kommt spätestens vier Wochen nach dem Erstgespräch zum Folgegespräch in die Erstberatung. Hier werden Inhalt und Stand bzw. Erfolg des Sofortangebotes besprochen und die Bewerbungen auf ggf. ausgehängte Stellenangebote und Vermittlungsvorschläge nachgehalten. Das Tiefenprofiling und der Vorschlag zur Eingliederungsstrategie werden ausgewertet und in die Eingliederungsvereinbarung eingearbeitet. Dabei werden Ziele und Teilziele aktualisiert.

Solange und soweit der Bürger als marktnah eingeschätzt wird, wird er weiter vom PAP der Erstberatung engmaschig betreut und mit Stellenangeboten versorgt, bis er erfolgreich eingliedert wurde. Soweit (noch) keine Marktnähe des Bürgers besteht, wird er an den zuständigen persönlichen Ansprechpartner in die weitere Betreuung übergeben.

Der Neukunden- und Beratungsprozess für Selbstständige

Selbstständige bedürfen aufgrund der Komplexität und Vielfältigkeit der Aufgabenstellungen einer besonderen Betreuung und Förderung. Deshalb werden die Angebote, die bisher nur am

Standort Ribnitz-Damgarten für die Zielgruppe aufgebaut wurden, künftig an allen Standorten umgesetzt. Sofern ein Selbstständiger einen Antrag auf Leistungen nach dem SGB II stellen möchte, wird er sofort zum PAP für Selbstständige (PAP SELB) geleitet. Dieser Mitarbeiter ist speziell für die Betreuung und Förderung von Selbstständigen geschult. Er berät

- alle selbstständigen Erstantragsteller und deren erwerbsfähige Angehörige der Bedarfsgemeinschaft
- alle selbstständigen Bestandskunden und deren erwerbsfähige Angehörige der Bedarfsgemeinschaft
- alle existenzgründungswilligen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen.

Er zeigt alle relevanten Unterstützungs- und Beratungsleistungen auf und knüpft Kontakte zu entsprechenden Anbietern.

Das Angebot für Selbstständige wird ergänzt durch einen spezialisierten Fachassistenten für die Bearbeitung der Alg-II-Anträge von Selbstständigen. Dieser Fachassistent verfügt über ein Spezialwissen, um den Antrag bearbeiten zu können und kann den Selbstständigen umfassend über die Auswirkungen der Änderungen seiner Einnahmen und Ausgaben als Unternehmer beraten.

Der Beratungs- und Vermittlungsprozess für Bestandskunden

Die heutige Aufteilung in die Altersgruppen unter 25-Jährige (U25) und über 25-Jährige (Ü25) wird aufgegeben. Es erfolgt die neue Aufteilung unter 30-Jährige (U30) und über 30-Jährige (Ü30). Das U25-Team hat mit der Beratungs- und Eingliederungsstrategie erhebliche Erfolge erzielen können. Die wesentlich engere Kontaktdichte (Betreuungsschlüssel 1:75) und intensivere Förderung, die für U25-Bewerber vom Gesetzgeber erwartet wird, hat sich somit bewährt und soll auch auf die Kundengruppe der 25- bis unter 30-Jährigen ausgeweitet werden.

Jedem Bürger ist sein Persönlicher Ansprechpartner (PAP) zugeordnet, der ihn informiert, berät und umfassend unterstützt. Eine hohe Personalkontinuität ist die Basis für ein Vertrauensverhältnis zwischen dem Bürger und seinem PAP. Die Zuordnung erfolgt zunächst nach Altersgruppe U30 oder Ü30, danach nach den Anfangsbuchstaben des Familiennamens. Der PAP betreut alle erwerbsfähigen hilfebedürftigen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft, um alle maßgeblichen Rahmenbedingungen kennen und in der Eingliederungsstrategie berücksichtigen zu können.

Eine möglichst enge Kontaktdichte soll wie bisher dazu dienen, die Eignung von vereinbarten Maßnahmen zur Erreichung von Zielen/Teilzielen zu hinterfragen und ggf. nachzusteuern.

Information, Beratung und Unterstützung durch den Persönlichen Ansprechpartner (PAP)

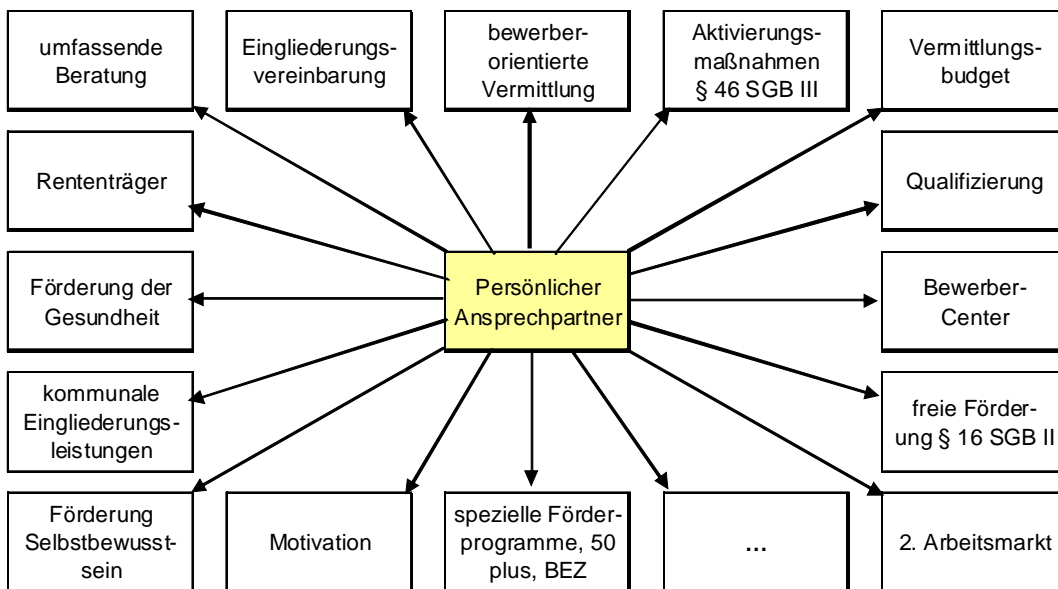
Der Persönliche Ansprechpartner ist der Lotse für den Bewerber im System der Unterstützungsangebote und im Vermittlungsprozess. Er bietet dem Bewerber eine professionelle Beratung, d. h. er ist entsprechend qualifiziert und persönlich geeignet. Er kennt alle Eingliederungsinstrumente und kann diese auswählen und sicher anwenden. Er ist in der Lage, durch Empathie eine Vertrauensbasis zu schaffen und eine Standortbestimmung vorzunehmen. In der künftigen Arbeit steht die Nutzung der Ressourcen des Bewerbers im Vordergrund, um mit ihm gemeinsam die geeignete und damit nachhaltige Eingliederungsstrategie zu erarbeiten.

Der PAP ermittelt die Stärken/Ressourcen des Bewerbers sowie familiäre, gesundheitliche und weitere Ressourcen und erkennt günstige Rahmenbedingungen. Dabei stellt er auch Problemlagen fest und identifiziert ungünstige Rahmenbedingungen und Defizite.

Ausgehend von den festgestellten Ressourcen zeigt der PAP dem Bewerber die Chancen am Markt auf und entwickelt eine geeignete Strategie. Je nach individueller Ausgangslage vereinbart er mit dem Bewerber geeignete Maßnahmen zum Abbau bzw. zur Bewältigung von Defiziten (fachlich, sozial, gesundheitlich, familiär), soweit dies zur Integration sinnvoll und erforderlich ist. Dabei steht ihm künftig ein erweitertes Maßnahmenportfolio zur Verfügung, welches auch die Stärkung der Persönlichkeit und der Gesundheit umfasst. Die Beratungs- und Förderstrategie ist des Weiteren darauf ausgerichtet, das Selbstbewusstsein und die Selbstsicherheit des Bewerbers zu fördern (Empowerment).

Neben der ausführlichen Beratung zu Fördermöglichkeiten und zur Eingliederungsstrategie wird der PAP künftig gezielt darauf hinwirken, dass der Bewerber sein Auftreten gegenüber den Arbeitgebern verbessert. Der PAP hilft anders als bisher aktiv bei der Suche nach Maßnahmen beim Arbeitgeber (betriebliche Trainingsmaßnahme).

Wie bisher werden alle Teilziele/Ziele in einer Eingliederungsvereinbarung verbindlich geregelt, sie werden nachgehalten und fortgeschrieben.



Aufgaben/Angebote des Persönlichen Ansprechpartners

Bewerberorientierte Vermittlung durch den Persönlichen Ansprechpartner

Der Vermittlungsprozess wird im kommunalen Jobcenter völlig neu gestaltet. Nachdem die Vermittlung bisher fast ausschließlich stellenorientiert erfolgte, soll die Arbeitsvermittlung künftig überwiegend bewerberorientiert erfolgen. Dieser Ansatz wird sowohl vom Persönlichen Ansprechpartner als auch vom Personalservicebüro (siehe Abschnitt B 5) verfolgt.

Die bewerberorientierte Vermittlung durch den PAP baut auf unterschiedlichen Strategien auf, die je nach individuellen Voraussetzungen des Bewerbers einzeln oder auch parallel zum Einsatz kommen werden (Anlage 15).

Bisherige und fortgeführte Aktivitäten:

- Der PAP fordert den Bewerber zu Eigenbemühungen auf (eigene Suche nach passenden Angeboten, selbstständige Bewerbung).
- Es werden im Team Informationsveranstaltungen mit Arbeitgebern organisiert (z. B. bei größeren Bedarfen wie in Call-Centern oder bei Personaldienstleistern), der PAP knüpft dabei den direkten Kontakt zwischen Arbeitgeber und Bewerber, interessierte Bewerber können dabei gezielt durch Qualifizierungsmaßnahmen zur Behebung berufspraktischer Defizite gefördert werden.

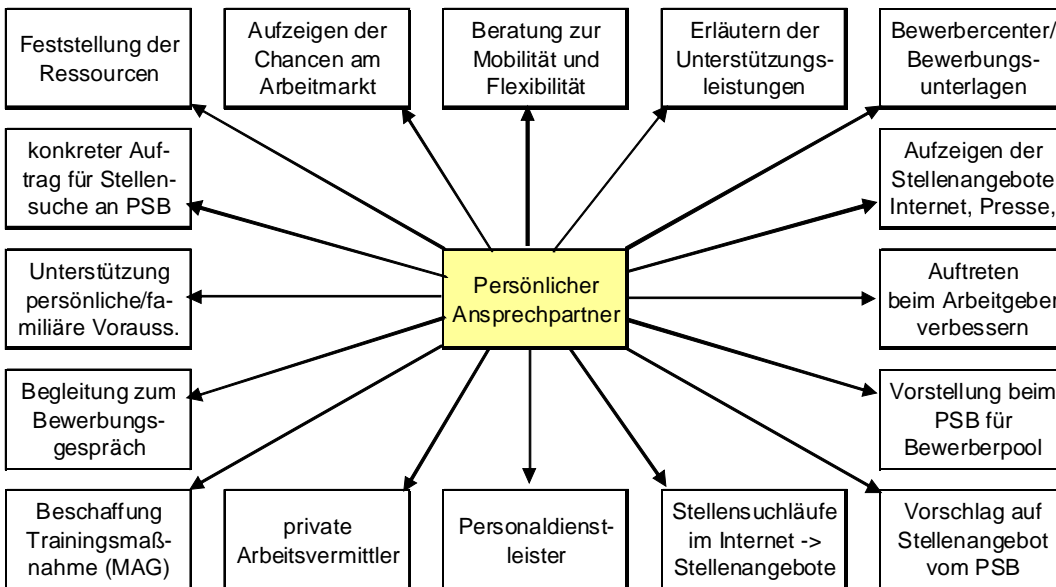
Neue Aktivitäten:

- Der PAP sucht künftig regelmäßig unter Einbeziehung aller Medien nach Stellenangeboten, die individuell geeignet erscheinen, und unterbreitet die Angebote dem Bewerber.
- Soweit es sinnvoll erscheint und mit dem Bewerber abgestimmt ist, nimmt der PAP Kontakt zu Arbeitgebern auf (telefonisch, persönlich) und vereinbart ein Vorstellungsgespräch, eine Maßnahme beim Arbeitgeber (betriebliche Trainingsmaßnahme) und/oder stellt eine Förderung in Aussicht in Abhängigkeit von den persönlichen Voraussetzungen des Bewerbers.
- Soweit notwendig begleitet der PAP den Bewerber zum Arbeitgeber zum Vorstellungsgespräch, er hilft dabei, den Erstkontakt herzustellen und die „Hürde Bewerbungsgespräch“ zu meistern.
- Der PAP erhält vom Arbeitgeberservice (Personalservicebüro) künftig Stellenangebote und schlägt geeignete Bewerber zur Bewerbung vor.
- Für marktnahe Bewerber erfolgt der Kontakt direkt mit dem Personalservicebüro. Nachdem sich der Bewerber dort persönlich vorgestellt hat, wird er im Bewerberpool aufgenommen, um bei entsprechenden Angeboten unverzüglich vermittelt zu werden.
- Der PAP knüpft den Kontakt für marktnahe Bewerber direkt mit dem Personalservicebüro. Der Bewerber stellt sich dort vor, so dass das Personalservicebüro diesen Bewerber direkt bei einem entsprechenden Angebot dem Arbeitgeber vorstellen kann (Bewerberpool).

Voraussetzung für den Erfolg ist, dass der PAP die Eingliederungsstrategie unter Beachtung der persönlichen Rahmenbedingungen (Gesundheit, Familie, Mobilität) umfassend betreibt und sich nicht auf ein einzelnes Berufsbild konzentriert (Querdenken). So kann ein Kunde, der in seinem kaufmännischen Beruf derzeit keine Arbeit findet, aber auf Geringfügigkeitsbasis als Servicekraft in der Gastronomie arbeitet, durchaus in Vollbeschäftigung in die Gastronomie vermittelt werden. Ein Kunde, der als gewünschten Arbeitsplatz Hausmeister angibt, kann auch durchaus als Produktionshelfer oder Lagerhelfer vermittelt werden, wenn die Umstände zumutbar sind.

Organisatorische Voraussetzung für den Erfolg ist, dass der PAP über ein ausreichendes Zeitfenster und eine störungsfreie Atmosphäre für die Beratungsgespräche verfügt (abgesichert durch terminierte Beratung und Telefonservice).

Die Vermittlungsaktivitäten des PAP werden ergänzt durch die Arbeit des Personalservicebüros (siehe Abschnitt B 5).



Aufgaben des PAP im Rahmen der bewerberorientierten Vermittlung

Maßnahmeplanung und Maßnahmeprüfung

Die Planung von Eingliederungsmaßnahmen erfolgt im Team Interner Service auf der Grundlage des jährlich erstellten Arbeitsmarktprogramms. Die Vergabevorschriften sind dabei zu beachten. Sofern ausschreibungspflichtige Maßnahmen eingekauft werden sollen, werden die Maßnahmebeschreibungen im KJC NVP erarbeitet. Für die Vergabe bedient sich das KJC NVP des Vergabeausschusses des LK NVP. Die Vergabe erfolgt sowohl nach Kriterien der Qualität als auch der Wirtschaftlichkeit.

Das KJC NVP erwartet eine hohe Qualität aller durchgeführten Maßnahmen und wird diese konsequent prüfen. Folgende Beispiele sollen die Prüfungsaktivitäten verdeutlichen:

- FbW-Maßnahmen (Förderung der beruflichen Weiterbildung) werden durch das KJC im Hinblick auf die Gewährleistung einer erfolgreichen Maßnahmedurchführung geprüft. Grundlage für die Prüfung ist ausschließlich die von der Bildungseinrichtung im Hinblick auf die Durchführungsqualität der jeweiligen Maßnahme zu erfüllenden Qualitätskriterien, die in den §§ 84, 85 SGB III sowie in den §§ 8 und 9 der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung – AZWV normiert sind. Hierzu gehören im Wesentlichen:
 - die Angemessenheit der Teilnahmebedingungen (Informationen an die Teilnehmer, Aufnahmekriterien, Vertragliche Regelungen)
 - auf eine erfolgreiche Maßnahmeteilnahme hinwirkende Lehrgangsorganisation (Gruppengröße, Anwesenheitskontrolle, Lehrinhalte, Lern- und Arbeitsmittel Lernerfolgskontrolle), fachliche und pädagogische Eignung des Lehrpersonals
 - räumliche, personelle und technische Ausstattung, die die Umsetzung der Lehrinhalte gewährleisten
 - die Erfolgskontrolle der Maßnahme (Teilnehmerbefragung, Unterstützung der Eingliederung der Teilnehmer)

- Maßnahmen nach § 46 SGB III i. V. m. § 16 SGB II werden geprüft hinsichtlich der Einhaltung der im Vergabeverfahren zu Grunde liegenden Kriterien und Inhalte.
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16 d SGB II werden entsprechend den zugrunde liegenden Unterlagen des Anerkennungs- bzw. Ergänzungsbescheides geprüft. Dazu gehören insbesondere die Einhaltung der genehmigten Arbeiten entsprechend der Stellenbeschreibung, Einhaltung der Maßnahmeorte, regelmäßige und ordnungsgemäße Auszahlung der Aufwandsentschädigung, Prüfung von Hinweisen auf eine mögliche Beeinträchtigung der Wirtschaft.

Die Prüfungen werden umfassend dokumentiert und das Ergebnis dem Träger zur Verfügung gestellt. Ein regelmäßiges Auswertungsgespräch mit dem Träger dient der Transparenz und der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Sofern Verstöße festgestellt werden, wird das KJC einen entsprechenden Bescheid erstellen, der die Mängel darstellt und eine Nachbesserungsfrist festsetzt. Bei groben Verstößen sind aber auch je nach Sach- und Rechtslage eine Vertragsstrafe oder die sofortige Beendigung einer Maßnahme möglich.

Alle Prüfergebnisse fließen in das Controlling ein und werden im Rahmen der Zweckmäßigkeit- und Wirksamkeitsbetrachtungen für weitere Planungen einbezogen (siehe Abschnitt B 3).

Aufbau und Ablauf des Fallmanagements

Das Fallmanagement wird auch künftig gesondert vorgehalten. Die Fallmanager (FM) betreuen Bewerber, deren multiple Vermittlungshemmnisse zunächst bearbeitet werden müssen, bevor eine Integration überhaupt in Frage kommt. FM verfügen über eine Zusatzqualifikation und sind auch durch einen Betreuungsschlüssel von 1:75 besser in die Lage versetzt, den Bewerbern intensive Beratung und Hilfe anzubieten. Sie arbeiten mit allen verfügbaren Eingliederungsinstrumenten, die auch den PAPs zur Verfügung stehen und fungieren darüber hinaus und dabei als Case-Manager im Netzwerk der Partner mit deren Hilfsangeboten.

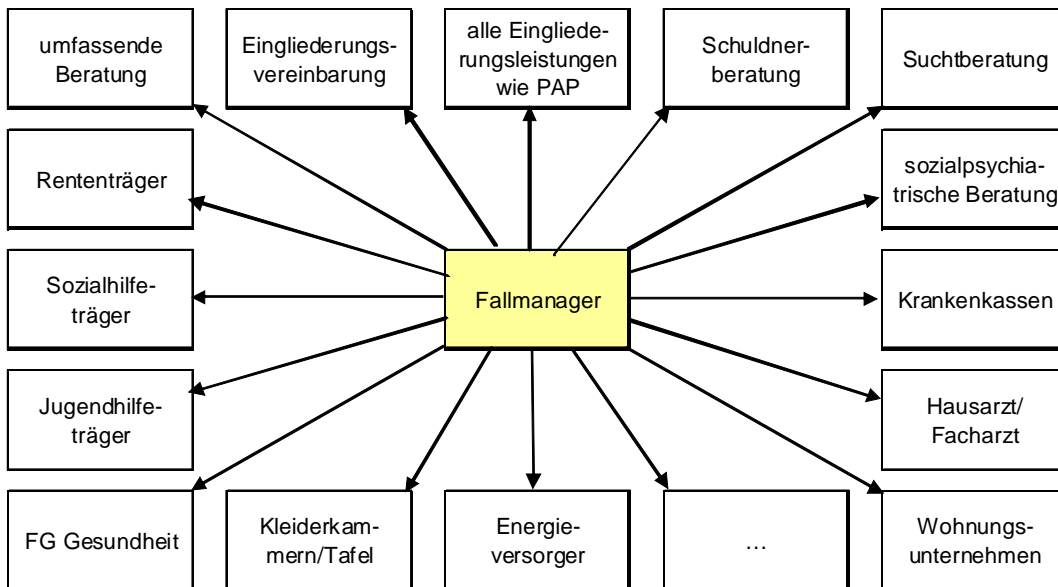
Insgesamt acht Fallmanager sind heute gleichmäßig den Teams Markt & Integration zugeordnet (durchschnittlich 1 FM für 8 PAPs). Neben der Betreuung ihrer Fallmanagement-Bewerber beraten sie die PAPs des Teams in schwierigen Fallgestaltungen, fördern den fachlichen Austausch untereinander und können den PAPs Angebote und Netzwerkpartner benennen.

Für die Übergabe von Bewerbern aus der Betreuung des PAP in die Betreuung des Fallmanagers bestehen Standards, die auch künftig Anwendung finden. So ist z. B. Voraussetzung für die Übergabe eines Bewerbers in das Fallmanagement das Einverständnis des Bewerbers. In einem gemeinsamen Gespräch zwischen PAP, Bewerber und FM zur Übergabe in die FM-Betreuung werden die Gründe und Ziele benannt und das Verfahren erläutert. Sofern ein Arbeitsbündnis zwischen Bewerber und FM hergestellt ist, obliegt die Gesamtverantwortung dem FM. Soweit der Bewerber nach Abbau der Vermittlungshemmnisse wieder an den PAP übergeben werden kann, soll er grundsätzlich dem gleichen PAP, von dem er vorher betreut wurde, übergeben werden, um an bereits bestehende Vertrauensverhältnisse anzuknüpfen. Auch dieser Prozess wird vom Bewerber aktiv mit gestaltet.

Das Fallmanagement soll weitgehend unverändert fortgeführt werden, jedoch sind folgende Änderungen vorgesehen:

- das zur Verfügung stehende Maßnahmeportfolio wird deutlich erweitert (siehe Abschnitt B 1)

- das Netzwerk der Partner wird durch die Einbindung in die Struktur des Landkreises Nordvorpommern breiter, effektiver und verbindlicher
- die Zugangsvoraussetzungen und Kriterien für die Betreuung im Fallmanagement werden neu festgelegt.



Aufgaben/Angebote des Fallmanagers

Aufbau und Ablauf des Leistungsbereiches

Die rechtzeitige und rechtmäßige Erbringung der passiven Leistungen ist ein Schwerpunkt der Arbeit einer Grundsicherungsstelle. Sie ist für die Bürger, die auf die Leistungen angewiesen sind, von zentraler Bedeutung.

Der Leistungsbereich wird organisatorisch im Wesentlichen unverändert fortgeführt (Anlage 16). Jeweils ein Sachbearbeiter ist für sechs bis acht Fachassistenten zuständig. Der Sachbearbeiter leitet die Fachassistenten an, ist für schwierige Vorgänge und komplexe Sachverhalte zuständig sowie für die Auszahlungsanordnung von Leistungen (4-Augen-Prinzip). Jeder Bedarfsgemeinschaft ist ein Fachassistent zugeordnet.

Neu sind:

- die Einführung des Antragservice räumlich und ablauforganisatorisch im Rahmen der Erstberatung (Neukundenprozess)
- die Umsetzung der spezialisierten Bearbeitung von Leistungsangelegenheiten selbstständiger Bürger und ihrer Bedarfsgemeinschaften an den Standorten Grimmen und Stralsund (besteht bisher nur in Ribnitz-Damgarten).

Für die Bearbeitung von Erstanträgen und Folgeanträgen bestehen bereits hohe Standards und enge Bearbeitungsfristen. Die derzeit erreichte Frist zur Bearbeitung von Erstanträgen nach Vorliegen aller erforderlichen Unterlagen von durchschnittlich sechs Tagen soll mindestens weiter gehalten werden. Auch die terminierten Vorsprachen sollen weiter geführt werden. Dabei wird auch künftig sichergestellt, dass Sofortanliegen (Anlage 17) ohne Termin umgehend geklärt werden.

Ein wesentliches Anliegen des Landkreises Nordvorpommern ist es, die Bescheide künftig deutlich übersichtlicher und verständlicher zu gestalten. Des Weiteren soll mit der neuen Software die Fehlerhäufigkeit deutlich verringert werden.

Die neue Bearbeitungssoftware soll deutlich bedienerfreundlicher ausgestattet und rechtlich sicher gestaltet sein, um die Zufriedenheit der Bürger zu erhöhen sowie Widersprüche und Verfahrenskosten zu vermeiden. Des Weiteren soll die Bearbeitungssoftware mehr Plausibilitätsprüfungen enthalten. So können bestimmte Felder vorbelegt sein. Z.B. wenn Kinder in der Bedarfsgemeinschaft leben, muss das Programm sicherstellen, dass das Kindergeld als Einnahme nicht übersehen werden kann (Plausibilitätsprüfung „wirklich kein Kindergeld?“). Dies sichert weniger Fehler in der Bearbeitung und damit eine höhere Bürgerfreundlichkeit und eine effektivere Arbeit.

Zur Verbesserung der Zufriedenheit der Bürger sollen jedoch künftig noch mehr Beratungsangebote unterbreitet werden. Die Bürger sollen das Angebot erhalten, sich ihren Bescheid persönlich von ihrem zuständigen Fachassistenten erläutern zu lassen. Dies soll als Regelangebot, vor allem bei Erstantragstellern, sofort bei Antragsabgabe implementiert werden.

Rückforderungen werden über die Kreiskasse überwacht. Mahnverfahren und Vollstreckung werden ausschließlich durch den LK NVP im Rahmen einer Dienstleistung bzw. durch das KJC NVP selbst erbracht.

Ein weiteres Anliegen des Landkreises Nordvorpommern ist es, mit der kommunalen Verantwortung auch den Postlauf zu verbessern. Der Postausgang nach der Erstellung des Bescheides verzögert sich bisher bei zentralem Druck um drei bis fünf Werktage. Dies verursacht häufig Verzögerung bei den Bürgern, weil sich das Eintreffen dringend erwarteter Schreiben und Bescheide verzögert. Es führt außerdem zu Rechtsunsicherheit hinsichtlich des Datums der Bekanntgabe des Bescheides, weil die Zugangsfiktion (§ 37 SGB X: Ein schriftlicher Verwaltungsakt, der im Inland durch die Post übermittelt wird, gilt am dritten Tag nach der Aufgabe zur Post als bekannt gegeben.) nicht mehr greift. Auch das KJC NVP wird künftig aus Effektivitätsgründen einen zentralen Druck organisieren. Jedoch werden die Schreiben im Regelfall am gleichen Tag gedruckt und zum Versand aufgegeben.

Aufbau und Ablauf der Widerspruchsbearbeitung

Die Widerspruchsbearbeitung erfolgt im KJC NVP wie bisher zentral an einem Standort in der SGG-Stelle. Die SGG-Stelle ist unmittelbar dem Geschäftsführer des KJC NVP unterstellt. Dies sichert kurze Entscheidungswege in Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung und eine Unabhängigkeit von allen anderen Bereichen. Des Weiteren berät der Teamleiter den Geschäftsführer in rechtlichen Angelegenheiten (z. B. bei Vertragsgestaltung).

Der Ablauf der Widerspruchsbearbeitung in der ARGE ist effektiv gestaltet (Anlage 18). Eine zügige Widerspruchsbearbeitung ist und wird auch künftig somit sichergestellt. Ziel ist es, die Bearbeitungsdauer von unter drei Monaten in mindestens 90 % der Fälle sicherzustellen. Dieser Wert wird derzeit noch nicht erreicht, kann aber durch ein Minimieren der Widersprüche an sich erreicht werden. Die Reduzierung der Widerspruchszahlen ist unter anderem durch eine klare und verständliche Bescheidgestaltung zu erreichen.

Im Focus steht außerdem wie bisher die Zahl der vermeidbaren Stattgaben (wegen fehlerhafter Rechtsanwendung bzw. unzureichender Sachverhaltsaufklärung) gering zu halten. Hier bestehen bereits Standards, die sicherstellen, dass derartige Fehler durch den Teamleiter des Ausgangsteams (Team, welches den angefochtenen Bescheid erstellt hat) im Einzelfall oder im Team ausgewertet werden.

Eine wichtige Aufgabe ist heute schon die fachliche Beratung der Geschäftsführung und der Teams im Sinne einer lernenden Organisation.

Derzeit werden Dienstweisungen und Arbeitshilfen von der BA zur Verfügung gestellt. Diese stehen dem KJC nicht mehr zur Verfügung. Solange keine übergreifenden Strukturen z. B. beim Deutschen Landkreistag vorhanden sind, kommt der SGG-Stelle eine zentrale Bedeutung bei der Beobachtung der Rechtsprechung und bei der Auswertung der Hinweise des BMAS zu. Sie wird insofern als Dienstleister Grundsatzangelegenheiten für das gesamte KJC NVP fungieren und sichert somit wesentliche Grundlagen für die Fachaufsicht und Qualitätssicherung.

An die SGG-Stelle ist die OwiG-Stelle angegliedert. Der OwiG-Stelle werden alle Vorgänge von den Teams zugeleitet mit

- Verdacht auf Ordnungswidrigkeit
- Verdacht auf Straftat
- Verdacht auf Verstoß gegen das Gesetz zur Bekämpfung von Schwarzarbeit.

Die OwiG-Stelle bearbeitet die Ordnungswidrigkeiten selbst und leitet nach Vorprüfung die anderen Vorgänge an die Staatsanwaltschaft bzw. das Hauptzollamt weiter.

Aufbau und Ablauf der Klageverfahren

Die Klageverfahren werden ebenfalls in der SGG-Stelle bearbeitet. Hier werden alle Verfahren vor den Gerichten im Zusammenhang mit dem SGB II bearbeitet (Anlage 19).

- Sozialgerichte alle Instanzen
- Amtsgericht (Strafverfahren, Schadenersatzverfahren)
- Familiengericht (Unterhalt)

Der Ablauf der Klagebearbeitung soll nicht verändert werden, jedoch werden künftig die Sachbearbeiter, die den angefochtenen Widerspruchsbescheid erlassen haben, zur Aufarbeitung der Akte und zur Erstellung eines Übersichtsblattes einbezogen. Ein zusätzlicher Mitarbeiter soll die Klagen bearbeiten, so dass die Rückstände (derzeit fast 600 unerledigte Klageverfahren) schneller aufgearbeitet werden können. Außerdem soll die Bearbeitung künftig effektiver gestaltet werden. Stellungnahmen sind auf das notwendige Maß zu begrenzen. Sofern kein neuer Sachvortrag möglich ist, ist die Klage entscheidungsreif und weitere Stellungnahmen sind vermeidbar. Ziel ist es, dass die Kapazitäten der Kammern des Sozialgerichtes nicht durch schleppende Zuarbeit aus dem KJC vergeudet werden.

Anträge auf einstweiligen Rechtsschutz werden im verkürzten Verfahren in enger Abstimmung mit dem Ausgangsteam bearbeitet. Die Einhaltung von Bearbeitungsfristen hat wie bisher hohe Priorität.

5.2 Kundenreaktionsmanagement, Eingangszone, telefonische Erreichbarkeit/Servicecenter

Kundenreaktionsmanagement

Kundenreaktionen haben auch beim LK NVP einen hohen Stellenwert und werden unverzüglich bearbeitet. Der LK NVP hat dafür das System NOFIM (Feedback- und Incident-Management) eingerichtet.

Im KJC NVP ist ein Kundenreaktionsmanagement eingerichtet, welches mit NOFIM verknüpft wird. Die Bürger erhalten nach Möglichkeit noch am gleichen Tage (bei persönlicher Vorsprache) oder (wenn gewünscht) in möglichst kurzer Zeit einen Termin zur Vorsprache beim nächst höheren Vorgesetzten. Schriftliche Anliegen werden zeitnah, möglichst innerhalb

von zehn Arbeitstagen, bearbeitet. Je nach Anliegen und individuellem Einzelfall erfolgt die Klärung durch ein Telefonat, ein Beratungsgespräch oder eine schriftliche Antwort (Anlage 20).

Die Kundenreaktionen werden registriert und die Ergebnisse ausgewertet. Bei berechtigten oder teilweise berechtigten Kritiken wird festgestellt, ob grundsätzlicher Handlungsbedarf besteht oder ob es sich um ein Versehen/Verschulden in einem Einzelfall handelt. Das KJC NVP als lernende Organisation nutzt diese Hinweise als wichtige Details im Rahmen der Qualitätssicherung.

Positive Kundenreaktionen (Lob für einen Mitarbeiter) werden dem Mitarbeiter direkt und seinem Teamleiter zur Information weitergeleitet.

Veränderungs- bzw. Verbesserungsvorschläge werden geprüft und dem Einreicher das Ergebnis mitgeteilt.

Anzeigen - auch anonymer Art - werden immer und unverzüglich geprüft.

Derzeit werden Kundenbefragungen von der BA bei Erstantragstellern vorgenommen und Befragungen bei Arbeitgebern. Dies erfolgt nach einem festen Befragungsschema.

Da auch das KJC NVP großen Wert auf Bürger- und Arbeitgeberzufriedenheit legt, werden auch künftig Befragungen durchgeführt. Der Landkreis Nordvorpommern wird beim Deutschen Landkreistag anregen, dass für alle KJC ein einheitliches Befragungsschema verwendet wird.

Eingangszone

Das KJC NVP ist an Werktagen täglich geöffnet und bietet umfangreiche Öffnungszeiten an, die beibehalten werden (siehe Abschnitt A 1). In jeder Dienststelle wird auch künftig eine Eingangszone vorgehalten, die zu den Öffnungszeiten des KJC NVP durchgehend besetzt ist. Die Eingangszone fungiert als Empfang für die Bürger und dient der Entlastung der nachfolgenden Einheiten.

Die Mitarbeiter der Eingangszone kennen alle Abläufe innerhalb des KJC NVP und können den Bürgern umfangreiche Auskünfte und Hilfestellungen anbieten. Künftig soll noch mehr Augenmerk auf die Serviceorientierung der Mitarbeiter und auf entsprechende Kommunikationsschulungen gelegt werden.

Die Aufgaben der Eingangszone sind in der Anlage 21 ausführlich dargestellt. Dazu gehören z. B.:

- Empfang der Bürger, Klärung bzw. Vorklärung des Anliegens
- Kundensteuerung (Einbuchung), jeder Bürger meldet sich bei persönlicher Vorsprache im Hause zunächst beim Empfang an
- Annahme von persönlich eingereichten Veränderungsmitteilungen, die keiner weiteren Vorsprache bedürfen, ggf. mit Bestätigung des Eingangs an den Bürger
- Terminvergabe zur Vorsprache beim PAP oder beim Fachassistenten Leistung
- bei Anliegen, die einer sofortigen Klärung bedürfen (Sofortanliegen), telefonische Abstimmung mit dem zuständigen Mitarbeiter zur unverzüglichen Vorsprache.

Sofortanliegen sind Anliegen des Bürgers, die einer sofortigen Klärung bedürfen. Dazu gehören absolute Mittellosigkeit, erforderliche Fahrkarte zu einem kurzfristigen Vorstellungsgespräch, Unterstützung bei einer kurzfristigen Arbeitsaufnahme usw. Diese Anliegen können täglich ohne Termin geklärt werden. Es ist durch organisatorische Regelungen im Hause geklärt und abgesichert, dass diese Anliegen unverzüglich entschieden werden.

Neu wird künftig die Einbindung der Eingangszone in den Neukundenprozess geregelt (siehe Abschnitt B 5) Auf die Eingangszone kommt die Aufgabe zu, Erstantragstellern sofort das Verfahren des Neukundenprozesses zu erläutern und sie unverzüglich zur Erstberatung und qualifizierten Antragsausgabe zu geleiten.

Neu wird ebenfalls künftig die Einbindung in den Telefonservice organisiert (siehe Abschnitt B 5). Soweit das Anrufvolumen durch den Telefonservice nicht bewältigt werden kann, werden die Eingangszonen (diejenigen Mitarbeiter, die gerade nicht am Tresen mit Kundenanliegen befasst sind), in die telefonische Anliegensklärung einbezogen. Auf diese Weise wird eine hohe Erreichbarkeit auch zu sog. Stoßzeiten sichergestellt.

Die Gebäude sind auch künftig gut ausgeschildert, die Wartezonen sind hell, interessant und ansprechend gestaltet. Die Mitarbeiter der Eingangszonen achten auf eine freundliche Atmosphäre sowie auf aktuelle Informationsangebote von Arbeitgebern, Bildungsträgern usw.

Telefonische Erreichbarkeit

Die ARGE NVP hat bisher mit neun weiteren ARGEn in einem Service-Center-Verbund zusammen gearbeitet. Die heutigen Standards für das Service-Center sind nicht bürgerfreundlich genug. Zwar ist zwischenzeitlich eine Erreichbarkeit von etwa 75 % sichergestellt, jedoch sind Ticketbearbeitungszeiten von 48 Stunden bzw. zwei Arbeitstagen in vielen Fällen für den Bürger nicht zufriedenstellend. Sofortanliegen sind nicht definiert und regionalspezifische Auskünfte können nur in sehr geringem Umfang erteilt werden.

Grundsätzlich soll auch im KJC NVP ein Telefonservice eingerichtet werden, um eine störungsfreie Beratungsatmosphäre und gleichzeitig effektive Arbeit sicherzustellen. Jedoch werden die Vorteile des Service-Centers genutzt und gleichzeitig steht die Erhöhung der Bürgerfreundlichkeit absolut im Mittelpunkt, so dass hier Regelungen geschaffen werden, um auch die Zufriedenheit der Bürger mit einem Telefon-Service zu erhöhen.

Die Erreichbarkeit und die Möglichkeiten der telefonischen Anliegensklärung werden sich im KJC NVP deshalb gegenüber dem heutigen Stand deutlich verbessern. (siehe Abschnitt A 1)

Der Telefonservice ist bereits heute Ansprechpartner für

- Versand von Antragsformularen
- Erläuterung von Bescheiden
- Auskünfte über Bearbeitungsstände
- Erklärung von Rechtsgrundlagen für Leistungen
- Annahme/Weiterleitung von Veränderungsmitteilungen
- Vergabe von Terminen für die Leistungsmitarbeiter und persönlichen Ansprechpartner/Fallmanager
- Weiterleiten von Anliegen der Bürger, die nicht direkt geklärt werden können.

Der Telefonservice wird künftig darüber hinaus regionalspezifische Informationen und Auskünfte geben zu:

- Angemessenheit von Wohnungsangeboten
- Arbeitsabläufen im KJC (wo, wann, wie erreiche ich den Familienlotsen?)
- Projekte, die im KJC vorgehalten werden (50plus, Bürgerarbeit, Werkakademie)
- Informationen über den Zugang zu flankierenden Leistungen

- Informationen über die Angebote der Anlaufstelle für Alleinerziehende
- Informationen über die Angebote des Familienlotsen
- Informationen über die Bildungs-Chipkarte für Kinder und Möglichkeiten der Inanspruchnahme.

Außer einer Erreichbarkeit von mindestens 75 % werden künftig auch telefonische Sofortanliegen von Bürgern sofort - spätestens aber innerhalb der nächsten drei Arbeitsstunden des gleichen Arbeitstages - mit dem Bürger besprochen und nach Möglichkeit geklärt sein. Dazu gehören Anliegen wie z. B. absolute Mittellosigkeit, Fahrkarte zu einem kurzfristigen Vorstellungsgespräch, Unterstützung bei einer umgehenden Arbeitsaufnahme usw. Andere Anliegen werden innerhalb von 24 Stunden geklärt und durch Rückruf mit dem Bürger besprochen.

Des Weiteren werden Anliegen definiert, die eine umgehende Weiterleitung an den jeweiligen Vorgesetzten erfordern.

Der Telefonservice wird im KJC NVP direkt an ein Team angegliedert. Da erfahrungsgemäß überwiegend leistungsrechtliche Anliegen zu klären sind, erfolgt die Anbindung an ein Leistungsteam. Ein Sachbearbeiter und sieben speziell geschulte Service-Berater stehen zur Verfügung. Es werden organisatorische Vorkehrungen getroffen, dass zu den Hauptanrufzeiten (Stoßzeiten, in denen besonders viele Bürger das KJC NVP telefonisch erreichen wollen) mehr Mitarbeiter zur Verfügung stehen als zu den anrufarmen Dienstzeiten.

Sofern das Anrufvolumen durch den Telefonservice nicht bewältigt werden kann, werden die Eingangszonen (diejenigen Mitarbeiter, die gerade nicht am Tresen mit Kundenanliegen befasst sind), in die telefonische Anliegensklärung einbezogen. Auf diese Weise wird eine hohe Erreichbarkeit auch zu den Stoßzeiten sichergestellt.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass das Bürgerbüro des Landkreises NVP in den Telefonservice eingebunden wird. Das Bürgerbüro ergänzt somit das Standardangebot des KJC NVP für mehr Bürgerfreundlichkeit.

5.3 Gestaltung des Übergangs vom SGB III zum SGB II

Grundsätze

Der Zugang in das SGB II kann z. B. auf folgende Weise erfolgen:

- nach einer schulischen/überbetrieblichen Ausbildung (keine Versicherung in der Arbeitslosenversicherung)
- nach einem Studium
- als Mitglied einer Bedarfsgemeinschaft (z. B. als Partner oder als 15 bis unter 25 jähriger Jugendlicher)
- als sozialversicherungspflichtig beschäftigter Erwerbstätiger, weil das Einkommen für den Lebensunterhalt der Bedarfsgemeinschaft nicht ausreicht
- als Arbeitsloser mit Leistungsbezug Alg I nach SGB III, weil das Alg I zum Lebensunterhalt nicht ausreicht (sog. Aufstocker)
- als selbstständig Erwerbstätiger, weil das Einkommen für den Lebensunterhalt der Bedarfsgemeinschaft nicht ausreicht
- als ehemals Selbstständiger, wenn keine Ansprüche auf Alg-I mehr geltend gemacht werden können.

Jeden Monat stellen 15 bis 20 Bürger nach Erschöpfung des Alg-I-Anspruch einen Antrag auf Leistungen nach dem SGB II. Darüber hinaus stellen jeden Monat etwa 50 bis 55 Bürger einen Antrag auf aufstockende Leistungen zum Alg I, weil das Alg I nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Zwischen 250 und 450 Bürger beziehen Alg II aufstockend zum Alg I.

Der Übergang vom SGB III zum SGB II muss demnach für diejenigen Personen bürgerfreundlich gestaltet werden, die bereits während des Alg-I-Bezuges nach dem SGB III aufstockende Leistungen benötigen und für diejenigen Bürger, deren Alg-I-Bezugsdauer demnächst endet ohne dass die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Aussicht steht.

Übergang

Leistungsbezug

Für die betroffenen Bürger sind rechtzeitige Informationen unerlässlich. Nur wenn der Antrag auf Leistungen nach dem SGB II rechtzeitig gestellt wird, können die Rahmenbedingungen (vorrangige Leistungen, Vermögenseinsatz) frühzeitig besprochen und die notwendigen Antragsunterlagen beigebracht werden. Erfahrungsgemäß benötigen die Bürger als Erstantragsteller eine geraume Zeit, um alle erforderlichen Unterlagen zu beschaffen. Rechtzeitiges Agieren sichert somit nahtlose Leistungen.

Derzeit hat die ARGE der Agentur für Arbeit Informationsmaterial über die Schwerpunkte beim Zugang zu den Leistungen nach dem SGB II zur Weitergabe an die Bürger zur Verfügung gestellt.

Das KJC NVP wird die rechtzeitige Bereitstellung von Informationen und die Schnittstellen beim Übergang mit der Agentur für Arbeit vereinbaren.

Regelungspunkte werden sein:

- Bereitstellung von Informationsmaterial des KJC zu Standorten, Öffnungszeiten, Ansprechpartnern, Telefon-Nummern, grober Ablauf und Bekanntgabe der Adresse der Homepage für weiterführende Informationen – gestaltet als Flyer zum „Mitnehmen“
- Durchführung gemeinsamer Informationsveranstaltungen für Empfänger von Alg I, deren Leistungsbezug demnächst (z. B. innerhalb der nächsten drei Monate) auslaufen wird.

Dem Bürger wird damit die Möglichkeit geboten, sich rechtzeitig an das KJC zu wenden und im Rahmen der Erstberatung und der qualifizierten Antragsausgabe als Neukunde (siehe Abschnitt B 5) alle weiterführenden Informationen zu erlangen. Er ist in die Lage versetzt, sich rechtzeitig und umfassend zu informieren und sich auf die veränderten Bedingungen einzustellen.

Eingliederungsstrategie

Da Agentur und ARGE mit der gleichen Beratungs- und Vermittlungssoftware (VerBIS) arbeiten, stehen heute alle Kundendaten, die für die Eingliederungsstrategie wichtig sein können, sofort den Mitarbeitern der ARGE zur Verfügung.

Es ist einerseits effektiv, die neue Eingliederungsstrategie des KJC NVP auf der bisherigen Strategie der Agentur für Arbeit aufzubauen. Andererseits kann es sehr wertvoll und wirksam sein, den Blickwinkel völlig neu auf den Bürger und seine Ressourcen zu richten. Zu beachten ist dabei, dass die Agentur für Arbeit ihren Focus auf den einzelnen Arbeitslosen richtet, nicht auf seine familiären Verhältnisse usw.

Es ist des Weiteren davon auszugehen, dass die bisher von der Agentur für Arbeit erhobenen Daten zur Eingliederung aus Datenschutzgründen nicht an das KJC NVP übergeben werden dürfen, wenn kein Parallelbezug beider Leistungen vorliegt. Deshalb soll die o. g. Vereinbarung mit der Agentur für Arbeit zu den Schnittstellen eine Regelung enthalten zur Weitergabe von Daten im Rahmen der Eingliederungsstrategie, soweit der Bewerber dem zugestimmt hat.

Parallelbezug

Soweit Bürger neben dem Alg I auch Alg II beziehen, sehen das SGB II in § 18a und das SGB III in § 9a SGB III eine enge Zusammenarbeit beider Behörden unanhängig von deren Trägerschaft vor.

Sie haben sich unverzüglich, die für die Wahrnehmung der jeweiligen Aufgaben erforderlichen Tatsachen, mitzuteilen. Dazu gehören sowohl die vorgesehenen und erbrachten Leistungen zur Eingliederung in Arbeit als auch der Wegfall der Hilfebedürftigkeit bei diesen Bürger.

In der o. g. Schnittstellenregelung werden deshalb auch Inhalt, Art und Adressat der Datenübergabe nach § 18a SGB II und § 9a SGB III näher vereinbart.

5.4 Betreuungsschlüssel

Grundsatz

In § 44c Abs. 4 SGB II ist für die gemeinsamen Einrichtungen geregelt, dass die Trägerversammlung im Regelfall folgende Anteilsverhältnisse zwischen eingesetztem Personal und Hilfebedürftigen zu berücksichtigen hat:

1. U 25 1 zu 75
2. Ü 25 1 zu 150

Dieser Betreuungsschlüssel lässt offen, welche Führungskräfte und welche Querschnittsaufgaben einzurechnen sind und welches Anteilsverhältnis im Leistungsbereich als Regelfall zugrunde zu legen ist. Unklar ist außerdem, ob grundsätzlich alle Leistungsbezieher der jeweiligen Altersgruppe einzubeziehen sind.

Für zugelassene kommunale Träger wurde keine derartige Empfehlung in das SGB II aufgenommen.

Betreuungsschlüssel U25 und Ü25

Gerade in den Teams Markt & Integration ist ein enger Betreuungsschlüssel ein maßgeblicher Erfolgsfaktor für die Arbeit. In verschiedenen Untersuchungen, z. B. vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und im Rahmen der Evaluation der sog. Experimentierklausel wurde nachgewiesen, dass ein günstiger Betreuungsschlüssel tatsächlich die Integration von Arbeitslosen, auch von Langzeitarbeitslosen, in Beschäftigung positiv beeinflussen kann.

Vom Betreuungsschlüssel hängt potenziell ab,

- wie viel Zeit sich ein Persönlicher Ansprechpartner für die Betreuung nehmen kann
- wie häufig er Beratungsgespräche führen kann und
- damit auch, wie umfassend verschiedene Themen im Beratungsgespräch behandelt werden können.

Der Betreuungsschlüssel konnte in der ARGE Nordvorpommern durch eine sinkende Anzahl von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bei gleichbleibender Anzahl von persönlichen An-

sprechpartnern verbessert werden. So wurde das Kontaktdichtekonzept (Mindestmaß für die Häufigkeit der Kontakte für jede Kundengruppe) ständig auf ein höheres Niveau angehoben.

Der Betreuungsschlüssel wird derzeit durch die BA (in Abstimmung mit dem BMAS) nach einem besonderen Verfahren berechnet. Danach werden nicht alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen einbezogen. Jedoch werden beim Personal Mitarbeiter mit Querschnitts- und Serviceaufgaben einbezogen.

Der Landkreis Nordvorpommern wird als kommunaler Träger darauf Wert legen, dass eine ausreichende Anzahl von Mitarbeitern zur Verfügung steht, um eine intensive Beratung und Kontaktdichte zu sichern. Das bedeutet, dass die im Gesetz empfohlenen Betreuungsschlüssel mindestens eingehalten werden.

Betreuungsschlüssel Leistung

Der erforderliche Betreuungsschlüssel ist im Leistungsbereich maßgeblich durch die Komplexität des Leistungsrechts beeinflusst. Des Weiteren ist eine hohe Dynamik, wie sie gerade in Nordvorpommern mit der saisonalen Beschäftigungsentwicklung besteht, für einen hohen Aufwand verantwortlich. Viele Zugänge und viele Abgänge verursachen einen deutlich höheren Aufwand als ein relativ gleichbleibender Bestand. Andererseits sind die Bedienerfreundlichkeit und die Performance der Software sehr entscheidend für den Arbeitsaufwand und die -effektivität. Derzeit 103 Umgehungslösungen mit bis zu jeweils rund zehn Einzelschritten sowie Performance-Probleme in der Anwendung belasten die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und die Effektivität enorm.

Trotz sinkender Zahl der Bedarfsgemeinschaften war bisher keine Arbeitserleichterung feststellbar, denn steigender Arbeitsaufwand (z. B. bei Aufhebungs- und Erstattungsbescheiden durch das Individualisierungsprinzip) und neue Aufgaben (z. B. zusätzliches Schulgeld) sowie stetig steigende Anforderungen in der Qualität der Aufgabenerledigung glichen den Rückgang der Zahl der BG sofort wieder aus.

Es wird davon ausgegangen, dass die künftige Software für erhebliche Erleichterungen in der Bedienung und Performance und damit für eine entsprechende Zeiteinsparung sorgen wird.

Im KJC NVP wird zunächst nur mit einer geringen Reduktion der Stellen im Leistungsbereich zu Gunsten anderer Bereiche (Telefon-Service, Interner Service) geplant. Wenn Erfahrungen mit der neuen Software vorliegen und nach Umstellung auf die neue Software das normale Tagesgeschäft läuft, wird der Bedarf konkret ermittelt und angepasst. Dabei wird berücksichtigt, dass eine sehr hohe Belastung der Mitarbeiter auf Dauer zu hohen Fehlerquoten führt, welche im Ergebnis durch Fachaufsicht und Widerspruchsbearbeitung zu korrigieren sind.

5.5 Arbeitgeberservice

Ist-Beschreibung

Die ARGE NVP betreibt derzeit mit den Agenturen für Arbeit jeweils einen gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAGS). Dieser ist bei der Agentur für Arbeit angesiedelt und wird nach deren Vorgaben und Zielen gesteuert und geleitet.

Aus den Erfahrungen seit 2005 hat der LK NVP die Erkenntnis gewonnen, dass für den Bewerberkreis SGB II besondere Vermittlungsansätze erforderlich sind. Dies betrifft vor allem eine Neuausrichtung der Vermittlung auf Bewerberorientierung statt der bislang praktizierten Stellenorientierung, die erfahrungsgemäß dazu führt, dass zu wenig Stellen eingeworben werden, die für SGB-II-Leistungsbezieher geeignet sind und dass vergleichsweise wenige SGB-II-Leistungsbezieher dem Arbeitgeber als Bewerber vorgeschlagen werden. Das elektronische

Matching erweist sich als zu grobmaschig. Eine persönliche Kenntnis des Bewerbers durch den Vermittler ist unabdingbar, um ihn erfolgreich integrieren zu können.

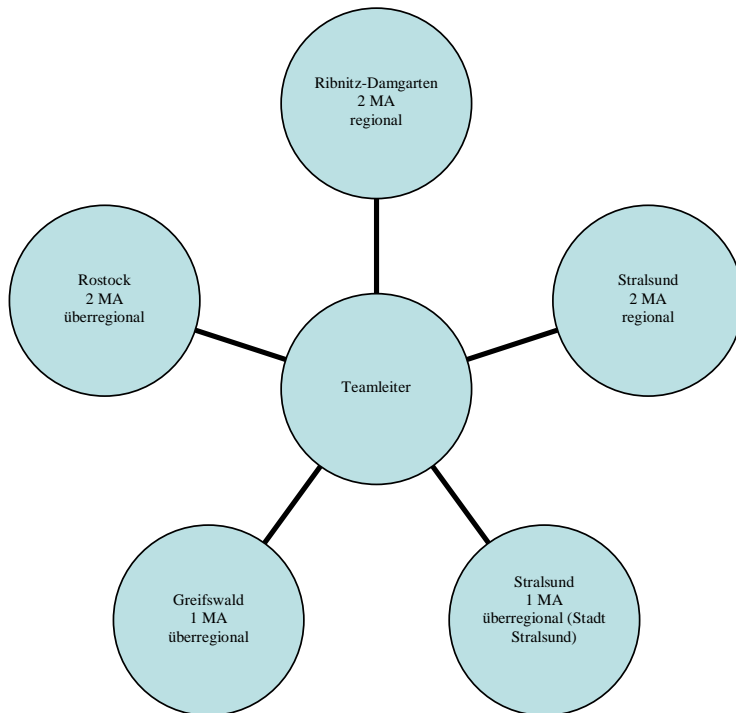
Hier wird das KJC NVP mit einer neuen Strategie die Chancen der Bewerber auf eine Integration erhöhen.

Das künftige Personalservicebüro (PSB)

Das KJC NVP wird selbstverständlich einen eigenen Arbeitgeberservice errichten. Dieser wird als Personalservicebüro (PSB) gestaltet. Maßgabe für die Umsetzung sind folgende Schwerpunkte

- Die SGB-II-Bewerber sind überwiegend marktferner als SGB-III-Kunden. Es müssen Stellen eingeworben werden, die für sie geeignet sind.
- Die Vermittlung soll überwiegend bewerberorientiert erfolgen, um die Ressourcen der Bewerber besser anbieten zu können (kein ausschließlich EDV-gestützter Matchingprozess).
- Es ist eine enge Verknüpfung mit der heimischen Wirtschaft herzustellen. Eine enge Anbindung an die Wirtschaftsförderung und ihr bestehendes Netzwerk ist somit unabdingbar.
- Ausbildungsstellen sind ebenfalls einzuwerben.
- Eine Abwanderung soll vermieden werden, um den demografischen Wandel nicht weiter zu beschleunigen. Das bedeutet, dass der Tagespendelbereich bei der Vermittlung absolute Priorität besitzt.
- Die Anzahl der Beschäftigten nach Wohnortprinzip (Beschäftigte mit Wohnort NVP, egal wo sie beschäftigt sind) hat stärker zugenommen als die Anzahl der Beschäftigten nach Arbeitsortprinzip (Beschäftigung in NVP, egal wo die Beschäftigten wohnen). Das Pendlersaldo ist also seit 2006 deutlich angestiegen. Innerhalb des Landkreises NVP stehen nicht genügend Arbeitsplätze zur Verfügung, so dass die Regionen in unmittelbarer Nachbarschaft mit positivem Pendlersaldo direkt in die Strategie einzubeziehen sind.

Das KJC NVP wird ein Personalservicebüro einrichten. Ein Team wird aufgebaut, welches an mehreren Standorten arbeitet. Dabei wird berücksichtigt, dass sowohl innerhalb des Landkreises NVP auch in den benachbarten Städten Stralsund, Rostock und Greifswald Büros errichtet werden.



Die Markt- und Bedarfsanalyse, welche die Firma Rambøll Management in Rahmen des Projektes 50plus für den Landkreis Nordvorpommern erstellt hat, umfasst eine Befragung von 280 Unternehmen zu ihren bisherigen Kontakten mit dem gAGS/zur ARGE/dem Projekt 50plus. Es wurde deutlich, dass von den befragten Unternehmen bisher etwa 43 % noch keinen Kontakt hatten. Nur 47 % der befragten Unternehmen melden dem gAGS offene Stellen. Befragt nach dem Rekrutierungsverhalten gaben jedoch 58 % der Unternehmen an, ihr Personal innerhalb des Landkreises NVP zu suchen.

Auch die Erfahrung anderer Kommunen bestätigt, dass gerade kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) nicht zur Zielgruppe des gAGS gehören und deshalb nicht kontaktiert werden. Gerade hier bietet sich aber die Chance, einen Markt für die eigenen Aktivitäten zu erschließen.

Viele KMU verfügen über keinen eigenen Bereich, der Personalentwicklung betreiben kann. Gleichzeitig sehen sie sich vor großen Problemen, weil dringend benötigte Arbeitskräfte nicht verfügbar sind und weil Ausbildungssuchende nicht geeignet erscheinen.

Die Philosophie lautet deshalb:

Das Personalservicebüro ist die „ausgelagerte“ Personalabteilung eines Unternehmens

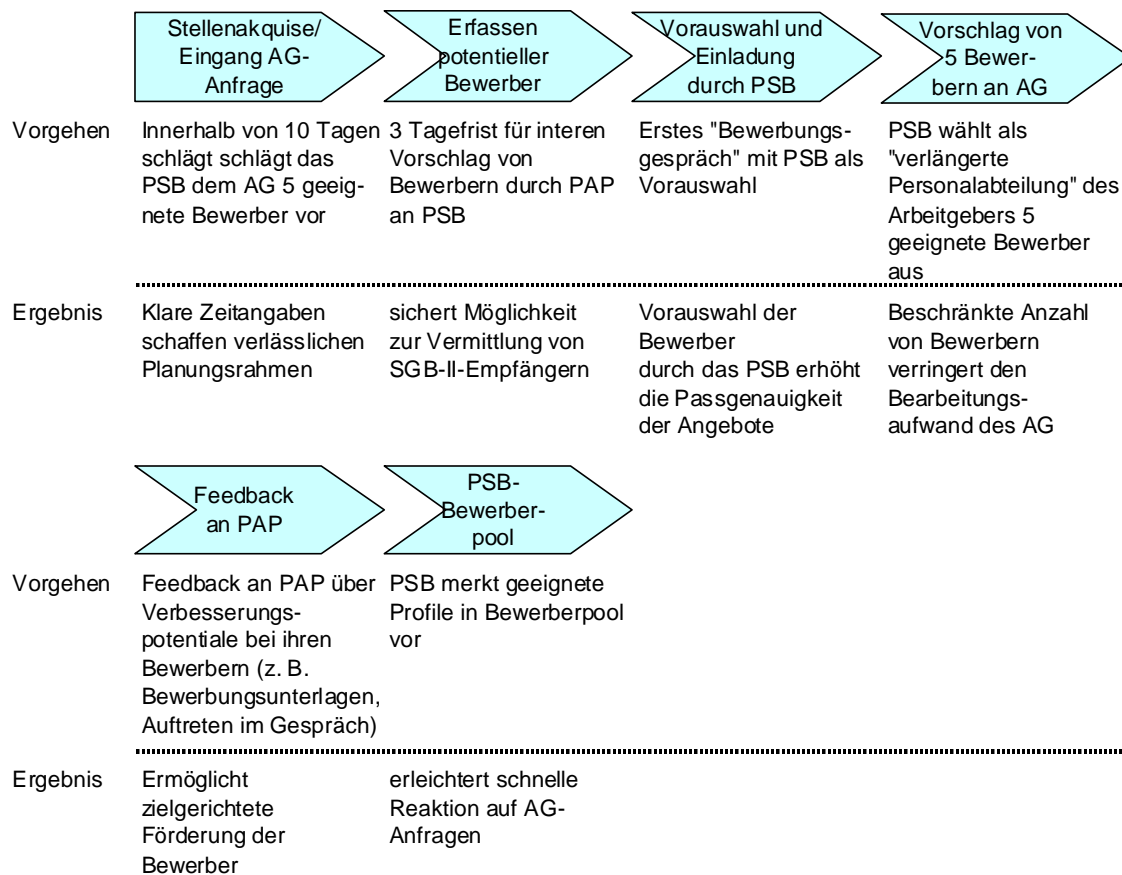
Folgende Ansatzpunkte stehen im Vordergrund:

- Beratung des Unternehmens zur Qualifizierung und Entwicklung von bereits beschäftigten Mitarbeitern, Aufzeigen von Fördermöglichkeiten dazu und Herstellung der Kontakte
- Beratung zur Entlastung von Fachkräften von einfachen wiederkehrenden Aufgaben

- Frei werdende Stellen/Aufgaben zur Besetzung akquirieren, es werden auch geringfügige Stellen aufgenommen
- Beratung zur Erweiterung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse
- Vorgespräche mit intern vorgeschlagenen Bewerbern als Vorauswahl
- Vorschlag der potentiell geeigneten Bewerber an Unternehmen
- Nachhaltung beim Unternehmen

Der Prozess der bewerberorientierten Vermittlung ist unter Punkt B-5.1 näher beschrieben. Ein Schaubild, in dem auch die Schnittstelle zwischen PAP und PSB dargestellt wird, befindet sich in der Anlage 15.

Der Prozess innerhalb des Personalservicebüros wird wie folgt gestaltet:



Für eine erfolgreiche Arbeit sind hohe Qualitätsstandards Voraussetzung. Dazu gehören z. B.

- Dauer von der Stellenakquise bis zur erfolgreichen Besetzung
- Passgenauigkeit der vorgeschlagenen Bewerber
- die Nachhaltigkeit der Stellenbesetzung
- die Zufriedenheit des Arbeitgebers.

Diese Kennziffern werden zukünftig regelmäßig erhoben und nachgehalten.

Absoluten Vorrang hat die Zufriedenheit des Arbeitgebers mit dem Service des PSB. Dies trifft auf den AGS der AA ebenso zu. Beide Institutionen haben ein Interesse daran, dass ihre jeweiligen Bewerber auf dem Arbeitsmarkt integriert werden können.

Sofern eine Stelle nicht besetzt werden kann, soll deshalb zunächst der AA die Möglichkeit eröffnet werden, Bewerbervorschläge zu unterbreiten. Der Landkreis Nordvorpommern geht davon aus, dass auch die AA ihrerseits mit dem KJC NVP zusammenarbeiten wird.

Ist die Besetzung über die AA ebenfalls nicht möglich, wird die Stelle in Abstimmung mit dem Arbeitgeber öffentlich ausgeschrieben.

Auch die Wirtschaftsförderung wird zunehmend mit der Herausforderung konfrontiert, trotz demografischen Wandels geeignete Fachkräfte anbieten zu können. Andererseits werden bei weiter anhaltender Abwanderung viele weiche Standortfaktoren immer weniger zu halten sein, was wiederum der Attraktivität als Wirtschaftsstandort abträglich ist. Es liegt also im Interesse der Wirtschaftsförderung sowie des PSB, eng miteinander zusammenzuarbeiten.

Es werden deshalb feste Regularien geschaffen, wie die Zusammenarbeit ergebnisorientiert gestaltet wird. Das sichert gleichzeitig, dass der PSB Partner des vorhandenen Netzwerkes wird und von den bestehenden Netzwerkstrukturen profitiert. Das PSB arbeitet also mit der Wirtschaftsförderung, mit Kammern und Verbänden und mit Unternehmerstammtischen zusammen, um sich über die regionale Entwicklung rechtzeitig zu informieren und die gewonnenen Erkenntnisse für die eigenen Aufgaben zu nutzen. Gleichzeitig profitiert das Netzwerk von dem neuen Partner PSB, weil auf kurzem Wege umfangreiche Informationen über das vorhandene Arbeitskräftepotenzial zur Verfügung gestellt werden können.

Die Ausbildungsstellenvermittlung

Im Rahmen der Personalberatung ist es selbstverständlich auch Aufgabe des PSB, Ausbildungsstellen einzuwerben. Hier sollen auch für benachteiligte Jugendliche Ausbildungsplätze eingeworben werden.

Durch die Umkehrung des Verhältnisses von Ausbildungssuchenden zu Ausbildungsangeboten muss die Berufsausbildung außerhalb von Einrichtungen verzichtbar sein. Jedem Jugendlichen muss die Chance auf eine betriebliche Ausbildung eröffnet werden. Der PSB ist für die Ausbildungsbewerber des KJC NVP hier ein maßgeblicher Partner.

Das PSB hat dabei folgende wesentliche Aufgaben:

- Beratung zu Möglichkeiten der Gewinnung von Auszubildenden
- Vermittlung von Kontakten zu Schulen bzw. Netzwerkpartnern für Schülerpraktika
- Vorgespräche mit intern vorgeschlagenen Bewerbern als Vorauswahl
- Vorschlag der potenziell geeigneten Bewerber an Unternehmen
- Beratung zur Förderung von Auszubildenden z. B. durch ausbildungsbegleitende Hilfen oder durch ein Coaching
- PSB ist Ansprechpartner für das Unternehmen, sofern Probleme während der Ausbildung deutlich werden (bevor der Jugendliche die Ausbildung abbricht).

Der erfolgreiche Abschluss einer betrieblichen Ausbildung in der Region bildet eine maßgebliche Grundlage dafür, dass die Jugendlichen in der Region verankert bleiben und sich eine Perspektive aufbauen können.

Veröffentlichung von Stellenangeboten

Soweit akquirierte Stellen

- nicht direkt aus dem eigenen Bewerberkreis besetzt werden können und
- auch durch die ansässigen Agenturen für Arbeit bzw. benachbarte Grundsicherungsstellen nicht besetzt werden können (Absprachen im Rahmen einer Vereinbarung zur Zusammenarbeit)
- und der Arbeitgeber einverstanden ist

sollen die Stellen auf der Homepage des KJC NVP veröffentlicht werden und sind somit jedermann zugänglich.

Das KJC NVP wird sich dabei voraussichtlich des privaten Anbieters Jobcenter Consulting Deutschland Ltd. bedienen (siehe Abschnitt C). Dieser Anbieter bietet mit dem Jobnetzwerk ein Portal, in welchem das KJC NVP seine eigenen Stellen veröffentlichen kann, in dem aber auch bundesweit und über Deutschland hinaus Stellen gesucht, Bewerberprofile anonym veröffentlicht und Bewerbungen direkt erfolgen können. Es handelt sich um das mit großer Wahrscheinlichkeit größte Jobportal in Deutschland.

Ziel ist es, dem Arbeitgeber jegliche Möglichkeit zu eröffnen, geeignete Bewerber zu vermitteln und dem Bewerber jegliche Möglichkeit zu eröffnen, geeignete Arbeitsangebote zu finden.

5.6 Controlling, Statistik

Controlling

Die ARGE NVP hat bereits heute ein umfangreiches internes Controllingsystem aufgebaut. Überwiegend monatlich werden wichtige Daten erhoben und in einem umfassenden internen Bericht dargestellt. Soweit Daten teamweise auslesbar sind, werden sie entsprechend dargestellt und sowohl in der Dienstberatung der Führungskräfte als auch in den Besprechungen der Teams ausgewertet. Die Verantwortung für die Bereitstellung der Daten trägt der Controller.

Überregional wurden Daten von der BA ausgewertet und im Benchmark mit den Daten der anderen ARGEn desselben Vergleichstyps gegenübergestellt.

Auch im KJC NVP wird künftig ein umfassendes Controlling durch einen Controller fortgeführt, da es ein unverzichtbares Instrument für die Steuerung und bei der Zielerreichung darstellt.

Wichtige Themenschwerpunkte bilden dabei

- Finanzen (z. B. Mitteleinsatz und Wirksamkeit, Mittelabfluss)
- Maßnahmen (z. B. Eintritte und Erfolge)
- Zielerreichung (z. B. Anzahl Integrationen, Ausgaben passive Leistungen Bund/Kommune, Aktivierung langzeitarbeitsloser Bürger)
- Erfüllung eigener Qualitäts- bzw. Mindeststandards (z. B. Bearbeitungsdauer, Kontaktdichte, gültige Eingliederungsvereinbarungen)
- Datenqualität (z. B. Vollständigkeit der Bewerberdatensätze, korrekter Status).

Die Möglichkeit der weitreichenden Erhebung von Controllingdaten wird ein wichtiger Punkt im Pflichtenheft für die Ausschreibung der Bearbeitungssoftware darstellen.

Die Erfüllung der Voraussetzungen nach § 48a SGB II in Verbindung mit der Verordnung zur Festlegung der Kennzahlen nach § 48a des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch zum Vergleich der Grundsicherungsträger untereinander ist selbstverständlich.

Da auch die Zielvereinbarungen künftig einheitlich nach § 48b SGB II abgeschlossen werden, sind die Kennzahlenerhebungen nach § 48a SGB II Voraussetzung, dass die Zielerreichung überhaupt gemessen und verglichen werden kann.

Statistik

Derzeit erhebt die BA die Daten aus den Fachverfahren, so dass die ARGE NVP keine besonderen Veranlassungen zu treffen hat, um die Daten zu liefern. Das Augenmerk liegt innerhalb der ARGE derzeit darauf, dass die Daten korrekt eingegeben werden, so dass sie auslesbar sind.

Das KJC NVP hat künftig die Verpflichtung, die Statistikdaten an die BA zu liefern. Auf der Grundlage des § 51b SGB II in Verbindung mit der Verordnung zur Erhebung der Daten nach § 51b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch wird das KJC NVP die Daten termingerecht und in hoher Qualität liefern.

Die Möglichkeit der Lieferung der Statistikdaten und die Belieferung der Schnittstelle XSozial ist unabdingbare Voraussetzung bei der Beschaffung der Bearbeitungssoftware.

Das KJC NVP wird darüber hinaus einen monatlichen Arbeitsmarktbericht auf seiner Homepage veröffentlichen.

5.7 Finanzkonzept

Das Finanzkonzept des KJC NVP umfasst für den laufenden Betrieb alle Einnahmen und Ausgaben zu den Verwaltungskosten.

Die Eingliederungsleistungen wurden im Abschnitt B.4 ausführlich dargelegt. Die passiven Leistungen werden direkt aus dem Bundeshaushalt und dem Kreishaushalt gezahlt und werden deshalb hier nicht gesondert dargestellt.

Verwaltungskostenbudget (VKB)

Das als Anlage 22 beigefügte Finanzkonzept wurde erstellt auf der Grundlage der für 2011 geplanten zur Verfügung stehenden Einnahmen und zu tätigen Ausgaben des Jobcenters NVP. Alle derzeitigen Ausgabepositionen der ARGE wurden künftig auch im KJC NVP als Ausgabeposition erfasst.

Soweit Änderungen auftraten, ist in der Anlage 22 erläutert, woraus diese Änderungen im KJC NVP resultieren bzw. an welcher Stelle des Finanzplanes sich Ausgaben wiederfinden z.B.:

- Position 1. Bundesmittel für Verwaltungskosten
Die Einnahme wurde um den Betrag der Overheadkosten erhöht, die derzeit gleich vom Bund einbehalten werden.
- Position 29. Forderungseinzug
Der DL Forderungseinzug der BA ist im Plan 2011 mit 156.000 € Ausgaben angesetzt. Im KJC NVP ist vorgesehen, den Außendienst direkt im KJC NVP abzuwickeln und den Innendienst der Vollstreckung (wie Mahnung, Kontopfändung u. Ä.) als Dienstleistung beim LK einzukaufen. Entsprechend wurden als DL- Kosten nur 90.000 € in Ansatz gebracht, da die Personalkosten des KJC getrennt aufgeführt sind.
- Position 48. Servicecenter
Diese Ausgabeposition wurde auf 0 gesetzt, da das KJC NVP sich nicht mehr am Servicecenter beteiligen wird, sondern ein eigenes, um regionalspezifische Anliegenklärungen ergänzten Servicebereich aufzubauen.

Bei der Finanzplanung 2012 wurde nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt. Hierbei wurde, insbesondere auch auf das Erfahrungswissen des derzeitigen Finanz- und Controllingbereiches der ARGE, zurückgegriffen. Ausgabepositionen, die unter den neuen Gegebenheiten noch nicht kalkuliert sind, wurden erst mal in gleicher Höhe übernommen, wenn nicht schon höhere Kosten abschätzbar waren. Z. B.:

- Pos 65 Gerichtskosten konnten noch nicht kalkuliert werden, da Daten und Fakten fehlen, deshalb in bisheriger Höhe übernommen
- Pos. 18 und 20 ärztl. Dienstleistungen wurden weiter mit 100.000 € angesetzt, da lediglich Vorgespräche mit Kliniken und niedergelassenen Ärzten erfolgte
- Pos. 61, 62, 64 Aus- und Fortbildung/Reisekosten/DR wurden erhöht, da mehr Personal im Plan eingestellt wurde
- Ausgabepositionen, die der derzeitigen Systematik nicht klar zuzuordnen waren, wurden ergänzt und als zusätzliche Ausgabepositionen dargestellt, z. B.:
- Pos. 44 zentraler Druck
die bisherige DL der BA konnte nicht genau identifiziert werden
- Pos.45 Plattform Jobnetzwerk
war bisher nicht Bestandteil der Finanzplanung.

Eingliederungstitel (EGT)

Der finanzielle Rahmen des EGT wird vom Bund vorgegeben und ist im KJC NVP identisch mit der Summe, die der EGT in der gemeinsamen Einrichtung ausmachen würde. In beiden Organisationsstrukturen besteht jedoch die Möglichkeit Umschichtungen aus dem EGT in das VKB und umgekehrt vorzunehmen. Die vorläufige Planung 2011 in der gemeinsamen Einrichtung sieht eine Umschichtung EGT IN VKB von ca. 500.000 € vor. Die beigefügte Finanzplanung 2012 für das KJC zeigt einen kleinen Überschuss im VKB, so dass keine Umschichtung erfolgen müsste. Sicher sind es derzeit nur Planzahlen, die sich noch ändern können, aber die dargestellte Tendenz wird dadurch nicht beeinflusst.

Die Verwendung des EGT wurde bereits unter B 4. abgehandelt, so dass hier auf weitere Ausführungen verzichtet wird.

C. Konzept für eine Überregionale Arbeitsvermittlung (§3 Abs 3 KtEfV)

Vorbemerkung

Ein Handlungsschwerpunkt des Landkreises Nordvorpommern besteht darin, das negative Wanderungssaldo zu stoppen. Folglich wird der Schwerpunkt auf die regionale Vermittlung und auf die Vermittlung in die Nachbarregionen im Tagespendelbereich ausgerichtet sein.

Überregionale Arbeitsaufnahme kann bedeuten:

- Wohnung in Nordvorpommern, Arbeit in Nachbarregion (tägliches Pendeln)
- Wohnung in Nordvorpommern, aber wochenweises Ausliegen (Montagearbeiten, Zweitwohnung)
- Wegzug aus Nordvorpommern, Arbeitsaufnahme außerhalb des Tagespendelbereiches (innerhalb oder außerhalb M-V)
- Arbeitsaufnahme außerhalb der Bundesrepublik Deutschlands.

Dem LK NVP liegen keine Zahlen vor, wie viele Bürger durch die ARGE bisher in Regionen außerhalb des Tagespendelbereiches vermittelt wurden. Auch für die bisherige Vermittlung

ins Ausland liegen keine validen Werte vor, jedoch ist hier bekannt, dass es sich eher um Einzelfälle handelt.

Das KJC NVP betrachtet jegliche Vermittlung über die Grenzen des Landkreises NVP hinaus als überregionale Vermittlung und wird diese durch eine Vielzahl von Faktoren und Aktivitäten sicherstellen.

Personalservicebüro des KJC NVP

Das Personalservicebüro wird in größerem Umfang beratende Funktionen für die AG wahrnehmen (siehe Abschnitt B 5) und außer im LK NVP selbst auch Büros in

- Rostock
- Stralsund und
- Greifswald

einrichten. Somit ist die Stellenakquisition direkt an den Standorten gesichert, die am häufigsten durch Pendler aus Nordvorpommern aufgesucht werden. Diese Städtereionen verfügen über ein positives Pendlersaldo, es pendeln also mehr Beschäftigte zur Arbeit ein als aus.

Durch die direkte Zugehörigkeit/Unterstellung zum KJC NVP und die Vernetzung mit den Dienststellen des KJC in Ribnitz-Damgarten, Grimmen und Stralsund wird eine unmittelbare bewerberorientierte Vermittlung der ALG II Empfänger in die Nachbarregionen gesichert.

Stellenportal des kommunalen Jobcenters - Jobnetzwerk

Das KJC NVP wird sich des privaten Anbieters Jobcenter Consulting Deutschland Ltd. bedienen, um über das Jobnetzwerk Jobangebote auch überregional anbieten zu können. Das Jobnetzwerk bietet ein Portal, in welchem das KJC NVP seine eigenen Stellen veröffentlichen kann, in dem aber auch bundesweit und über Deutschland hinaus Stellen gesucht und Bewerbungen direkt erfolgen können.

Das Jobnetzwerk ist ein bundesweites Netzwerk für Personal, Arbeit und Bildung. Derzeit sind dort 2.528.032 [Angebote per Jobagent](#) (davon über 800.000 täglich aktualisierten Stellenanzeigen in Deutschland) und 1.621.067 [Bewerberprofile](#) registriert. Die Plattform ist mit 347 Portalen vernetzt. Täglich werden alle wichtigen Online-Stellenbörsen, sehr viele Tageszeitungen und hunderrtausende Firmenhomepages ausgewertet. Es handelt sich um die größte matchingfähige Stellendatenbank in Deutschland, die seit vielen Jahren bei Optionskommunen und bei vielen Bildungsträgern deutschlandweit im Einsatz ist.

Über dieses Jobnetzwerk ist die unmittelbare Suche im gesamten Bundesgebiet sowie in vielen Ländern innerhalb und außerhalb der EU möglich. Darüber hinaus bietet das Jobnetzwerk interessierten Bewerbern die Möglichkeit, ihr Bewerberprofil anonym zu veröffentlichen, wobei gleichzeitig sehr hoher Wert auf die Einhaltung des Datenschutzes gelegt wird (das Pflichtenheft wurde mit dem Datenschutzbeauftragten abgestimmt).

Für spezielle Zielgruppen und Programme, z. B. **50plus**, **Reha** oder **U25**, können spezifische Portale mit der Jobnetzwerktechnologie ausgestattet werden und ermöglichen damit ein sehr zielgerichtetes "Bewerbermarketing".

Das Jobnetzwerk wird in den kommunalen Internetauftritt des KJC NVP eingebunden, womit die Bewerberdatenbank der vermittelbaren SGB II -Bewerber von der hohen Bekanntheit und Reichweite der kommunalen Webseite profitiert.

Für die Arbeitsvermittlung von Menschen mit Migrationshintergrund sowie die Bedienung internationaler Arbeitgeber, z. B. an einer Ansiedlung vor Ort interessierter Unternehmen aus dem Ausland, ist das Jobnetzwerk aktuell in zehn Sprachen verfügbar.

Die Bewerber des KJC NVP erhalten Zugangsdaten und können sich sehr einfach über die Homepage des KJC NVP in das Jobnetzwerk einloggen, dort deutschlandweit und in vielen weiteren Ländern nach Stellenangeboten suchen. Sie können ihre eigenen Daten verwalten und ihre Bewerberprofile anonym veröffentlichen, so dass auch interessierte Arbeitgeber über das KJC NVP den Kontakt zum Bewerber aufnehmen können.

Das Jobnetzwerk ist bedienerfreundlich gestaltet und kann von jedem PC mit Internetzugang aus besucht werden.

Personaldienstleister

Die Zeitarbeitsunternehmen (Personaldienstleister) sind immer häufiger für langzeitarbeitslose Menschen das Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt. Mit einigen großen seriösen Personaldienstleistern hat sich bereits eine gute Zusammenarbeit entwickelt. Diese Unternehmen agieren sowohl im näheren Umfeld als auch landes- und/oder bundesweit. Durch die Einschaltung dieser Unternehmen ist eine überregionale Vermittlung künftig ebenso möglich wie heute schon.

Private Arbeitsvermittler

Die Einschaltung von privaten Arbeitsvermittlern über Vermittlungsgutscheine hat sich in der ARGE NVP ebenfalls bewährt (ca. 80 bis 120 Vermittlungsgutscheine wurden jährlich eingelöst) und wird im KJC NVP fortgeführt. Diese vermitteln Arbeitnehmer sowohl in Nordvorpommern als auch in Nachbarregionen und überregional. Sie sind häufig auf bestimmte Berufsgruppen oder Branchen spezialisiert und haben in großräumigen Einzugsgebieten einen festen Kundenkreis.

Nutzung von Jobportalen im Internet

Die Vermittlung soll, wie unter B-5 beschrieben, vorwiegend bewerberorientiert erfolgen. Das bedeutet, dass sowohl der Bewerber selbst als auch sein Persönlicher Ansprechpartner die im Internet verfügbaren Stellenportale nutzen, um geeignete Stellen zu suchen und Arbeitgeber zu kontaktieren. Neben dem oben beschriebenen Jobnetzwerk stellen zahlreiche Anbieter ihre Stellenangebote öffentlich vor und jede interessierte Person kann sich bewerben. Zu diesen Stellenportalen gehören z. B.:

- www.monster.de
- www.jobs.de
- www.jobscout24.de
- <http://jobs.meinestadt.de/>
- www.jobrapido.de
- <http://jobboerse.arbeitsagentur.de>

Die entsprechenden Stellenportale werden auf der Homepage des KJC NVP übersichtlich aufbereitet und verlinkt, so dass jederzeit für die Bewerber eine Übersichtlichkeit sichergestellt ist. Die Bewerber erhalten auch die Möglichkeit, Stellenangebote an entsprechend eingerichteten Arbeitsplätzen in den Räumlichkeiten des KJC NVP zu suchen, auszudrucken und ggf. umgehend telefonischen Kontakt zum Stellenanbieter aufzunehmen.

Vermittlung in das Ausland

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit bietet vor allem Informations-, Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen für Arbeitnehmer und Ar-

beitgeber. Sie arbeitet mit allen Agenturen für Arbeit und allen Grundsicherungsstellen zusammen. Die Auslandsvermittlung der ZAV führt regelmäßig Veranstaltungen zum Thema Arbeiten im Ausland durch. Auf den Jobbörsen präsentieren sich Arbeitgeber mit ihren Stellenangeboten. Hier bietet sich die Gelegenheit zu direkten Kontakten und persönlichen Vorstellungsgesprächen. Informationsveranstaltungen, die die ZAV im gesamten Bundesgebiet durchführt, geben einen ersten Einblick in die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Ausland. Es ist geplant, die konkrete Zusammenarbeit und die Schnittstellen zwischen beiden Institutionen durch eine Vereinbarung zu regeln.

Auch das Baltic-Training-Center Rostock (btc) als Mitglied der Deutsch-Dänischen Handelskammer, Deutsch-Norwegischen Außenhandelskammer, Deutsch-Schwedischen Handelskammer und Industrie- und Handelskammer Rostock sucht den engen Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern im In- und Ausland, um die Bedarfe und Anforderungen des aktuellen Arbeitsmarktes abzustimmen und die entsprechenden Bildungskonzepte inhaltlich daran auszurichten. Diese Basisarbeit garantiert den Kursteilnehmern nach Absolvieren eines Kurses den Erhalt des Arbeitsplatzes zu sichern oder neue berufliche Perspektiven ergreifen zu können.

Zahlreiche weitere Jobbörsen bieten ebenfalls Arbeitsplätze im Ausland an. Die Persönlichen Ansprechpartner werden interessierten Bewerbern je nach individuellen Voraussetzungen und Wünschen entsprechende Kontakte vermitteln.

Durch die Nutzung des unter C-2.2 beschriebenen Jobnetzwerks stehen für die internationale Arbeitsvermittlung umfangreiche Stellenanzeigen zur Verfügung, u. a. in den Niederlanden, Belgien, Frankreich, Großbritannien, Österreich und der Schweiz.

Agentur mv4you

Überregionale Vermittlung bedeutet im Umkehrschluss aber auch, interessierten Bewerbern außerhalb von Nordvorpommern, vornehmlich außerhalb des Landes Mecklenburg-Vorpommern, die Arbeitsaufnahme und damit den Zuzug nach Nordvorpommern zu ermöglichen. Da das negative Wanderungssaldo gestoppt werden soll, ist es gleichermaßen wichtig, Menschen im erwerbsfähigen Alter Perspektiven in Nordvorpommern aufzuzeigen. Deshalb sollen, vor allem durch eine Zusammenarbeit mit dem Landesprojekt Agentur **mv4you**, Menschen für einen Zuzug interessiert werden.

1 Vernetzung

Die Vernetzung erfolgt einerseits personell durch Einbindung der Arbeitsvermittlung in Netzwerke z. B. Netzwerk Wirtschaft).

Die Vernetzung erfolgt aber auch institutionell durch eine Kooperation mit der Agentur für Arbeit und den benachbarten Jobcentern, der Zentralen Auslandsvermittlung usw. (siehe Abschnitt A 3 und C 5).

Des Weiteren erfolgt die Vernetzung informationstechnisch (Internet, Datenbanken). Über das Internet ist die Vernetzung aller Jobangebote problemlos möglich und soll wie unter C-2.2 beschrieben übersichtlich in einem Stellenportal zusammengefasst werden.

Das Jobnetzwerk verfügt über eine XSozial-Schnittstelle und weitere Schnittstellen zu SGB II Fachverfahren. Der Datenaustausch über gesicherte Datenverbindungen gewährleistet, dass für die Arbeitsvermittlung alle wichtigen Daten aus einer Hand verfügbar sind: Leistungs-, Profiling-, Fallmanagement- und Vermittlungsdaten. Hinsichtlich der Meldungen von Stellen- und Vermittlungsdaten an die Bundesagentur für Arbeit (XSozial-Modul 15) steht eine gesonderte Schnittstelle zu den SGB II Fachverfahren bereit.

Das Jobnetzwerk ermöglicht dabei durch seine dezentrale Architektur sowohl die systematische Einbindung der kommunalen und regionalen Arbeitsmarktpartner als auch die regionale und überregionale Vernetzung mit anderen Aufgabenträgern. Stellenanzeigen und Bewerberprofile (Stellengesuche) können innerhalb der verschiedenen Netzwerkreichweiten (z. B. innerhalb eines landesweiten Jobnetzwerks, des Jobnetzwerks einer Metropolregion, bundesweit) sichtbar gemacht werden, die Bewerberprofile dabei immer in anonymisierter Form.

2 Einbettung in den Vermittlungsprozess

Die Vermittlung wird, wie unter B.5. beschrieben, im Gegensatz zum heutigen Ansatz jetzt bewerberorientiert ausgerichtet. Das bedeutet, dass nicht für die offene Stelle ein passender Bewerber gesucht wird, sondern für den Bewerber die passenden Stellenangebote. Der Persönliche Ansprechpartner kennt seine Bewerber und weiß deshalb, für welche Bewerber eine überregionale Vermittlung in Frage kommt. Er sucht gemeinsam mit dem Bewerber während des Beratungsgesprächs im Jobnetzwerk und auf den verfügbaren Stellenportalen geeignet erscheinende Stellenangebote und knüpft bei Bedarf für den Bewerber die entsprechenden Kontakte zum Anbieter bzw. zur ZAV. Auch die anonyme Veröffentlichung des jeweiligen Bewerberprofils im Jobnetzwerk stellt einen möglichen ersten Schritt dar.

Grundsätzlich informiert der Persönliche Ansprechpartner den Bewerber über die Möglichkeiten des Zugangs zu den regionalen und überregionalen Stellenangeboten:

- am Selbstinformationsterminal in den Dienststellen des KCJ NVP
- in den Bewerbercentern Grimmen, Ribnitz-Damgarten, Barth, Stralsund
- vom Internetcafe' aus
- vom heimischen PC aus mit Internetanschluss über die Homepage des KJC NVP
- Presse.

3 Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und benachbarten Jobcentern

Im Mittelpunkt der Arbeit stehen einerseits die Menschen in der Region, die eine Arbeit suchen und andererseits die Arbeitgeber, die motivierte und geeignete Arbeitskräfte suchen. Im Interesse aller Bewerber des Landkreises Nordvorpommern aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III und einer qualitativ hochwertigen Dienstleistung für die Arbeitgeber ist deshalb eine Kooperation mit den Agenturen für Arbeit und den benachbarten Jobcentern unerlässlich.

Sofern das KJC NVP Stellen einwirbt, die aus dem eigenen Bewerberbestand nicht besetzt werden können, sollen die Stellenangebote zunächst der Agentur für Arbeit oder benachbarten Jobcentern unterbreitet werden, um Bewerbern aus deren Verantwortungsbereich die Stellenbesetzung zu ermöglichen. Ist die Stellenbesetzung auch dann nicht möglich, wird die Stelle in Absprache mit dem Arbeitgeber auf der Homepage (im Jobnetzwerk) veröffentlicht und zur Besetzung angeboten.

Umgekehrt sollte die Kooperation vorsehen, dass auch Stellen der Agentur für Arbeit und benachbarter Jobcenter, die nicht aus dem eigenen Bewerberpool besetzt werden können, zunächst dem KJC NVP angeboten werden. Eine entsprechende Kooperationsvereinbarung soll zunächst mit den Agenturen für Arbeit Rostock und Stralsund sowie der Sozialagentur Ostvorpommern geschlossen werden. Eine Ausdehnung zumindest auf das Land Mecklenburg-Vorpommern wird mittelfristig angestrebt.

Grundsätzlich wird das KJC NVP Stellen, die innerhalb einer mit dem Arbeitgeber abgestimmten Frist auch nicht von den Kooperationspartnern besetzt werden können, auf seiner Homepage (Jobnetzwerk) veröffentlichen.

Es wird angestrebt, Informationsveranstaltungen für unsere Bürger mit auswärtigen oder ausländischen Arbeitgebern zusammen mit der Agentur für Arbeit, der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung sowie benachbarten Jobcentern zu organisieren und nutzen.

4 Zugang zu überregionalem Stellenmarkt

Der verfügbare überregionale Stellenmarkt basiert somit auf den unter C-2.2 und C-2.5 beschriebenen Quellen.

Die unter C-2.2 beschriebene Plattform Jobnetzwerk und die unter C-2.5 beschriebene Anbieter werden auf der Homepage des KJC NVP zur Verfügung gestellt. Alle Stelleninformationen können auch an Stelleninformationsterminals in den Dienststellen des KJC abgerufen werden. Sie sind außerdem verfügbar in Bewerbercentern Grimmen, Ribnitz-Damgarten, Barth, Stralsund und von jedem PC-Arbeitsplatz mit Internetanschluss.

Bewerber können sich mit ihrem Anliegen der überregionalen Vermittlung direkt an ihren Persönlichen Ansprechpartner wenden und erhalten von dort alle notwendigen Informationen und Kontakte. Somit steht den Bewerbern des KJC NVP ein bundesweites Stellenangebot zur Verfügung und auch Angebote für das Ausland sind verfügbar.

5 Finanzkonzept

Da Kooperationen immer zu beiderseitigem Nutzen erfolgen, entstehen durch die Kooperationen mit den Agenturen und benachbarten Jobcentern nach derzeitigem Kenntnisstand keine zusätzlichen Aufwendungen.

Die Nutzung des „Jobnetzwerks“ erfordert keine Investitionskosten und keinen technischen Aufwand. Die Finanzierung erfolgt über monatliche Pauschalen, die in der Finanzplanung einkalkuliert sind.

Die Stelleninformationsterminals werden von der gemeinsamen Einrichtung übernommen und sind im Rahmen der Abschreibung in der Verwaltungskostenplanung berücksichtigt.

Die Außenstellen des Personal-Service-Büros in Rostock und Greifswald sind im VKB sowohl in den Personal, Sach- als auch in den Immobilienkosten berücksichtigt.

D. Konzept für ein transparentes Internes Kontrollsystem (§ 3 Abs. 4 KtEfV)

Vorbemerkung

Der Landkreis Nordvorpommern gewährleistet ein transparentes, internes System zur Kontrolle der recht- und zweckmäßigen Leistungserbringung sowie der effizienten und wirtschaftlichen Mittelverwendung in Übereinstimmung mit dem Kontrollsystem des Bundes. Voraussetzung hierfür ist eine klare haushalts- und kassentechnische Trennung aller Finanz- und Zahlungsströme, um ein Höchstmaß an Transparenz intern und extern zu gewährleisten. Das Interne Kontrollsystem für das KJC NVP (IKS) ist integraler Bestandteil der internen und externen Steuerung und umfasst Prozesse der externen und internen Prüfung ebenso wie präventive Bestandteile, die der Risikominimierung und Fehlervermeidung dienen. Im Anschluss an das IKS-Konzept wird gesondert ausgeführt wie das KJC NVP den bundesweiten Kennzahlenvergleich nach § 48 a SGB II sowie die bundesweiten Zielvereinbarungen nach § 48b SGB II umsetzen wird (Kapitel 3).

1 Konzeption zur Kontrolle der recht- und zweckmäßigen Leistungserbringung und Mittelverwendung in Übereinstimmung mit dem Kontrollsystem des Bundes

Ziele und Grundsätze des IKS im KJC NVP

Der Landkreis Nordvorpommern richtet ein umfassendes System zur Sicherung der recht- und zweckmäßigen Aufgabenerledigung ein. Das bestehende IKS-Konzept der ARGE Nordvorpommern zu Fachaufsicht und Qualitätssicherung wird entsprechend den Erfordernissen des KJC NVP weiterentwickelt bzw. fortgeschrieben und auf die neue Software umgestellt.

Das interne Kontrollsystem des KJC NVP dient den folgenden Zielen:

- Kontrolle der Rechtmäßigkeit und Zweckmäßigkeit aller Verwaltungsentscheidungen
- transparente Rechnungslegung und jederzeitige Gewährleistung der Rechenschaftspflicht gegenüber den Kostenträgern
- Schutz der Grundsicherungsträger vor finanziellen Verlusten durch Risiken oder Fehler im Verwaltungshandeln
- Maximierung von Effizienz und Effektivität aller eingesetzten Finanz- und Personalressourcen
- Transparenz über Arbeitsergebnisse und Grad der Zielerreichung durch ein leistungsfähiges und effizientes Steuerungssystem
- Unterstützung eines Systems der Qualitätssicherung („lernende Organisation“, ständige Qualitätsverbesserung durch Lernen aus Fehlern).

Das interne Kontrollsystem des KJC NVP umfasst die Bereiche Leistungsgewährung, aktive Arbeitsmarktpolitik sowie Personal- und Sachkosten gleichermaßen. Alle Verwaltungsentscheidungen müssen mit dem geltenden Recht übereinstimmen und der zweckmäßigen Leistungserbringung und sparsamen und wirtschaftlichen Mittelverwendung dienen. Die Sicherung der **Rechtmäßigkeit** umfasst die zukünftige Sicherstellung einer einheitlichen und ermessensfehlerfreien Rechtsanwendung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KJC NVP sowie ein rechtmäßiges Forderungsmanagement. **Zweckmäßigkeit** hat vor allem die Erreichung der Ziele des SGB II im Focus sowie die Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns: Der Mitteleinsatz soll effektiv und effizient sein. Effektivität ist dann gegeben, wenn die beabsichtigten Wirkungen erzielt werden, z. B. das Ziel der Arbeitsmarktintegration. Effizienz hingegen zielt auf ein optimales Verhältnis von Aufwand und Ertrag und damit auf Wirtschaftlichkeit. So soll z. B. mit den vorhandenen Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik im KJC NVP ein Maximum an Integrations- und Aktivierungswirkung erzielt werden. Das KJC NVP wird in seinem Kontroll- und Steuerungssystem in Zukunft der Effizienz des Verwaltungshandelns noch mehr Aufmerksamkeit widmen, um auch bei knapper werdenden Ressourcen handlungsfähig zu bleiben.

Das IKS des KJC NVP beinhaltet sowohl eine nachgehende Kontrolle der Recht- und Zweckmäßigkeit (Kontrolle) als auch organisatorische Maßnahmen, die darauf zielen, Fehler bestmöglich zu vermeiden und Risiken zu minimieren (Prävention). Die organisatorischen Maßnahmen zur Risikominimierung werden dabei auch Regelungen zur Haftung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Antikorruptionsregelungen umfassen. Die bestehenden Dienst- und Geschäftsanweisungen des LK NVP werden entsprechend ergänzt und fortgeschrieben.

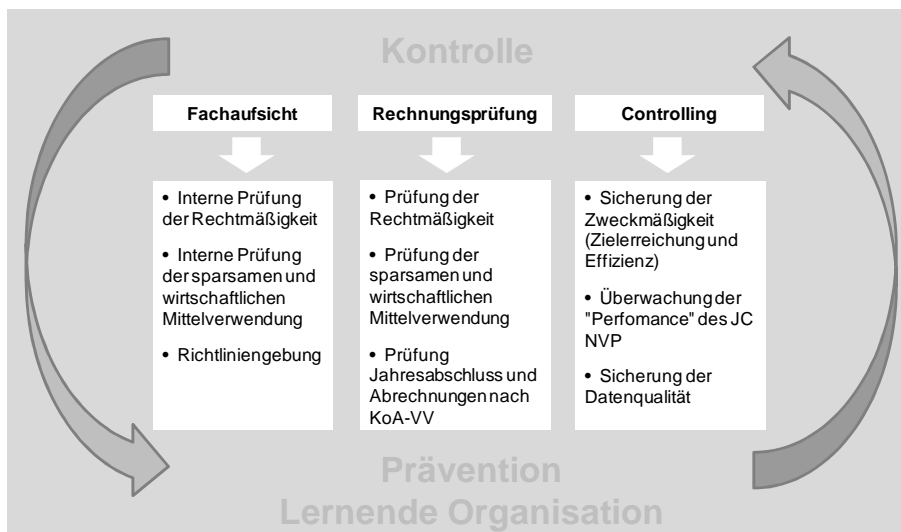
Das KJC NVP hat es sich zum Ziel gesetzt, Elemente und Prinzipien „lernender Organisation“ in sein IKS zu integrieren. Schrittweise soll ein System der internen Qualitätssicherung implementiert werden, das Risiken, Fehlerquellen und Ineffizienzen frühzeitig identifiziert. Die Strukturen und Prozesse der internen und externen Prüfung wie auch die Instrumente des IKS (Prüfschemata, Richtlinien, Controlling-Berichte etc.) sind transparent und leicht zugänglich. Über ein zentrales Informationssystem (zentrale Ablage) werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des KJC NVP alle aktuellen Informationen und Prüfergebnisse zum IKS zur Verfügung gestellt. Das Einarbeitungskonzept für neue Kolleginnen und Kollegen umfasst

auch die Grundzüge des IKS im KJC NVP, um eine optimale Orientierung, z. B. über Kontrollmechanismen, Präventionsmaßnahmen sowie interne und externe Prüfroutinen zu gewährleisten.

Struktur des IKS im KJC NVP

Das IKS des KJC NVP umfasst die in der Abbildung auf der folgenden Seite aufgeführten Elemente.

Den drei Funktionsbereichen Fachaufsicht, Rechnungsprüfung und Controlling des IKS sind **organisatorische Sicherungsmaßnahmen** mit dem Ziel einer strukturellen Fehlervermeidung und Risikominimierung vorgelagert. Sie beinhalten Festlegungen zu Zeichnungsbefugnissen, Entscheidungskompetenzen sowie ggf. Zugriffsrechten für die IT mit den notwendigen personellen Funktionstrennungen, wo dies zur Risikominimierung geboten erscheint (z.B. 4-Augen-Prinzip bei Kassenanordnungen). Diese organisatorischen Sicherungsmaßnahmen wird das KJC NVP schriftlich in einer entsprechenden internen Richtlinie niedergelegt, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt gegeben werden und über ein zentrales Informationssystem zugänglich sein.



Die **Fachaufsicht** umfasst sowohl kontrollierende wie auch präventive Elemente. Kontrollierend wirkt ein System von internen Prüfungen auf der Ebene der operativen Aufgabenerledigung. Es beinhaltet z. B. systematische und strukturierte Fallprüfungen von Akten und Eintragungen in Fachverfahren durch die direkten Vorgesetzten der Leistungssachbearbeiter und PAPs. Das bestehende IKS der ARGE wird insoweit fortentwickelt und an die Bedarfe des KJC NVP angepasst. Hierzu wird ein Konzept der ARGE für das KJC NVP über Prüfhäufigkeit und Prüfstandards/Prüfschemata im Rahmen der Fachaufsicht fortgeschrieben, das auch die strukturierte Auswertung der Prüfergebnisse umfasst. Im Sinne einer „lernenden Organisation“ werden auf diese Weise etwaige Schwachstellen und Fehlerquellen identifiziert und die entsprechenden Organisationsmaßnahmen eingeleitet. Durch die Schwerpunktsetzung für bestimmte Prüfbereiche können neue Aufgaben gezielt qualitativ verbessert werden (z. B. § 24a Zusätzliche Leistung für die Schule) bzw. können Fehlerschwerpunkte gezielt bearbeitet werden (z. B. Erkennen unterhaltsrechtlich relevanter Tatbestände bei Neuanträgen). Neben der Identifizierung von Bedarf an Schulung und Personalentwicklung oder Schwachstellen der Organisation kommt der Richtlinienggebung (Grundsatzsachbearbeitung sowie Erarbeitung von Vorgaben, Arbeitshilfen, Checklisten etc.) besondere Bedeutung für die zukünftige Fehlervermeidung zu. Richtlinien sichern die korrekte, einheitliche und ermessensfehlerfreie

Rechtsanwendung sowie eine effiziente Aufgabenerledigung. Die Richtlinienggebung ist auf der Führungsebene des KJC NVP angesiedelt. Der Widerspruchsstelle kommt dabei eine zentrale herausgehobene Stellung zu (siehe Abschnitt A 2) Hier wird auch eine spezialisierte Grundsatzsachbearbeitung eingerichtet, die die Führungskräfte in diesem Bereich der präventiven Fachaufsicht unterstützt. Die Richtlinienggebung dient als Element „lernender Organisation“ der laufenden Qualitätssicherung im KJC NVP. Insofern besteht eine Schnittstelle zu den Bereichen Widerspruch, Kundenreaktionsmanagement und Fachcontrolling.

Ein zentrales Element des IKS an der Schnittstelle von interner und externer Kontrolle ist das System der **Rechnungsprüfung** im KJC NVP. Hierzu werden zusätzliche personelle Ressourcen im Bereich des Rechnungsprüfungsamtes des Kreises vorgehalten. Die organisatorische Trennung von Aufgabendurchführung und Rechnungsprüfung soll die Neutralität und Objektivität der Prüfungen zusätzlich sicherstellen. Die Prüfungen des RPA umfassen die interne Prüfung der Rechtmäßigkeit wie auch der wirtschaftlichen und sparsamen Mittelverwendung. Hierzu ist ein Prüfkonzept für den Aufgabenbereich Grundsicherung für Arbeitsuchende zu erarbeiten, das Aussagen zum Prozess der Wahl der Prüfungsfelder, Prüfungsumfang, Prüfhäufigkeit, Prüfstandards sowie der Auswertung der Prüfungsergebnisse trifft und entsprechend der aktuellen Prüfnotwendigkeiten laufend fortzuschreiben ist. Ein regelmäßiges Prüfungsfeld wird die Einhaltung des Vergaberechts sein. Das RPA prüft darüber hinaus den Jahresabschluss der besonderen Einrichtung sowie die Abrechnungen mit dem Bund entsprechend KoA-VV. Die Prüfungen erfolgen zum Ende der Abrechnungsperiode, aber auch bereits unterjährig und sichern die Transparenz über alle Zahlungsströme sowie die klare Abgrenzung von kommunalen und Bundesleistungen zusätzlich ab. Das KJC NVP wird jederzeit auskunftsfähig bei externen Prüfungen sein, z.B. gegenüber den Prüfgruppen des Bundes oder des Bundesrechnungshofes.

Das **Controlling** zielt vor allem auf die Sicherstellung der Zweckmäßigkeit der Leistungserbringung und die wirtschaftliche, effektive und effiziente Mittelverwendung. Innerhalb des KJC NVP wird hierfür weiterhin eine Vollzeitstelle Controlling geführt (siehe Abschnitt B-5). Für das KJC NVP wird das Konzept das Controlling-Konzept der ARGE NVP fortgeschrieben, um die „Performance“ des KJC NVP jederzeit abbilden und im Bedarfsfall flexibel gegensteuern zu können. Das Controlling ist ein zentrales Instrument der Managementinformation und versorgt die Führungsebene über ein knappes und aussagekräftiges Kennzahlensystem („Management-Cockpit“) zielgerichtet mit strategischen Steuerungsinformationen zum Leistungsgeschehen im KJC NVP, etwa zu Arbeitsergebnissen oder Stand der Zielerreichung (Fachcontrolling) sowie zu Kosten und Mittelverbrauch (Finanzcontrolling). Im Rahmen des operativen Controllings wird das Management-Cockpit auf die operative Ebene herunter gebrochen, um die Mitarbeiter angemessen in die Steuerungsverantwortung einzubinden und ihr Erfahrungswissen für Hintergrundanalysen und strategische Entscheidungen nutzbar zu machen. Das interne Controlling-System integriert das bundesweite Zielsteuerungssystem nach § 48 b SGB II sowie den bundesweiten Kennzahlenvergleich nach 48a SGB II und ergänzt dieses Kennzahlengerüst maßvoll um zusätzliche Informationen von internem Steuerungsinteresse. Alle Belange des bundesweiten Benchmarking obliegen ebenfalls der Funktionseinheit Controlling. Neben der Überwachung der laufenden Leistungserbringung gehört es zu den Aufgaben des Controlling, die Erhebung und Übermittlung der Daten für die Bundesstatistik SGB II entsprechend den Erfordernissen nach § 51 b SGB II in hoher Datenqualität sicher zu stellen. Das Controlling-System wird daher auch ein Konzept zum systematischen Datenqualitätsmanagement umfassen, um eine hohe Qualität des Datenbestandes im kommunalen Fachverfahren sicher zu stellen und über die Schnittstelle XSozial aus der kommunalen Software fehlerfrei an die Bundesagentur für Arbeit als Trägerin der Bundesstatistik zu übermitteln.

2 Ausweis im Kommunalhaushalt (Produktplan)

Der LK NVP wird die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende in der Bundesverantwortung (Arbeitslosengeld II, Leistungen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt) in den kommunalen Produktplan aufnehmen. Für das Land Mecklenburg-Vorpommern gilt ein einheitlicher Produktrahmenplan, der unter Hauptproduktbereich 3 „Soziales und Jugend“ die Produkte

- 31204 Arbeitslosengeld II/Optionskommunen
- 31205 Eingliederungsleistungen/Optionskommunen

vorsieht. Der kommunale Produktplan des Landkreises NVP umfasst bislang die kommunalen Leistungen nach §§ 16a, 22 und 23 Abs. 3 SGB II und wird insofern ergänzt. Nach den Bestimmungen der KoA-VV bewirtschaften die zKT die Bundesmittel in der Regel im automatisierten Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen des Bundes. Es wird davon ausgegangen, dass die entsprechende Ermächtigung des Bundes erteilt wird. Eine klare und eindeutige haushalts- und kassentechnische Trennung der Finanz- und Zahlungsströme zu den einzelnen Produkten ist zu jeder Zeit sichergestellt.

3 Berücksichtigung des Kennzahlenvergleichs und des Zielvereinbarungsprozesses

Der Landkreis Nordvorpommern wird die für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende erforderlichen Daten nach § 51b SGB II laufend und in hoher Datenqualität erheben und für die Bundesstatistik übermitteln. Diese Daten bilden die Grundlage für das interne Steuerungssystem des KJC NVP, gleichzeitig für den bundesweiten Kennzahlenvergleich (Benchmarking) nach § 48a sowie für den Zielvereinbarungsprozess nach § 48b SGB II.

Das KJC NVP begrüßt das **Benchmarking** als Möglichkeit, die interne Steuerungsperspektive um eine externe Komponente zu ergänzen und zusätzliche Steuerungsinformationen aus dem direkten Leistungsvergleich mit anderen Grundsicherungsstellen zu gewinnen. Er liefert einen zusätzlichen Maßstab zur Beurteilung der eigenen Leistungsfähigkeit und verspricht zusätzlichen Erkenntnisgewinn im Rahmen der Qualitätssicherung. Das KJC NVP strebt im Rahmen des Benchmarking einen direkten fachlich-inhaltlichen Austausch mit anderen Grundsicherungsträgern an, um neben dem quantitativen Vergleich (Positionsvergleich im „Ranking“, z. B. Vergleich der Integrationsquoten) zusätzliche qualitative Steuerungsinformationen zu erhalten. Hierzu bedarf es des direkten fachlichen Austauschs zu Erfolg versprechenden Konzepten, Ansätzen und Standards (Beispiel Integrationsquoten: beispielsweise Austausch über Vermittlungskonzepte, Nutzung von Förderinstrumenten oder Vernetzungsgrad).

Das KJC NVP wird über **Zielvereinbarungen** mit dem zuständigen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus des Landes Mecklenburg-Vorpommern in den bundesweiten Zielvereinbarungsprozess eingebunden sein. Als Orientierung für die Vereinbarungen mit dem Landesministerium wird der Zielvereinbarungsprozess auf der Bundesebene dienen. Er umfasst insbesondere die Ziele, Verringerung der Hilfebedürftigkeit, Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit und Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug (§ 48b Abs.3 SGB II) und nutzt dazu die in der Durchführungsverordnung des Bundes zu § 48a SGB II definierten Kennzahlen. Der LK NVP richtet sich darauf ein, mit dem Land in einen Prozess der laufenden Zielnachhaltung einzutreten. Die hierfür notwendigen Informationen werden über das Controlling-System des KJC NVP generiert, welches das bundesweite Kennzahlensystem zur Messung der Zielerreichung integriert. Die im Rahmen des internen Controlling durchgeführten Hintergrundanalysen unter Einbeziehung der operativen Ebene (etwa zu Entwicklungen im Leistungsgeschehen oder möglichen Kausalzusammenhängen) werden zu-

künftig substanzielle steuerungsrelevante Informationen für die Zielnachhaltung – auch im bundesweiten Zielsteuerungs- und Zielnachhalteprozess – zur Verfügung stellen.

4 Prozess interne und externe Prüfung

Die interne Prüfung umfasst wie unter D-1.2 ausführlich beschrieben die Fachaufsicht, das Controlling sowie die Prüfung durch das RPA. Die Fachaufsicht ist eine wesentliche und ständige Aufgabe der Führungskräfte. Das Fachaufsichtskonzept umfasst eine Festlegung zur Prüfhäufigkeit, Prüfungsumfang, zur Dokumentation und Auswertung. Mit standardisierten Fragebögen werden die Prüfungen durch die Teamleiter einheitlich durchgeführt, die Ergebnisse sind vergleichbar und auswertbar. Es werden Akten (z. B. Leistungsakte einer Bedarfsgemeinschaft) geprüft, Bewerberdatensätze (z. B. ob eine gültige individuelle Eingliederungsvereinbarung vorliegt), die Bewilligung von Eingliederungsleistungen (z. B. Bildungsgutschein), es werden Maßnahmen geprüft wie unter B-5.1 beschrieben und es werden Hospitationen durchgeführt (z. B. bei der Annahme von Erstanträgen).

Zusätzlich zu den bestehenden Prüfungen sollen künftig die Teamleiter einen Teil der Prüfung im Rotationsverfahren in einem jeweils anderen Team durchführen, um so die Kontrolle der einheitlichen Rechtsanwendung noch besser zu gewährleisten. Die Prüfergebnisse werden konsequent auf allen Ebenen ausgewertet.

Prüfungen zur Kassensicherheit und zur Einhaltung der Zeichnungsbefugnisse finden ebenso standardisiert statt.

Die interne Prüfung umfasst künftig auch die Prüfung durch das Rechnungsprüfungsamt. Sie werden als wichtiger und regelmäßiger Gradmesser für die Rechtmäßigkeit der Leistungsgewährung und die Transparenz der Abrechnung verstanden. Ein regelmäßiger Austausch mit dem zuständigen Prüfer sichert das sofortige Reagieren auf identifizierte Schwachstellen.

Die interne Prüfung wird ergänzt durch die Widerspruchsbearbeitung und das Kundenreaktionsmanagement, welche gleichfalls wichtige Hinweise über Qualität und Rechtmäßigkeit der Leistungserbringung liefern.

Alle Prüfergebnisse werden konsequent ausgewertet und ggf. festgestellte Handlungsbedarfe unverzüglich umgesetzt. Die Ergebnisse werden transparent dem LK NVP sowie den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.

Die externe Prüfung umfasst Prüfungen des Bundesrechnungshofes, der Prüfgruppe des BMAS sowie der Sozialversicherungsträger. Den Prüfeinheiten werden selbstverständlich alle für die Prüfung notwendigen Unterlagen und Zugriffsrechte auf die IT eingeräumt. Das KJC NVP legt Wert darauf, die Prüfergebnisse ausführlich zu besprechen und wird aus den Prüfergebnissen abgeleitete Handlungserfordernisse unverzüglich umsetzen.

E. Konzept für den Übergang (§ 3 Abs. 5 KtEFV)

1 Arbeits- und Zeitplanung zur Vorbereitung des Übergangs der Trägerschaft

Die gesamte Übergangsplanung basiert auf der Maxime

„Sicherung des Betriebes ab dem ersten Tag der Trägerschaft“,

wobei besonderes Augenmerk auf die ununterbrochene Leistungsgewährung gelegt wurde.

Die BA als derzeitiger Träger der Grundsicherung unterstützt diesen Prozess in vielfältiger Weise, wie z. B. durch:

- die Übergabe von Übersichten bezüglich des übergelassenen Personals (z. B. Stammdaten für die Eingabe in unser Gehaltsprogramm)

- die Freistellung von BA - Mitarbeitern in 2011 für die Schulung in der kommunalen Software
- die Gewährung des lesenden Zugriffs auf Daten in der BA-Software A2LL und VerBis für ein weiteres Jahr
- die Datenbereitstellung für die Datenübernahme aus A2LL, VerBis, OWIG/SGG, Finas/SAP in verschiedenen Formaten (CoSach nur per Akte)
- Weiterzahlung der Leistung für längstens ½ Jahr.

Die Bereitschaft und Initiativen der BA stellen eine große Unterstützung dar und werden zur Absicherung unseres Übergangskonzeptes auch in Anspruch genommen. Dementsprechend werden die notwendigen Zertifikate bei der BA zeitnah nach Entscheidung zur Option beantragt. Ausnahme hierbei bildet ggf. das Angebot zur Weiterzahlung der Leistung, wenn eine frühzeitige Entscheidung für die zwingende kostenpflichtige Leistung erwartet wird. Unser erklärtes Ziel ist es, die Leistungen ab dem 01.01.2012 selbst auszuführen, so dass diese Hilfestellung nur als Absicherung für eine höchst unwahrscheinliche Möglichkeit in Anspruch genommen werden würde.

Identifizierte Optimierungsmöglichkeiten wurden dokumentiert und im Konzept dargelegt. Der Prozess der Optimierung ist ein fortlaufender, er wird uns daher während der gesamten Zeit der Aufgabenträgerschaft begleiten.

Die Arbeits- und Zeitplanung zur Vorbereitung und zum Übergang der Trägerschaft liegt als Anlage 23 bei. Es wurden ausreichend Zeitpuffer eingebaut, um evtl. Risiken abzufangen. Detailliertere Darstellungen sind nachfolgend beschrieben.

2 Rechtliche und tatsächliche Abwicklung der bestehenden Trägerform

Der Gesetzgeber hat im Rahmen der Neuorganisation der Grundsicherung für den Trägerwechsel eine Universalrechtsnachfolge vorgesehen (§76 Abs. 3). Damit erwirbt das KJC NVP mit der Nachfolge Eigentum kraft Gesetz, was folglich den Übergang aller Rechte und Pflichten bedeutet. Damit gehen alle laufenden Verfahren der Leistungsgewährung, der offenen Forderungen, Widerspruchs- und Klageverfahren und alle Zahlungsverpflichtungen kraft Gesetz über.

Für die rechtliche und tatsächliche Abwicklung der Trägerform ist es wichtig, frühzeitig Vereinbarungen mit der BA zu treffen und die Übergangsschwerpunkte abklären wie:

- rechtzeitige Informationen/Übersichten über Art und Umfang der übergehenden Verpflichtungen, Verträge
- auslaufende Verträge
- Personalübergang, einschließlich Urlaub, Zeitguthaben
- Übergangszeitpunkte festlegen
- Abrechnungsmodalitäten für den Übergang klären.

Alle Übergänge sind zu dokumentieren (Übergabeprotokolle).

Einen wesentlichen Aspekt sehen wir hier auch im Informationsbedarf der Bürger, Träger, Arbeitgeber und Mitarbeiter. Insofern ist bereits in der Phase der Antragstellung ein Informationsportal auf den Internetseiten des LK NVP eingerichtet worden, über den sich alle grundsätzlich Informationen abrufen können. In unmittelbarem Anschluss an die Zulassung als kommunaler Träger für Aufgaben nach dem SGB II wird dies selbstverständlich im Internet dargestellt. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter über eine Mitarbeiterinformation im Rah-

men einer Beratung und alle Hilfeempfänger, Träger und Arbeitgeber über eine schriftliche umfangreiche Information aufgeklärt. Vorgesehen ist darüber hinaus ein FAQ-Archiv einzurichten, wo Bürger und auch Mitarbeiter Antworten auf häufig gestellte Fragen einsehen können.

3 Überführung des Daten- und Aktenbestandes und des Eigentums

Die Überführung des Aktenbestandes zum 01.01.2012 stellt keine große Herausforderung dar. Zum einen wird der Personalwechsel einen geringen Teil des derzeitigen Personalbestandes ausmachen und die zentrale manuelle Aktenhaltung wird erst einmal fortgeführt, so dass persönliche Übergaben der Akten von Mitarbeiter zu Mitarbeiter kaum erfolgen müssen. An den Standorten Ribnitz-Damgarten und Grimmen werden die Immobilien weitergenutzt, so dass hier keine Überführung des Aktenbestandes an einen anderen Standort notwendig wird. In Stralsund wird es im Rahmen des geplanten Umzuges zu einer manuellen Überführung des Aktenbestandes in eine neue Immobilie am Ende des Jahres 2011 kommen.

Die Überführung des Datenbestandes lässt sich aus heutiger Sicht noch nicht bestimmt darstellen, da erst nach der Zusage zur Option feste Parameter geschaffen werden können. Die elektronische Datenmigration durch die künftig in dem KJC NVP einzusetzende Software wird nicht in Frage gestellt, da es unantastbarer Bestandteil des Pflichtenheftes sein wird.

Bezogen auf die entsprechend § 76 Abs. 3 SGB II zu übermittelnden Sozialdaten signalisierte die BA bereits größtmögliche Unterstützung. Im Leistungsbereich verdichtet sich trotzdem die Annahme, dass allein aufgrund der über 100 Umgehungslösungen im derzeitigen Programm A2LL eine komplette elektronische Übernahme ausscheidet. Obwohl eine elektronische Stammdatenübernahme z. B. auch aus einer Exceltabelle möglich wäre, gehen wir bei der Planung aus Sicherheitsgründen vom worst case Szenarium aus, was die komplette manuelle Eingabe der Daten aus dem Leistungsbereich bedeutet. Diese wird mit zusätzlichem Personal in den Monaten Juli bis Dezember sichergestellt (Anlage 4).

Die Berechnung des Personalbedarfes für die komplette Eingabe der Leistungsdaten basiert auf der Annahme, dass Daten von 8000 BG einzugeben sind. Die Zeitreihe Entwicklung BG seit 2006 zeigt ein kontinuierliches Sinken, so dass eher von unter 8.000 als über 8.000 BG ausgegangen werden kann.

A	Geplante Einsatzzeit → 28 bis 48 KW	=	21	Wochen
B	Umgerechnet in Arbeitstage	=	105	Tage
C	Anzahl Bedarfsgemeinschaften	=	8.000	
D	Fallzahl Dateneingabe	=	10	BG/Tag/MA
	Berechnung (C:B:D)	=	7,6	VZÄ

Demnach sollen im Juli 2011 acht VZÄ eingestellt (25. KW) und geschult (26. 27. KW) werden, so dass in der 28. KW mit der Eingabe der Daten begonnen werden kann. Zu diesem Zeitpunkt beenden die acht Auszubildenden in unserer Verwaltung und auch in weiteren Verwaltungen ihre Lehre, so dass ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen. Über diese acht Einstellungen hinaus stehen ab Dezember möglicherweise Personalressourcen aus dem Teamassistentenbereich der ARGE für Unterstützungsaufgaben zur Verfügung. Da die Leistungszahlung für Januar bereits über das KJC NVP erfolgt, müssen Änderungen, die im Dezember auflaufen hauptsächlich nur in das kommunale Verfahren eingegeben werden. Ledig-

lich Änderungen, die noch im Dezember wirksam werden, müssen in beide Verfahren eingegeben werden. Dies bringt natürlich Entlastung und schafft Freiräume für den Übergang.

Die Eingabe der Daten in die kommunale Software erfolgt zentral in Grimmen in den Räumen der Kreisverwaltung. Den acht neu eingestellten Mitarbeitern soll durchgehend ein Mitarbeiter aus der ARGE (der durchaus wechseln kann) als Mentor während der Dateneingabe für Fragen zur Verfügung stehen.

Rücksprachen mit Teamleiter des Leistungsbereiches aus der ARGE bestätigten, dass die Eingabe der Daten von 10 BG am Tag durchaus realistisch ist. Die Eingabe der Daten anhand der vorliegenden Akte wird von den Teamleitern sehr befürwortet, da so Fehlinformationen vermieden werden können. Um die Vollständig- und Richtigkeit der Dateneingabe zu erhöhen, wird ab 01.07.2011 immer der komplette Bescheid inklusive der Sanktionsbescheide zur Akte genommen. Derzeit erfolgt dies nicht durchgehend.

Die Eingabe zentral in Grimmen ist verbunden mit dem Transport der Akten über die jetzigen Standorte hinaus. Erfahrungen liegen hier bereits durch die zentrale SGG-Stelle vor, allerdings nicht in dem kommenden Umfang. Die derzeit schon praktizierten täglichen Botendienste der ARGE und des LK NVP zwischen den drei Standorten gestalten die Organisation des Aktenlaufs einfach und kostenneutral. Es wird also einen täglichen Aktenaustausch zwischen zentraler Eingabestelle und den ARGE-Standorten geben.

Da mit der Dateneingabe bereits im Juli begonnen wird, muss sichergestellt werden, dass auch alle Änderungen, die nach Ersteingabe der Daten auflaufen, erfolgt. Erfahrungen aus der Dateneingabe bei Bildung der ARGE kommen uns hier zugute. Alle Akten, die eingegeben sind, werden mit „KJC NVP“ gekennzeichnet, so dass der Teamassistent, der die Änderungen den Akten zu sortiert erkennt, dass diese erneut zur zentralen Eingabe nach GMN müssen.

Eine gesonderte Eingabe der Stammdaten in die Vermittlungssoftware ist entbehrlich, da auch hier auf die bereits eingegebenen Stammdaten zurückgegriffen wird. Weitere Angaben wie

- Lebenslaufdaten
- Fähigkeiten
- Lizenzen

sollen möglichst elektronisch übernommen werden. Korrekturen oder, selbst wenn die elektronische Übernahme nicht möglich sein sollte, Dateneingabe sind ohne negative Auswirkungen auf den Bürger ab 01.01.2012 durchführbar. Zum einen wurde dieses Verfahren bereits bei der Umstellung von CoArb auf VerBis praktiziert und zum anderen hängt hier keine finanzielle Leistungsgewährung zum 01.01.2012 für den Bürger dran.

Ähnlich verhält es sich im OwiG-, SGG- und Finanzbereich. Seitens der BA wird eine elektronische Datenübergabe/Abruf über Webserver zugesagt. Nacharbeiten werden hier nur in geringem Umfang angenommen.

CoSach wird hingegen nur per Akte übergeben, hat aber für den Bürger direkt nicht die Bedeutung. Ein Einpflegen der Daten ab dem 01.01.2012 ist schlüssig möglich. Die nahtlose Weitergewährung von Integrationsleistungen an die Bürger bzw. Träger ist gewährleistet.

Den absoluten Vorrang bei der Datenübernahme hat der Leistungsbereich, um die Leistungsgewährung an den Bürger ohne Unterbrechung ab 01.01.2012 sicherzustellen. Eine analog hohe Priorität wird im Finanzbereich gesehen, um ab dem ersten Tag der Kommunalen Trägerschaft vollkommene Transparenz sicherzustellen.

4 Gewährleistung einer kontinuierlichen Leistungserbringung ohne Nachteile für die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen

Da alle Verfahren ebenso wie die Daten und Akten kraft Gesetz übergehen, muss der Bürger am Umstieg nicht aktiv beteiligt werden. Daraus entsteht keine Mehrbelastung für den Bürger und Mitarbeiter.

Wie im vorherigen Abschnitt bereits dargestellt, hat die Datenübernahme im Leistungsbereich oberste Priorität und ist selbst für den Extremfall der kompletten manuellen Dateneingabe bereits durchgeplant.

Aus dem bisher im Konzept dargestellten Verfahren/Vorhaben ist ersichtlich, dass es für den LK NVP von elementarer Bedeutung ist, dass der Bürger durch den Trägerwechsel keine Nachteile erfährt. Das Konzept sieht in allen Wirkungskreisen der Trägerschaft den Vollzug der notwendigen Änderungen bereits im Jahr 2011 vor. Es ist ausdrücklicher Wille des LK NVP zum 01.01.2012, die Leistungsgewährung kontinuierlich zu den gewohnten Standards zu erbringen. Sicherlich werden auch einige im Konzept benannte Änderungsvorstellungen schon greifen, aber nicht die Änderungen, sondern die bruchlose Leistungserbringung sowohl in finanzieller Form als auch im Vermittlungsbereich haben Vorrang.

Als sehr bedeutsam ist hier zu benennen, dass dem kommunalen Träger seitens der BA für ein weiteres Jahr nach dem 01.01.2012 lesender Zugriff auf A2LL und VerBis gewährt wird. Damit können Sachverhalte aus der Vergangenheit, die sich nicht oder umständlich aus der Akte ergeben, ohne bürokratische Hürden schnell abgearbeitet werden.

Sollten unvorhergesehene Tatbestände eintreten, die das KJC NVP hindern, am 01.01.2012 das ALG II an die Hilfeempfänger zu überweisen, soll wie bereits dargestellt, vorsorglich mit der BA über die angebotene Weiterzahlung für längstens ½ Jahr verhandelt werden. Da dieses Risiko jedoch als sehr gering eingeschätzt wird, werden hierfür im Konzept keine finanziellen Mittel im Finanzplan 2012 eingestellt.

Sobald der nahtlose Übergang bewältigt ist, steht einer fortdauernden konstanten Weiterarbeit/Leistungserbringung im KJC NVP nichts mehr entgegen. Die in den vorhergehenden Abschnitten dargestellte Leistungsfähigkeit, das Können, die Innovation und der Wille des LK NVP, die Trägerschaft nach dem SGB II zu übernehmen, sollten ausreichend Bestätigung dafür geben.

Ebenso wie die nahtlose Weitergewährung der Leistungen ist es für das KJC NVP wichtig, dass alle offenen Forderungen nahtlos weiterverfolgt werden. Dafür wurde im Finanzplan zum einen Personal im KJC-Außendienst eingestellt und zum anderen ist beabsichtigt, über die Vollstreckung des LK Dienstleistungen einzukaufen. Wichtig ist an dieser Stelle für die Betroffenen, dass sie über den Rechtsübergang informiert werden, was selbstverständlich erfolgen wird.

Die Gewährleistung einer kontinuierlichen Leistungserbringung für den Bürger bezieht nicht nur die finanziellen Aspekte ein. Ebenso wurde im Rahmen der Konzepterstellung und wird nach der Zusage zur Zulassung als kommunaler Träger konkret an weiteren Gesichtspunkten intensiv gearbeitet. Dazu gehören auch Dienstleistungen, welche die BA nicht mehr erbringt und die durch zusätzliches Personal im KJC nicht ausgeglichen werden können.

- **Ärztlicher Dienst**
Hierzu wurde bereits mit Kliniken und niedergelassenen Ärzten Rücksprache gehalten, ob diese künftig als Dienstleister zur Verfügung ständen, was der Fall ist. Da es sehr schwer ist, im Öffentlichen Dienst Ärzte zu rekrutieren und die Vorteile des Hausarzt-systems, die breite Verteilung in der Fläche (gute Erreichbarkeit durch den Bürger)

sowie die Vertrautheit zwischen Arzt und Patient auf der Hand liegen, ist dies die favorisierte Variante.

Zu einer kontinuierlichen Leistungserbringung gehört im KJC NVP ebenso die ununterbrochene Maßnahmefortführung für die Bürger und Träger, als selbstverständlich auch die tägliche Vermittlungsarbeit der PAP's/ FM's und der Arbeitgeber-/Personaldienstleistungsservice für die Arbeitgeber.

5 Übergang Personal

Mitarbeiter BA

Entsprechend § 6c SGB II treten die Beamten und Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Neuzulassung kraft Gesetz in den Dienst des kommunalen Trägers über. Bis zu 10 % der übergetretenen Arbeitnehmer können ohne Zustimmung der Bundesagentur an diese zurückversetzt werden. Grundsätzlich liegt es nicht im Interesse des LK NVP, Arbeitnehmer an die BA zurückzuversetzen, es sei denn, es ist betrieblich und/oder persönlich angezeigt.

Entsprechend § 6c (3) ist den Beamten und Arbeitnehmern die Fortsetzung des Beamten- oder Arbeitsverhältnisses schriftlich zu bestätigen. In diesem Zusammenhang sollen jedem Mitarbeiter seine konkreten Einsatzbedingungen ab 01.01.2012 mitgeteilt werden, so dass vorher unter Mitbestimmung des Personalrates die Stellenbewertungen erfolgen sollen, um direkt im Anschluss den Personaleinsatz zu planen. Entsprechend den Vorschriften im §6c SGB II sind ausschließlich die Tarifverträge des neuen Trägers anzuwenden und dennoch sollen die Mitarbeiter grundsätzlich zu den bisherigen arbeitsvertraglichen/beamtenrechtlichen Bedingungen weiterbeschäftigt werden. Ausnahmen sind zulässig und nicht auszuschließen, werden aber zu keinen finanziellen Nachteilen für die Mitarbeiter führen. Es wird somit weiterhin übergangsweise noch zu unterschiedlicher Bezahlung für die gleiche Tätigkeit kommen. Die Erfahrungen aus der Landkreisneuordnung 1994 zeigen jedoch, dass über den natürlichen Personalwechsel schnell Abhilfe getroffen werden kann.

Allen Mitarbeitern der BA wird Gelegenheit gegeben, sich zum Übergang zu äußern und wenn es aus betrieblichen und/oder persönlichen Gründen angezeigt scheint eine Versetzung an die BA zu initiieren, wird dies erfolgen.

Der Zeitschiene Personal (Anlage 24) ist zu entnehmen, dass dieser Prozess in der 20. KW abgeschlossen sein soll. Zum einen soll durch diesen frühen Zeitpunkt Sicherheit bei den Mitarbeitern geschaffen werden. Zum anderen ist dies wichtig für die weitere Personalplanung, Qualifizierung, Stellenausschreibungen und Einstellungen.

Mitarbeiter Gemeinden

Wie bereits dargestellt, wird den Mitarbeitern der Gemeinden sofort nach Zusage zur Option ein Arbeitsvertragsangebot durch den LK unterbreitet. In Vorbereitung des Einsatzes der Mitarbeiter in der gemeinsamen Einrichtung ab 01.01.2011 sind bereits alle Mitarbeiter an den LK NVP abgeordnet. Daher kann hier vom Einverständnis aller Mitarbeiter zum Abschluss eines Arbeitsvertrages ausgegangen werden. Der Personalübergang gestaltet sich ohne Schwierigkeiten.

6 Infrastruktur, Übergang der Sachmittel und der Liegenschaften

Die Gestaltung eines geordneten Übergangs der Infrastruktur erfolgt mit Umsicht und Gewissenhaftigkeit.

An den Standorten Ribnitz-Damgarten und Grimmen liegt bereits die Zusage der derzeitigen Vermieter für eine nahtlose Weitervermietung an das KJC NVP ab 01.01.2012 vor. Einem

Abschluss eines Mietvertrages und dem damit verbundenen Übergang der Nutzung der Liegenschaft auf das KJC NVP steht damit nichts im Wege.

Anders am Standort Stralsund. Derzeit nutzt die ARGE einen Teil der Liegenschaft, die die BA auch für die SGB III Leistungen nutzt. Eine Anfrage des LK NVP ergab, dass ab 01.01.2012 eine Weiternutzung durch das KJC NVP ausscheidet, da Eigenbedarf besteht. Für den Standort Stralsund tun sich derzeit verschiedene Möglichkeiten auf, die sich zum Zeitpunkt der Erstellung des Konzeptes noch in der Entscheidungsphase befanden.

- Nutzung der kreiseigenen Liegenschaft Tribseer Damm 1a. Derzeit ist dieses durch das Fachgebiet Vermessung/Kataster und durch Fremdeinmietungen (z. B. Sparkasse) belegt. Das Gebäude wurde über mehrere Jahre bis 2010 ausgebaut und grundsaniert, ist barrierefrei und liegt für unsere Bürger sehr verkehrsgünstig direkt am Bahnhof in Stralsund. Freie Kapazitäten könnten mittels Kündigungen der Fremdeinmietungen für das KJC NVP ab 01.01.2012 zur Verfügung stehen.
- Anmietung einer ausschließlich durch das KJC NVP genutzten Immobilie in verkehrsgünstiger Lage für den Bürger.
- Im Rahmen der LKNO wird Stralsund zum Hauptverwaltungssitz. Damit geht die Notwendigkeit einer Anmietung/eines Baus oder Kauf einer Immobilie einher. Die AG Liegenschaften der drei betroffenen Gebietskörperschaften (HST; NVP; RÜG) prüft hier verschiedene Angebote, auch unter dem Aspekt, dass ggf. ein KJC erst nur für NVP, später für den gesamten Großkreis, aufzunehmen ist.

Damit kann für den Standort Stralsund heute noch kein abschließendes Ergebnis dargelegt werden, jedoch realistische Möglichkeiten, von denen eine sachgerecht umgesetzt werden wird.

Soweit das KJC gemeinsam mit anderen Verwaltungsbereichen des LK NVP Räumlichkeiten nutzt, wird eine trennscharfe Abgrenzung sichergestellt.

Der Übergang der Sachmittel, die mit der Immobilie verbunden sind (z. B. Verkabelung, Bodenbeläge, Sanitärausstattungsgegenstände) gestalten sich analog dem vorher beschriebenen Verfahren einfach. Entweder gehen sie mit über (RDG; GMN) oder werden im Rahmen des neuen Vertragsverhältnisses berücksichtigt.

Weitere Sachmittel, die für die Aufgabenerfüllung notwendig sind, gehen ebenfalls über und werden über entsprechende Ausschreibungsverfahren bzw. im Rahmen bestehender Vertragsverhältnisse des LK NVP je nach Notwendigkeit beschafft. Die Nutzung von BA-Rahmenverträgen durch den zkt ist dabei nicht zulässig. Trotzdem wird hier von einer moderaten Preisgestaltung ausgegangen, da auch der LK über die hohe Anzahl gute Konditionen verhandeln kann. Zudem ist es wahrscheinlich, dass dadurch mehr Aufträge an Unternehmer unserer Region vergeben werden, was Arbeitsplätze sichert und auf anderem Weg zu Kosteneinsparungen führen kann.

Am Standort Stralsund ist mit dem Übergang folglich auch ein Umzug verbunden, der für den Monat Dezember geplant ist (Anlage 25).

7 Räumlichkeiten und Ausstattung

Die Räumlichkeiten stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit den Immobilien, so dass hier auf weitere Ausführungen verzichtet werden kann.

Der Bestand des in der ARGE eingesetzten Inventars ist abzufordern und zeitnah zum Übergang ist im Dezember eine Inventur durchzuführen. Die Büroausstattung geht auf das KJC über, so dass lediglich für zusätzliche Arbeitsplätze Neubeschaffungen erforderlich sind. Be-

reits im Jahr 2011 wird für die Dateneingabe im Leistungsbereich Büroausstattung beschafft (Anlage 25) und aus der Anschubfinanzierung des Bundes finanziert. Somit belastet dies nicht das VKB des KJC 2012.

Bezüglich der Nichtweiternutzung von BA-Rahmenverträgen wird auf den vorhergehenden Abschnitt verwiesen.

Die übergehende Ausstattung am Standort Stralsund wird in die neue Immobilie mit umziehen.

8 IT-Nutzung

Wie bereits in vorhergehenden Abschnitten dargestellt ist eine Weiternutzung der BA-Software ausgeschlossen. Über Vereinbarung wäre es allerdings möglich, dass die BA maximal für ½ Jahr die Leistungsbescheidung weiter ausführt. Die im Konzept dargestellten Maßnahmen und Zeitschienen sichern einen kompletten Umstieg zum 01.01.2012 ab, so dass wir von diesem Angebot grundsätzlich keinen Gebrauch machen wollen.

Mit der kompletten Umstellung wird Anfang 2011 (Ausschreibungsverfahren) begonnen. Die Dateneingabe/-übernahme wird über zusätzliches Personal und dem kompletten Aufbau des Backofficebereiches in 2011 abgesichert, so dass ab 01.01.2012 die umfangreiche Nutzung der Software durch die MA des KJC versichert werden kann. (Anlage 4 und 24)

Für den Bereich Leistung wird über die zusätzlich eingerichteten Arbeitsplätze bereits im Dezember der Zahlungslauf für den Monat Januar laufen, damit für den Bürger eine nahtlose Leistungsgewährung gesichert ist.

9 Gewährleistung von Aspekten der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit

Der LK NVP wird wie bisher in seinem gesamten Verwaltungshandeln auch künftig den Aspekt Wirtschaftlichkeit in alle Entscheidungen einfließen lassen. Dabei wird auch im LK NVP unterschieden nach dem Maximumprinzip und Minimumprinzip. Für die künftige Arbeit im KJC NVP wird eher hauptsächlich das Maximumprinzip „Mit den gegebenen Mitteln wird der größtmögliche Nutzen erreicht!“ Anwendung finden.

Selbstverständlich im LK NVP ist ebenso der Aspekt Sparsamkeit ständiger Begleiter in Entscheidungsprozessen. Dabei geht es aber nicht um Sparsamkeit um jeden Preis, sondern immer in Abhängigkeit von der Zielstellung und vom realistisch Machbaren.

Einige Eckpunkte, die ein wirtschaftliches und sparsames Handeln des LK NVP aufzeigen und auch für die Zukunft nahe legen, sollen hier aufgeführt werden.

- Der LK NVP hatte bisher immer einen ausgeglichenen Haushalt, was bei der heutigen finanziellen Lage allein schon ein wesentliches Indiz für Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit ist.
- Der LK NVP befürwortete von Beginn an die LKNO in MV, da die Einsparpotenziale und die Notwendigkeit im Rahmen der Entwicklung der Finanzen erkannt wurde.
- Im Konzept dargestellte Maßnahmen wie zum Bsp. der IT-Übergang (Kalkulation IT) wurden unter Wirtschaftlichkeitsaspekten abgewogen.

10 Finanzkonzept

Das Finanzkonzept für den Übergang beinhaltet insbesondere die Kosten, die 2011 für die Umstellung aufgewendet werden müssen, aber auch Kosten, die erst in 2012 als einmalige Übergangskosten anfallen.

Auf die Kosten in 2011 wurde bereits im Abschnitt A 1.1.8 eingegangen. Auf weitere Erläuterungen wird hier verzichtet. Die Ausgaben für zusätzliches Personal, für IT und alle anderen sind im Haushaltsplan des LK NVP für 2011 eingestellt; ebenso die Einnahmen vom Bund aus der Anschubfinanzierung.

Die Erläuterung der Finanzplanung 2012 erfolgte bereits im Abschnitt B 5.7. Für die Finanzierung des Übergangs sind dabei insbesondere die Positionen 49 bis 57 von Bedeutung. Dabei handelt es sich um einmalige Kosten, die zur Finanzierung der Software unumgänglich sind. Insgesamt beläuft sich die Summe auf nicht ganz 400.000 €. Um die Folgekosten gering zu halten, wurde die gesamte Finanzplanung nicht auf Leasingverträge abgestellt. Die Leasingkosten wären in den einzelnen Jahresscheiben zwar deutlich gefälliger, aber insgesamt gesehen wesentlich teurer und damit unwirtschaftlicher.

Die Finanzplanung 2012 weist trotz dieser einmaligen Kosten im VKB kein negatives Ergebnis aus, so dass diese Verfahrensweise gerechtfertigt ist. Diese einmaligen Ausgaben 2012 stellen somit für 2013 bereits wieder einen gewissen finanziellen Spielraum dar.

Anlagen

- 0 Interessenbekundungen
- 1 Kreistagsbeschluss vom 21.09.2009
- 2 Organigramm des LK NVP
- 3 Zeitschiene Ausschreibung
- 4 Zeitschiene IT-Einführung
- 5 Auszug aus dem Aktenplan SGB II
- 6 Organigramm des KJC NVP
- 7 Auszug Produktplan
- 8 Umstellungskosten 2011
- 9 Kalkulation IT
- 10 Stellenübersicht KJC NVP
- 11 Kurzbeschreibung AmigA
- 12 Kurzbeschreibung Werlakademie
- 13 Verwendung EGT
- 14 Neukundenprozess
- 15 Bewerberorientierte Vermittlung
- 16 Leistungsbereich
- 17 Sofortanliegen
- 18 Widerspruchsbearbeitung
- 19 Klagebearbeitung
- 20 Kundenreaktionsmanagement
- 21 Eingangszone
- 22 Finanzkonzept
- 23 Zeitschiene Übergang
- 24 Zeitschiene Personal
- 25 Zeitschiene Immobilien

Landkreis Nordvorpommern

- Der Landrat-



Landkreis Nordvorpommern, Postfach 1249, 18502 Grimmen

ARGE
Frau Frank

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht vom:

Mein Zeichen: 14.02
Meine Nachricht vom:

Bearbeiterin: Karin Meincke
Telefon: +49 (0)38326 59-119
Fax: +49 (0)38326 59188-119
E-Mail: karin.meincke@lk-nvp.de

Datum: 12. Januar 2010

Auszug aus der Niederschrift über die 5. Sitzung des Kreistages vom 21. Dezember 2009

Zu TOP 10. Interfraktioneller Antrag aller demokratischen Fraktionen des Kreistages Nordvorpommern

Der Kreistag beschließt einstimmig, bei 2 Stimmenthaltungen:

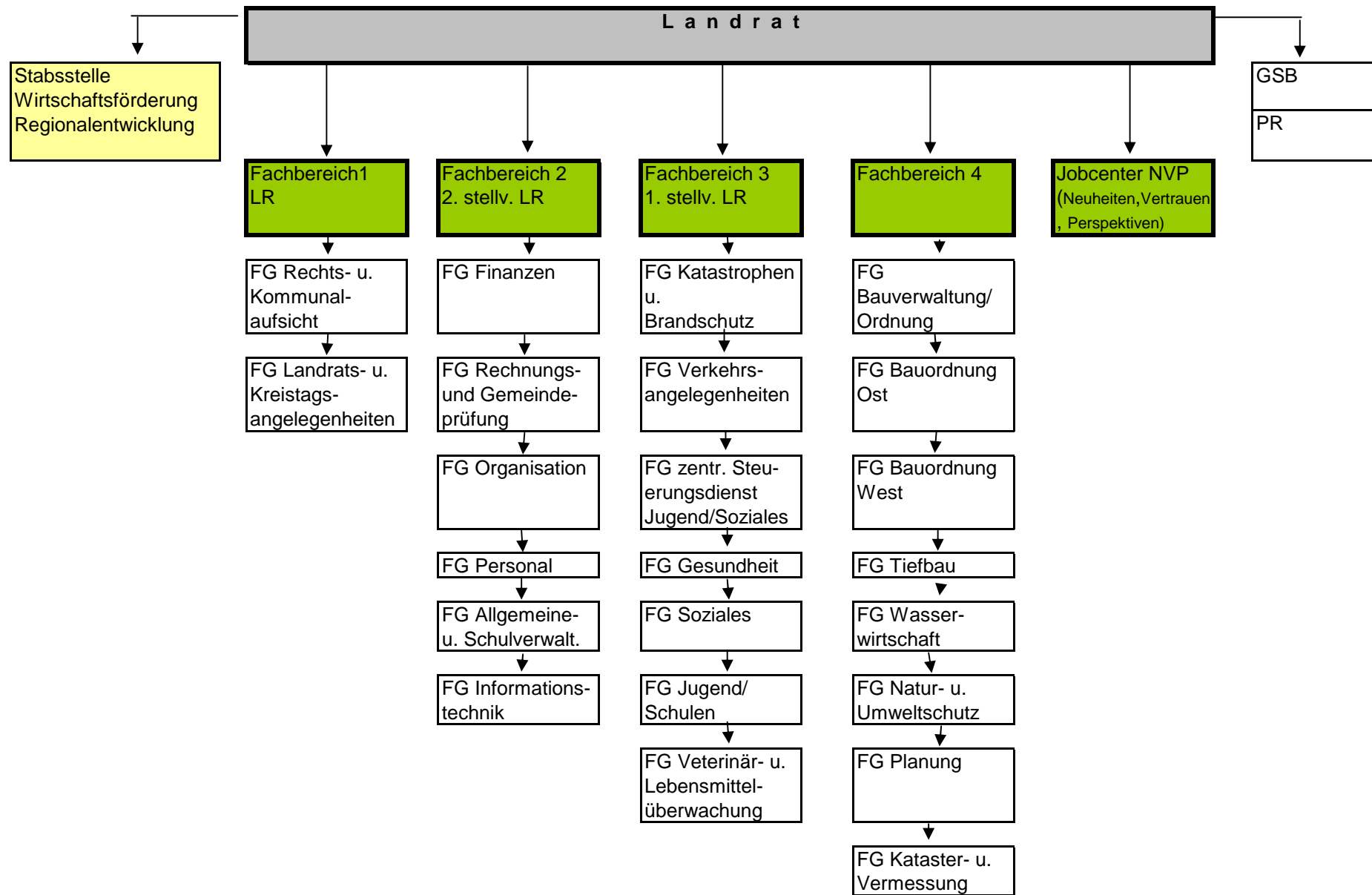
- 1. Der Kreistag Nordvorpommern beauftragt den Landrat hinsichtlich der Neugestaltung der zukünftigen Aufgabenwahrnehmung aus dem SGB II – Grundsicherung für Arbeitssuchende – darauf hinzuwirken, dass im Falle einer Optionsmöglichkeit die Zulassung des Landkreises Nordvorpommern als kommunaler Träger erfolgt.*
- 2. Sollte eine Optionsmöglichkeit nicht bestehen, so wird der Landrat beauftragt, dem Kreistag eine Variante zur Entscheidung vorzulegen die gewährleistet, dass guter Service für den Bürger, Wirtschaftlichkeit für den Landkreis und klare Einflussmöglichkeiten für den Landkreis gewährleistet sind.*
- 3. Für das in der ARGE beschäftigte geeignete Personal ist eine Lösung anzustreben, die den Personalübergang auf den jeweils zukünftig zuständigen Aufgabenträger gewährleistet.*

Beschluss-Nr.:69/09

Grimmen, den 12. Januar 2010

Im Auftrag

Meincke



Zeitschiene EU Vergabe Offenes Verfahren mit Teilnehmerwettbewerb																								
	Februar	März	April				Mai				Juni				Juli				August					
	K a l e n d e r w o c h e																							
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Übergabe des Bekanntmachungstextes zum Teilnehmerwettbewerbes an das FG 24	■																							
Versand der Bekanntmachung zum Teilnehmerwettbewerb nach Luxemburg		■																						
Teilnehmerwettbewerb		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Wertung und Auswahl der Teilnehmer				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Entscheidung zur Option																								
Versand der Unterlagen						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Bewerbungsfrist						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Eröffnung der Angebote																								
Wertung der Angebote																								
Vergabevorschlag als Antrag an den Vergabeausschuss																								
Vergabeausschuss																								
Mitteilung an die nicht berücksichtigten Bieter																								
Auftragserteilung																								
Lieferfristen																								
Mitteilung an Luxemburg über die Erteilung des Auftrages																								■
Achtung:																								
Der Teilnehmerwettbewerb muss vor der Entscheidung zur Option abgeschlossen sein																								
Die Zeitschiene kann nur bei einem Vergabeausschuss außer der Reihe am 27.05.2010 eingehalten werden																								

Zeitschiene IT-Einführung																																																														
	Anz.	Feb.	März	April					Mai					Juni					Juli					August					September					Oktober					November					Dezember					Januar 2012													
MA		K a l e n d e r w o c h e																																																												
		8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1															
Entscheidung zur Option																																																														
Ausschreibung Fachsoftware europaweit		Konkrete Angaben siehe Zeitschiene Vergabe																																																												
Ausschreibung weiterer Komponenten																																																														
Auftragserteilungen																																																														
Lieferfristen																																																														
Standortübergreifende Vernetzung																																																														
Schulung Mitarbeiter																																																														
MA für Datenkorrektur/-eigabe	8																																																													
MA Leistung GMN	20																																																													
" RDG	34																																																													
" HST	16																																																													
MA M&I GMN	18																																																													
" RDG	29																																																													
" HST	13																																																													
HKR	4																																																													
Datenmigration Leistung																																																														
Datenmigration M&I																																																														
Datenkorrekturen																																																														
Testlauf																																																														
Echtbetrieb																																																														
Datenkorrektur:	21	Wochen																																																												
8 Azubis lernen im Juli aus => könnten dafür eingesetzt werden; mit Maßgabe => späterer Einsatz im KJC wäre auch Personal aus der ARGE möglich?	105	Tage																																																												
	8.000	BG																																																												
	10	Fallzahl pro MA/Tag																																																												
	7.619	Anzahl MA																																																												
Schulung Leistung/ M&I	10	MA/Schulung																																																												
	1	Tage (Dauer der Schulung)																																																												
	70	MA Leistung																																																												
	60	MA M&I																																																												
	∑	Schulungstage Leistung																																																												
	6	Schulungstage M&I																																																												

Akten- zeichen	§§ SGB II §§ SGB III	Inhalt	Aufbew. (Jahre)
II-1		Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) - Grundsicherung für Arbeitsuchende -	
II-10		Fördern und Fordern	
II-11		Anspruchsvoraussetzungen	
II-1100		Allgemeines	8
II-1101	7	Berechtigte	8
II-1101.1	7 Abs. 1	erwerbsfähige Hilfebedürftige	8
II-1101.2	7 Abs. 2	Personen, die mit dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in einer Bedarfsgemeinschaft leben	8
II-1101.3	7 Abs. 3, 3a	Bedarfsgemeinschaft	8
II-1101.4	Abs.4,4a	Ausschluss von Leistungen	8
II-1101.5	7 Abs. 5	Ausschluss Auszubildende	8
II-1101.6	7 Abs. 6	Anspruch Auszubildende	8
II-1101.7	7a	Altersgrenze	8
II-1102	8	Erwerbsfähigkeit	8
II-1103	9	Hilfebedürftigkeit	8
II-1104	10	Zumutbarkeit	8
II-1104.1	10	Allgemeines	8
II-1104.2	10	Besonderheiten	8
II-1105	11	Zu berücksichtigendes Einkommen	8
II-1105.1	11 Abs. 1	Einkommen	8
II-1105.2	11 Abs. 2	Absetzungsbeträge	8
II-1105.3	11 Abs. 3	Nichteinkommen	8
II-1106	12	Zu berücksichtigendes Vermögen	8
II-1106.1	12 Abs. 1	Vermögen	8
II-1106.2	12 Abs. 2	Absetzungsbeträge	8
II-1106.3	12 Abs. 3	Nichtvermögen	8
II-1106.4	12 Abs. 4	Verkehrswert des Vermögens	8
II-1106.5	12a	Vorrangige Leistungen	8
II-1107	13	Verordnungsermächtigung	8
II-12		Leistungen zur Eingliederung in Arbeit	
II-1200		Allgemeines	8
II-1201	14	Grundsatz des Förderns	8
II-1202	15	Eingliederungsvereinbarung	8
II-1203.1	29	Beratungsangebot	8
II-1203.2	30	Berufsberatung	8

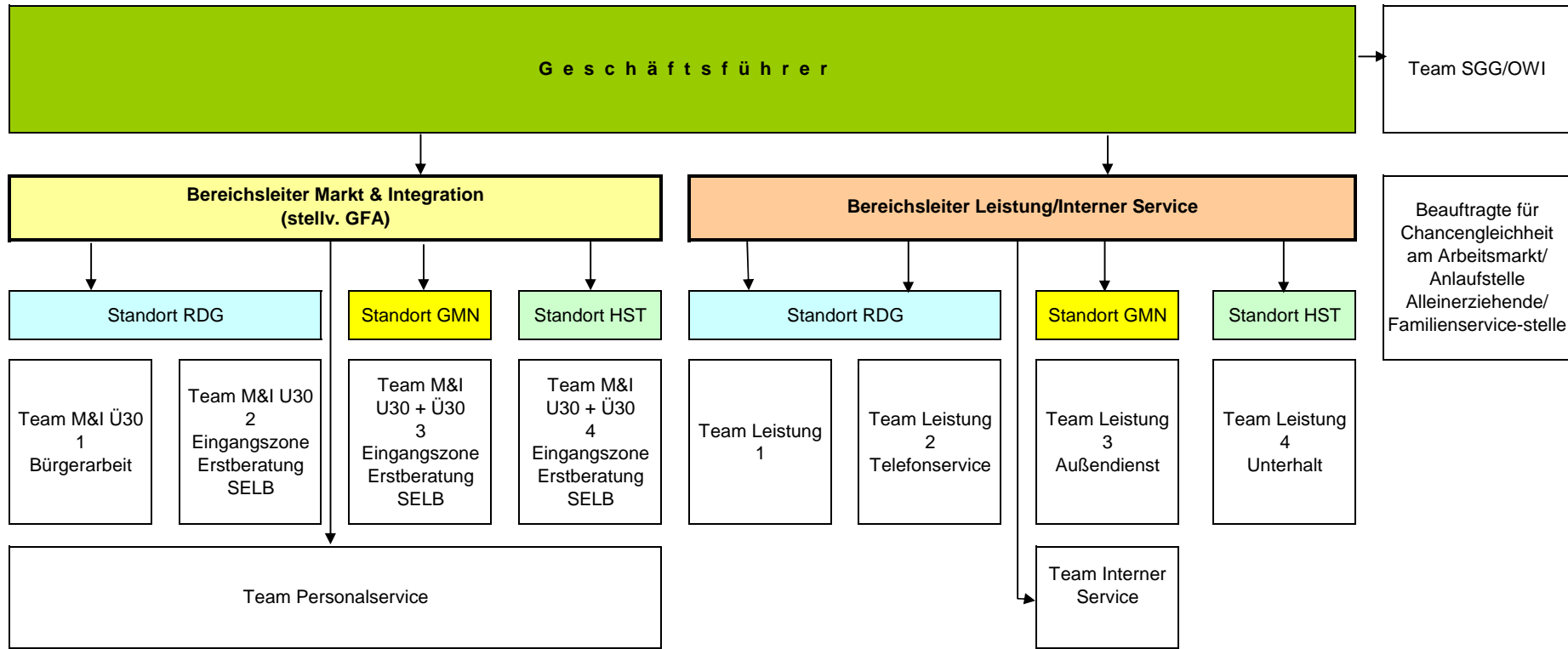
Konzept		Auszug aus dem Aktenplan SGB II	Anlage 5
Akten- zeichen	§§ SGB II §§ SGB III	Inhalt	Aufbew. (Jahre)
II-1203.3	31	Grundsätze der Berufsberatung	8
II-1203.4	32	Eignungsfeststellung	8
II-1203.4.1		Einschaltung des Psychologischen Dienstes	8
II-1203.4.2		Einschaltung des Ärztlichen Dienstes	8
II-1203.4.3		Technische Beratung	8
II-1203.5	33	Berufsorientierung	8
II-1203.6	34	Arbeitsmarktberatung	8
II-1203.7	35	Vermittlungsangebot	8
II-1203.7.1	35	Ausbildungsvermittlung	8
	35	Eingliederungsvereinbarung – Ablage unter Az. II-1202	8
II-1203.8	36	Grundsätze der Vermittlung	8
II-121		Leistungen § 16 Abs. 1 i.V.m. SGB III	
II-1210	16(1) 45	Vermittlungsbudget	8
II-1211	16(1) 46	Maßnahmen zur Aktivierung und Beruflichen Eingliederung allgemein	8
II-1211.1	16(1) 46	Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt einschl. Maßnahmen bei Arbeitgebern	8
II-1211.2	16(1) 46	Feststellung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen	8
II-1211.3	16(1) 46	Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung	8
II-1211.4	16(1) 46	Heranführung an eine selbständige Tätigkeit	8
II-1211.5	16(1) 46	Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme	8
II-1212	16(1) 77	Förderung der beruflichen Weiterbildung – Bildungsgutschein	8
II-1212.1	16(1)	Anerkennungsverfahren	8
II-1212.2	16(1)	Rechtsanspruch auf Vorbereitung zur Erlangung eines Hauptschulabschlusses	8
II-1212.3	16(1)	Qualitätssicherung	8
II-1212.4	16(1) 79	Weiterbildungskosten	8
II-1212.5	16(1) 80	Lehrgangskosten	8
II-1212.6	16(1) 81	Fahrkosten	8
II-1212.7	16(1) 82	auswärtige Unterbringung und Verpflegung	8
II-1212.8	16(1) 83	Kinderbetreuungskosten	8
II-122		Leistungen SGB II	
II-1220	16a	kommunale Eingliederungsleistungen: Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen	8
II-1220.1	16a	Schuldnerberatung	8
II-1220.2	16a	psychosoziale Betreuung	8

Konzept		Auszug aus dem Aktenplan SGB II	Anlage 5
Akten- zeichen	§§ SGB II §§ SGB III	Inhalt	Aufbew. (Jahre)
II-1220.3	16a	Suchtberatung	8
II-1221	16b	Einstiegsgeld	8
II-1222	16c	Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen	8
II-1223	16d	Arbeitsgelegenheiten	8
II-1223.1	16d	AGH-Entgeltvariante öffentliches Interesse und Zusätzlichkeit der Arbeiten	8
II-1223.2	16d	AGH-Entgeltvariante im Gemeinwohl liegende erwerbswirtschaftl. Arbeiten	8
II-1224	16e	Leistungen zur Beschäftigungsförderung	8
II-1225	16f	Freie Förderung	8
II-1226	16g	Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit	8
II-123		U 25	
II-1230	6l	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	8
II-1231	6la	Nachholen des Hauptschulabschlusses im Rahmen von BvB	8
II-1232	42ls	Berufseinstiegsbegleiter	8
II-1233	42lr	Ausbildungsbonus	8
II-13		Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts	
II-1300		Allgemeines	8
II-1301	19	Arbeitslosengeld II	8
II-1302	20	Regelleistung zur Sicherung des Lebensunterhalts	8
II-1302.1	20 Abs. 1	Inhalt	8
II-1302.2	20 Abs. 2-3	Höhe der Leistung	8
II-1302.3	20 Abs. 4	Jährliche Anpassung	8
II-1303	21	Leistungen für Mehrbedarfe beim Lebensunterhalt	8
II-1303.1	21 Abs. 2	Werdende Mütter	8
II-1303.2	21 Abs. 3	Minderjährige Kinder	8
II-1303.3	21 Abs. 4	Behinderte Hilfebedürftige	8
II-1303.4	21 Abs. 5	Medizinischer Mehraufwand	8
II-1304	22	Leistungen für Unterkunft und Heizung	8
II-1304.1	22 Abs.1-2a	Höhe der Leistung	8
II-1304.2	22 Abs.3	Wohnungsbeschaffungskosten, Mietkaution, Umzugskosten	8
II-1304.3	22 Abs. 4-7	Besonderheiten	8
II-1305	23	Abweichende Erbringung von Leistungen	8
II-1305.1	23 Abs. 1	Darlehen	8
II-1305.2	23 Abs. 2	Sachleistung (Gutscheinverfahren)	8
II-1305.3	23 Abs. 3-6	Leistungen in Sonderfällen	8
II-1306	24	Befristeter Zuschlag nach Bezug von Arbeitslosengeld	8
II-1306.1	24a	Zusätzliche Leistung für die Schule	8

Konzept		Auszug aus dem Aktenplan SGB II	Anlage 5
Akten- zeichen	§§ SGB II §§ SGB III	Inhalt	Aufbew. (Jahre)
II-1307	25	Leistungen bei medizinischer Rehabilitation	8
II-1308	26	Zuschuss zu Versicherungsbeiträgen	8
II-1308.1	26 Abs. 1	Rentenversicherung	8
II-1308.2	26 Abs. 2,3	Krankenversicherung	8
II-1308.3	26 Abs. 3	Pflegeversicherung	8
II-1308.4	26 Abs. 4	Zusatzbeitrag	8
II-1309	27	Verordnungsermächtigung Pauschalierung/ Höchstbeträge	8
II-1310	28	Sozialgeld	8
II-1312	30	Freibeträge bei Erwerbstätigkeit	8
II-1313	31	Absenkung und Wegfall des Arbeitslosengeld II	8
II-1313.1	31 Abs. 1,2	Pflichtverletzung	8
II-1313.2	31 Abs. 3	Wiederholte Pflichtverletzung	8
II-1313.3	31 Abs. 4,5	Sonstige Fälle	8
II-1313.4	31 Abs. 6	Zeitpunkt der Wirkung	8
II-1314	32	Absenkung und Wegfall des Sozialgeldes	8
II-1315	33	Übergang von Ansprüchen	8
II-1315.1	33 Abs. 1	Anspruch gegen Andere	8
II-1315.2	33 Abs. 2	Übergang eines Unterhaltsanspruchs nach bürgerlichem Recht	8
II-1316	34, 34a	Ersatzansprüche	8
II-1317	35	Erbenhaftung	8
II-1318		Embargofälle	8
II-14		Gemeinsame Vorschriften für Leistungen	
II-15		Datenübermittlung und Datenschutz	
II-16		Mitwirkungspflichten	
II-17		Bußgeldvorschriften	
II-18		Bekämpfung von Leistungsmissbrauch	
II-19		Übergangs- und Schlussvorschriften	
II-2		Angrenzende Gesetze	
II-20		Sozialgesetzbücher	
II-200		Erstes Buch (SGB I) – Allgemeiner Teil	
II-201		Drittes Buch (SGB III) – Arbeitsförderung	
II-202		Viertes Buch (SGB IV) - Gemeinsame Vorschriften über die Sozialversicherung	

Konzept		Auszug aus dem Aktenplan SGB II	Anlage 5
Akten- zeichen	§§ SGB II §§ SGB III	Inhalt	Aufbew. (Jahre)
II-203		Fünftes Buch (SGB V) – Gesetzliche Krankenversicherung	
II-204		Sechstes Buch (SGB VI) – Gesetzliche Rentenversicherung	
II-205		Siebtens Buch (SGB VII) – Gesetzliche Unfallversicherung	
II-206		Achtes Buch (SGB VIII) – Kinder- und Jugendhilfe	
II-207		Neuntes Buch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen	
II-208		Zehntes Buch (SGB X) - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz	
II-209		Elftes Buch (SGB XI) – Soziale Pflegeversicherung	
II-210		Zwölftes Buch (SGB XII) – Sozialhilfe	
II-211		Sonstige Gesetze	
II-3		Aufsicht / Finanzen	8
II-34		Prüfung durch das RPA	
II-35		Prüfung durch den Bundesrechnungshof (BRH)	
II-4		Bereichscontrolling / Statistik / Zielvereinbarung / Steuerung / Berichterstattung	
II-5		Organisation / Aufsicht / Infrastruktur / Personal	
II-50		Organisation	
II-501		Aufbauorganisation	
II-502		Ablauforganisation	
II-5024		Geschäftsprozesse	8
II-503		Kommunale Gremien	
II-51		Aufsicht	
II-52		Infrastruktur	
II-53		Personal	
II-530		Personalangelegenheiten	
II-531		Personalbedarfsplanung und –rekrutierung	
II-6		Kundenreaktionsmanagement (KRM)	

Konzept		Auszug aus dem Aktenplan SGB II	Anlage 5
Akten- zeichen	§§ SGB II §§ SGB III	Inhalt	Aufbew. (Jahre)
II-7		Gerichtbarkeit	
II-70		Sozialgerichtsverfahren (SGG)	
II-71		Sonstige Gerichtsverfahren	
II-8		Fachübergreifendes	
II-80		Kommunikation und Zusammenarbeit	
II-81		Gender Mainstreaming	
II-82		Marketing	
II-87		Qualitätsmanagement SGB II	

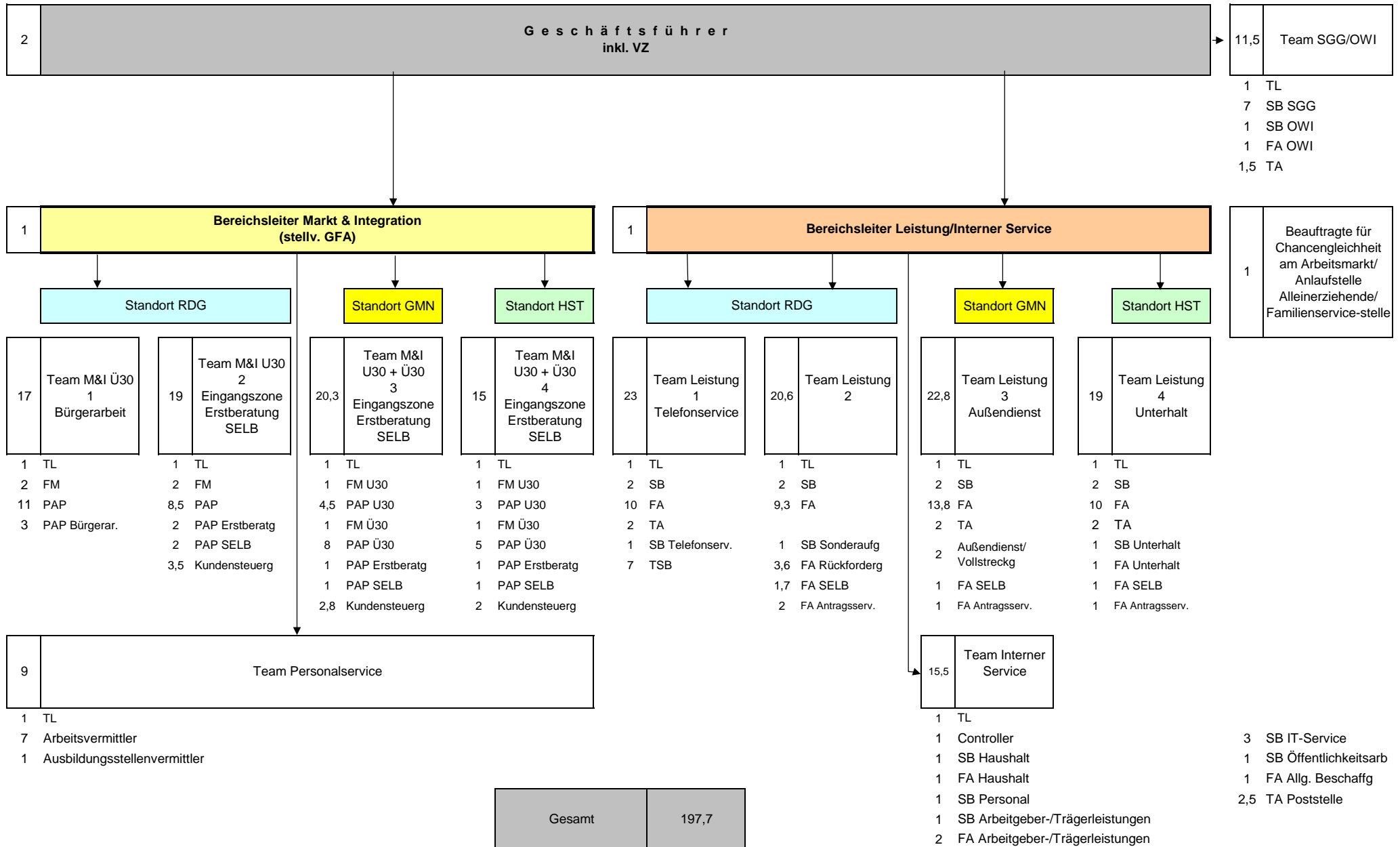


A u s z u g a u s O r i g i n a l p r o d u k t p l a n L K N V P				Änderungen bei Zulassung zkt
lfd. Nr	Produkt- nummer	Bezeichnung	FB/ FG	
1	31101	Hilfe zum Lebensunterhalt (3. Kapitel SGB XII)	36	<p>unproblematisches Einfügen der Produkte 31204 31205 möglich</p>
2	31102	Hilfe zur Pflege (7. Kapitel SGB XII)	36	
3	31103	Eingliederungshilfe für behinderte Menschen (6. Kapitel SGB XII)	36	
4	31104	Hilfe zur Gesundheit (5. Kapitel SGB XII)	36	
5	31105	Sonstige Hilfen in anderen Lebenslagen (8. u. 9. Kapitel SGB XII)	36	
6	31106	Schuldnerberatung (§§ 11 Abs. 5 SGB XII, 16 Abs. 2 SGB II)	34	
7	31107	Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (4. Kapitel SGB XII)	36	
8	31200	Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II)	36	
9	31300	Hilfen für Asylbewerber	36	
10	32100	Kriegsopferfürsorge	36	
11	33100	Förderung von Trägern der Wohlfahrtspflege	34	
12	34100	Unterhaltsvorschussleistungen nach dem Unterhaltsvorschussgesetz	37	
13	34300	Betreuungsleistungen	36	
14	35104	Sonstige soziale Hilfen und Leistungen	36	
15	35105	Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz und dem	37	
16	36100	Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Tagespflege	37	
17	36301	Schul- und Jugendsozialarbeit	34	
18	36302	Förderung der Erziehung in der Familie	37	
19	36303	Hilfe zur Erziehung	37	
20	36304	Hilfen für junge Volljährige	37	
21	36305	Inobhutnahme	37	
22	36306	Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Menschen	37	
23	36308	Amtspflegschaft, Amtsvormundschaft, Beistandschaft	37	
24	36309	Mitwirkung im vormunds- und familienrechtlichen Verfahren	37	
25	36310	Hilfen für straffällige Jugendliche	37	
26	36313	Adoptionsvermittlung, Pflegekinder	37	
27	36400	Jugendhilfeplanung	37	

Umstellungskosten gesamt	
Kostenart	Betrag
Kosten IT-Übergang Kauf - Variante, siehe Anlage Kalkulation IT	400.470,00 €
Dateneingabe/-korrektur PK, SK, Büroausstattung; siehe Kalkulation Datenübernahme	168.000,00 €
Büromöbel, Raum, Umzugskosten HST; geschätzte Erfahrungswerte	10.000,00 €
<u>Summe</u>	<u>578.470,00 €</u>
<u>Erläuterungen</u>	
Kosten IT-Übergang Kauf - Variante, siehe Anlage Kalkulation IT	siehe Anlage 9
Dateneingabe/-korrektur PK, SK, Büroausstattung; siehe Kalkulation Datenübernahme	<u>168.000,00 €</u>
<i>Personalbemessung</i>	
<i>Wochen Eingabezeit</i>	21
<i>Arbeitstage</i>	105
<i>Datensätze</i>	8.000
<i>Fallzahl pro MA/Tag</i>	10
Anzahl MA	7,62
<i>Personalkostenermittlung</i>	
<i>PK/ Jahr/MA in EG 6 - Neueinstellungen</i>	37.000 €
<i>Jahr Einsatzdauer (1.7-31.12)</i>	0,5
<i>VZÄ (gerundet lt. Stellenbemessung)</i>	8
PK gesamt	148.000 €
<i>Arbeitsplatzausstattung</i>	
<i>IT-Ausstattung bereits in IT-Kosten gesamt berücksichtigt</i>	0
<i>Kosten eines Arbeitsplatzes</i>	2.500 €
<i>Miet- und BK-Kosten, da Unterbringung in eigenen Immobilien</i>	0,00 €
AP-Kosten gesamt	20.000 €
Büromöbel, Raum, Umzugskosten HST; geschätzte Erfahrungswerte	<u>10.000 €</u>

Kostenschätzung IT - Umstellung im KJC NVP											
vorhanden Arbeitsplatzausstattungen mit IT, Arbeitsplatz - Drucker	196,7										
neu auszustattende Arbeitsplätze	13										
Kopieretechnik ist zentral vorhanden	kein Ansatz im Umstellungsjahr										
*	Erfahrungsschätzungen										
Einzelkosten	alle aufgeführten Einzelkosten wurden über Angebotseinholung ermittelt, angebote wurde immer aufgerundet										
Leasing	für die Kalkulation wurde das 1,5 fache der Kaufsumme auf 3/4Jahre aufgeteilt										
Kostenberechnung Umstellungsjahr											
	Einzelkosten	Kosten je Standort			Summen	Summe für Umstieg		Folgejahre		Bemerkung	
		Grimmen	Stralsund	RDG		Kauf	Leasing 3 Jahre	4 Jahre	Leasing 3 Jahre		4 Jahre
Arbeitsplätze		81	38	86	205						davon 13 neue Arbeitsplätze, die mit IT ausgestattet werden müssen
Server Stück		4	2	4	10						
Drucker		4	3	4	11						
TFT (je Apl.)	100,00 €	8.100,00 €	3.800,00 €	8.600,00 €	20.500,00 €	300,00 €	1.300,00 €	1.300,00 €	1.300,00 €	1.300,00 €	für 13 neue Arbeitsplätze Hardware wird von der BA übernommen und kann für Citrix weiter verwendet werden
Server komplett inkl. Software	10.000,00 €	40.000,00 €	20.000,00 €	40.000,00 €	100.000,00 €	100.000,00 €	50.000,00 €	37.500,00 €	50.000,00 €	37.500,00 €	
Verkabelung	*	5000	25000	6000	36.000,00 €	36.000,00 €	18.000,00 €	13.500,00 €	20.500,00 €	15.375,00 €	wird in GMN und RDG grundsätzlich von BA übernommen, daher nur aktive Komponenten HST komplett neu - aktive und passive Komponenten
Drucktechnik Miete	220,00 €	880,00 €	660,00 €	880,00 €	2.420,00 €						ist eine Schätzung für eine spätere evtl. Umstellung auf zentrale Drucktechnik, für Umstellung nicht relevant
Arbeitsplatzdrucker (je Apl.)	300,00 €	24.300,00 €	11.400,00 €	25.800,00 €	61.500,00 €	3.900,00 €	1.950,00 €	1.950,00 €			für 13 neue Arbeitsplätze
Telefonanlage	*	10000	8000	12000	30.000,00 €	30.000,00 €	15.000,00 €	11.250,00 €	15.000,00 €	11.250,00 €	
Telefonendgeräte (je Apl.)	150,00 €	12.150,00 €	5.700,00 €	12.900,00 €	30.750,00 €	30.750,00 €	15.375,00 €	11.531,25 €	17.703,00 €	13.272,50 €	
					281.170,00 €	201.950,00 €	101.625,00 €	77.031,25 €	104.03,00 €	78.702,25 €	
Software - AP-Lizenz	1.550,00 €	125.550,00 €	58.900,00 €	133.300,00 €	317.750,00 €	31.000,00 €					im VKB 2012 extra aufgeführt
Schnittstellen einrichten Module	36.300,00 €				36.300,00 €	36.300,00 €	18.150,00 €	13.612,50 €	18.150,00 €	13.612,50 €	Lt. Rückspr. mit Softwarefirmen besteht die Möglichkeiten Lizenzen für KJC ab 2012 in 2012 zu erwerben, für 2011 20 Liz.; 2012 185 Liz. im VKB
Softwarepfl. Schnittstellen jährlich je Apl.	33,00 €	2.673,00 €	1.254,00 €	2.838,00 €	6.798,00 €						nur in Folgejahren bei Kauf, nicht im Anschaffungsjahr
Softwarepflege Nutzerlizenzen jährlich je Apl	54,00 €	4.374,00 €	2.052,00 €	4.644,00 €	11.124,00 €						
					371.972,00 €	67.300,00 €	18.150,00 €	13.612,50 €	18.150,00 €	13.612,50 €	
Citrix Thin Client (je Apl.) Hardware	208,00 €	16.848,00 €	7.904,00 €	17.888,00 €	42.640,00 €	42.640,00 €	21.320,00 €	15.990,00 €	21.320,00 €	15.990,00 €	
Citrix (je Apl.) Lizenz	223,00 €	18.063,00 €	8.474,00 €	19.178,00 €	45.715,00 €	4.460,00 €					im VKB 2012 extra aufgeführt
					88.355,00 €	47.100,00 €	21.320,00 €	15.990,00 €	21.320,00 €	15.990,00 €	
Schulung Software je Stunde	130,00 €				63.960,00 €	63.960,00 €	63.960,00 €	63.960,00 €			bei einem Schulungsbedarf von 24 h je MA und 10 MA in einer Schulung
Übertragungswege 34 M einmalig	1.900,00 €				1.900,00 €	1.900,00 €	1.900,00 €	1.900,00 €			Standortverkabelung monatliche Kosten in 2011 für 4 Monate

monatlich	Einzelkosten	Kosten je Standort			Summen	Summe für Umstieg		Folgejahre		Bemerkung
		Grimmen	Stralsund	RDG		Kauf	Leasing	Leasing	Leasing	
						3 Jahre	4 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	
	2.490,00 €				29.880,00 €	9.960,00 €				
Office Lizenzen je Apl.	280,00 €	22.680,00 €	10.640,00 €	24.080,00 €	57.400,00 €	5.600,00 €				Lt. Rückspr. mit Softwarefirmen besteht die Möglichkeit Lizenzen für KJC ab 2012 in 2012 zu erwerben, für 2011 20 Liz.; 2012 185 Liz. im VKB
CAL Lizenzen je Apl. Outlook	40,00 €	3.240,00 €	1.520,00 €	3.440,00 €	8.200,00 €	800,00 €				
Windows	25,00 €	2.025,00 €	950,00 €	2.150,00 €	5.125,00 €	500,00 €				
Remotedesktop	70,00 €	5.670,00 €	2.660,00 €	6.020,00 €	14.350,00 €	1.000,00 €				
					85.075,00 €	8.300,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
Endsumme IT Übergang KJC NVP						400.470,00 €	216.915,00 €	182.453,75 €	173.853,00 €	138.184,75 €
Kostenberechnung Folgejahre bei Kauf und teilweise zusätzlich bei Leasing										
		Abschreibungszeiten	Betrag gesamt	Betrag je Folgejahr						
TFT		3 Jahre	20.500,00 €	6.833,33 €						
Server		5 Jahre	100.000,00 €	20.000,00 €						
Miete Druck-/Kopieretechnik			2.420,00 €	2.420,00 €						
Arbeitsplatzdrucker		4 Jahre	61.500,00 €	15.375,00 €	Umstellung auf Miete Drucktechnik, daher keine Abschreibungen mehr nötig ???					
Telefonanlage		10 Jahre	30.000,00 €	3.000,00 €						
Telefonendgeräte		10 Jahre	30.750,00 €	3.075,00 €						
Verkabelung		4 Jahre	36.000,00 €	9.000,00 €						
Softwarepflege Schnittstelle			6.798,00 €	6.798,00 €						
Softwarepflege Nutzerlizenz			11.124,00 €	11.124,00 €						
Citrix Thin Client		4 Jahre	42.640,00 €	10.660,00 €						
Übertragungswege			29.880,00 €	29.880,00 €						
			371.612,00 €	118.165,33 €						
		gesamt	je AP	Bemerkung						
Citrix-Lösung 1. Jahr	400.470,00 €	1.953,51 €	beinhaltet: Thin Client+Citrix+TFT+Server+Druckermiete+Telefonendgeräte+Lizenzen+Übertragungswege+Schulung							
Citrix-Lösung Folgejahre	118.165,33 €	576,42 €								



Arbeitsmarktförderung mit gesundheitlicher Ausrichtung

Eine Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes stellt fest, dass Arbeitslose je nach Altersgruppe rund doppelt so oft krank sind wie Erwerbstätige. Mit zunehmendem Alter wächst die Differenz zwischen Arbeitssuchenden und Erwerbstätigen. Liegt die Krankenstandsquote der 15- bis 24-jährigen bei 3 %, so liegt sie bei gleichaltrigen Arbeitssuchenden bei 4,4 %. Bei der Vergleichsgruppe der 55- bis 59jährigen hingegen liegt die Quote für Erwerbstätige bei 6,9 % und für Arbeitssuchende über doppelt so hoch, bei 15,2 %.

Der Wiedereinstieg in das Berufsleben wird durch einen schlechten Gesundheitszustand erschwert.

Die Arbeitsmarktförderung mit gesundheitlicher Ausrichtung hat folgende Ziele:

- die Verbesserung des Gesundheitszustandes der Erwerbslosen
- die Verbesserung der Integrationsfähigkeit
- die Erhöhung der Integrationsquote

Möglichkeiten der Umsetzung ergeben sich durch das beschäftigungsorientierte Fallmanagement mit gesundheitsbezogener Ausrichtung.

Die Übernahme in das Fallmanagement mit gesundheitlicher Ausrichtung erfolgt, wenn bei den Langzeitarbeitslosen vermittlungsrelevante gesundheitliche und /oder psychosoziale Einschränkungen festgestellt wurden und der Hilfebedürftige mit der Übernahme einverstanden ist.

Das FM beinhaltet eine umfassende Eingangsdagnostik (u.a. zeitnahes Vorliegen von Fremdgutachten und ärztlichen und psychologischen Unterlagen) mit beruflicher, sozialer und gesundheitsbezogener Sachverhaltsaufklärung. Der Fallmanager muss über eine entsprechende fachliche und persönliche Kompetenz verfügen. Er wird durch Sozialmediziner und Psychologen unterstützt. Kann durch das Erstgespräch ein tragfähiges Arbeitsbündnis hergestellt werden, so wird mit dem Arbeitssuchenden ein gemeinsamer Integrationsplan erstellt. Die einzelnen Schritte werden in einer Eingliederungsvereinbarung festgeschrieben und sind damit für alle Beteiligten verbindlich.

Je nach Art der gesundheitlichen und/oder psychologischen Einschränkungen enthält der Integrationsplan:

- bedarfsgerechte arbeitsmarktintegrative Leistungen (z.B. Maßnahmen beim Träger, z.B. Qualifizierungen und Fortbildungen unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Probleme)
- gesundheitsbezogene Leistungen (z.B. Maßnahmen der Gesundheitsförderung nach § 20 SGB V- z.B. Bewegungsgewohnheiten, Ernährung, Stressbewältigung/Entspannung, Suchtmittelkonsum - Ziel ist es, dem Teilnehmer den Weg zu einer gesunden Lebensweise und einer positiven Lebenseinstellung aufzuzeigen) und/oder
- eine Kombinationen von arbeitsmarktintegrativen Leistungen und gesundheitsbezogene Leistungen (z.B. Arbeitsgelegenheiten oder Maßnahmen bei einem Träger mit einem Anteil Gesundheitsförderung nach § 20 SGB II, die auszuschreiben sind).
- Inanspruchnahme der Netzwerke (örtliche Gesundheits-, Sozial- und Jugendämter, Familienentlastende Dienste, Tafel, Beratungseinrichtungen usw.) Hier tritt der Fallmanager als Schnittstelle auf. Er hat die Handlungsbedarfe festgestellt, arbeitet mit dem Hilfesuchenden durch intensive Gesprächsführungen daran, selbst die Bedarfe anzuerkennen und schafft den Kontakt zwischen Hilfesuchenden und notwendigen Netzwerkpartnern. Der FM überwacht den weiteren Verlauf und leitet ggf. weitere Schritte ein.
- Abbau von depressiven Befindlichkeiten in Gruppen- bzw. Einzelsitzungen(Die Vorbereitung der Leistungsbeschreibung erfolgt mit den Krankenkassen und mit medizinischen Fachkräften. In den Gruppensitzungen sollen durch Honorarkräfte unter anderem die Themen Depression, Angst, der Umgang mit der Arbeitslosigkeit, der Aufbau und die Festigung sozialer Fertigkeiten thematisiert werden). Notwendige Einzelsitzungen werden in enger Abstimmung

mit dem behandelnden Arzt von Honorarfachkräften durchgeführt, nachdem festgestellt wurde, dass alle medizinischen Leistungen der Krankenkasse ausgeschöpft sind.)

- Nutzung der Angebote der Krankenkassen und Reha-Träger für den Hilfebedürftigen (med. Reha-Maßnahmen, notwendige Verordnungen in Zusammenarbeit mit den Hausärzten einleiten, z.B. Überweisungen an Fachärzte)

Ziel der Maßnahmen ist die Verbesserung des gesundheitlichen Zustandes, um dem Hilfebedürftigen den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu ermöglichen.

Hinweise zur Finanzierung:

Nach dem neuen Leitfaden Prävention des GKS-Spitzenverbandes vom 27.08.10 sollen die Krankenkassen für diesen Personenkreis(...) die Kosten ganz oder teilweise direkt übernehmen (Vermeidung eines Eigenanteiles und/oder von Vorleistungen der Versicherten). Das bisherige Problem der Vorfinanzierung und der späteren anteilmäßigen Übernahme durch die Krankenkassen von 70 – 80% scheint somit gelöst.

Die Bundesagentur für Arbeit ermöglicht seit kurzem Elemente der Gesundheitsförderung in die Vermittlungsunterstützenden Leistungen „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ zu integrieren und damit über die aktive Arbeitsmarktpolitik zu finanzieren. Bis zu 20% der Maßnahmedauer (nach § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 46 SGB III) können für Aktivitäten der Stressbewältigung, Bewegung, Ernährung oder im Umgang mit Suchtproblemen genutzt werden.

Problem:

Der Abbau von depressiver Befindlichkeit kann in einzelfallbezogenen Kurzinterventionen (bis zu 10 Sitzungen à 50 Minuten) oder in Gruppenprogrammen (bis zu 12 Personen) erfolgen. Hierfür müssten Honorarkräfte gewonnen werden. Eine Finanzierung ist über das SGB II oder die Krankenkassen nach jetzigem Stand nicht gesichert.

Dieses neue und innovative Angebot richtet sich an Kundinnen und Kunden die neu im Bezug von Arbeitslosengeld II sind.

In der Werkakademie wird individuell auf die Möglichkeiten und Problemlagen der Einzelnen eingegangen. Passende Angebote zur Förderung werden gemeinsam erstellt. Dabei wird auf eigenverantwortliches Handeln und gegenseitiges Helfen unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern viel Wert gelegt.

Es steht nicht der bloße Erwerb eines Zertifikats im Vordergrund. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können sich über aktuelle Stellenangebote informieren und in der Werkakademie gleich ihre Bewerbungsunterlagen zusammenstellen und versenden. Abgerundet wird das Angebot durch den regelmäßigen Besuch von Arbeitgebern und von verschiedenen Beratungsstellen. Aber dies ist noch längst nicht alles!

Jeder Teilnehmer findet mit seinem Job-Profilier einen persönlichen Ansprechpartner. Dieser entscheidet für jeden Bewerber einzeln darüber, welche Aktivierungsbausteine in Betracht kommen. Die Bausteine im Einzelnen:

- arbeitsmarktbezogenes Profiling
- individuelle Berufswegeplanung
- Intensivcoaching (Motivierung und Aktivierung)
- bewerberorientierte Vermittlung
- Bewerbertraining
- Medienkompetenz (virtueller Arbeitsmarkt, Job-Börsen)
- Deutschsprachtests
- Kurzqualifikation in Deutsch und Englisch
- EDV-Training
- Existenzgründungsberatung
- Videotraining

Die Werkakademie berücksichtigt bei ihrer Ausgestaltung die örtlichen Gegebenheiten, Voraussetzungen und Bedarfe in den Kommunen. So gibt es innerhalb der Werkakademie besondere Förderstellen für die Kundinnen und Kunden über 50 Jahren (50plus) oder unter 25 Jahren (U25), in anderen sind die Teilnehmergruppen gemischt.

Ziele:

- Schnelle und dauerhafte Arbeitsmarktintegration
- Aktivierung zur Aufnahme einer Beschäftigung
- Überprüfung der Arbeitswilligkeit
- Vermeidung von Leistungsmissbrauch

Vorgehensweise:

- Sofortige Weiterleitung bei Antragsstellung an den zuständigen FM
- Anspruchsklärung
- Information über die Werkakademie
- Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung
- Zuweisung in die Werkakademie (1 Woche Bedenkzeit)
- Kontinuierlicher Austausch zwischen FM und Coach

Neben den Beratungs- und Qualifikationsleistungen stehen den Kunden auch ganz praktische Mittel zur Verfügung, die den Bewerbungserfolg sichern sollen:

- Bewerbungsmappen
- Umschläge
- PC-Arbeitsplätze mit Internetzugang
- leistungsfähige Drucker
- Kopierer
- ein Scanner
- Software zur Erstellung von "PDF-Dokumenten"
- Versand von Unterlagen über die Hauspost

Das Angebot erstreckt sich auf einen bestimmten Zeitraum. In diesem Zeitraum werden die Bewerber aktiviert. Das heißt, sie nehmen an einem der oben geschilderten Aktivierungsbausteinen teil oder aber sie sind in Vorstellungsgesprächen oder Praktika.

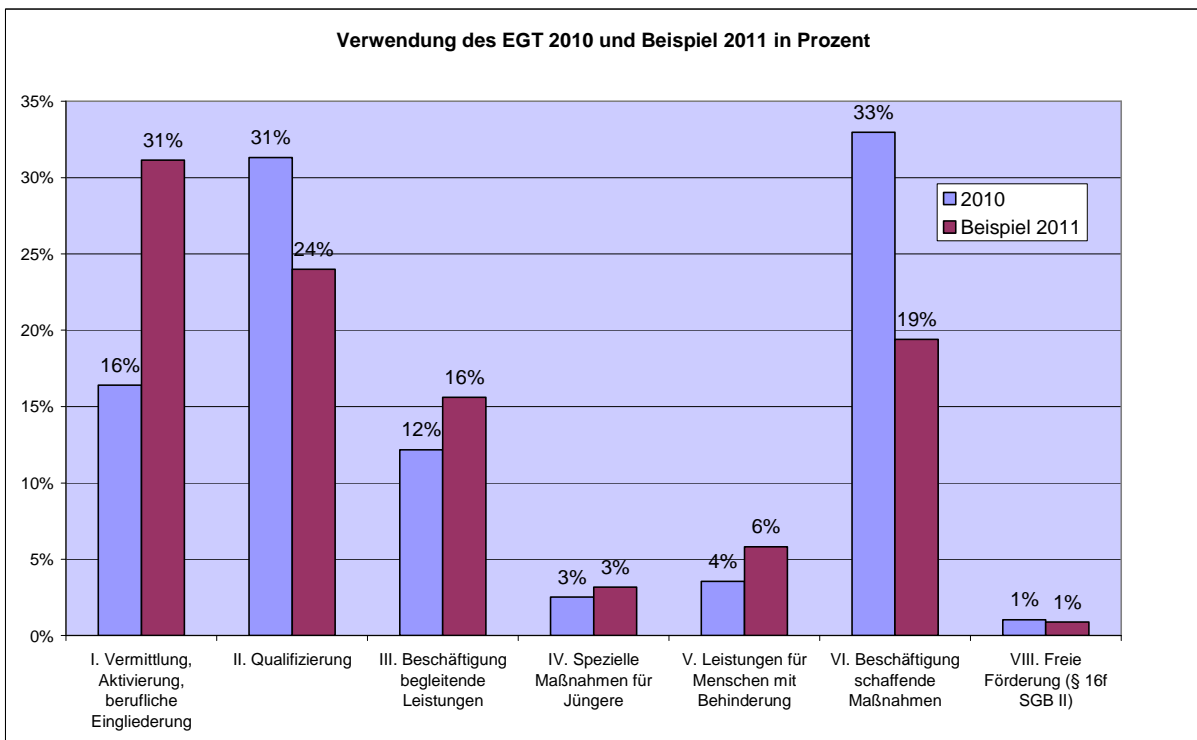
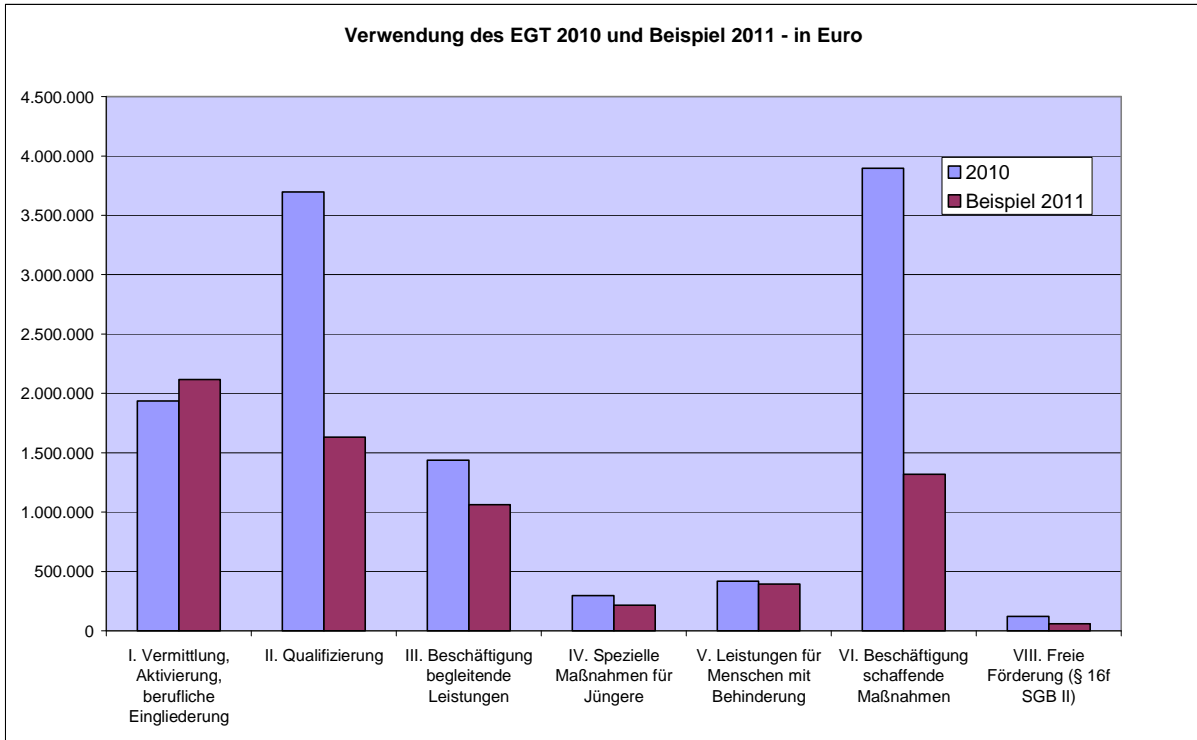
Inhalte der Werkakademie

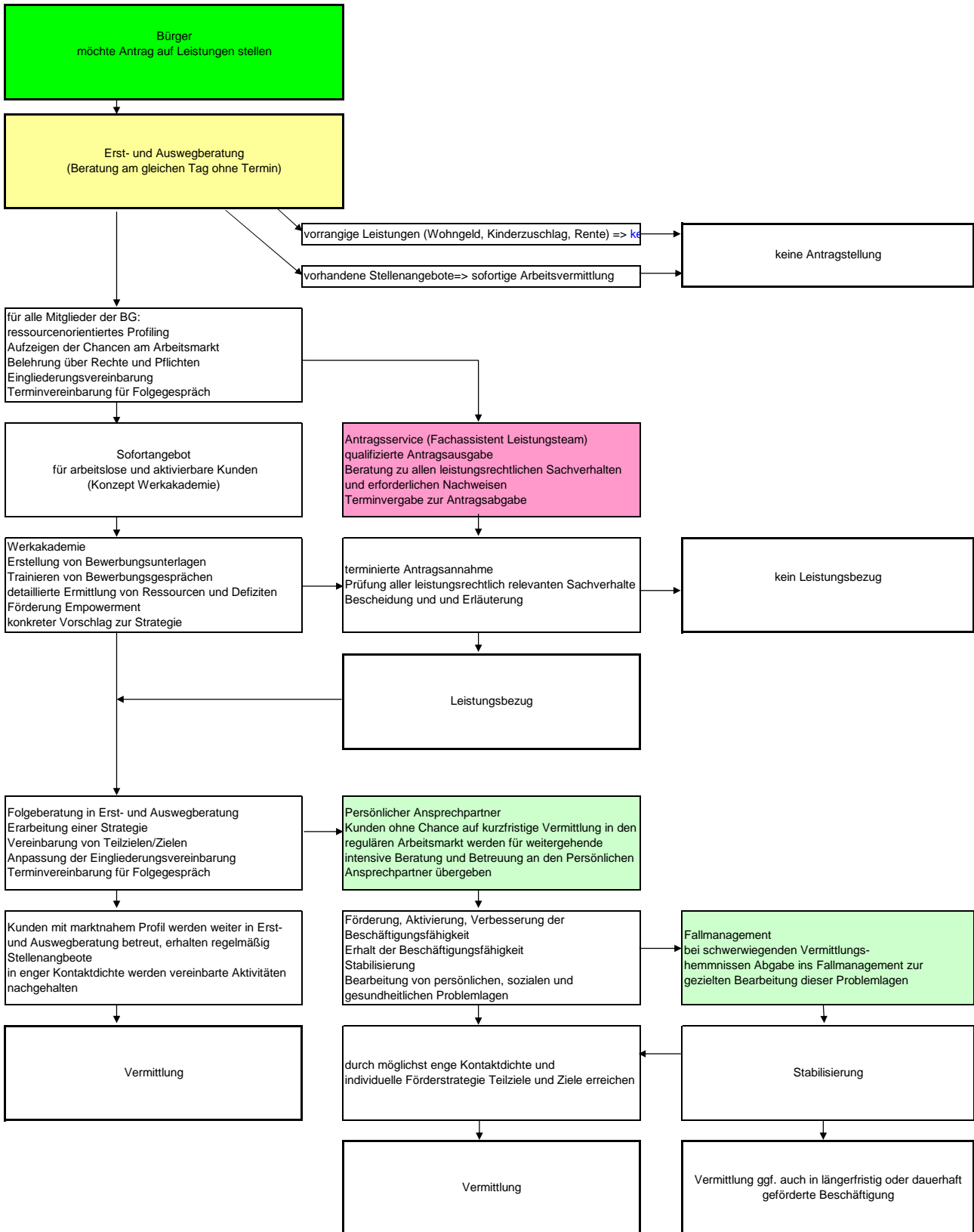
- Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt
- Die Gruppe „Steuert sich selbst“
- Aber....
- Täglicher Erfahrungsaustausch
- Rollenspiele, Bewerbungen, Betriebsbesuch...
- Tägliche Recherche nach freien Arbeitsstellen
- Es gibt keine festen Vorgaben
- Wertschätzender Umgang
- Angenehme Atmosphäre

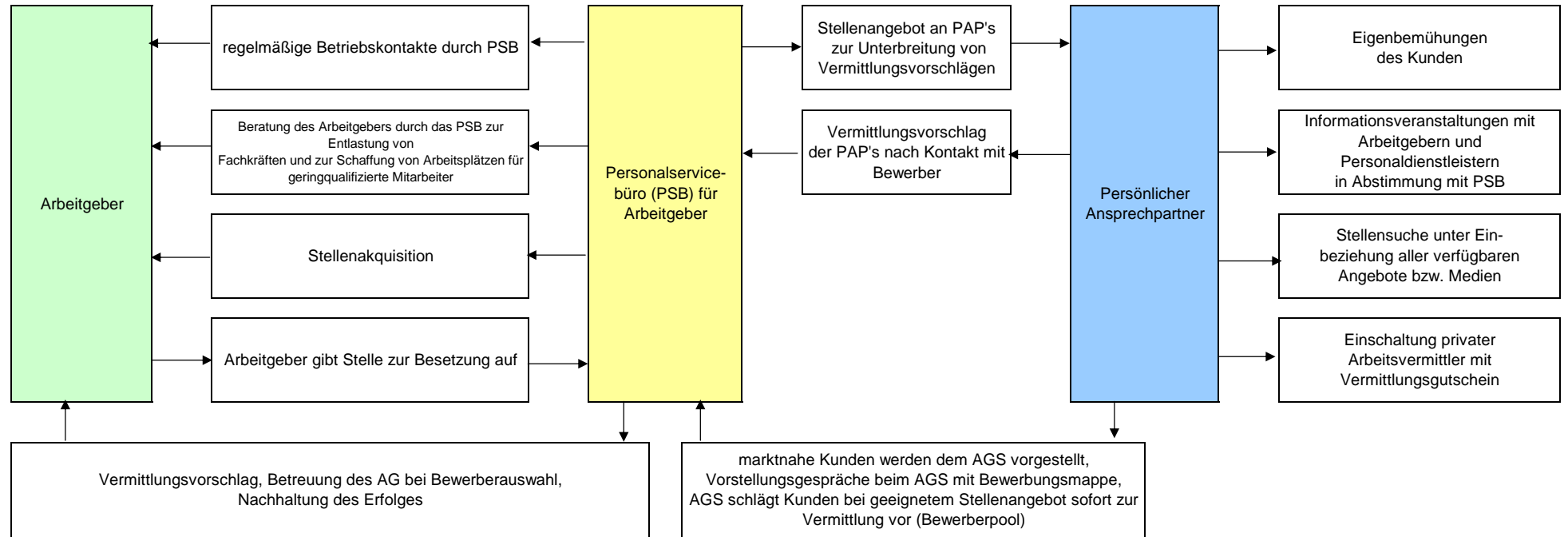
Das Ziel ist es, dass die Bewerber in diesem Zeitraum einen Arbeitsvertrag unterschreiben. Für den Fall, dass jemand den Maßnahmenzeitraum durchlaufen hat, ohne zu einer Stelle zu kommen, wird ein Angebot einer Anschlussmaßnahme unterbreitet.

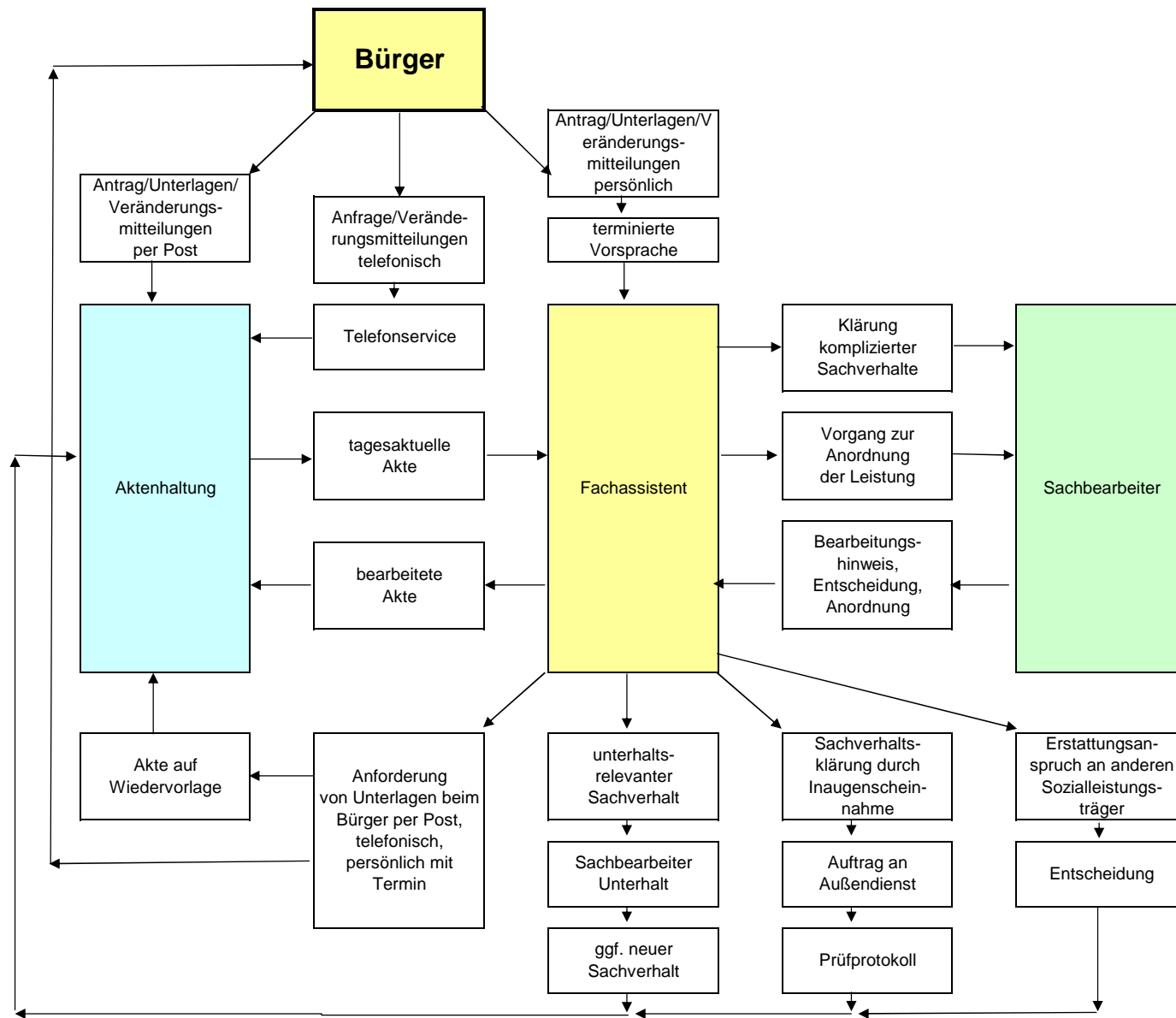
- Anschlussangebote
- Praktikum
- Arbeitsgelegenheit
- Individuelle Qualifizierungsmaßnahme
- Anschlussmaßnahme mit vorhandenen Trägern

Planungen je Instrument	Neubindungen der ARGE NVP 2010		Verwendung des EGT im KJC NVP am Beispiel des Jahres 2011		
	in Euro	in %	Vorbind. aus Vorj.	für Neubindungen verfügbar	Anteile in %
Leistungen zur Eingliederung (Mittel für Neubindungen)	11.811.268	100,00%	5.700.000	6.800.000	100,00%
I. Vermittlung, Aktivierung, berufliche Eingliederung	1.936.802	16,40%	449.454	2.116.802	31,13%
1. Vermittlungsbudget	1.566.802		449.064	1.566.802	
2. Vermittlungsgutscheine	120.000			120.000	
3. Aktivierung und berufliche Eingliederung	100.000		390	280.000	
4. Reisekosten (§ 59 SGB II i.V. m. §309 SGB III)	150.000			150.000	
II. Qualifizierung	3.696.822	31,30%	820.832	1.632.000	24,00%
1. Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)	3.696.822		820.832	1.632.000	
III. Beschäftigung begleitende Leistungen	1.436.987	12,17%	613.016	1.060.994	15,60%
1. Eingliederungszuschüsse (EGZ)	554.441		236.412	554.441	
2. Eingliederungszuschüsse für Arbeitnehmer ab 50 Jahre	264.510		244.229	264.510	
4.5. befristeter/unbefristeter BEZ (§ 16e SGB II)	475.993		127.644	100.000	
6. Einstiegsgeld	81.559		4.732	81.559	
7. Begleitende Hilfen für Selbständigkeit (§ 16c SGB II)	60.484			60.484	
IV. Spezielle Maßnahmen für Jüngere	297.350	2,52%	1.317.519	216.120	3,18%
1. Förderung benachteiligter Auszubildender	256.230		1.316.031	175.000	
a) Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)	246.989		1.308.241	95.000	
b) Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	9.241		7.790	20.000	
c) Sozialpädagogische Begleitung und Ausbildungsmanagement	0			60.000	
3. Einstiegsqualifizierung (EQ)	17.120			17.120	
4. Eingliederungszuschüsse (EGZ) für jüngere Arbeitnehmer	24.000		1.488	24.000	
V. Leistungen für Menschen mit Behinderung	419.077	3,55%	155.225	394.946	5,81%
1. Zuschüsse Weiterbildungskosten für beh. Menschen	115.463		14.306	90.000	
5. Zuschüsse an AG für beh. Menschen	1.500			1.500	
6. Zuschüsse an AG für bes. betroffene schwerbeh. Menschen	63.446		16.642	63.446	
8. Teilnahmekosten für Maßnahmen	238.667		124.277	240.000	
VI. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	3.894.628	32,97%	2.341.751	1.319.138	19,40%
1. Schaffung von Arbeitsgelegenheiten (§16d SGB II)	3.894.628		2.341.751	1.319.138	
VII. Ausfinanzierung der weggefallenen Instrumente	8.352	0,07%	0	0	
VIII. Freie Förderung (§ 16f SGB II)	121.250	1,03%	2.203	60.000	0,88%
Summe	11.811.268	100,00%	5.700.000	6.800.000	100,00%









Sofortanliegen - Leistungsrecht

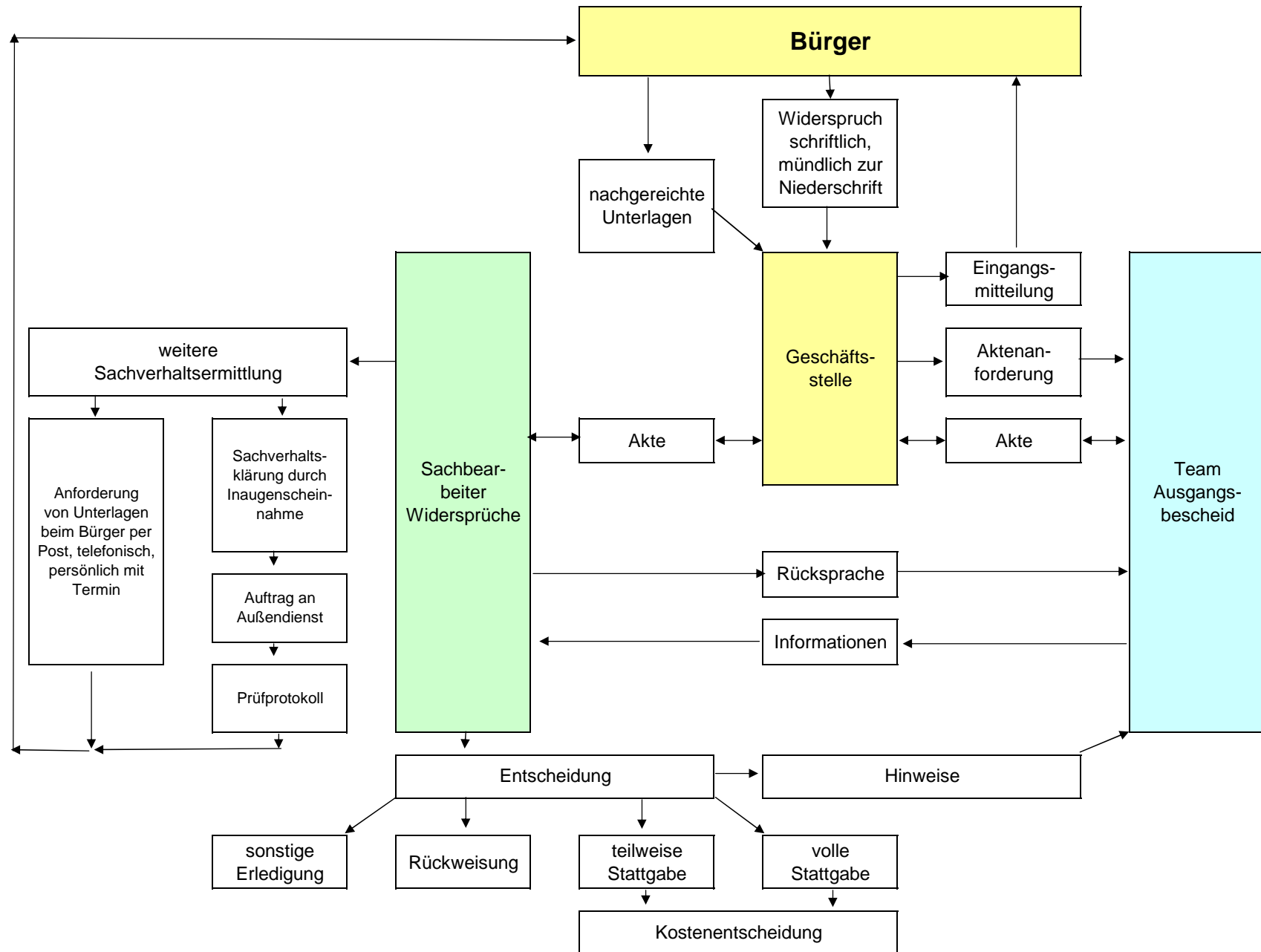
- Bürger hat kein Geld und benötigt aber dringend welches
- Bürger hat keinen oder zu spät den Fortzahlungsantrag gestellt und braucht das Geld umgehend (Überweisung reicht nicht aus)
- Bürger ist in finanzieller Notlage (Hausbrand, Waschmaschine defekt etc.)
- Weitere eilbedürftige Entscheidungen (Wohnungszustände)

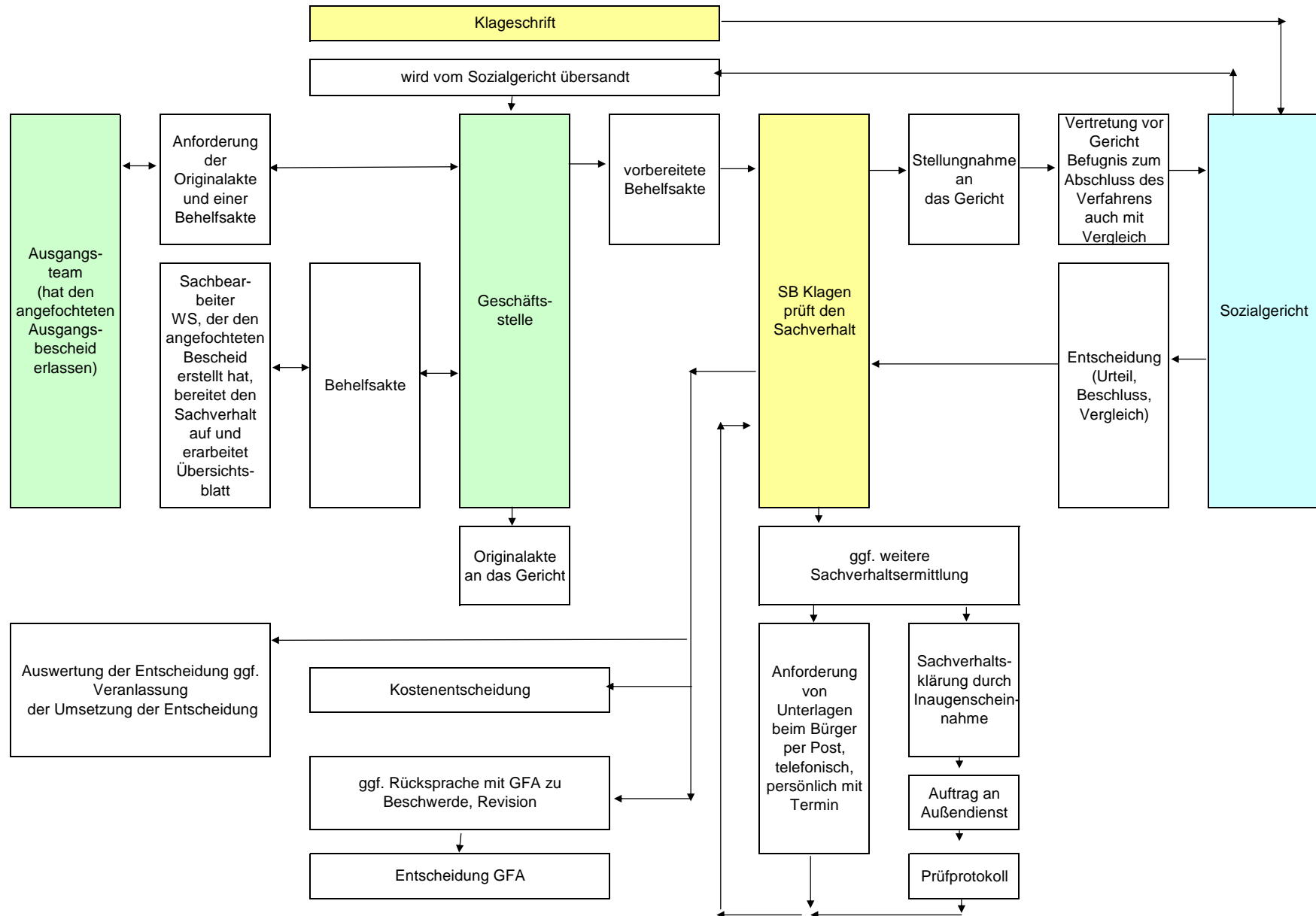
Sofortanliegen – Markt & Integration

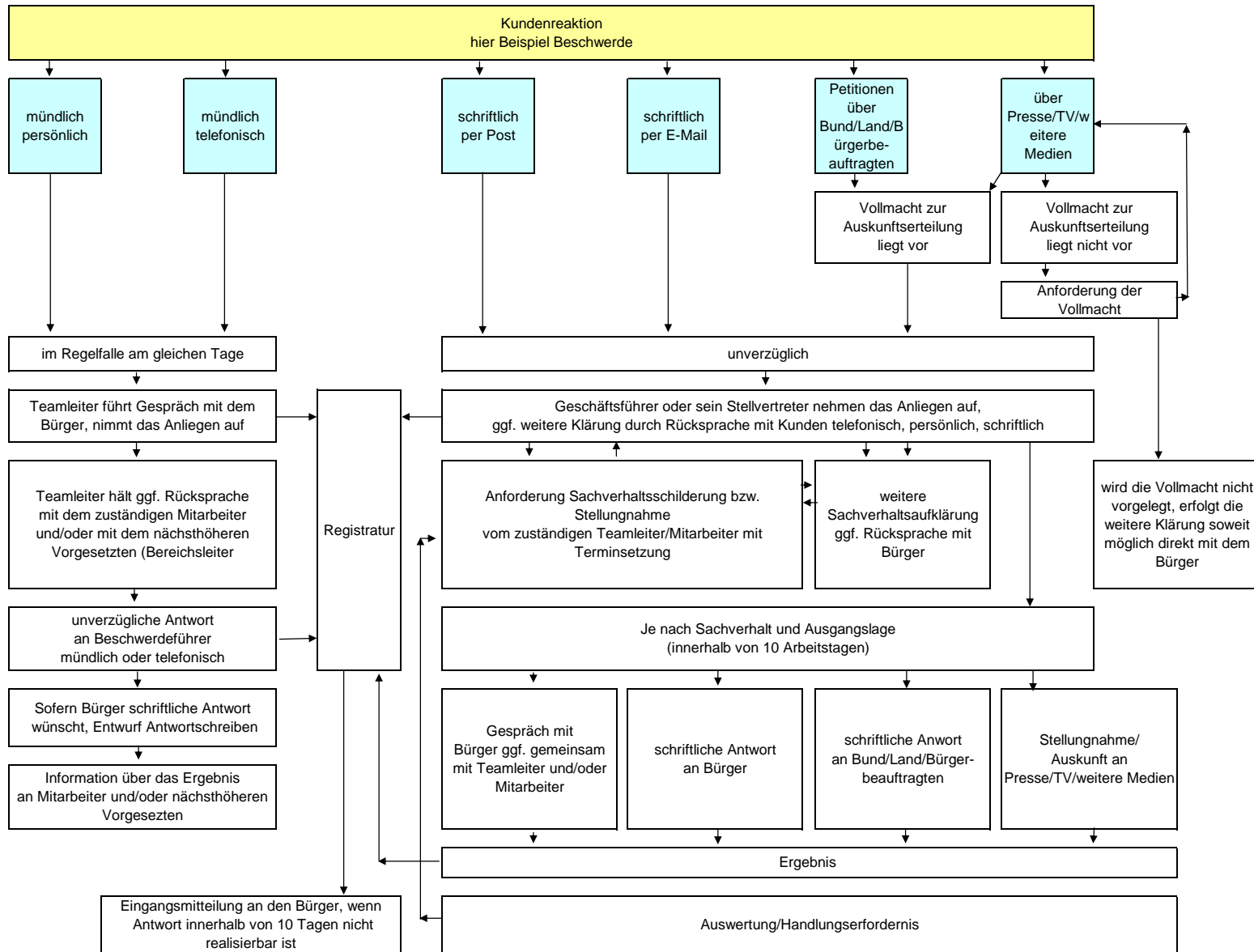
- Antrag auf Gewährung von Reisekosten, wenn Vorstellungsgespräch unmittelbar bevorsteht
- Vermittlungsgutschein, wenn Heute oder Morgen benötigt (nur wenn Alg II läuft, aber nicht bei parallelem Alg-I-Bezug, dann Agentur für Arbeit zuständig)
- Fahrtkosten bei Arbeitsaufnahme, wenn Arbeitsaufnahme unmittelbar bevorsteht
- Weitere Unterstützung bei Arbeitsaufnahme, wenn Arbeitsaufnahme unmittelbar bevorsteht (Beschaffung Arbeitsmittel, Gesundheitszeugnis u. ä.)
- Maßnahme beim Arbeitgeber (Trainingsmaßnahme), wenn Beginn unmittelbar bevorsteht

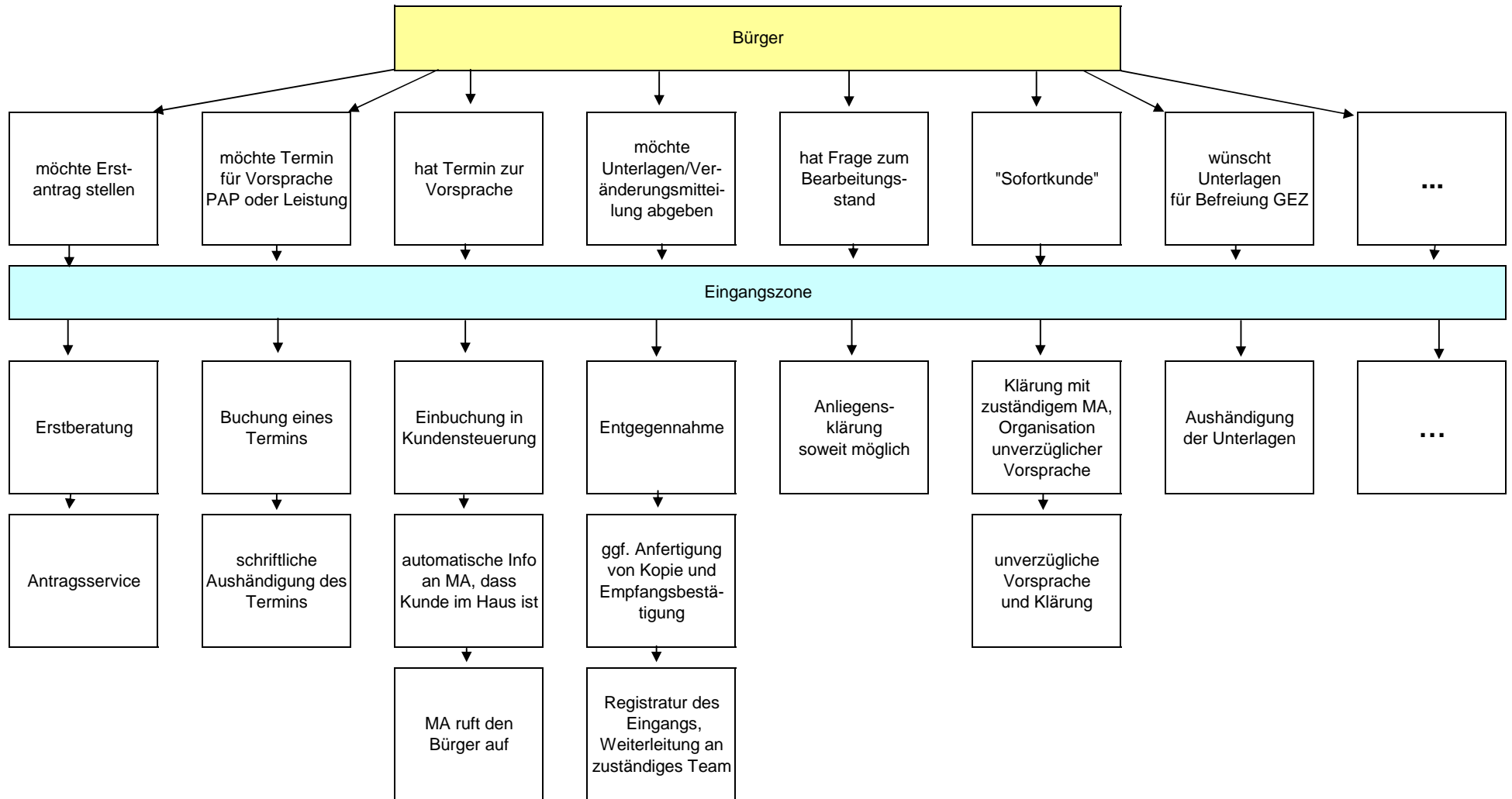
Anliegensbearbeitung durch die Eingangszone/Telefonservice

- Auszahlungsstatus prüfen
- Bearbeitungsstand (ist schon Bescheid zusehen?)
- Klärung der umgehenden Vorsprache beim zuständigen Mitarbeiter oder seinem Vertreter bzw. Absicherung eines sofortigen Rückrufs
- Absicherung der umgehenden Ausgabe einer Fahrkarte
- Absicherung der umgehenden Ausgabe von Antragsunterlagen
- Fallbezogene Auskünfte









POS		IST 2009	Plan 2010	Plan 2011	Plan 2012	Differenz 2012 zu 2011/ bzw. 2010 (wenn keine Angaben 2011)	Bemerkung
Einnahmen							
1.	Bundesmittle für Verwaltungskosten	9.682.501 €	10.854.578 €	9.473.657 €	10.056.000 €	582.343,00	+ Berechneter Anteil des LK NVP 2011 an üKos der BA (Overhead)
2.	Zuteilungen aus Konjunkturpaket II	542.060 €	0 €			0,00	
3.	Kommunaler Finanzierungsanteil für Verwaltungskosten bei 12,60%	1.386.000 €	1.456.296 €	1.365.767 €	1.466.500 €	100.732,51	
4.	Kommunaler Finanzierungsanteil für Modellprojekt "Bürgerarbeit" bei 12,60%		11.560 €			0,00	bereits im KFA gesamt enthalten
5.	Einnahmen aus Verwargeldern	6.000 €	10.000 €	10.000 €	10.000 €	0,00	
6.	<u>Gesamteinnahme Verwaltungskostenbudget</u>	<u>11.616.561 €</u>	<u>12.332.434 €</u>	<u>10.839.424 €</u>	<u>11.532.500 €</u>	693.075,51	
Ausgaben							
7.	Personalkosten						
8.	darunter: BA	5.437.163 €	5.763.000 €				
9.	LK	1.797.402 €	1.894.500 €				
10.	Gemeinden	1.448.615 €	1.432.500 €				
11.	Gesamtpersonalkosten ARGE/Jobcenter	8.683.180 €	9.284.700 €	8.786.440 €	9.521.757 €	735.316,98	2012 inkl. 3 % Tarifsteigerung (s. Kostenkalkulation Personal)
12.	Dienstleistungen						
13.	darunter: DL1_Personal obligatorisch BA+LK+Gem.	142.300 €	150.000 €		50.000 €	-100.000,00	FG 23 + 1 Stelle im KJC,
14.	DL1c_Interner Dienstbetrieb	17.500 €	17.500 €		0 €	-17.500,00	im Stellenbedarf KJC enthalten
15.	DL2a_Mitarbeiterqualifizierung MA ARGE fakultativ	0 €	0 €		0 €	0,00	
16.	DL2b_Rekrutierung kommunaler Mitarbeiter fakultativ	0 €	0 €		0 €	0,00	
17.	DL3_Einkauf SGBII fakultativ	11.500 €	20.400 €		5.000 €	-15.400,00	FG 24 Vergabe, im Stellenbedarf KJC enth.
18.	DL4a_Ärztlicher Dienst fakultativ	65.000 €	65.000 €		65.000 €	0,00	
19.	DL4b_Interne Aufgaben des AD fakultativ	0 €	0 €		0 €	0,00	
20.	DL5_Psychologischer Dienst fakultativ	28.000 €	35.000 €		35.000 €	0,00	
21.	DL6_Technischer Beratungsdienst fakultativ	0 €	200 €			-200,00	
22.	DL7a_Inventarmanagement/Interner Dienstbetrieb fakultativ	24.500 €	35.000 €			-35.000,00	im Stellenbedarf KJC enthalten
23.	DL7b_Gebäudebewirtschaftung obligatorisch	71.200 €	73.000 €		10.000 €	-63.000,00	FG 24 HM; im Stellenbedarf KJC enth.
24.	DL7c_Fuhrparkmanagement fakultativ	0 €	0 €		0 €	0,00	
25.	DL8_Poststelle/Botendienst fakultativ	26.000 €	26.000 €		10.000 €	-16.000,00	FG 24 Boten; im Stellenbedarf KJC enth.
26.	DL9_Vervielfältigungsstelle	0 €	0 €			0,00	
27.	DL10_Dezentraler IT-Service obligatorisch	227.500 €	232.000 €		25.000 €	-207.000,00	FG 26 geschätzt 0,5 VZÄ PK + SK; im Stellenbedarf KJC enthalten
28.	DL11_Barzahlungsverkehr obligatorisch	16.100 €	20.000 €		15.000 €	-5.000,00	Vertr. mit Dritten, im Stellenbedarf KJC enth.
29.	DL12_Forderungseinzug obligatorisch	148.000 €	150.000 €	(156.000 €)	80.000 €	-70.000,00	FG 20 geschätzt 1,5 VZÄ PK + SK; im Stellenbedarf KJC enthealten
30.	DL13_Ausbildungsvermittlung fakultativ	0 €	0 €		0 €	0,00	
31.	DL14_Reha fakultativ	21.000 €	8.000 €		0 €	-8.000,00	im Stellenbedarf KJC enthalten

POS			IST 2009	Plan 2010	Plan 2011	Plan 2012	Differenz 2012 zu 2011/ bzw. 2010 (wenn keine Angaben 2011)	Bemerkung	
32.		DL15_Web-Auftritt der ARGE n fakultativ	0 €	0 €		0 €	0,00		
33.		DL16_Presse- und Öffentlichkeitsarbeit fakultativ	0 €	0 €		0 €	0,00		
34.		DL17_BfdH/Finanzdienstleistung fakultativ	0 €	0 €		0 €	0,00		
35.		DL18_Verfolgung von Regressansprüchen fakultativ	2.500 €	4.500 €		0 €	-4.500,00	im Stellenbedarf KJC enthalten	
36.		DL20a_Zentrale Verwaltungsdienstleistung	98.500 €	100.000 €		0 €	-100.000,00	im Stellenbedarf KJC enthalten	
37.		DL20b_Zentrale Verwaltungsdienstleistung	39.500 €	40.000 €		0 €	-40.000,00	im Stellenbedarf KJC enthalten	
38.		DL20c_Zentrale Verwaltungsdienstleistung	0 €	0 €		0 €	0,00		
39.		DL GBI 1_Mietvertragsmanagement obligatorisch	0 €	0 €		0 €	0,00		
40.		DL GBI 2_Flächen-/Bewirtschaftungsmanagement obligatorisch	1.220 €	1.300 €					
41.	Dienstleistungen Gesamt		940.320 €	977.900 €	1.111.790 €	295.000 €	-816.790,00	2011 Angaben der ARGE NVP	
42.	Primärkosten								
43.	darunter:	Abschreibung/Wagniskosten	56.400 €	54.000 €		14.577 €	-39.423,08	Abschreib. Möbel unter Pos. 57	
44.		zentraler Druck	0 €	0 €		2.560 €	2.560,00	8000 BG x 4 Besch./J x 4 Seiten x0,02 €	
45.		Plattform Jobnetzwerk	0 €	0 €		6.000 €	6.000,00	500 €/Monat	
46.		DV-Anlagen	4.000 €	4.000 €		4.000 €	0,00	In IT enthalten	
47.		Geschäftsbedarf/ Kommunikation	24.000 €	24.000 €		24.000 €	0,00	Telefonkosten	
48.		Servicecenter	284.000 €	360.000 €			-360.000,00	im Stellenbedarf KJC enthalten	
49.		Software - AP-Lizenz		1.550,00 €		280.550 €		nur 2012 für 181 Stellen	
50.		Citrix (je Apl.)		223,00 €		40.363 €		(s. Kostenkalkulation IT)	
51.		Office Lizenzen je Apl.		280,00 €		50.680 €			
52.		CAL Lizenzen je Apl. Outlook		40,00 €		7.240 €			
53.		Windows		25,00 €		4.525 €			
54.		Remotedesktop		70,00 €		12.670 €			
55.		IT-Kosten Folgejahre bei Kauf				118.165 €		(s. Kostenkalkulation IT)	
56.		Büroarbeitsplätze		Möbel, Ausstattung		0 €		8 zusätzl Stellen in 2011 Kostenkalkulation Datenkorrektur/-eingabe, 5 weitere sind im Bestand der ARGE durch vorhergehende Stelleneinsparungen	
57.		Abschreib. Möbel/Ausstatt.				39.423 €		2500 € *205 Apl. / 13 Jahre lt. AfA	
58.		interne Revision (FG 21)				50.000 €		PK/SK eines Prüfers im FG 21	
59.	Primärkosten gesamt		368.400 €	442.000 €	451.860 €	654.753 €	202.893,33	2011 Angaben der ARGE NVP	
60.	Immobilienkosten		620.000 €	650.000 €	650.000 €	650.000 €	0,00	entspricht Kaltmiete + BK an den 3 Standorten+ ca 15.000 €	
	Disponibles Budget Kapitel 7005		432.000 €	437.000 €	-160.666 €	410.990 €	-26.010,31	2011/2012 Diff. Zw. E und vorg.Ausgaben 2009, 2010 Angaben der ARGE	
61.	darunter:	7005/52501/01		Aus- und Fortbildung		35.000 €	30.000 €	50.000 €	20.000,00
62.		7005/52501/02		Reisekosten f. Qualifizierungen		8.000 €	5.000 €	10.000 €	5.000,00

POS			IST 2009	Plan 2010	Plan 2011	Plan 2012	Differenz 2012 zu 2011/ bzw. 2010 (wenn keine Angaben 2011)	Bemerkung
63.	7005/52555	Qualifizierung IT	0 €	0 €			0,00	
64.	7005/52701	Dienstreisen	16.300 €	17.000 €		25.000 €	8.000,00	Erhöhung wegen Änderung AD und AGS
65.	7005/52601	Gerichtskosten	122.500 €	125.000 €		125.000 €	0,00	
66.	7005/51101	Geschäftsbedarf	168.400 €	160.000 €		160.000 €	0,00	
67.	7005/51155	Geschäftsbedarf IT	5.600 €	5.000 €		5.000 €	0,00	
68.	7005/51401	Verbrauchsmittel/ Kfz	5.600 €	6.500 €		6.500 €	0,00	
69.	7005/51701	Bewirtschaftung der Liegenschaft	4.500 €	5.000 €		5.000 €	0,00	
70.	7005/51801	Mieten und Pachten	7.500 €	4.500 €		4.500 €	0,00	
71.	7005/51901	Unterhaltung der Grundstücke	4.800 €	4.500 €		4.500 €	0,00	
72.	7005/52901	außergewöhnlicher Aufwand	100 €	500 €		500 €	0,00	
73.	7005/54201	Öffentlichkeitsarbeit	0 €	500 €		500 €	0,00	
74.	7005/67101	Verwaltungskostenerstattung an	0 €	200 €		200 €	0,00	
75.	7005/54301	Veröffentlichung/ Dokumentation	1.700 €	1.800 €		1.800 €	0,00	
76.	7005/52604	Ärztl. Begutachtungen v. Mitarb.	19.000 €	12.000 €		0 €	-12.000,00	war bisher nicht in BA DL enthalten, im LK ja
77.	7005/44302	betriebl. Gesundheitsmanagement	550 €	1.000 €		1.000 €	0,00	
78.	Summe Ausgaben DB		399.550 €	378.500 €	437.000 €	<u>399.500 €</u>	-37.500,00	2011 Angaben der ARGE NVP
	Verwaltungsausgaben gesamt			11.791.600 €				
	Modellprojekt "Bürgerarbeit" (Personalkosten/ Sachkosten/ DL)		0 €	91.750 €				
	<u>Verwaltungsausgaben gesamt</u>		<u>11.043.900 €</u>	<u>11.883.350 €</u>	<u>11.437.090 €</u>	<u>11.521.010 €</u>	-362.339,69	2011/2012 Summe aller A 2009, 2010 Angaben der ARGE
79.	Rücklage, mögl. Zuführung zum Eingl. Titel (E-A=Überschuss)		572.661,00	449.084,00	-597.665,51	11.489,69		

	2010	Feb 11				Mrz 11				Apr 11				Mai 11				Jun 11				Jul 11				Aug 11																																							
	K a l e n d e r w o c h e																																																																
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34																																						
Teilnehmerwettbewerb	Arbeits- und Zeitplanung																																																																
Vergabe IT																																																																	
Entscheidung zur Option																																																																	
Auftragserteilung IT																																																																	
Lieferfristen IT																																																																	
Schulung Mitarbeiter																																																																	
Datenmigration/Datenkorrekturen																																																																	
Testlauf																																																																	
Echtbetrieb																																																																	
Immobilien																													Vorabsprachen bereits 2010 abgeschlossen																																				
Personal																																																																	
Daten- und Aktenübergang																																																																	
	Sep 11	Okt 11				Nov 11				Dez 11				Januar 2012																																																			
	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1																																														
Teilnehmerwettbewerb																																																																	
Vergabe IT																																																																	
Entscheidung zur Option																																																																	
Auftragserteilung IT																																																																	
Lieferfristen IT																																																																	
Schulung Mitarbeiter																																																																	
Datenmigration/Datenkorrekturen																																																																	
Testlauf																																																																	
Echtbetrieb																																																																	
Immobilien																																																																	
Personal																																																																	
Daten- und Aktenübergang																																																																	

Zeitschiene Stellen/Personal	K a l e n d e r w o c h e																																																																												
	Febr./März							April							Mai							Juni							Juli							August							September							Oktober							November							Dezember							Januar 2012						
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1																															
Entscheidung zur Option																																																																													
Feststellen des Stellenbedarfs	erfolgte bereits 2010																																																																												
Stellenbeschreibung/-bewertung	Vorbereitung erfolgte bereits 2010																																																																												
Mitbestimmung PR																																																																													
Personaleinsatzplanung																																																																													
Feststellen des zusätzlichen Personalbedarf	erfolgte erstmals 2010 mit Feststellung des Stellenbedarfs																																																																												
Feststellen Quali-bedarf																																																																													
Vertragsangebote/-abschluss MA der Gemeinden																																																																													
Übernahme Personalakten Gemeinden																																																																													
Eingabe Personalstammdaten in's Gehaltsprojekt																																																																													
Bestätigung Fortsetzung AV MA der BA nach 6c (3)																																																																													
ggf. Klärung Rückversetzung nach 6 c (1)																																																																													
Stellenausschreibung																																																																													
Einstellung Personal Datenkorrektur/-eingabe																																																																													
Mitbestimmung PR																																																																													
Einstellung Personal (nicht überg. MA BA) zum 1.1.12																																																																													
Mitbestimmung PR																																																																													
Qualifizierung	IT - siehe Zeitschiene IT-Einführung																																																																												
Übernahme Personalakten BA																																																																													
Eingabe Personalstammdaten in's Gehaltsprojekt																																																																													
Hospitationen MA der ARGE in KV NVP																																																																													
Personal																																																																													
AV/Beschaffung																																																																													
Kämmerei																																																																													
KT-Büro																																																																													
Bürgerbüro																																																																													
Stellenausschreibung	je nach Anzahl und Art des Bedarf öffentliche und oder interne Ausschreibung																																																																												
	Ab Juli könnten 8 Auszubildende übernommen werden, die erst die Datenkorrektur/-eingabe und ab 1.1. 2012 freie Stellen im KJC besetzten																																																																												

