

Beschlussvorlage



STADT **MANNHEIM**²

Der Oberbürgermeister

Dezernat

II

Az.

50.00.50

Datum 28.10.2010

Nr. 520 / 2010

Neuorganisation des Jobcenters Mannheim Gründung einer gemeinsamen Einrichtung nach § 44b SGB II

Betrifft Antrag/Anfrage Nr.

Antragsteller/in:

Eilentscheidung gemäß § 43 GemO i. V. m. § 20 Abs. 3 Hauptsatzung

Beratungsfolge	TOP	Sitzungstermin	Öff.	N.Ö.	Empfehlung	Beschluss
1. Ausschuss für Wirtschaft, Arbeit und Soziales	01.00	09.11.2010	X			
2. Hauptausschuss	03.00	23.11.2010	X			
3. Gemeinderat	09.00	30.11.2010	X			
4.						

Vorgeschlagene Maßnahme zur Bürgerbeteiligung

Einladung an Bezirksbeirat/Sachverständige

Finanzielle Auswirkungen ?

ja

nein

Beschluss/Antrag:

Der Gemeinderat beschließt die Weiterführung des Jobcenters Mannheim als gemeinsame Einrichtung nach § 44b SGB II mit der Agentur für Arbeit Mannheim.

Die Verwaltung wird beauftragt, die „Öffentlich-Rechtliche Vereinbarung über die Bildung einer gemeinsamen Einrichtung gemäß § 44b Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)“ entsprechend Anlage 1 abzuschließen.

Finanzielle Auswirkungen:

1) Einmalige Kosten/ Erträge

Gesamtkosten der Maßnahme	€
Objektbezogene Einnahmen (Zuschüsse usw.)	./.
Kosten zu Lasten der Stadt	€
<hr/>	

2) Laufende Kosten / Erträge

Laufender Betriebs- und Unterhaltungsaufwand nach Fertigstellung der Baumaßnahme, Inbetriebnahme der Einrichtung bzw. Durchführung der Maßnahme (einschl. Finanzierungskosten)	€
zu erwartende Erträge	./.
jährliche Belastung	€
<hr/>	

Strategische Ziele:

Die Vorlage leistet voraussichtlich einen Beitrag zu folgenden strategischen Zielen:

direkt mittelbar

Stärkung der Urbanität

„Mannheim bietet mit einer ökologisch und sozial ausgewogenen Urbanität die Vorteile einer Metropole auf engem Raum ohne die dabei sonst verbundenen negativen Eigenschaften von Megacities.“

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------

Talente überdurchschnittlich gewinnen, entwickeln und halten

„Mannheim etabliert sich als Stadt der Talente und Bildung und gewinnt mehr Menschen für sich.“

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------

Zahl der Unternehmen und (qualifizierten) Arbeitsplätze in Mannheim steigern

„Mannheim gewinnt überdurchschnittlich Unternehmen und Gründer/innen“

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------

Toleranz bewahren, zusammen leben

„Mannheim ist Vorbild für das Zusammenleben in Metropolen.“

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------

Bildungserfolg der in Mannheim lebenden Kinder, Jugendlichen und

Erwachsenen erhöhen

„Mannheim ist Vorbild für Bildungsgerechtigkeit in Deutschland.“

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
--------------------------	-------------------------------------

Die zentralen Projekte „Kulturhauptstadt 2020“ und Masterplan

Kreativwirtschaft erfolgreich umsetzen

„Mannheim ist in der Spitzengruppe der besonders stadtulturell und kreativwirtschaftlich geprägten und wahrgenommenen Städte.“

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
--------------------------	-------------------------------------

Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements und der Mitwirkung

„Mannheims Einwohnerinnen und Einwohner sind überdurchschnittlich bürgerschaftlich engagiert und werden von der Stadt in besonderem Maße unterstützt.“

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

Dr. Kurz

Grötsch

Kurzfassung des Sachverhaltes

Zum 01.01.2011 wird die bisherige ARGE Job-Center Mannheim kraft Gesetz in eine gemeinsame Einrichtung überführt. Damit ist der lange umstrittene Fortbestand des Jobcenters Mannheim gesichert. Die Kommunen haben die Möglichkeit, mit einer $\frac{2}{3}$ -Mehrheit ab 2012 die alleinige Aufgabenträgerschaft zu übernehmen.

Die Verwaltung hat intensiv sowohl die Optionslösung als auch die gemeinsame Einrichtung, also die Weiterführung in einer durch Grundgesetz legitimierten Mischverwaltung zwischen Bund und Stadt, geprüft.

Beide Organisationsmodelle enthalten sowohl Chancen als auch Risiken. Für beide Varianten gilt, dass Zielsteuerung, Standards und Finanzausstattung künftig vergleichbar geregelt sind. Die Unterschiede der Modelle bestehen hauptsächlich bezüglich des Personal und der Organisation.

In einem intensiven Verhandlungsprozess hat die Verwaltung eine gründungsbegleitende Vereinbarung für eine gemeinsame Einrichtung ausgehandelt. Über beide Organisationsmodelle und die Sondierungsgespräche mit der Agentur für Arbeit wurde der Gemeinderat durch die Verwaltung informiert.

Nach sorgfältiger Abwägung beider Organisationsmodelle empfiehlt die Verwaltung, das Jobcenter als gemeinsame Einrichtung fortzuführen und die ausgehandelte gründungsbegleitende Vereinbarung abzuschließen.

In den Verhandlungen ist es der Verwaltung gelungen, die Kernpositionen der Stadt hinreichend zu sichern und eine Zusammenarbeit auf gleicher „Augenhöhe“ zu vereinbaren.

Insbesondere die vertraglichen Regelungen, die den Mitarbeitern/innen des Jobcenters alle bisherigen Rechte erhalten und die deutliche Ausrichtung auf eine lokale Beschäftigungsförderung sind auch für die Zukunft eine tragfähige Grundlage, um das Jobcenter Mannheim erfolgreich weiterzuführen.

Gliederung des Sachverhaltes und Übersicht der Anlagen

1.	Ausgangslage	5
2.	Kurzdarstellung der Organisationsvarianten: zugelassener kommunaler Träger und gemeinsame Einrichtung	6
2.1	Zugelassener kommunaler Träger nach § 6a SGB II	8
2.1.1	Wesentliche Organisationsmerkmale der zugelassenen kommunalen Trägerschaft	8
2.1.2	Zulassungsvoraussetzungen / -verfahren für zugelassene kommunale Träger	8
2.1.3	Chancen / Risiken des „Optionsmodells“	9
2.2	Gemeinsame Einrichtung nach § 44b SGB II	10
2.2.1	Wesentliche Organisationsmerkmale der gemeinsamen Einrichtung	10
2.2.1.1	Trägerversammlung (§ 44c SGB II)	10
2.2.1.2	Geschäftsführer/in (§ 44d SGB II)	10
2.2.2	Chancen / Risiken der gemeinsamen Einrichtung	11
3.	Überblick über die Entscheidungskriterien zur Bewertung der Organisationsmodelle	12
4.	Kernpositionen für die Verhandlungen mit der Agentur für Arbeit	12
5.	Wesentlicher Inhalt einer gründungsbegleitenden Vereinbarung	13
5.1	Gültigkeit und Dauer der Vereinbarung	13
5.2	Personal	13
5.3	Lokale Beschäftigungsförderung	14
5.4	Örtlicher Beirat	14
5.5	Einbindung in die strategischen Ziele der Stadt Mannheim	15
5.6	Intensivierung der sozialen Betreuung	15
5.7	Organisation	15
5.8	Finanzen	16
5.9	Besetzung der Organe	16
6.	Beschlussempfehlung der Verwaltung	17
Anlage 1	Öffentlich-rechtliche Vereinbarung über die Bildung einer „gemeinsamen Einrichtung“ gemäß § 44b Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)	18
Anlage 2	Verhandlungsergebnis: gründungsbegleitende Vereinbarung	39
Anlage 3	Verhandlungsergebnis: Personal	41
Anlage 4	Verhandlungsergebnis: Lokale Beschäftigungsförderung	47
Anlage 5	Verhandlungsergebnis: IT	50
Anlage 6	Verhandlungsergebnis: Steuerung	54
Anlage 7	Verhandlungsergebnis: Organisation	57
Anlage 8	Verhandlungsergebnis: Pflichten der Geschäftsführung gegenüber der Trägerversammlung	64
Anlage 9	Verhandlungsergebnis: Finanzen	65
Anlage 10	Verhandlungsergebnis: Besetzung der Trägerversammlung und der Geschäftsführung	70

1. Ausgangslage

Das Bundesverfassungsgericht hat am 20.12.2007 entschieden, dass die bisherigen Arbeitsgemeinschaften nach dem SGB II zwischen den Kommunen und der Bundesagentur für Arbeit nicht verfassungskonform sind.

Dem Gesetzgeber wurde aufgegeben, bis zum 31.12.2010 gesetzliche Neuregelungen zu schaffen.

Erst auf massiven Druck hat sich der Gesetzgeber zu einer Grundgesetzänderung entschlossen, die es ermöglicht, die bisherigen Jobcenter zu erhalten. Art. 91e Grundgesetz (GG) schafft nunmehr die Grundlage, eine Mischverwaltung zwischen Bund und Kommune zur Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB II zu schaffen. Die gemeinsamen Einrichtungen werden als Regelorganisation zum 01.01.2011 durch Gesetz errichtet.

Zugleich hat der Gesetzgeber auch die sog. „Optionslösung“ im Grundgesetz abgesichert und die alleinige Aufgabenträgerschaft durch die Kommunen unbefristet fortgeschrieben.

Die Optionsmöglichkeit wird auf 110 Kommunen begrenzt, d.h. um zusätzlich 41 erweitert (davon für Baden-Württemberg fünf bis sechs).

Die getrennte Wahrnehmung der Aufgaben durch Kommune und Bundesagentur für Arbeit ist nicht mehr möglich.

Neben der Änderung des Grundgesetzes hat der Gesetzgeber im SGB II sowohl für die gemeinsame Einrichtung als auch für die zugelassenen kommunalen Träger (Option) detaillierte Vorgaben zur Organisation, zur Steuerung, zum Zielvereinbarungsprozess und zum Personal erlassen.

Die Sozialverwaltung hat sich in den letzten Monaten intensiv sowohl mit dem Regelmodell „gemeinsame Einrichtung“ als auch mit dem „Optionsmodell“ auseinandergesetzt und beide Varianten intensiv geprüft.

Die Prüfung der „Optionslösung“ erfolgte in stadtinternen Arbeitsgruppen und in Kooperation mit den baden-württembergischen Stadtkreisen. Der Städtetag Baden-Württemberg war in diese Prüfungen mit einbezogen.

Parallel wurden intensive Verhandlungen mit der Agentur für Arbeit Mannheim über eine gründungsbegleitende Vereinbarung zur Errichtung einer gemeinsamen Einrichtung geführt.

Über die gesetzlichen Rahmenbedingungen beider Organisationsvarianten, die jeweiligen Chancen und Risiken sowie die der Prüfung zugrunde liegenden Kernpositionen der Verwaltung wurden die Fraktionen bzw. die Gemeinderäte durch das Dezernat für Wirtschaft, Arbeit, Soziales, Kultur

und den Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren umfänglich informiert. Auch mit der Liga der freien Wohlfahrtspflege in Mannheim wurden entsprechende Gespräche geführt. In allen Fragen, die das Personal angehen, erfolgte eine enge Zusammenarbeit mit dem Personalrat.

Als Ergebnis dieser intensiven Prüfungen und Vorberatung schlägt die Verwaltung dem Gemeinderat vor, das Jobcenter Mannheim künftig als gemeinsame Einrichtung mit der Agentur für Arbeit Mannheim fortzuführen.

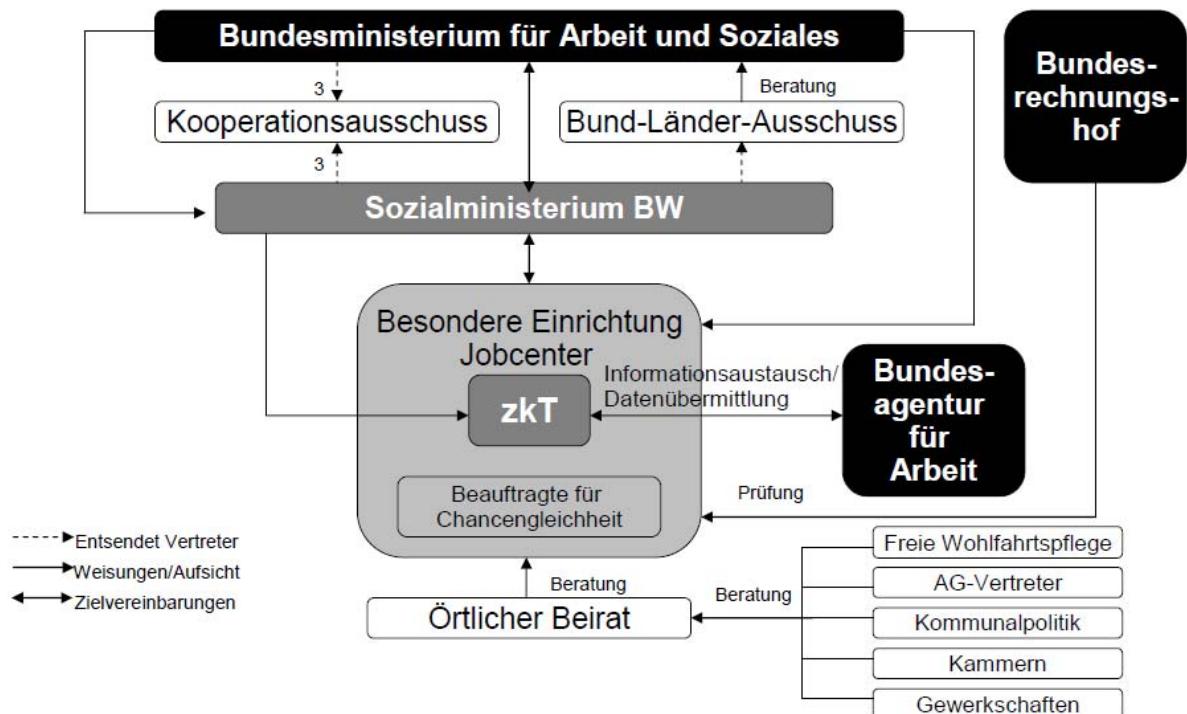
2. Kurzdarstellung der Organisationsvarianten: zugelassener kommunaler Träger und gemeinsame Einrichtung

Für beide Organisationsvarianten gelten Bundesvorgaben, die deutlich von sonst üblichen Regelorganisationen abweichen. Der Bund nimmt seinen Steuerungseinfluss über einen Kooperationsausschuss auf Länderebene wahr, in dem jeweils drei Vertreter/innen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des jeweiligen Landesministeriums sitzen. Der Kooperationsausschuss hat unmittelbare Weisungsbefugnis über die örtlichen Jobcenter und entscheidet über strittige Angelegenheiten.

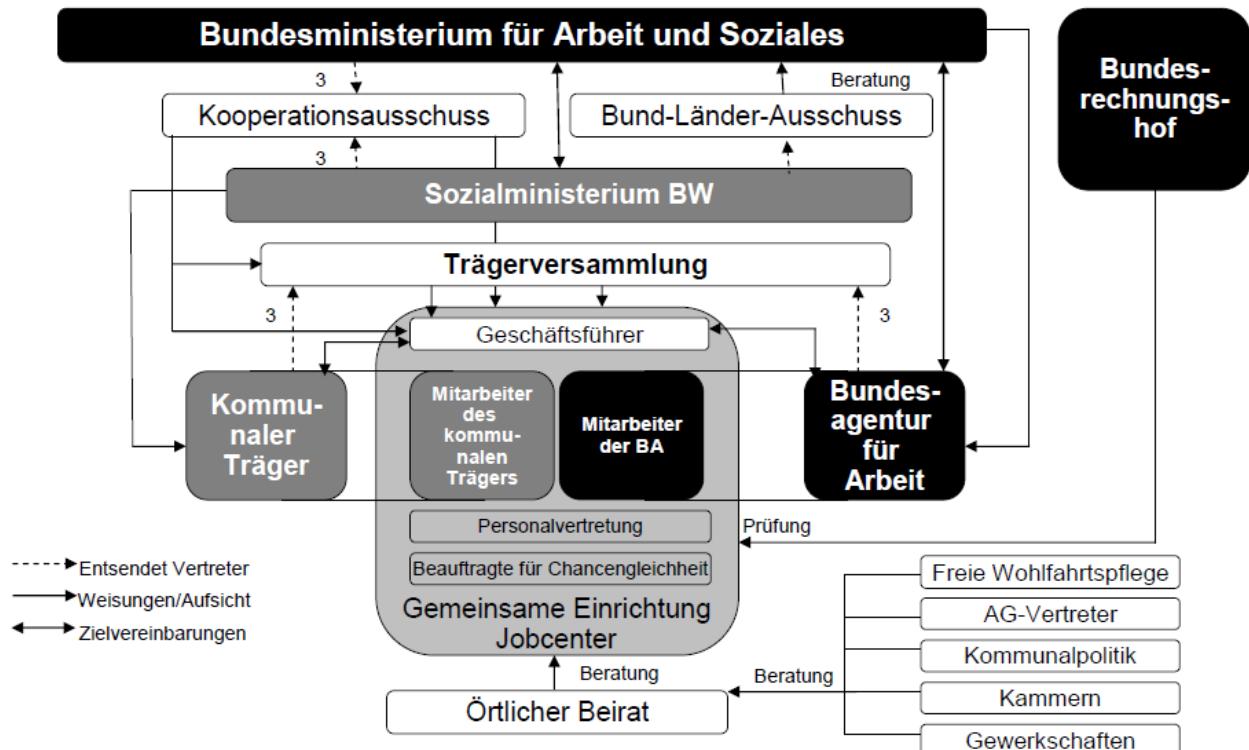
In beiden Organisationsmodellen ist ein örtlicher Beirat zu gründen, der das Jobcenter berät. Sowohl das Optionsmodell als auch die gemeinsame Einrichtung unterliegen den Bewirtschaftungsvorgaben des Bundes und der unmittelbaren Prüfung durch den Bundesrechnungshof.

Eine schematische Darstellung der künftigen Organisationsmodelle enthalten nachfolgende Schaubilder.

Optionsmodell: zugelassener kommunaler Träger (zKT)



Modell: gemeinsame Einrichtung (gE)



2.1 Zugelassener kommunaler Träger nach § 6a SGB II

Neben den bisherigen Optionskreisen können in Baden-Württemberg voraussichtlich fünf bis sechs Stadt- bzw. Landkreise die Zulassung als alleiniger Träger erhalten. Sofern es mehr Bewerber als Zulassungskontingente gibt, legt die Landesregierung eine Rangfolge nach vorgegebenen Kriterien fest, die dem BMAS als Entscheidungsgrundlage dient. Ein Antrag auf Zulassung ist bis 31.12.2010 beim Sozialministerium Baden-Württemberg zu stellen. Die Entscheidung über die Zulassung erfolgt bis Mitte 2011 durch das BMAS. Die Zulassung selbst beginnt am 01.01.2012. Dies bedeutet, dass auch für die neuen Optionskreise für das gesamte Jahr 2011 zunächst eine gemeinsame Einrichtung eingerichtet werden muss.

Das derzeitige Optionsmodell unterscheidet sich erheblich von dem künftigen Optionsmodell. Ab 2011 gelten neue detaillierte Vorgaben zur Organisation und Steuerung für zugelassene kommunale Träger.

2.1.1 Wesentliche Organisationsmerkmale der zugelassenen kommunalen Trägerschaft

Bei der alleinigen Aufgabenübertragung auf die Kommune handelt es sich weitgehend um eine „Bundesauftragsverwaltung“, die der kommunalen Selbstverwaltung in deutlichem Umfang Grenzen setzt. Das kommunale Jobcenter muss als besondere Organisationseinheit mit separatem Haushalt und Personal errichtet werden. Auch Querschnittsaufgaben (z.B. Rechtsvertretung, Ordnungswidrigkeiten, Personalentwicklung) müssen organisatorisch in diese Einheit integriert sein. Das „Optionsmodell“ unterliegt künftig den gleichen Zielvereinbarungsprozessen, die auch für die gemeinsame Einrichtung gelten. Das BMAS schließt Zielvereinbarungen mit den Ländern ab, die ihrerseits entsprechende Zielvorgaben mit den zugelassenen kommunalen Trägern vereinbaren. Die Finanzzuwendungen des Bundes sind bei den zugelassenen kommunalen Trägern gleich hoch wie bei den gemeinsamen Einrichtungen. Die Mittelbewirtschaftung richtet sich nach Vorgaben des Bundes und unterliegt der Prüfung durch den Bundesrechnungshof. Zugelassene kommunale Träger müssen ab 2012 das gesamte Personal der örtlichen Agentur für Arbeit, das im Rechtskreis SGB II tätig ist, übernehmen. Innerhalb von drei Monaten können 10 % der durch die Optionskommune übernommenen Mitarbeiter/innen in die Bundesagentur für Arbeit zurückversetzt werden.

2.1.2 Zulassungsvoraussetzungen / -verfahren für zugelassene kommunale Träger

Die Zulassung als kommunaler Träger setzt voraus, dass der Gemeinderat mit $\frac{2}{3}$ -Mehrheit eine Antragstellung beschließt.

Dem Antrag auf Zulassung als kommunaler Träger sind umfassende Konzepte beizufügen. Insbesondere sind Nachweise über

- die Fähigkeit zur Erfüllung der Aufgaben und Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende,
- den Aufbau einer kommunalen Arbeitsvermittlung (regional und überregional),
- die Grundsätze und den Umfang der kommunalen Eingliederungsleistungen seit 2005 und die künftige Ausgestaltung,
- die organisatorische Leistungsfähigkeit und
- ein Konzept für ein transparentes internes System der recht- und zweckmäßigen Leistungserbringung und Mittelverwendung

vorzulegen. Die Antragsfrist endet am 31.12.2010.

Die Bewertung des vorgelegten Antrages erfolgt auf der Grundlage der Verordnung über das Verfahren zur Feststellung der Eignung als zugelassener kommunaler Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Kommunalträger-Eignungsfeststellungsverordnung – KtEfV).

2.1.3 Chancen / Risiken des „Optionsmodells“

Die „Optionslösung“ ermöglicht einen deutlichen kommunalen Gestaltungsspielraum in der lokalen Beschäftigungsförderung, auch wenn dieser durch Zielvereinbarungen und Bewirtschaftungsvorgaben des Bundes künftig stärker eingeengt sein wird.

Größere Synergieeffekte ergeben sich zum SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe), SGB XII (Sozialhilfe) und zum Bildungsbereich. Ein kommunales Jobcenter hat die Möglichkeit, einen deutlicheren Schwerpunkt auf die Förderung sozial benachteiligter Gruppen zu legen als dies in den Vorgaben der Agentur für Arbeit möglich ist.

Bezogen auf das Personal hat das kommunale Jobcenter einen einheitlichen Personalkörper und einheitliche Tarife und Regelungen.

Die wesentlichen Risiken der „Optionslösung“ liegen

- in der alleinigen politischen Verantwortung für Langzeitarbeitslose durch die Kommunalpolitik,
- in einem konkurrierenden Marktauftritt durch zwei Arbeitsvermittlungssysteme (örtliche Agentur für Arbeit und kommunales Jobcenter) und
- der uneingeschränkten Haftung der Kommune auch für die Bundesmittel.

Ein weiteres Risiko ergibt sich durch den sehr kurzen Zeitraum, der dem kommunalen Träger für die Übernahme der Gesamtaufgaben zur Verfügung steht. Dies insbesondere, weil die EDV-Verfahren des Bundes den kommunalen Trägern nicht zur Verfügung gestellt werden und folglich eigene kommunale Verfahren ausgeschrieben und installiert werden müssen. Eine elektronische Datenübermittlung hat der Bund abgelehnt, sodass in allen Fällen die Leistungs- und Vermittlungsdaten neu eingepflegt werden müssen. Der damit verbundene Arbeitsaufwand ist mit dem enormen Aufwand bei der Einführung des SGB II 2004 / 2005 vergleichbar. Verzögerungen in der

Bearbeitung werden in einer Übergangsphase unvermeidbar sein. Für die Umstellung steht den kommunalen Trägern lediglich der Zeitraum von Juni bis Dezember 2011 zur Verfügung, weil die Zulassungsentscheidung erst im Zweiten Quartal 2011 abschließend fällt.

2.2 Gemeinsame Einrichtung nach § 44b SGB II

Die Errichtung der gemeinsamen Einrichtung erfolgt durch Gesetz als Organisation „sui generis“ (eigener Art) ohne die Möglichkeit, eine andere Rechtsform wählen zu können. Die nähere Ausgestaltung der gemeinsamen Einrichtung ist von den Trägern durch gründungsbegleitende Vereinbarungen örtlich verhandelbar.

2.2.1 Wesentliche Organisationsmerkmale der gemeinsamen Einrichtung

Die gemeinsame Einrichtung verfügt über kein eigenes Personal. Zur Aufgabenerledigung werden die derzeitigen Mitarbeiter/innen der Stadt Mannheim und der Agentur für Arbeit Mannheim für fünf Jahre per Gesetz zugewiesen.

Die gemeinsame Einrichtung hat einen eigenen Personalrat, eine eigene Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und eine eigene Gleichstellungsbeauftragte.

Die gemeinsame Einrichtung verfügt über folgende Organe:

2.2.1.1 Trägerversammlung (§ 44c SGB II)

Die Trägerversammlung setzt sich i. d. R. aus drei Vertretern/innen der örtlichen Agentur für Arbeit und drei Vertretern/innen der Kommune zusammen und wählt aus ihren Reihen einen Vorsitzenden. Der Vorsitzende hat doppeltes Stimmrecht.

Zu ihren Aufgaben gehört die Bestellung des/der Geschäftsführers/in. Sie entscheidet über organisatorische, personalrechtliche, personalwirtschaftliche und personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten der gemeinsamen Einrichtung. Sie erstellt den Finanzplan und den Stellenplan nach den Vorgaben der jeweiligen Träger und sie stimmt das örtliche Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm ab. Ihr obliegen also auch wesentliche operative Aufgaben, die bei den bisherigen Arbeitsgemeinschaften auf der Ebene der Geschäftsführungen angesiedelt waren.

2.2.1.2 Geschäftsführer/in (§ 44d SGB II)

Die/Der Geschäftsführer/in wird für fünf Jahre durch die Trägerversammlung bestellt.

Die/Der Geschäftsführer/in

- vertritt die gemeinsame Einrichtung gerichtlich und außergerichtlich,

- übt über das der gemeinsamen Einrichtung zugewiesene Personal die dienst-, personal- und arbeitsrechtlichen Befugnisse aus, sofern diese nicht den Trägern oder der Trägerversammlung obliegen und
- ernennt eine/n Beauftragte/n für den Haushalt.

Sie/Er ist nicht befugt, eigenes Personal einzustellen oder zu entlassen. Die Mitarbeiter/innen in der gemeinsamen Einrichtung verbleiben bei ihrem jeweiligen Anstellungsträger.

2.2.2 Chancen / Risiken der gemeinsamen Einrichtung

Die gemeinsamen Einrichtungen profitieren von den Kernkompetenzen der beiden Träger, sofern diese auf „Augenhöhe“ zusammenarbeiten. Von Vorteil ist auch ein gemeinsamer Auftritt auf dem Arbeitsmarkt für SGB II- und SGB III-Kunden/innen.

Bei der Überführung der bisherigen Arbeitsgemeinschaften in gemeinsame Einrichtungen entsteht nur ein geringer Umstellungsaufwand, insbesondere weil die bisherigen EDV-Systeme in vollem Umfang weiter genutzt werden können. Auch die Dienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit bzw. der Kommune, z.B. ärztlicher Dienst, Vergabestellen, Forderungseinzug müssen nicht neu geschaffen werden. Das Haftungsrisiko begrenzt sich auf den jeweiligen Aufgabenbereich der Träger.

Zu den wesentlichen Risiken der gemeinsamen Einrichtung gehört wie bisher schon bei den Arbeitsgemeinschaften

- die schwieriger durchzusetzende Ausgestaltung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, weil Bund und Bundesagentur für Arbeit stärker zu zentralen Vorgaben neigen,
- die Reibungsverluste durch unterschiedliche Auffassungen von Agentur für Arbeit und Kommune über Organisation und Mittelverwendung,
- die eingeschränkte Autonomie der örtlichen Agenturen für Arbeit,
- ein Personalkörper mit zwei Tarifen und unterschiedlichem Personalwesen und
- Personalbefristungen durch die Bundesagentur für Arbeit und dadurch entstehende Organisationsprobleme.

3. Überblick über die Entscheidungskriterien zur Bewertung der Organisationsmodelle

Nachfolgende Darstellung gibt in Kurzform einen Überblick über die wesentlichen Entscheidungskriterien zur Beurteilung der beiden Organisationsvarianten.

Vergleich: gemeinsame Einrichtung / Option

	gemeinsame Einrichtung	Option
polit. Verantwortung	Kommune Teilverantwortung; Hauptverantwortung Bund	alleinige kommunale Verantwortung
Arbeitsmarktpolitik	Bundesvorgaben, lokale Ausgestaltung geringer	höhere kommunale Gestaltungsmöglichkeit
Feststellung Erwerbsfähigkeit	Agentur für Arbeit	Kommune
Aufsichtsstruktur Zielvorgaben	3-fache Aufsichtsstruktur: Bund-BA, Bund-Land, BA-gemeinsame Einrichtung	Doppelte Aufsichtsstruktur: Bund-Land; Land-Kommune
Rechnungsprüfung / Haftung	Bundesrechnungshof; beide Träger haften	Bundesrechnungshof, Kommune haftet
Arbeitsmarktauftritt	Verzahnung mit SGB III	Konkurrenz SGB III-SGB II
Personal	gesetzliche Überführung, weitgehender Übergang der Dienstherreneigenschaft auf die gemeinsame Einrichtung; eigene Personalvertretung	- Übernahme 90 % des BA-Personals - einheitl. kommunales Personalwesen
Organisation	weitgehend durch gesetzl. Vorgaben festgelegt	mehr eigenbestimmt
Umstellungsaufwand	gering	sehr hoch
Finanzierung	weitgehend durch Bundespolitik bestimmt	gleich wie gemeinsame Einrichtung

Die Übersicht zeigt, dass es gute Gründe für und gegen beide Organisationsvarianten gibt.

4. Kernpositionen für die Verhandlungen mit der Agentur für Arbeit

Für das Organisationsmodell gemeinsame Einrichtung ist es wesentlich, ob in einer vertraglichen Vereinbarung lokale Schwerpunkte gesetzt werden können und eine Kooperation auf „Augenhöhe“ erreichbar ist. Deshalb hat die Verwaltung für den Verhandlungsprozess Kernpositionen erarbeitet.

Diese sind:

- Übernahme der Grundinhalte des bisherigen ARGE-Vertrages
- Wahrung der Rechte der kommunalen Beschäftigten und Identifikation des Personals mit ihrem Dienstherrn Stadt Mannheim
- Stabilität und Qualifikation des Personalkörpers
- Gestaltung der Beschäftigungsförderung nach lokalen Besonderheiten und Einbindung in die strategischen Ziele der Stadt Mannheim
- Fortführung der JobBörsen und des Jump Plus-Programms

- Weiterführung der bisherigen erfolgreichen Organisation
- Stärkere Gewichtung der Unterstützungsleistungen für besonders benachteiligte Menschen
- Gleichbehandlung der SGB II-Kunden/innen bei der Stellenvermittlung (kein Vermittlungsvor-
rang für SGB III-Kunden/innen)
- Erhalt sozialer Infrastruktur und bürgerschaftlicher Programme
- Gleichgewichtige Sicherstellung der berechtigten finanziellen Interessen der Stadt Mannheim

5. Wesentlicher Inhalt einer gründungsbegleitenden Vereinbarung

Nachfolgend werden die Verhandlungsergebnisse mit der Agentur für Arbeit in Kurzform darge-
stellt. Die detaillierten Regelungen können der Vereinbarung (Anlage 1) und den Zusammenfas-
sungen der Verhandlungsergebnisse (Anlagen 2-10) entnommen werden.

5.1 Gültigkeit und Dauer der Vereinbarung

Die mit der Agentur für Arbeit ausgehandelte Vereinbarung bedarf - nach Legitimation durch den Gemeinderat und die Bundesagentur für Arbeit - formal der Beschlussfassung durch die Träger-
versammlung. Beide Seiten haben sich verpflichtet, die Vereinbarung - ohne Änderungen - zu be-
schließen.

Die Vereinbarung gilt unbefristet.

Am 30.06.2015 besteht für kommunale Träger - vorbehaltlich der Zustimmung durch den Gemein-
derat - eine Nachrückmöglichkeit für das Optionsmodell, sofern die 110 Optionskontingente nicht
ausgeschöpft sind. Für diesen Fall hat die Stadt Mannheim ein Sonderkündigungsrecht.

5.2 Personal

Das SGB II sieht eine gesetzliche Zuweisung des Personals der beiden Träger für fünf Jahre vor und überträgt der gemeinsamen Einrichtung weitgehend die Ausübung der Dienstherreneigen-
schaft. Unbeschadet der gesetzlichen Regelung haben beide Träger vereinbart, dass für die jewei-
lichen Mitarbeiter/innen im vollen Umfang die bisherigen Rechte und Pflichten gewahrt bleiben. Dies gilt sowohl für die Gültigkeit bestehender Dienstvereinbarungen, die von der gemeinsamen Einrich-
tung zu übernehmen sind (Ausnahme: einheitliche Arbeitszeitordnung) als auch beispielsweise für die Teilnahme an den jeweiligen Personalentwicklungs- und Informationsangeboten, Stellenaus-
schreibungen, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsuntersuchungen.

Beide Vertragspartner verpflichten sich, der gemeinsamen Einrichtung zu gleichen Teilen das not-
wendige - grundsätzlich unbefristete - Personal zur Verfügung zu stellen. Derzeit noch befristet
Beschäftigte der Agentur für Arbeit, die unmittelbar im Kundenkontakt arbeiten (persönliche An-

sprechpartner/innen, Arbeitsvermittler/innen und Widerspruchssachbearbeiter/innen) werden sukzessive bis spätestens 31.12.2012 in Dauerarbeitsverhältnisse übernommen.

Die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen ist auch künftig zu gewährleisten. Insbesondere die bisherigen Ausbildungsgänge für zertifizierte Fallmanager/innen werden fortgeführt.

5.3 Lokale Beschäftigungsförderung

Die gemeinsame Einrichtung wird die bisherigen neun Jobbörsen in den Stadtteilen weiterführen, und um mindestens drei zusätzliche ausbauen. Auch das bewährte Programm Jump Plus für junge Menschen wird weitergeführt.

Beide Programme werden - wie bisher - in Kooperation mit den Trägern der freien Wohlfahrtspflege fortgeführt.

Das Projekt „Hochstätt“ bleibt erhalten.

Um neue Ansätze zu entwickeln und bestehende Angebote zu optimieren, wird eine Steuerungsstelle „Kommunale Beschäftigungsförderung“ im Jobcenter Mannheim neu geschaffen. Diese hat die Aufgabe, die Maßnahmen des Jobcenters stärker auf lokale Gegebenheiten auszurichten.

5.4 Örtlicher Beirat

Beide Träger sind sich einig, dass sie die in mehreren Jahrzehnten gewachsene kooperative Zusammenarbeit mit den Akteuren der lokalen Beschäftigungsförderung, der freien Wohlfahrtspflege, der Mannheimer Beschäftigungsträger, den Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen sowie den Sozialverbänden fortführen wollen. Der neu einzurichtende Örtliche Beirat soll eng mit dem Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit kooperieren und damit zu einer einheitlichen Arbeitsmarktpolitik für SGB III- und SGB II-Arbeitsuchende beitragen.

Der Örtliche Beirat der gemeinsamen Einrichtung soll aus höchstens 20 Mitgliedern bestehen und sich wie folgt zusammensetzen:

- jeweils die vier arbeitgeber- sowie arbeitnehmerseitigen Mitglieder des Verwaltungsausschusses der Agentur
- vier Mitglieder des Gemeinderates
- vier Mitglieder der freien Wohlfahrtspflege und der Sozialverbände
- vier Sachkundige aus Wissenschaft und Forschung.

Agentur und Stadt stimmen darin überein, dass der jeweils alternierende Vorsitzende des Verwaltungsausschusses nach SGB III (Arbeitgebervertreter/in – Arbeitnehmervertreter/in) zugleich auch den Vorsitz des Örtlichen Beirats nach SGB II übernehmen soll. Die Liga der freien Wohlfahrtspflege hat diesem Vorschlag in der Sitzung am 18.10.2010 zugestimmt und die Mitglieder des Verwaltungsausschusses haben in ihrer Sitzung am 22.10.2010 diese Regelung begrüßt.

5.5 Einbindung in die strategischen Ziele der Stadt Mannheim

Für die gemeinsame Einrichtung sieht das SGB II eine Steuerung nach Zielen vor (§ 48b SGB II). Diese werden vom Bund vorgegeben. Damit auch die kommunalen Zielsetzungen von der gemeinsamen Einrichtung gleichermaßen verfolgt werden, verpflichtet sich die gemeinsame Einrichtung die in einer umfangreichen Verwaltungsreform erarbeiteten sieben „Strategischen Ziele“ der Stadt Mannheim und die Managementziele des Fachbereichs Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren in ihren eigenen Zielsetzungen, Entscheidungsfindungen und Handlungsfeldern zu unterstützen.

5.6 Intensivierung der sozialen Betreuung

Das Jobcenter Mannheim hat sich in den letzten Jahren in besonderer Weise um die Integration möglichst vieler Arbeitsuchenden in den allgemeinen Arbeitsmarkt bemüht. Hierzu wurden Fallmanager/innen ausgebildet und zahlreiche Projekte und Modelle entwickelt. Künftig soll sich aber intensiver, als dies in der Vergangenheit möglich war, auch um sozial besonders benachteiligte Menschen gekümmert werden, für die eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt in weiter Ferne liegt. Für bis zu 300 Personen wird dieses „soziale Fallmanagement“ an den Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren nach § 44b Abs. 4 SGB II übertragen. Die Personen verbleiben im SGB II; für die soziale Betreuung wird das Jobcenter entsprechende Mittel zur Verfügung stellen. Ziel ist es die Arbeitsfähigkeit dieser Personen zu erhalten bzw. wieder herzustellen.

5.7 Organisation

Beide Träger vereinbaren, auch künftig, die „Hilfe aus einer Hand“ durch die persönlichen Ansprechpartner/innen und die Fallmanager/innen zu gewähren. Wesentliche Bereiche der bisherigen Organisation bleiben erhalten. Dies betrifft insbesondere die Mannheimer Erstantragstelle (MEAS), mit der es gelungen ist, den Zugang von Neukunden/innen durch intensive Selbsthilfeunterstützung zu begrenzen. Des Weiteren bleibt das Jobcenter Junges Mannheim erhalten und bündelt auch künftig als gesonderte Abteilung alle Hilfen für junge Menschen unter 25 Jahren.

Die bislang gültigen Betreuungsschlüssel für die persönlichen Ansprechpartner/innen und Fallmanager/innen und die Leitungsspanne bleiben erhalten.

Leitungs- und Führungspositionen sollen wie bislang schon paritätisch besetzt werden.

5.8 Finanzen

Der durch die Trägerversammlung zu erstellende Finanz- und Stellenplan für das Jobcenter bedarf der vorherigen Abstimmung mit der Stadt Mannheim, wobei geltende Vorgaben des städtischen Haushaltspolitik zu beachten sind. Jedes Jobcenter hat einen „Beauftragten für den Haushalt“ zu bestellen (§ 44f Abs. 2 SGB II). Agentur für Arbeit und Stadt haben vereinbart, dass der künftige Beauftragte für den Haushalt eine fachliche Eignung sowohl für das Haushaltswesen des Bundes als auch für das kommunale Haushaltswesen besitzen muss.

Ansonsten gelten zum Thema Finanzen die Regelungen des bisherigen ARGE-Vertrages weiter. Beide Träger haben - wie bisher - ein uneingeschränktes Prüfrecht vereinbart.

Durch die Gründung der gemeinsamen Einrichtung entstehen keine zusätzlichen finanziellen Belastungen für die Stadt Mannheim über den bisherigen Rahmen hinaus.

5.9 Besetzung der Organe

Für die Besetzung der Geschäftsführung sowie des Vorsitzes in der Trägerversammlung gilt das Gebot der Nichtanhäufung bei einem der Träger. Demzufolge können Agentur und Stadt entweder nur die Geschäftsführung oder nur den Vorsitz in der Trägerversammlung stellen.

Bei der Zusammensetzung der Trägerversammlung und Geschäftsführung soll die bisherige Doppelpitze der ARGE Job-Center erhalten bleiben. Da das Gesetz die Geschäftsführung auf eine Person begrenzt und der Trägerversammlung etliche operative Aufgaben obliegen, soll die bewährte Führungsstruktur künftig derart übernommen werden, dass die Stadt den/die Vorsitzende/n in der Trägerversammlung bestellt und der/die Geschäftsführer/in der Agentur für Arbeit angehören wird.

Die Träger einigen sich vorab auf die Wahl von Herrn Hermann Genz als Vorsitzenden der Trägerversammlung und auf die Bestellung von Herrn Ulrich Manz als Geschäftsführer des Jobcenter Mannheim.

Die künftige Trägerversammlung setzt sich demnach wie folgt zusammen:

Für die Stadt Mannheim

- Leiter/in des Fachbereichs Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren (Vorsitzende/r)
- Stellvertreter/in der Fachbereichsleitung
- Leiter/in der Abteilung Verwaltung, Finanzen, Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten

Für die Agentur für Arbeit Mannheim

- Vorsitzende/r der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Mannheim
- Geschäftsführer/in Operativ der Agentur für Arbeit Mannheim
- Geschäftsführer/in Interner Service der Agentur für Arbeit Mannheim

6. Beschlussempfehlung der Verwaltung

Nach sorgfältiger Abwägung beider Organisationsmodelle empfiehlt die Verwaltung, das Jobcenter Mannheim als gemeinsame Einrichtung fortzuführen und die ausgehandelte gründungsbegleitende Vereinbarung abzuschließen.

In den Verhandlungen ist es der Verwaltung gelungen, die Kernpositionen der Stadt hinreichend zu sichern und eine Zusammenarbeit auf gleicher „Augenhöhe“ zu vereinbaren.

Insbesondere die vertraglichen Regelungen, die den Mitarbeitern/innen des Jobcenters alle bisherigen Rechte erhalten und die deutliche Ausrichtung auf eine lokale Beschäftigungsförderung sind auch für die Zukunft eine tragfähige Grundlage, um das Jobcenter Mannheim erfolgreich weiterzuführen.

**Anlage 1 Öffentlich-rechtliche Vereinbarung über die Bildung einer
„gemeinsamen Einrichtung“ gemäß § 44b Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)**



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Mannheim



STADT MANNHEIM²

Fachbereich Soziale Sicherung,
Arbeitshilfen und Senioren

**Öffentlich-rechtliche Vereinbarung
über die Bildung
einer „gemeinsamen Einrichtung“
– Jobcenter Mannheim –**

gemäß § 44b Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)

Mannheim,

**Öffentlich-rechtliche Vereinbarung
über die Bildung
einer „gemeinsamen Einrichtung“
gemäß § 44b Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)**

zwischen

der Agentur für Arbeit Mannheim
(nachfolgend bezeichnet als "Agentur")

und

der Stadt Mannheim
(nachfolgend bezeichnet als "Stadt")

Inhaltsverzeichnis

Präambel

§ 1 Errichtung der gemeinsamen Einrichtung, örtliche Zuständigkeit

§ 2 Name und Sitz

§ 3 Ziele der gemeinsamen Einrichtung

§ 4 Organe und Gremien der gemeinsamen Einrichtung

§ 5 Trägerversammlung

§ 6 Geschäftsführung

§ 7 Örtlicher Beirat

§ 8 Aufgaben und Leistungen der gemeinsamen Einrichtung sowie Reichweite der Zusammenarbeit

§ 9 Personal

§ 10 Finanzen

§ 11 Beauftragte/r für den Haushalt

§ 12 Infrastruktur, Vertragsübernahme

§ 13 Rechnungsprüfung

§ 14 Beteiligung des Gemeinderates an den Eingliederungsprogrammen

§ 15 Widerspruchsstelle

§ 16 Haftung

§ 17 Inkrafttreten, Vertragsdauer

§ 18 Ergänzende Bestimmungen

§ 19 Schlussbestimmungen

Präambel

Die beiden Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende – Agentur für Arbeit Mannheim und Stadt Mannheim – betreiben seit dem 01. Januar 2005 mit der Arbeitsgemeinschaft „ARGE Job-Center Mannheim“ auf Grundlage des Vertrages vom 30. Dezember 2004 eine erfolgreiche Einrichtung zur Integration von arbeitsuchenden Menschen. Im Folgenden treffen beide Träger eine Vereinbarung im Sinne des § 44b Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) – in der Fassung vom 10. August 2010 – über die Bildung einer „gemeinsamen Einrichtung“, um auch weiterhin die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende bürgerorientiert, einheitlich und effizient zu erbringen.

Der ARGE Job-Center Mannheim ist es trotz schwieriger Rahmenbedingungen gelungen, besondere Akzente im Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, bei der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen und im Rahmen innovativer Stadtteilprojekte zu setzen. Grundlage dieses Erfolges ist eine Mitarbeiterschaft, die das gemeinsame Engagement für die Aufgabe zum Wohle der Bürgerschaft in den Vordergrund gestellt hat.

Beide Vertragspartner tragen mit ihrer Kompetenz und ihren Ressourcen dazu bei, den individuellen Hilfebedarf durch schnelle und effektive Unterstützung zu reduzieren und den Menschen in der Stadt Mannheim ein selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben unabhängig von den Leistungen der Grundsicherung zu ermöglichen. Mit dieser Zielsetzung und in der Überzeugung, dass die Aufgaben im Interesse der hilfebedürftigen Bürger/innen am wirkungsvollsten in einer engen, gebündelten und vertrauensvollen Zusammenarbeit der Aufgabenträger zu erreichen sind, werden Agentur für Arbeit Mannheim und Stadt Mannheim das Jobcenter Mannheim als gemeinsame Einrichtung betreiben.

Die Vertragspartner stimmen darin überein, dass es sich bei der gemeinsamen Einrichtung um eine neuartige gesetzliche Organisationseinheit „sui generis“ handelt – mit einer anzustrebenden größtmöglichen Handlungsautonomie und Steuerung vor Ort. Dementsprechend ist insbesondere die Personalhoheit gemäß Gesetz weitgehend der gemeinsamen Einrichtung zugewiesen. Dienstherr und Arbeitgeber bleiben weiterhin Agentur für Arbeit Mannheim und Stadt Mannheim. In diesem Zusammenhang verfolgen beide Vertragspartner mit Nachdruck das Ziel, dass die Beschäftigten der gemeinsamen Einrichtung sich die Identifikation mit ihrem jeweiligen Dienstherrn bewahren und weiterhin mit dessen jeweiliger Unternehmenskultur verbunden bleiben.

Beide Vertragspartner betonen, dass sie die in mehreren Jahrzehnten gewachsene kooperative Zusammenarbeit mit den Akteuren der lokalen Beschäftigungsförderung, der freien Wohlfahrtspflege, der Mannheimer Beschäftigungsträger, den Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen sowie den Sozialverbänden fortführen wollen.

Die Vertragspartner sind sich darüber einig, dass die wesentlichen Strukturen der ARGE Job-Center Mannheim in die gemeinsame Einrichtung überführt werden. Dabei erklären sie schon jetzt ihre Absicht, die Vereinbarung anzupassen, soweit dies zur Ziel- und Zweckerreichung erforderlich wird.

§ 1

Errichtung der gemeinsamen Einrichtung, örtliche Zuständigkeit

- (1) Die Vertragspartner errichten zum 01. Januar 2011 in Fortführung der bisherigen öffentlich-rechtlichen ARGE Job-Center Mannheim gemäß § 44b SGB II das Jobcenter als gemeinsame Einrichtung zur Wahrnehmung der den Vertragspartnern nach dem SGB II obliegenden Aufgaben.
- (2) Die Rechte und Pflichten beider Vertragspartner als Träger der einschlägigen Aufgaben und Befugnisse bleiben grundsätzlich unberührt. Nicht die Rechte und Pflichten selbst (Aufgabenträgerschaft), sondern deren – einheitliche – Wahrnehmung/Erledigung gehen auf die gemeinsame Einrichtung über. Damit bleibt der Stadt bzw. der Agentur die jeweilige volle Sachentscheidungsbefugnis / Steuerungsmöglichkeit. Unabhängig hiervon ist die gemeinsame Einrichtung nach außen Träger der betreffenden Rechte und Pflichten und vertritt sich selbst gerichtlich und außergerichtlich.
- (3) Das Jobcenter als gemeinsame Einrichtung ist örtlich zuständig für den Bereich des Stadtkreises Mannheim.

§ 2

Name und Sitz

- (1) Die gemeinsame Einrichtung führt den Namen „Jobcenter Mannheim“ (§ 6d SGB II).
- (2) Die gemeinsame Einrichtung hat ihren Sitz im Stadtkreis Mannheim.

§ 3

Ziele der gemeinsamen Einrichtung

- (1) Die gemeinsame Einrichtung verpflichtet sich, die Ziele des Bundes gemäß § 48b Abs. 3 SGB II umzusetzen. Diese sind derzeit:
- Verringerung der Hilfebedürftigkeit
 - Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit
 - Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug.
- (2) Die gemeinsame Einrichtung verpflichtet sich ebenso, die in einer umfangreichen Verwaltungsreform erarbeiteten sieben „Strategischen Ziele“ der Stadt Mannheim in ihren eigenen Zielsetzungen, Entscheidungsfindungen und Handlungsfeldern zu unterstützen. Diese „Strategischen Ziele“ sind:
- Mannheim bietet mit einer ökologisch und sozial ausgewogenen Urbanität die Vorteile einer Metropole auf engem Raum ohne die damit sonst verbundenen negativen Eigenschaften von Megacities.
 - Mannheim etabliert sich als Stadt der Talente und der Bildung und gewinnt mehr Menschen für sich.
 - Mannheim gewinnt überdurchschnittlich Unternehmen sowie Gründerinnen und Gründer.
 - Mannheim ist Vorbild für das Zusammenleben in Metropolen.
 - Mannheim ist Vorbild für Bildungsgerechtigkeit in Deutschland.
 - Mannheim ist in der Spitzengruppe der besonders stadtulturell und kreativwirtschaftlich geprägten und wahrgenommenen Städte.
 - Mannheims Einwohnerinnen und Einwohner sind überdurchschnittlich bürgerschaftlich engagiert und werden von der Stadt in besonderem Maße unterstützt.

§ 4

Organe und Gremien der gemeinsamen Einrichtung

- (1) Die gemeinsame Einrichtung hat folgende Organe bzw. Gremien:
- Trägerversammlung (§ 5)
 - Geschäftsführung (§ 6)
 - Örtlicher Beirat (§ 7)

- (2) Für die Besetzung der Geschäftsführung sowie des Vorsitzes in der Trägerversammlung gilt das Gebot der Nichtanhäufung bei einem der Träger. Demzufolge können Agentur und Stadt entweder nur die Geschäftsführung oder nur den Vorsitz in der Trägerversammlung stellen.

§ 5 **Trägerversammlung**

- (1) Die Aufgaben der Trägerversammlung bestimmen sich nach § 44c SGB II.
- (2) Beide Träger werden, entsprechend der gesetzlichen Regel, jeweils drei Vertreter/innen in die Trägerversammlung entsenden.
- (3) Die Vertragspartner stimmen darin überein, dass der/die Vorsitzende der Trägerversammlung erstmalig von der Stadt für die Dauer von fünf Jahren gestellt wird.

§ 6 **Geschäftsführung**

- (1) Die Aufgaben der Geschäftsführung bestimmen sich nach § 44d SGB II.
- (2) Der/Die Geschäftsführer/in der gemeinsamen Einrichtung wird durch die Trägerversammlung für jeweils fünf Jahre bestellt. Die Vertragspartner stimmen darin überein, dass der/die Geschäftsführer/in erstmalig von der Agentur gestellt wird.
- (3) Er/Sie erhält eine/n ständige/n Stellvertreter/in (Bereichsleiter/in bzw. Abteilungsleiter/in), der/die durch die Trägerversammlung zu bestätigen ist. Der/Die Stellvertreter/in wird erstmalig von der Stadt gestellt.
- (4) Für die Besetzung der Geschäftsführung sowie die stellvertretende Geschäftsführung gilt ebenso das Gebot der Nichtanhäufung bei einem der Träger (§ 4 Abs. 2).

§ 7 Örtlicher Beirat

- (1) Für die gemeinsame Einrichtung wird ein Örtlicher Beirat gebildet.
- (2) Die Aufgaben des Örtlichen Beirats bestimmen sich nach § 18d SGB II.
- (3) Der Örtliche Beirat der gemeinsamen Einrichtung besteht aus höchstens 20 Mitgliedern und setzt sich wie folgt zusammen:
 - jeweils die vier arbeitgeber- sowie arbeitnehmerseitigen Mitglieder des Verwaltungsausschusses der Agentur
 - vier Mitglieder des Gemeinderates
 - vier Mitglieder der freien Wohlfahrtspflege bzw. der Sozialverbände
 - vier Sachkundige aus Wissenschaft und Forschung.§ 18d Satz 4 SGB II ist zu beachten.
- (4) Die Mitglieder des Beirates erhalten eine Aufwandsentschädigung und Auslagenentstattung in gleichem Umfang wie die Mitglieder des Verwaltungsausschusses der Agentur auf Basis der „Grundsätze für die Entschädigung und die Erstattung der baren Auslagen der ehrenamtlich Tätigen der Bundesagentur für Arbeit (§ 376 Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Erstattungssätze vom 03. Februar 2005)“. Dies beinhaltet insbesondere eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 18 Euro je Sitzungstag.

§ 8

Aufgaben und Leistungen der gemeinsamen Einrichtung sowie Reichweite der Zusammenarbeit

- (1) Der gemeinsamen Einrichtung obliegt die Wahrnehmung sämtlicher Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende für die Agentur und die Stadt, die ihr durch Gesetz zugewiesen sind oder ihr von den Vertragspartnern auf der Grundlage dieser Vereinbarung übertragen werden. Die gemeinsame Einrichtung kann aber auch einzelne Aufgaben durch die jeweiligen Träger wahrnehmen lassen.
- (2) Die gemeinsame Einrichtung gewährt Leistungen in Form von Dienst-, Geld- und Sachleistungen. Diese sind insbesondere
 - für den Träger „Agentur“:

- Gewährung der Regelleistung zur Sicherung des Lebensunterhalts / Sozialgeld (§ 20 / § 28 SGB II)
- Auszahlung der Leistungen für Mehrbedarfe (§ 21 SGB II)
- Gewährung von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit (§§ 16 ff. SGB II)

- für den Träger „Stadt“:
 - Leistungen für Unterkunft und Heizung (§ 22 SGB II)
 - Kommunale Eingliederungsleistungen (§ 16a SGB II)
 - Leistungen für Erstausstattungen und Klassenfahrten (§ 23 Abs. 3 SGB II).

Die der gemeinsamen Einrichtung obliegenden Aufgaben, vor allem

- Bereitstellung eines/r persönlichen Ansprechpartners/in für die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (§ 14 Satz 2 SGB II)
- Durchführung der Vermittlung und des beschäftigungsorientierten bzw. systemischen Fallmanagements (insbesondere §§ 15, 15a und 16 Abs. 1 SGB II)
- Dienstleistungen gemäß §§ 16b ff. SGB II (Einstiegsgeld, Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen, Schaffung von Arbeitsgelegenheiten, Leistungen zur Beschäftigungsförderung, Freie Förderung, Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit)
- Förderung der Eingliederung gemäß § 16a SGB II (Kinderbetreuung, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung, Suchtberatung)
- Leistungsgewährung (§§ 19 ff. SGB II),

werden durch Beschäftigte der Agentur bzw. der Stadt einheitlich und gemeinsam durchgeführt.

Als weitere Aufgabe obliegt der gemeinsamen Einrichtung auch die Umsetzung von Sonderprogrammen der Europäischen Union (z.B. ESF), des Bundes (z.B. Perspektive 50+, Bürgerarbeit), des Landes und der Stadt.

- (3) Die gemeinsame Einrichtung integriert Leistungsgewährung, Betreuung und beschäftigungsorientiertes bzw. systemisches Fallmanagement, Arbeitsvermittlung sowie alle arbeitsmarktrelevanten Beratungs- und Betreuungsleistungen unter einem Dach. Bestandteil der gemeinsamen Einrichtung ist insbesondere die zentrale Erstanlaufstelle („Mannheimer Erstantragsstelle – MEAS“), in der jede/r Neuantragsteller/in umfassende Beratung und Hilfe erhält.

- (4) Für die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, wird das bisherige Job-Center „Junges Mannheim“ als eigene Abteilung und als organisatorische Einheit weitergeführt. Es bündelt alle Regelleistungen und Aktivitäten der unter 25-Jährigen einheitlich. Berufsberater/innen der Agentur bleiben weiterhin unmittelbar im Jobcenter „Junges Mannheim“ eingesetzt.
- (5) Beide Vertragspartner verpflichten sich, die derzeit neun JobBörsen in den Stadtteilen
- Neckarstadt Ost
 - Neckarstadt West
 - Neckarau
 - Rheinau
 - Schönau
 - Schwetzingerstadt
 - Seckenheim
 - Vogelstang
 - Waldhof / Gartenstadt
- weiterzuführen. Darüber hinaus sind sie sich darin einig, dass eine Ausweitung um mindestens drei JobBörsen erfolgen soll. Weiterhin bleibt das Prinzip des „offenen Zugangs“ beibehalten, sodass die JobBörsen von allen Bürgern/innen sowie von allen Arbeitgebern/innen genutzt werden können.
- (6) Die Hilfegewährung und Betreuung wohnungsloser Hilfebedürftiger mit einem Leistungsanspruch nach dem SGB II werden – wie bisher schon – in der Außenstelle Holzstraße 3 von Jobcenter und städtischer Wohnungslosenhilfe gemeinsam betreut.
- (7) Für bis zu 300 Hilfebedürftige, deren soziale Integration vorrangig ist und bei denen arbeitsmarktpolitische Instrumente nicht greifen, wird die Betreuung der Stadt - Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren – übertragen. Die näheren Regelungen hierzu, insbesondere zur Auswahl des Personenkreises und zum Betreuungsumfang, trifft die Trägerversammlung.
- (8) Die ARGE Job-Center Mannheim hat bislang Fachkräfte für Rehabilitation vorgehalten. Die Trägerversammlung wird prüfen, ob diese Aufgabe künftig der Agentur übertragen werden soll.
- (9) Die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a Nr. 1 SGB II (Kinderbetreuung, häusliche Angehörigenpflege) und Nr. 4 (Suchtberatung) werden vorrangig durch die

bestehenden Fachdienste der Stadt, die nach Nr. 2 (Schuldnerberatung) und Nr. 3 (psychosoziale Betreuung) durch die gemeinsame Einrichtung sichergestellt. Soweit noch erforderlich, werden zur Koordination der Aufgaben „Kinderbetreuung“ und „Suchtberatung“ gesondert Vereinbarungen abgeschlossen.

- (10) Bei der Erbringung von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit berücksichtigen die Vertragspartner die in §§ 17 und 18 SGB II festgelegten Grundsätze der Zusammenarbeit mit Dritten. Dies bedeutet insbesondere, dass die in der Stadt Mannheim in mehreren Jahrzehnten zusammen mit der freien Wohlfahrtspflege aufgebaute soziale Infrastruktur im Bereich der Beschäftigungsförderung / Hilfe zur Arbeit grundsätzlich erhalten werden soll. Zur beruflichen Eingliederung und Vermittlung werden entsprechende Maßnahmen und Programme ein- bzw. weitergeführt. Dies gilt insbesondere für die mit der freien Wohlfahrtspflege betriebenen, gemeinsamen Programme „Jump Plus“ und „JobBörsen“.
- (11) Die Arbeitsvermittler/innen übernehmen die Aufgabe, die vermittelungsfähigen Hilfebedürftigen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Die persönlichen Ansprechpartner/innen gewähren alle Arbeitslosengeld II -Transferleistungen, steuern das Hilfesystem und schließen Eingliederungsvereinbarungen unter Beteiligung der Vermittlungsfachkräfte und anderer Fachdienste ab.
- (12) Agentur und Jobcenter Mannheim betreiben wie bisher einen gemeinsamen Arbeitgeber-service für SGB II- und SGB III-Kunden. Da der Arbeitsmarkt nicht teilbar ist, partizipieren Bezieher/innen von Arbeitslosengeld I und II gleichermaßen an den der Agentur gemeldeten Stellenangeboten. Bezieher/innen von Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II wird der gleiche Zugang zu Stellenangeboten gewährt (kein Vermittlungsvorrang für Arbeitslosengeld I-Bezieher/innen). Dazu steht den Mitarbeitern/innen der gemeinsamen Einrichtung der Zugriff auf alle bei der Agentur gemeldeten Stellenangebote offen.
- (13) Stadt und Agentur erhalten über die gemeinsame Einrichtung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen sämtliche Daten der von ihr betreuten Personen. Der vollständige elektronische Datenbankabzug ist monatlich kostenfrei zu übermitteln.

§ 9

Personal

- (1) Die gemeinsame Einrichtung verfügt selbst über kein eigenes Personal. Die Vertragspartner stellen der gemeinsamen Einrichtung zu gleichen Teilen das notwendige, grundsätzlich unbefristete Personal zur Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben zur Verfügung. Derzeit noch befristet Beschäftigte, die unmittelbar im Kundenkontakt mit den Hilfebedürftigen arbeiten (Arbeitsvermittler/innen, Widerspruchssachbearbeiter/innen und persönliche Ansprechpartner/innen), werden sukzessiv in Dauerarbeitsverhältnisse übernommen.
- (2) Der/Die Geschäftsführer/in der gemeinsamen Einrichtung übt über alle Mitarbeiter/innen die Dienstvorgesetzten- und Vorgesetztenfunktion im Sinne des § 44d Abs. 4 SGB II aus. Unberührt hiervon ist er/sie verpflichtet, den Mitarbeitern/innen die Identifikation mit dem jeweiligen Dienstherrn zu ermöglichen und ihnen daher insbesondere die Teilnahme an jeweiligen Personalentwicklungs- und Informationsangeboten, Stellenausschreibungen, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsuntersuchungen sowie am Betriebsausflug zu gestatten.
- (3) Leistungsgewährung und aktivierende Hilfe in der gemeinsamen Einrichtung erfolgen wie bisher aus einer Hand; hierzu werden Beamte/innen des gehobenen Dienstes bzw. Beschäftigte mit vergleichbarer Qualifikation eingesetzt. Der Betreuungsschlüssel im Bereich der unter 25-Jährigen beträgt 1:75 (erwerbsfähige Hilfebedürftige), im Bereich der Betreuung der über 25-Jährigen 1:100 (Bedarfsgemeinschaften).
- (4) Da Agentur und Stadt unterschiedlich qualifizierte Mitarbeiter/innen in die gemeinsame Einrichtung einbringen, sollen aus der Verwaltungskostenpauschale zu finanzierende Schulungen bzw. Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden, die sicherstellen, dass ein fortwährend einheitliches Qualifikationsniveau erreicht wird; wesentliches Ziel hierbei ist eine Anhebung aller persönlichen Ansprechpartner/innen der gemeinsamen Einrichtung auf das Qualifikationsniveau des gehobenen Dienstes.
- (5) Die gemeinsame Einrichtung ist verpflichtet, die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen kontinuierlich sicherzustellen. Sie plant hierfür entsprechende Programme insbesondere auch unter Berücksichtigung der spezifischen Fortbildungsprogramme und -einrichtungen der Stadt sowie der Agentur ein, die aus den Verwaltungs-

kosten der gemeinsamen Einrichtung finanziert werden.

- (6) Die bisherigen Ausbildungsgänge für zertifizierte Fallmanager/innen (z.B. die bisherige Hochschulausbildung zum/r Fallmanager/in mit 60 Creditpoints-Anrechnung auf den Masterstudiengang) haben sich bewährt und sollen fortgeführt werden. Da hier ein grundsätzlicher Bedarf besteht, sollen die persönlichen Ansprechpartner/innen nach Neigung und Eignung Zugang zu diesen Fortbildungen erhalten. Der Umfang der Fortbildungsmöglichkeiten wird jährlich auf Vorschlag der Geschäftsführung in der Trägerversammlung festgelegt.

§ 10 **Finanzen**

- (1) Der Bund stellt die Mittel für Eingliederungsleistungen und das Verwaltungskostenbudget gemäß der Eingliederungsmittelverordnung zur Verfügung. Soweit die Eingliederungsleistungen von der Stadt zu erbringen sind (§ 16a Nr. 1 - 4 SGB II) bzw. weitere kommunale Haushaltsmittel der gemeinsamen Einrichtung zur Bewirtschaftung übertragen werden, werden diese von den zur Verfügung stehenden städtischen Haushaltsmitteln begrenzt. Die Bereitstellung städtischen Personals (einschließlich der Sachausgaben) für die Aufgabenerfüllung des Bundes – wobei der Aufwand hierfür in die Berechnung der Gesamtverwaltungskosten einfließt – wird davon abhängig gemacht, dass entsprechende Haushaltsmittel der gemeinsamen Einrichtung zur Deckung des kommunalen Aufwands zur Verfügung stehen. Kommt es zwischen der gemeinsamen Einrichtung und den Trägern zu Zahlungsverzögerungen, kann die jeweilige betroffene Seite Verzugszinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Deutschen Bundesbank geltend machen.
- (2) Die Stadt wird der gemeinsamen Einrichtung Kassenmittel zur Zahlung der vom kommunalen Aufgabenträger zu erbringenden Kosten der Unterkunft (§ 22 SGB II) sowie der einmaligen Beihilfen (§ 23 Abs. 3 SGB II) zur Verfügung stellen.
Ebenso wird der gemeinsamen Einrichtung die Bewirtschaftung von folgenden kommunalen Haushaltsmitteln übertragen:
- Schuldnerberatung (§ 16a Nr. 2 SGB II)
- psychosoziale Betreuung (§ 16a Nr. 3 SGB II)

- kommunale Beschäftigungsförderung; zur kommunalen und lokalen Steuerung wird in der gemeinsamen Einrichtung eine Stelle „kommunale Beschäftigungsförderung“ angesiedelt.

- (3) Einschlägige Bewirtschaftungsbeschränkungen der Stadt, insbesondere als Ausfluss der Haushaltksolidierung, sind auch in der gemeinsamen Einrichtung zu befolgen. Soweit sich aus dem Vollzug des Finanzplanes, insbesondere hinsichtlich der Ausgaben gemäß § 22 SGB II, Sachverhalte ergeben, die zu Planabweichungen im kommunalen Haushalt führen, informiert die gemeinsame Einrichtung den Träger Stadt Mannheim durch den/die Beauftragte/n für den Haushalt (§ 11) unverzüglich.
- (4) Die Bewirtschaftung der Forderungen der gemeinsamen Einrichtung ist zu intensivieren und wird bis auf Weiteres auf die Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Hessen - Forderungsmanagement – übertragen. Über die weitere Inanspruchnahme der Dienstleistung „BA-Forderungseinzug“ entscheidet die Trägerversammlung.
- (5) Die gemeinsame Einrichtung erstellt jährlich einen Finanz- und Stellenplan. Diese bedürfen der Beschlussfassung durch die Trägerversammlung.
- (6) Der Finanzplan bedarf auf kommunaler Seite der Zustimmung durch den Gemeinderat. Der Plan wird, entsprechend frühzeitig, auf Basis vorläufiger Rahmendaten jährlich erarbeitet.
- (7) Die Zahlungen der gemeinsamen Einrichtung an die Stadt für die Inanspruchnahme des städtischen Personals sowie der Stadt an die gemeinsame Einrichtung aus dem kommunalen Finanzierungsanteil werden nach dem Bruttoprinzip (keine Verrechnung) abgewickelt. Werden einem Kostenträger nachträglich Änderungen bekannt, die Auswirkungen auf die Ermittlung der Kosten haben, werden diese Kosten dem jeweils nächsten Abrechnungsmonat zugerechnet.
- (8) Die gemeinsame Einrichtung richtet eine eigene Revision ein.

§ 11

Beauftragte/r für den Haushalt

- (1) Der/Die von dem/der Geschäftsführer/in zu bestimmende „Beauftragte für den Haushalt“ ist in seiner/ihrer gesetzlichen Funktion (§ 44f Abs. 2 SGB II) zuständig für die vom Bund bzw. der Bundesagentur der gemeinsamen Einrichtung zur Bewirtschaftung übertragenen Haushaltsmittel. Soweit die Stadt die gemeinsame Einrichtung nach § 44f Abs. 4 SGB II mit der Bewirtschaftung von kommunalen Haushaltsmitteln beauftragt hat, ist der/die Beauftragte für den Haushalt für diese Mittel gleichermaßen zuständig.

Für die Übertragung und die Bewirtschaftung dieser kommunalen Mittel gelten die haushaltrechtlichen Bestimmungen der Stadt.

§ 44f Abs. 3 SGB II findet entsprechend für die Übertragung der Bewirtschaftung kommunaler Mittel Anwendung.

Der/Die Beauftragte für den Haushalt verantwortet auch die Bewirtschaftung sonstiger Drittmittel.

- (2) Der/Die Beauftragte für den Haushalt muss über die notwendige fachliche Eignung, insbesondere die notwendigen Kenntnisse sowohl der haushaltrechtlichen Bestimmungen des Bundes als auch des kommunalen Haushaltsrechts, verfügen.
- (3) Der/Die Beauftragte für den Haushalt hat gegenüber dem/der Geschäftsführer/in ein Vetorecht sowie die Pflicht, beiden Trägern alle notwendigen Informationen zum Haushaltsvollzug rechtzeitig mitzuteilen. Die Einzelheiten werden in einer gesonderten Vereinbarung durch die Trägerversammlung festgelegt.
- (4) Der/Die Beauftragte für den Haushalt steuert den Vollzug des Finanzplanes der gemeinsamen Einrichtung eigenverantwortlich. Bei der Bewirtschaftung der Ressourcen der Bundesagentur für Arbeit arbeitet die Agentur dem Ziel der eigenverantwortlichen Steuerung des Finanzplanes durch die gemeinsame Einrichtung zu.

§ 12 **Infrastruktur, Vertragsübernahme**

- (1) Die inzwischen aufgebaute, vorhandene Infrastruktur wird von der gemeinsamen Einrichtung übernommen und fortgeführt.
- (2) Die gemeinsame Einrichtung tritt als Rechtsnachfolgerin in die bereits bestehenden Verträge der ARGE Job-Center Mannheim und der Agentur – betreffend Sachmittel, Dienstleistungen und Mietobjekte (derzeitige Liegenschaften: Ifflandstraße 2-6 / Hebelstraße 1) – in vollem Umfang ein.

§ 13 **Rechnungsprüfung**

- (1) Die Agentur gewährt den kommunalen (örtlichen und überörtlichen) Prüforganen ein uneingeschränktes Prüfrecht aller Vorgänge. Ebenso gewährt die Stadt den Prüforganen des Bundes, der Agentur bzw. Bundesagentur für Arbeit ein uneingeschränktes Prüfrecht aller Vorgänge.
- (2) Die Vertragspartner bzw. ihre Prüforgane sind gehalten, sich vor der Durchführung von Prüfungen über die jeweils vorzunehmenden Prüfbereiche und den Prüfungsumfang abzustimmen, insbesondere um z.B. Doppelprüfungen zu vermeiden. Beide Seiten tragen die in ihrem Bereich entstehenden Kosten der Prüfungen.

§ 14 **Beteiligung des Gemeinderates an den Eingliederungsprogrammen**

- (1) Die gemeinsame Einrichtung legt dem Gemeinderat jährlich zur zustimmenden Kenntnisnahme ihre Jahresplanung vor, die insbesondere die beabsichtigten Maßnahmen und Ziele enthält. Die gemeinsame Einrichtung berichtet dem Gemeinderat regelmäßig über die erreichten Ergebnisse.
- (2) Die Ausschüsse des Gemeinderates werden regelmäßig über die Programme und Pläne der gemeinsamen Einrichtung informiert. Insbesondere die Zielgruppenprogramme werden in den Fachausschüssen beraten. Beschlüsse mit Auswirkungen

auf den Haushalt der Stadt sind dem Hauptausschuss bzw. Gemeinderat vorbehalten.

- (3) Der Gemeinderat erhält ein Initiativrecht. Darüber hinaus ist ihm die Möglichkeit der Beteiligung über den Örtlichen Beirat (§ 7) eröffnet.

§ 15

Widerspruchsstelle

Die Leitung der Widerspruchsstelle erfolgt durch eine/n Mitarbeiter/in der Stadt. Der/Die Leiter/in der Widerspruchsstelle sollte die Befähigung zum Richteramt besitzen. Er/Sie wird im Einvernehmen von Stadt und Agentur bestimmt. Die weiteren Mitarbeiter/innen der Widerspruchsstelle sollen sich häufig, mit entsprechender juristischer Kompetenz, sowohl aus Personal der Agentur als auch der Stadt zusammensetzen. Gerichtsverfahren sind nach Zugang dem jeweils betroffenen Träger zur Kenntnis zu bringen.

§ 16

Haftung

- (1) Die Haftung der Vertragspartner im Außenverhältnis richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Im Innenverhältnis haftet der Arbeitgeber bzw. Dienstherr des/der Beschäftigten, der/die den Haftungsanspruch verursacht bzw. verschuldet hat, alleine. Haben mehrere Beschäftigte beider Vertragspartner den Schaden gemeinsam verursacht bzw. verschuldet, erfolgt die Haftung im Verhältnis der Verursachungs- bzw. Verschuldensbeiträge, oder falls diese nicht zu bestimmen sind, jeweils zu gleichen Teilen. Ein im Außenverhältnis in Anspruch genommener Vertragspartner hat insoweit im Innenverhältnis einen Ausgleichsanspruch.

§ 17
Inkrafttreten, Vertragsdauer

- (1) Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.
- (2) Die Wahrnehmung der Aufgaben nach dieser Vereinbarung durch die gemeinsame Einrichtung beginnt am 01. Januar 2011. Zeitgleich endet die öffentlich-rechtliche Vereinbarung über die Gründung und Ausgestaltung einer Arbeitsgemeinschaft gemäß § 44b SGB II alte Fassung vom 30. Dezember 2004.
- (3) Sofern die Stadt nach § 6a Absatz 4 Satz 2 SGB II einen Antrag auf Zulassung als „zulassener kommunaler Träger“ (Option) stellt, steht ihr hierfür ein außerordentliches Kündigungsrecht zu. Dieses außerordentliche Kündigungsrecht kann sie frühestens am 30. Juni 2015 bis spätestens zum 31. Dezember 2015, mit Wirkung zum 01. Januar 2017 ausüben.
- (4) Diese Vereinbarung gilt grundsätzlich auf unbestimmte Zeit und kann nur im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen beendet werden.

§ 18
Ergänzende Bestimmungen

Ergänzend zum vorliegenden Vertragstext werden die in der Anlage beigefügten Verhandlungsergebnisse von Agentur und Stadt (unterschrieben am 22. Oktober 2010) zu folgenden Themen Vertragsbestandteil:

- „Gründungsbegleitende Vereinbarung“
- „Personal“
- „Lokale Beschäftigungsförderung“
- „IT“
- „Steuerung“
- „Organisation“
- „Pflichten der Geschäftsführung gegenüber der Trägerversammlung“
- „Finanzen“
- „Besetzung der Trägerversammlung und Geschäftsführung“.

§ 19

Schlussbestimmungen

- (1) Soweit sich im Zuge der Vertragsumsetzung herausstellt, dass der Vertrag der Ergänzung, Anpassung oder sonstiger Fortschreibung bedarf, bekunden die Vertragspartner schon jetzt ihre Absicht, die hierfür erforderlichen Vereinbarungen – in Fortführung der bisherigen vertrauensvollen und einvernehmlichen Kooperation – jeweils unverzüglich abzuschließen.
- (2) Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieses Vertrages oder Teile von ihnen unwirksam sein oder werden, ist im Zweifel anzunehmen, dass der Vertrag im Übrigen weiterhin gültig sein soll. An Stelle der unwirksamen Bestimmung werden die Vertragspartner dann eine solche vereinbaren, die wirksam ist und dem ursprünglich Gewollten möglichst nahe kommt.
- (3) Die Vereinbarung steht unter dem Vorbehalt, dass die Regelungsinhalte von den durch beide Träger zur Verfügung gestellten Haushaltsmitteln gedeckt werden.
- (4) Die gemeinsame Einrichtung ist verpflichtet im Rahmen der Erfüllung der ihr obliegenden Aufgaben, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen beider Träger zu beachten.
- (5) Bei Änderungen von Gesetzen und Verordnungen, die sich auf diesen Vertrag auswirken, wird vereinbart, in angemessener Frist Verhandlungen über eine gegebenenfalls notwendige Vertragsanpassung aufzunehmen.
- (6) Dieser Vertrag unterliegt dem Schriftformerfordernis gemäß § 56 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch. Nebenabreden und Ergänzungen zu diesem Vertrag sowie dessen Aufhebung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Mannheim, den

Agentur für Arbeit Mannheim

Vorsitzender der Geschäftsführung

Rolf Schumacher

Stadt Mannheim

Oberbürgermeister

Dr. Peter Kurz

Anlage 2 Verhandlungsergebnis: gründungsbegleitende Vereinbarung

I. Gründungsbegleitende Vereinbarung

Zusammenfassung der Verhandlungsergebnisse zwischen
Stadt Mannheim – Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren – (Stadt) und
Agentur für Arbeit Mannheim (Agentur)

1.) Grundlage der Verhandlung

übereinstimmendes Ergebnis:

Beide Seiten stimmen darin überein, auf der Grundlage des bestehenden ARGE-Vertrages eine gründungsbegleitende Vereinbarung für die gemeinsame Einrichtung ab dem 01.01.2011 zu verhandeln.

2.) Verbindlichkeit einer gründungsbegleitenden Vereinbarung

a.) Position Stadt:

Nach Auffassung der Stadt legitimiert sich eine gründungsbegleitende Vereinbarung nach § 44b Abs. 2 Satz 1 SGB II neue Fassung: Die Träger bestimmen den Standort sowie die nähere Ausgestaltung und Organisation der gemeinsamen Einrichtung durch Vereinbarung. Aus Sicht der Stadt gilt das, was ausgehandelt wird, auch über den 01.01.2011 hinaus.

b.) Position Agentur:

Der Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur hat volle Handlungsvollmacht und Verantwortlichkeit vor Ort, im Rahmen der Verhandlungslinie der Bundesagentur für Arbeit. Das bedeutet, dass er an die gesetzlichen Vorschriften des SGB II neue Fassung und die daraus abgeleiteten bundesrechtlichen sowie haushaltrechtlichen Regelungen des Bundes und die geltenden Geschäftsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit gebunden ist. Die Bindungswirkung der Zusagen des Vorsitzenden der Geschäftsführung besteht im gleichen Umfang wie die Zusagen der Stadt über den 01.01.2011 hinaus.

c.) übereinstimmendes Ergebnis:

Agentur und Stadt stimmen darin überein, dass die in einer gründungsbegleitenden Vereinbarung verhandelten Ergebnisse Bindungswirkung für die gemeinsame Einrichtung haben sollen. Sie verpflichten sich, diese Vereinbarung in der Trägerversammlung einvernehmlich zu beschließen.

3.) Übernahme bestehender Verträge

übereinstimmendes Ergebnis:

Die bereits bestehenden Verträge der ARGE Job-Center Mannheim sowie der Agentur bezogen auf Sachmittel, Dienstleistungen und Mietobjekte (derzeitige Liegenschaften: Ifflandstraße 2-6 / Hebelstraße 1, 68161 Mannheim) werden in vollem Umfang von der gemeinsamen Einrichtung übernommen.

Mannheim, den 22.10.2010

Stadt Mannheim
Fachbereich Soziale Sicherung,
Arbeitshilfen und Senioren

A. Genz
Genz

Agentur für Arbeit Mannheim

Schumacher

A. Schumacher

Anlage 3 Verhandlungsergebnis: Personal

II. Personal

Zusammenfassung der Verhandlungsergebnisse zwischen
Stadt Mannheim – Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren – (Stadt) und
Agentur für Arbeit Mannheim (Agentur)

1.) § 6 Abs. 1 ARGE-Vertrag: Personal „zu gleichen Teilen“

a.) Position Stadt:

Die gemeinsame Einrichtung soll mit stabilem Personalkörper, der aus Beamten/innen und/oder unbefristeten Beschäftigten besteht, betrieben werden, damit die personelle Fluktuation und die letztlich dadurch schlechteren Ergebnisse künftig deutlich reduziert werden. Der Betrieb einer gemeinsamen Einrichtung ohne befristete Beschäftigte ist eine wesentliche Forderung der Stadt.

Die Stadt ist nicht mehr bereit, für nicht voll ausgebildete/einsatzbereite Kräfte im bisherigen Umfang einen Finanzierungsanteil von 12,6 % zu übernehmen; denn befristete Kräfte führen zwangsläufig wegen des immer wieder erforderlichen, neuerlichen Einarbeitungsaufwandes zu Minderleistungen/Minderergebnissen.

Die ARGE Job-Center Mannheim ist in erheblichem Umfang dadurch benachteiligt worden, dass sich das große Engagement der Stadt mit unbefristeten Kräften nachteilig für die Zuteilung unbefristeter Mitarbeiter/innen der Bundesagentur für Arbeit ausgewirkt hat. Im Ergebnis hat der Bund gerade dort, wo sich Kommunen wenig mit unbefristetem Personal engagiert haben, befristete Beschäftigungsmöglichkeiten entfristet.

Die Frage des Einsatzes von befristeten Kräften hat im Übrigen im Gesetzgebungsverfahren eine zentrale Rolle gespielt. Letztlich haben alle Fraktionen sich dafür eingesetzt, dass 3.200 „Entfristungen“ im Bereich der Bundesagentur für Arbeit erteilt wurden. Dies unterstreicht und bekräftigt nochmals die Linie der Stadt.

Darüber hinaus hat die Stadt erhebliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Befristungen, da ein tatsächlicher Befristungsgrund wegen der Dauerhaftigkeit der Aufgabe höchst zweifelhaft ist (vgl. BAG vom 17.03.2010 – Az. 7 AZR 640/08 – zu § 14 TzBfG).

b.) Position Agentur:

Die Bundesagentur für Arbeit wird ihr Personal „1:1“ in eine gemeinsame Einrichtung überführen. Dies schließt auch befristete Beschäftigte und Amtshilfekräfte mit ein.

Der Haushaltplan der Bundesagentur für Arbeit ist von der Bundesregierung zu genehmigen. Es entspricht dem politischen Willen der Bundesregierung, dass die Bundesagentur für Arbeit ihre Aufgaben sowohl mit Dauerkräften als auch mit befristeten Kräften erledigt.

Der Haushalt der Bundesagentur für Arbeit sieht für den SGB II-Bereich zusätzlich zu den vorhandenen Stellen für Plankräfte (dies sind für die ARGE Job-Center Mannheim nach dem ARGE- Organisations- und Geschäftsverteilungsplan 05/2010 87) bundesweit 8.000 befristete Haushaltsermächtigungen vor (daraus ergibt sich ein Anteil für die ARGE Job-Center Mannheim von 42,5). Außerdem besteht die Möglichkeit, Ermächtigungen nach zentraler Rahmenvorgabe (Buchermächtigungen) zu nutzen, wenn der Betreuungsschlüssel noch nicht erfüllt ist und auch keine geeigneten Amtshilfemitarbeiter/innen rekrutiert werden können. Die Agentur ist an diese personalwirtschaftlichen Vorgaben gebunden.

- Reduzierung des Kommunalen Finanzierungsanteils:
Einem Ausgleich für die seitens der Stadt unterstellten Minderleistungen der befristeten Kräfte der Bundesagentur für Arbeit in der Form, dass der Kommunale Finanzierungsanteil für Einarbeitungszeiten nicht zu entrichten ist, steht § 46 Abs. 3 SGB II entgegen, wonach der Kommunale Finanzierungsanteil gesetzlich festgelegt ist.
Ein anderweitiger „Schadensersatz“ für eine angenommene Minderleistung setzt ein Verschulden der Bundesagentur für Arbeit voraus, welches nicht vorliegt (der Haushalt der Bundesagentur für Arbeit sieht die Aufgabenerledigung auch durch befristete Kräfte vor).
- Ersatz der befristeten Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit durch kommunale Beschäftigte:
Grundsätzlich haben beide Seiten gleich viel Personal in die gemeinsame Einrichtung einzubringen. Soweit die örtliche Agentur keine Ermächtigungen für unbefristete Stellen erhält, prüft sie, ob die Stadt einen entsprechend größeren Anteil unbefristeten Personals in die gemeinsame Einrichtung einbringt und dafür die Kosten erstattet bekommt.

c.) übereinstimmendes Ergebnis:

Die Agentur erklärt sich bereit, die 32 Befristungen der Bundesagentur für Arbeit (30,24 Vollzeitäquivalente) im Bereich der persönlichen Ansprechpartner/innen sowie die Befristungen für Arbeitsvermittler (ohne befristete Sonderprogramme) sukzessiv bis 31.12.2012 vollständig abzubauen¹ Sofern dies im Rahmen der Ausführungen zum Personalhaushalt der Bundesagentur für Arbeit nicht im vollen Umfang durch Etatisierungen geleistet werden kann, stellt die Stadt in entsprechendem Umfang Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung. Die Mehrkosten hierfür werden soweit notwendig über Umschichtungen aus dem Eingliederungstitel in das Verwaltungskostenbudget unter Beachtung der Priorisierung durch die Trägerversammlung finanziert. Im Eingliederungstitel wird der Mittelansatz entsprechend gekürzt.

2.) Teilnahmemöglichkeit an jeweiligen Personalentwicklungs- und Informationsangeboten

übereinstimmendes Ergebnis:

Die jeweiligen Mitarbeiter/innen haben das Recht, an Informationsveranstaltungen, Fortbildungen, Dienstbesprechungen sowie Personalentwicklungen etc. ihres jeweiligen Trägers – wie alle anderen dortigen Mitarbeiter/innen – teilzunehmen, auch wenn diese nicht das Jobcenter betreffen.

3.) Stellenbewertung

übereinstimmendes Ergebnis:

Jeder Träger bewertet die Dienstposten nach seinem System. Die städtischen Mitarbeiter/innen werden nach der analytischen Stellenbewertung der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement eingestuft. Die Agentur bewertet nach Tätigkeits- und Kompetenzprofilen. Beide Seiten vereinbaren, dass die zwar nicht ganz einheitliche, aber dennoch aus Sicht des jeweiligen Trägers notwendige Systematik für die jeweiligen eigenen Dienstposten beibehalten werden soll.

¹ Die Zahl der Befristungen in den übrigen Aufgabenbereichen bleibt unverändert. Die Amtshilfekräfte sind Beamte/innen anderer Bundesbehörden und tragen somit kein Erwerbslosigkeitsrisiko. Außerdem sind sie zu weiten Teilen bereits seit Gründung in der ARGE Job-Center Mannheim beschäftigt.

4.) Beförderungen, Arbeits- und disziplinarrechtliche Maßnahmen

übereinstimmendes Ergebnis:

Bei Beförderungen sowie vor Einleitung von arbeits- oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen konsultiert die Geschäftsführung die zuständige Stelle der Träger und stimmt das weitere Vorgehen einvernehmlich ab. Der/Die künftige Geschäftsführer/in ist durch Beschluss der Trägerversammlung an diese Regelung zu binden.

Hintergrund ist die Notwendigkeit der Gleichbehandlung mit anderen Mitarbeitern/innen der jeweiligen Träger.

5.) Stellenausschreibungen

übereinstimmendes Ergebnis:

Die städtischen Beschäftigten erhalten vollumfänglichen Zugang und uneingeschränkte Beteiligungsmöglichkeit hinsichtlich aller Stellenangebote/-ausschreibungen der Stadt.

Entsprechendes gilt für die Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit hinsichtlich der Angebote und Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit.

6.) Dienstvereinbarungen

übereinstimmendes Ergebnis:

a.) Arbeits- und Öffnungszeiten

Im Interesse der Bürger/innen ist diesbezüglich eine einheitliche Regelung erforderlich. Der künftigen Geschäftsführung wird daher aufgegeben, alsbald mit dem Personalrat des künftigen Jobcenters eine entsprechende Dienstvereinbarung auszuarbeiten und der Trägerversammlung zur Zustimmung vorzulegen.

b.) sonstige Dienstvereinbarungen

Bisherige Regelungen gelten fort, solange und soweit von § 44c Abs. 2 Nr. 7 SGB II neue Fassung kein Gebrauch gemacht wird. Auch künftige Dienstvereinbarungen sollen in diesem Sinne für die Mitarbeiter/innen des jeweiligen Trägers Gültigkeit erlangen.

In diesem Zusammenhang weist die Stadt ausdrücklich noch darauf hin, dass insbesondere das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die Dienstvereinbarung „Sucht“ sowie die Regelung zur Teilzeit für die städtischen Mitarbeiter/innen dauerhaft gelten sollen.

7.) Personalakten

übereinstimmendes Ergebnis:

Personalakten bleiben beim jeweiligen Träger. Über die Zusammenarbeit zwischen den Personalstellen der Träger sowie des künftigen Jobcenters müssen im Einzelnen noch nähere Abreden getroffen werden.

8.) Arbeitssicherheit / Gesundheitsuntersuchungen

übereinstimmendes Ergebnis:

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme des Instituts für Arbeitssicherheit (IAS) bzw. des Fachbereichs Gesundheit bleibt für städtische Mitarbeiter/innen in vollem Umfang erhalten. Entsprechendes gilt für die Mitarbeiter/innen der Agentur in Bezug auf die Einrichtung Gesundheitsmanagement und den betriebs- und personalärztlichen Dienst.

9.) Nebentätigkeit

übereinstimmendes Ergebnis:

Beide Träger behalten ihre jeweilige Regelung in Bezug auf etwaige Nebentätigkeiten bei. Entscheidungen werden aber nur im Einvernehmen mit dem jeweils anderen Träger getroffen.

10.) Nachwuchskräfte

übereinstimmendes Ergebnis:

Die gemeinsame Einrichtung ist eine Einsatzstelle für städtische Nachwuchskräfte; das städtische Ausbildungssystem wird in vollem Umfang angewandt. Entsprechendes gilt für Nachwuchskräfte der Bundesagentur für Arbeit und das hierbei anzuwendende Ausbildungssystem der Bundesagentur für Arbeit.

11.) Teilnahme am Betriebsausflug der Träger

übereinstimmendes Ergebnis:

Den jeweiligen Mitarbeitern/innen beider Träger wird ermöglicht, am jeweiligen Betriebsausflug der Stammdienststelle teilzunehmen.

Mannheim, den 22.10.2010

Stadt Mannheim
Fachbereich Soziale Sicherung,
Arbeitshilfen und Senioren


Genz

Agentur für Arbeit Mannheim

Schumacher


Schumacher

Anlage 4 Verhandlungsergebnis: Lokale Beschäftigungsförderung

III. Lokale Beschäftigungsförderung

Zusammenfassung der Verhandlungsergebnisse zwischen
Stadt Mannheim – Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren – (Stadt) und
Agentur für Arbeit Mannheim (Agentur)

1.) Leistungen zur Eingliederung in Arbeit; Vergabe von Leistungen an Dritte

übereinstimmendes Ergebnis:

§ 5 Abs. 4 des bestehenden ARGE-Vertrages und die ergänzende Vereinbarung vom 10.08.2004 behalten – in inhaltlicher Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben der §§ 17 Abs. 1 und 2 sowie 18 Abs. 3 SGB II – ihre Gültigkeit. Dies bedeutet insbesondere, dass die mit der freien Wohlfahrtspflege aufgebaute soziale Infrastruktur im Bereich der Beschäftigungsförderung grundsätzlich erhalten bleiben soll; Eingliederungsleistungen für SGB II-Bezieher/innen sollen vorrangig durch regionale Beschäftigungsträger erbracht werden, sofern sie die in der ergänzenden Vereinbarung zu § 5 Abs. 4 des bestehenden ARGE Vertrages enthaltenen Qualitätsanforderungen erfüllen.

Die ARGE Job-Center Mannheim hat zur Vergabe von Aufträgen sowohl das regionale Einkaufszentrum der Bundesagentur für Arbeit als auch die städtische Vergabestelle (Fachbereich 60) genutzt. Mit beiden Vergabestellen wurden bislang positive Erfahrungen gemacht. Deshalb soll auch künftig auf beide Stellen zurückgegriffen werden.

2.) „Jump Plus“

übereinstimmendes Ergebnis:

Die Stadt und die Agentur sind sich darüber einig, das Programm „Jump Plus“ für unter 25-jährige Hilfebedürftige weiterzuführen. Kernpunkt dieses Programms ist eine ausgeprägt individualisierende Förderung in möglichst betriebsnahen Praktika.

3.) Zielgruppen und Stadtteilorientierung

Übereinstimmendes Ergebnis:

Beide Seiten stimmen darin überein, dass neben der Zielgruppenorientierung auch eine Stadtteilorientierung Basis von Programmen der gemeinsamen Einrichtung sein soll. Bereits in der Vergangenheit wurden positive Erfahrungen z.B. mit dem Projekt Hochstätt gemacht.

4.) Kommunale Beschäftigungsförderung

Übereinstimmendes Ergebnis:

Im Sinne des § 44b Abs. 2 S. 2 SGB II neue Fassung erhalten Integrations- und Förderprogramme künftig eine ausgeprägt lokale Ausrichtung (kommunale Beschäftigungsförderung). Dies beinhaltet auch lokale Planungen, Kooperationen und örtliche Netzwerkarbeit. Um künftig noch wirksamer lokale Beschäftigungsförderung gestalten zu können, wird deshalb eine gesonderte und entsprechend qualifizierte Stelle mit dieser Aufgabe im Jobcenter eingerichtet. Die Stelle wird durch die Stadt eingerichtet und besetzt.

Die Mittel der kommunalen Beschäftigungsförderung werden zur Bewirtschaftung dem Jobcenter zur Verfügung gestellt und dienen dazu, Förderungen und Programme mit besonderer kommunaler Ausrichtung zu finanzieren, oder für notwendige Kofinanzierungen von Bundes- oder EU-Programmen.

5.) Haushaltskonsolidierung

Übereinstimmendes Ergebnis:

Die im Rahmen der Haushaltskonsolidierung der Stadt beschlossenen Programme zur Einsparung städtischer Ausgaben werden von der gemeinsamen Einrichtung übernommen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten umgesetzt, so dass die gemeinsame Einrichtung die entsprechend notwendigen Beiträge zur Haushaltskonsolidierung erbringt.

6.) Örtliches Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

übereinstimmendes Ergebnis:

Nach § 44c Abs. 6 SGB II neue Fassung wird das örtliche Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm der Grundsicherung für Arbeitsuchende unter Beachtung von Zielvorgaben der Träger in der Trägerversammlung abgestimmt. Agentur und Stadt vereinbaren diesbezüglich eine jährliche einvernehmliche Abstimmung auf „gleicher Augenhöhe“.

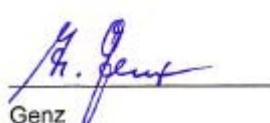
7.) CHANGE²

übereinstimmendes Ergebnis:

Das Arbeitsmarktprogramm des Jobcenters soll neben den Zielen des Bundes auch die strategischen Ziele der Stadt Mannheim („CHANGE²“) aktiv unterstützen.

Mannheim, den 22.10.2010

Stadt Mannheim
Fachbereich Soziale Sicherung,
Arbeitshilfen und Senioren


Genz

Agentur für Arbeit Mannheim


Schumacher

Anlage 5 Verhandlungsergebnis: IT

IV. IT

Zusammenfassung der Verhandlungsergebnisse zwischen
Stadt Mannheim – Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren – (Stadt) und
Agentur für Arbeit Mannheim (Agentur)

1.) IT-Schnittstelle

Übereinstimmendes Ergebnis:

Die Agentur garantiert der gemeinsamen Einrichtung eine funktionssichere und stabile Schnittstelle zur Stadt (Citrix). Bei Störungen müssen Reaktionszeiten festgelegt und kompetente Ansprechpartner/innen beider Träger benannt werden. Lässt sich eine solche Schnittstelle nicht einrichten, muss ein städtisches Netz für die städtischen Mitarbeiter/innen verfügbar sein; die damit verbundenen Kosten gehen zu Lasten der gemeinsamen Einrichtung.

2.) EDV-Zugang

Übereinstimmendes Ergebnis:

Städtische Mitarbeiter/innen erhalten, soweit im Rahmen der Aufgabenerfüllung notwendig, gleichen Zugang zu allen EDV-Programmen der Bundesagentur für Arbeit wie das eigene Personal der Bundesagentur für Arbeit. Über die Notwendigkeit entscheidet der/die Geschäftsführer/in.

3.) Dienstvereinbarung IT

Übereinstimmendes Ergebnis:

Die Dienstvereinbarung IT der Stadt gilt für die städtischen Mitarbeiter/innen in der gemeinsamen Einrichtung; die Dienstvereinbarung über die Nutzung von Einrichtungen der Informations- und Kommunikationstechnik IKT der Bundesagentur für Arbeit gilt für die Mitarbeiter/innen der Bundesagentur für Arbeit in der gemeinsamen Einrichtung.

Der/Die künftige Geschäftsführer/in der gemeinsamen Einrichtung übernimmt alle die mit seiner/ihrer Position als Dienststellenleiter/in verbundenen Rechte und Pflichten.

Soweit es zur Aufgabenerledigung notwendig ist, in speziellen Programmen des jeweils anderen Trägers tätig zu werden, gelten die dafür jeweils bestehenden Regelungen für alle Mitarbeiter/innen der gemeinsamen Einrichtung.

4.) Zugang und Nutzung bezüglich städtischer Fachverfahren

Übereinstimmendes Ergebnis:

Die Mitarbeiter/innen der gemeinsamen Einrichtung haben Anwendungs- und Nutzungsrecht für sämtliche kommunale Fachverfahren, die zur Aufgabenerledigung der kommunalen Aufgaben in der gemeinsamen Einrichtung erforderlich sind. Ein entsprechender Zugriff für die Mitarbeiter/innen der gemeinsamen Einrichtung wird eingerichtet; die einschlägigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind hierbei zu beachten, betreffende Datenschutzerklärungen von den Anwendern/innen zu unterschreiben. Nichtstädtische Mitarbeiter/innen werden mit namentlichen Kennungen deziert auf erforderliche städtische Fachverfahren über Terminalserver geleitet und haben keinen Zugang zum übrigen städtischen Angebot.

5.) Einführung neuer IT-Verfahren - Schulungsaufwand

Übereinstimmendes Ergebnis:

Der durch Systemänderungen etc. im Bereich der IT notwendig werdende Mehraufwand (insbesondere für Schulungen) ist im Rahmen der örtlichen Gestaltungsmöglichkeiten zu minimieren.

Sollte es in Folge der Einführung neuer Programme/Programmversionen aus Sicht der Träger schwerwiegende Gründe geben, die die Umsetzung zentraler Vorgaben im verlangten Zeitraum nicht möglich erscheinen lassen, so wird hierzu der Kooperationsausschuss angerufen.

Mannheim, den 22.10.2010

Stadt Mannheim
Fachbereich Soziale Sicherung,
Arbeitshilfen und Senioren

A. Genz
Genz

Agentur für Arbeit Mannheim

A. Schumacher
Schumacher

Anlage 6 Verhandlungsergebnis: Steuerung

V. Steuerung

Zusammenfassung der Verhandlungsergebnisse zwischen
Stadt Mannheim – Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren – (Stadt) und
Agentur für Arbeit Mannheim (Agentur)

1.) Berichtswesen

übereinstimmendes Ergebnis:

Beide Träger sind sich darin einig, dass neben der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Daten- und Statistikübermittlung auch das Berichtswesen der Stadt durch die gemeinsame Einrichtung entsprechend zu bedienen ist. Für die Zukunft soll ein einheitliches Berichtswesen aufgebaut werden, das den gesetzlichen Anforderungen ebenso entspricht wie den Belangen/Vorgaben beider Träger.

2.) Umgang mit Handlungsempfehlungen/Geschäftsanweisungen, sonstigen Weisungen und Richtlinien

übereinstimmendes Ergebnis:

Alle künftigen Handlungsempfehlungen/Geschäftsanweisungen, sonstigen Weisungen und Richtlinien an die Geschäftsführung verpflichten diese zur kurzfristigen Stellungnahme an die Trägerversammlung. In der Stellungnahme ist darzulegen, wie sich die oben angegebenen Vorgaben voraussichtlich auf den Geschäftsbetrieb der gemeinsamen Einrichtung auswirken werden. Soweit diesbezüglich gravierende Störungen zu erwarten sind, berät die Trägerversammlung hierüber; sie beschließt insbesondere darüber, ob der Kooperationsausschuss (§ 18b SGB II) angerufen werden soll, oder inwieweit und auf welche Weise die Vorgaben umgesetzt werden sollen.

3.) Geschäftsführung

übereinstimmendes Ergebnis:

Da beide Träger bei den verantwortlichen Positionen eine Balance befürworten, verständigen sie sich darüber, dass keine Häufung der Führungspositionen (Geschäftsführung und Vorsitz in der Trägerversammlung) bei einem der Träger stattfindet. Vielmehr können beide Träger

jeweils nur eine Führungsposition für sich beanspruchen. Soweit die Agentur die Geschäftsführung stellt, wird der Vorsitz in der Trägerversammlung zwingend von der Stadt übernommen, bzw. umgekehrt.

In der „Erstaufstellung“ wird die Geschäftsführung von der Agentur gestellt.

Der/Die Geschäftsführer/in hat eine/n ständige/n Stellvertreter/in (in der Regel Abteilungsleiter/in / Bereichsleiter/in, der/die nicht freigestellt ist) mit ständiger, im Einzelnen noch zu bestimmender Aufgabenzuordnung sowie entsprechender Beteiligungsrechte. Sowohl der/die Geschäftsführer/in als auch der/die Stellvertreter/in werden von der Trägerversammlung einvernehmlich bestellt; auf die Bestellung des/der Stellvertreters/in hat der Kooperationsausschuss (§ 18b SGB II) keinen Einfluss. Für Geschäftsführung und deren Stellvertretung gilt ebenfalls das Gebot der Nichtanhäufung bei einem der Träger.

Im Konfliktfall haben Beschäftigte beider Seiten das Recht, sich an den/die Geschäftsführer/in bzw. Stellvertreter/in mit gleicher Dienstherrenzugehörigkeit zu wenden. Unabhängig hiervon bleiben die Rechte des/der Geschäftsführers/in nach § 44d SGB II unberührt.

Soweit das operative Geschäft der gemeinsamen Einrichtung Gegenstand der Öffentlichkeitsarbeit ist, ist der/die Geschäftsführer/in zuständig und stimmt die Inhalte mit beiden Trägern ab. Alle Themen, die Trägerinteressen berühren, bleiben Gegenstand der jeweils autonomen Öffentlichkeitsarbeit der Träger.

4.) Trägerversammlung (§ 44c SGB II)

übereinstimmendes Ergebnis:

Beide Träger entsenden, entsprechend der gesetzlichen Regel, jeweils drei Vertreter/innen in die Trägerversammlung¹. In der „Erstaufstellung“ übernimmt die Stadt den Vorsitz. Die Dauer der Bestellung des/der Vorsitzenden ist deckungsgleich mit der Amtszeit des/der Geschäftsführers/in.

¹ weitere Regelungen siehe Punkt 3.) Geschäftsführung.

5.) Örtlicher Beirat (§ 18d SGB II) und Beteiligung des Gemeinderates

übereinstimmendes Ergebnis:

Auf Basis der gesetzlichen Grundlage soll der Örtliche Beirat aus höchstens 22 Personen gebildet werden. Aufgrund der positiven Wirkungen im SGB III-Bereich soll er aus den arbeitgeber- und arbeitnehmerseitigen Mitgliedern des Verwaltungsausschusses der Agentur bestehen. Da in der Stadt Mannheim traditionell alle Arbeitsmarktakteure seit langer Zeit sehr erfolgreich zusammenarbeiten, sollen darüber hinaus insbesondere auch die Vertreter/innen der freien Wohlfahrtspflege bzw. der Sozialverbände mitwirken. Darüber hinaus sollen ebenfalls Sachkundige aus Wissenschaft und Forschung berufen werden. Beide Träger betonen, dass im Besonderen auch der Gemeinderat zu beteiligen ist. Um einen gemeinsamen Auftritt am Arbeitsmarkt zu gewährleisten, sollten die Systeme der Leistungserbringung in den Bereichen SGB II und SGB III möglichst eng miteinander verzahnt werden. Aus diesem Grunde empfehlen beide Träger, den/die alternierende/n Vorsitzende/n des Verwaltungsausschusses der Agentur als Vorsitzende/n des Örtlichen Beirats zu bestimmen.

Der Örtliche Beirat tagt im Anschluss an den Verwaltungsausschuss der Agentur in eigener Sitzung, das heißt viermal jährlich.

Die bisherige Regelung des § 10 ARGE-Vertrag wird beibehalten.

6.) Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Trägern der freien Wohlfahrtspflege

übereinstimmendes Ergebnis:

Die gemeinsame Einrichtung verpflichtet sich zu einer engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Liga der freien Wohlfahrtspflege nach § 18 Abs. 1 und 1a SGB II. In einem institutionalisierten Dialog sollen wichtige sozialpolitische Themen, insbesondere Kinderarmut und bildungspolitische Benachteiligung beraten werden. Nicht Gegenstand der Beratungen sind Themen, die gemäß § 18d SGB II dem Örtlichen Beirat obliegen.

Mannheim, den 22.10.2010

Stadt Mannheim
Fachbereich Soziale Sicherung,
Arbeitshilfen und Senioren

A. Genz
Genz

Agentur für Arbeit Mannheim

R. Schumacher
Schumacher

Anlage 7 Verhandlungsergebnis: Organisation

VI. Organisation

Zusammenfassung der Verhandlungsergebnisse zwischen

Stadt Mannheim – Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren – (Stadt) und
Agentur für Arbeit Mannheim (Agentur)

1.) Leistungen „aus einer Hand“

Übereinstimmendes Ergebnis:

Die bisherige vertragliche Regelung in § 6 Abs. 3 1. Halbsatz, dass Leistungsgewährung und aktivierende Hilfe „aus einer Hand“ und durch Beamte/innen des gehobenen Dienstes bzw. Beschäftigte mit vergleichbarer Qualifikation erfolgen, wird inhaltlich beibehalten.

Die Gesamtverantwortung bei einem/r Mitarbeiter/in ist bundesweit nahezu einmalig, weil sie entsprechend qualifiziertes und kompetentes Personal benötigt. Stadt und Agentur sehen in der „Hilfe aus einer Hand“ einen wesentlichen Erfolgsfaktor der ARGE Job-Center Mannheim.

2.) Betreuungsschlüssel

Übereinstimmendes Ergebnis:

Die Regelungen des bestehenden ARGE-Vertrages zu den Betreuungsschlüsseln im Bereich der unter 25-Jährigen von 1:75 (erwerbsfähigen Hilfebedürftigen) und im Bereich der über 25-Jährigen von 1:100 (Bedarfsgemeinschaften) sollen auch in der gemeinsamen Einrichtung fortgeführt werden.

Die in § 44c Abs. 4 SGB II geregelten Betreuungsschlüssel entsprechen für den Bereich der über 25-Jährigen nicht dem Organisationsmodell der Leistung aus einer Hand der ARGE Job-Center Mannheim.

Die Bundesagentur für Arbeit wird eine mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den kommunalen Spitzenverbänden abgestimmte Vorgabe zur grundsicherungsstellen-scharfen Personaldimensionierung auf Basis der Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähigen Hilfebedürftigen machen. Diese Berechnungsgrundlage benachteiligt die ARGE Job-Center Mannheim insbesondere aufgrund der erfolgreichen Arbeit der Mannheimer Erstantragsstelle.

Diese Weisung liegt noch nicht vor.

Daher wird vereinbart, dass für den Fall, dass die gesetzlichen Betreuungsschlüssel als Mindestnorm verstanden werden, die bisherigen Betreuungsschlüssel der ARGE Job-Center Mannheim fortgeführt und gegebenenfalls durch Umschichtungen aus dem Eingliederungstitel finanziert werden.

Sollten die gesetzlichen Betreuungsschlüssel als Höchstnormen vorgegeben werden, wird die Trägerversammlung unabhängig von der Bindungswirkung dieser Vorgabe eine Organisationsuntersuchung bei einem/r unabhängigen Gutachter/in in Auftrag geben. Dieses Gutachten bildet für die Trägerversammlung die Entscheidungsgrundlage für eine Anpassung der Betreuungsschlüssel der gemeinsamen Einrichtung oder für die Anrufung des Kooperationsausschusses.

3.) Leitungsspanne

Übereinstimmendes Ergebnis:

Die Leitungsspanne in den Sachgebieten der persönlichen Ansprechpartner/innen, Fallmanager/innen und Arbeitsvermittler/innen soll wie bisher 1:10 bis 12 betragen. In Sachgebieten, die nicht im unmittelbaren Bereich von Vermittlung und Leistungsgewährung tätig sind, ist eine Leitungsspanne von 1:10 bis 20 vorstellbar.

Die derzeitige Relation beträgt im operativen Bereich der ARGE Job-Center Mannheim ca. 1:12,5. Sofern davon abweichende bindende Vorgaben für Leitungsspannen erfolgen, wird diese Frage ebenfalls Gegenstand der Organisationsuntersuchung.

4.) Zugangssteuerung: Mannheimer Erstantragsstelle („MEAS“)

Übereinstimmendes Ergebnis:

Das Grundprinzip des Vorrangs der Selbsthilfe und der Vermittlung vor Leistungsgewährung wird nicht in Frage gestellt. Daher wird übereinstimmend an dem erfolgreichen Modell der Mannheimer Erstantragsstelle festgehalten, das wesentlich auf diesem Grundprinzip aufbaut und damit auch den Empfehlungen der Bundesagentur für Arbeit entspricht.

5.) Job-Center „Junges Mannheim“

Übereinstimmendes Ergebnis:

Das bisherige – ebenfalls äußerst erfolgreiche – Job-Center „Junges Mannheim“ wird als eigene Abteilung und als organisatorische Einheit weitergeführt; es bündelt alle Regelleistungen und Aktivitäten der unter 25-Jährigen – wie bisher – einheitlich.

Berufsberater/innen der Agentur bleiben weiterhin unmittelbar im Jobcenter „Junges Mannheim“ eingesetzt.

Mit der Ausbildungsstellenvermittlung wird weiterhin wie bisher die Agentur beauftragt.

6.) JobBörsen

Übereinstimmendes Ergebnis:

Die neun vorhandenen JobBörsen werden einvernehmlich weitergeführt und bleiben organisatorisch erhalten. Darüber hinaus besteht auch Konsens darüber, dass eine Ausweitung um mindestens drei zusätzliche JobBörsen erfolgt.

Weiterhin bleibt das Prinzip des „offenen Zugangs“ beibehalten, dass also die JobBörsen von allen Bürger/innen sowie von allen Arbeitgebern/innen kostenlos genutzt werden können.

7.) Arbeitgeberservice

Übereinstimmendes Ergebnis:

Agentur und Jobcenter Mannheim betreiben wie bisher einen gemeinsamen Arbeitgeberservice für SGB II- und SGB III-Kunden. Bezieher/innen von Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II wird der gleiche Zugang zu Stellenangeboten gewährt (kein Vermittlungsvorrang für Arbeitslosengeld I-Bezieher/innen).

Der Arbeitgeberservice erstattet gegenüber der Trägerversammlung vierteljährlich Bericht über die Partizipation von SGB II- und SGB III-Kunden an den gemeldeten Stellen. Die Trägerversammlung legt Leistungsziele für den gemeinsamen Marktauftritt fest, die die Partizipationsmöglichkeiten der SGB II-Kunden zusätzlich fördern.

Die Vereinbarung vom 22./23.08.2007 zwischen der Agentur und der ARGE Job-Center Mannheim über die Kooperation in einem „Arbeitgeberservice mit gemeinsamem Marktauftritt“ wird beibehalten. Übereinstimmend soll in § 11 Abs. 2 dieser Vereinbarung der Zusatz: „aber auch die Vermittlungsaktivitäten des Job-Centers in der Ifflandstraße“, gestrichen werden.

8.) Widerspruchsstelle

Übereinstimmendes Ergebnis:

Die Leitung der Widerspruchsstelle erfolgt durch eine/n Mitarbeiter/in der Stadt. Der/Die Leiter/in der Widerspruchsstelle sollte die Befähigung zum Richteramt besitzen. Er/Sie wird im Einvernehmen von Stadt und Agentur bestimmt. Die weiteren Mitarbeiter/innen der Widerspruchsstelle sollen sich häufig, mit entsprechender juristischer Kompetenz, sowohl aus Personal der Agentur als auch der Stadt zusammensetzen. Gerichtsverfahren werden nach Zugang dem jeweils betroffenen Träger zur Kenntnis gebracht.

9.) Aufgabenübertragung nach § 44b SGB II neue Fassung

9.1.) Wohnungslosenhilfe

Übereinstimmendes Ergebnis:

Die Wohnungslosen werden weiterhin in einer gemeinsamen Außenstelle in der Holzstraße 3 von Stadt und Jobcenter gemeinsam betreut.

9.2.) Forderungseinzug

Übereinstimmendes Ergebnis:

Der Forderungseinzug bleibt wie bisher auf die Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Hessen - Forderungsmanagement – übertragen. Siehe hierzu die Regelungen beim Verhandlungsergebnis „Finanzen“, 4. Forderungseinzug.

9.3.) Arbeitsmedizinischer Dienst

übereinstimmendes Ergebnis:

Der Arbeitsmedizinische Dienst der örtlichen Agentur bleibt auch künftig beauftragt und soll seine Beratung weiterhin unmittelbar im Jobcenter durchführen.

9.4.) Unterhaltsansprüche

übereinstimmendes Ergebnis:

Der Bereich „Unterhaltsprüfung“ im Jobcenter, mit bislang nur wenigen Kräften in dieser schwierigen und komplexen Rechtsmaterie, ist dahin zu überprüfen, ob diese hoch finanzwirksame Aufgabe bei einem der Träger eingekauft werden kann.

9.5.) Rehabilitation

übereinstimmendes Ergebnis:

Die Vereinbarung zur Reha-Beratung durch die Agentur wird fortgeführt. Es wird geprüft, ob die Aufgabe Reha-Sachbearbeitung sinnvollerweise künftig bei der Agentur erfolgen soll.

9.6.) Service-Center

übereinstimmendes Ergebnis:

Von der Bundesagentur für Arbeit wird ein neues Angebot zu den Dienstleistungen der Service-Center SGB II unterbreitet. Nach Prüfung dieses Angebotes kommen beide Seiten übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass aufgrund der guten Erfahrungen das Prinzip der Betreuung „aus einer Hand“ – auch in Bezug auf die Telefonauskunft – beibehalten werden soll; daher wird dem obigen neuen Angebot der Bundesagentur für Arbeit nicht nähergetreten. Die positive Rückmeldung aus der Kundenbefragung der ARGE Job-Center Mannheim bestärkt diese Entscheidung.

9.7.) Stark leistungseingeschränkte / sozialbenachteiligte Personen

übereinstimmendes Ergebnis:

Die Erfahrungen der ARGE Job-Center Mannheim haben gezeigt, dass es (ca. 300) erwerbstätige Hilfebedürftige gibt, die seit 2005 durchgängig im Grundsicherungssystem waren, bei denen keine Integrationsfortschritte erreicht werden konnten, die nicht für § 16e SGB II und Bürgerarbeit in Frage kommen, da sie die Anforderungen hierfür nicht

erfüllen, die jedoch auch nicht zum nichterwerbsfähigen Personenkreis gehören, der über das SGB XII zu betreuen wäre.

Um diesem besonders betroffenen Personenkreis künftig noch besser gerecht werden zu können, soll der Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren der Stadt Mannheim mit der Betreuung beauftragt werden.

Die nähere vertragliche Ausgestaltung obliegt der Trägerversammlung.

9.8.) Fallmanagement

Übereinstimmendes Ergebnis:

Die bisherigen Ausbildungsgänge für zertifizierte Fallmanager/innen (z.B. die bisherige Hochschulausbildung zum/r Fallmanager/in mit 60 Creditpoints-Anrechnung auf Masterstudiengang) haben sich bewährt und sollen fortgeführt werden. Da hier ein grundsätzlicher Bedarf besteht, sollen die persönlichen Ansprechpartner/innen nach Neigung und Eignung Zugang zu diesen Fortbildungen erhalten. Der Umfang der Fortbildungsmöglichkeiten wird jährlich auf Vorschlag der Geschäftsführung in der Trägerversammlung festgelegt.

10.) Sozialintegrative Leistungen

Übereinstimmendes Ergebnis:

Beibehaltung der bisherigen Regelungen bzw. Praxis zu den sozialintegrativen Leistungen:

- Schuldnerberatung und psychosoziale Betreuung bleiben bzw. werden auf die gemeinsame Einrichtung übertragen.
- Suchtberatung verbleibt bei der Stadt, jedoch weiterhin mit der Zuschusssteuerung über die gemeinsame Einrichtung;
Über die Suchtberatung könnte eine Kooperationsvereinbarung geschlossen werden.
- Kinderbetreuung verbleibt bei der Stadt;
hierüber könnte ebenfalls eine Kooperationsvereinbarung geschlossen werden.

11.) Anteil von Mitarbeitern/innen im Bereich innerer Verwaltung

a.) Position Stadt:

Für die gemeinsame Einrichtung, die eine Körperschaft „sui generis“ darstellt, können gegenwärtig alle erforderlichen Verwaltungsstellen noch nicht abgeschätzt werden. Wichtiger

als die Festlegung eines Prozentwertes im Verhältnis zu allen Beschäftigten ist die letztliche Gesamteffizienz des künftigen Jobcenters.

b.) Position Agentur:

Die Anzahl der Verwaltungsmitarbeiter/innen im künftigen Jobcenter sollte nicht mehr als 10 % des Gesamtpersonals betragen. Erforderlich sei eine möglichst effiziente Verwaltung.

c.) Ergebnis:

Keine Quotierung; es soll aber ein Hinweis auf die Absicht einer effizienten, leistungsfähigen und serviceorientierten Verwaltung noch an passender Stelle in der gründungsbegleitenden Vereinbarung erfolgen.

Mannheim, den 22. 10. 2010

Stadt Mannheim
Fachbereich Soziale Sicherung,
Arbeitshilfen und Senioren

G. Genz
Genz

Agentur für Arbeit Mannheim

R. Schumacher
Schumacher

Anlage 8 Verhandlungsergebnis: Pflichten der Geschäftsführung gegenüber der Trägerversammlung

VII. Pflichten der Geschäftsführung gegenüber der Trägerversammlung

Zusammenfassung der Verhandlungsergebnisse zwischen

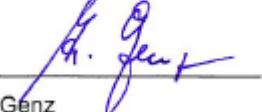
Stadt Mannheim – Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren – (Stadt) und Agentur für Arbeit Mannheim (Agentur)

Beide Träger stimmen überein, dass zügig mit Gründung der gemeinsamen Einrichtung eine Geschäftsordnung erstellt wird, die den Umgang zwischen Trägerversammlung und Geschäftsführung regelt.

Dies betrifft insbesondere die Erbringung von Informationspflichten bei gravierenden personellen, organisatorischen, finanziellen und öffentlichkeitswirksamen Anlässen durch die Geschäftsführung.

Mannheim, den 22. 10. 2010

Stadt Mannheim
Fachbereich Soziale Sicherung,
Arbeitshilfen und Senioren


Genz

Agentur für Arbeit Mannheim


Schumacher

Anlage 9 Verhandlungsergebnis: Finanzen

VIII. Finanzen

Zusammenfassung der Verhandlungsergebnisse zwischen
Stadt Mannheim – Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren – (Stadt) und
Agentur für Arbeit Mannheim (Agentur)

1.) Finanzen / Finanzströme

übereinstimmendes Ergebnis:

Die in § 7 ARGE-Vertrag sowie der Zusatzvereinbarung vom 09.09.2004 (Finanzen / Finanzströme) getroffenen Regelungen sollen grundsätzlich erhalten bleiben.
Die Verhandlungspartner stimmen darin überein, dass folgende Änderungen vorgenommen werden:

Kommt es zwischen der gemeinsamen Einrichtung und den Trägern zu Zahlungsverzögerungen, können durch die jeweilige Seite Verzugszinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Deutschen Bundesbank geltend gemacht werden.

Die Mittel der Schuldnerberatung, der psychosozialen Betreuung und der kommunalen Beschäftigungsförderung werden der gemeinsamen Einrichtung übertragen. Die der gemeinsamen Einrichtung zur Bewirtschaftung übertragenen Haushaltssmittel der Stadt unterliegen dem Vorbehalt, dass im kommunalen Haushalt auch die entsprechenden Haushaltssmittel vorhanden sind.

Alle kommunalen Mittel werden nach den Regeln des kommunalen Haushaltstrechts bewirtschaftet. Die Mittel des Bundes werden nach den haushaltrechtlichen Regelungen des Bundes sowie der Bundesagentur für Arbeit bewirtschaftet.

Der von der Geschäftsführung zu erarbeitende und von der Trägerversammlung zu genehmigende Finanzplan bedarf auf kommunaler Seite der Zustimmung durch den Gemeinderat. Der Finanzplan wird, entsprechend frühzeitig, auf Basis vorläufiger Rahmendaten jährlich erarbeitet. Dem Finanzplan ist der Stellenplan beizufügen.

Die Zahlungen der gemeinsamen Einrichtung an die Stadt für die Inanspruchnahme des städtischen Personals sowie der Stadt an die gemeinsame Einrichtung aus dem

komunalen Finanzierungsanteil werden nach dem Bruttoprinzip (keine Verrechnung) abgewickelt. Werden einem Kostenträger nachträglich Änderungen bekannt, die Auswirkungen auf die Ermittlung der Kosten haben, werden diese Kosten dem jeweils nächsten Abrechnungsmonat zugerechnet.

2.) Rolle des/der Beauftragten für den Haushalt

Übereinstimmendes Ergebnis:

Der/Die Beauftragte für den Haushalt der gemeinsamen Einrichtung ist gleichermaßen für die rechtmäßige, wirtschaftliche und wirksame Verwendung sowohl der Bundes- als auch der kommunalen Mittel verantwortlich.

Um seiner/ihrer Aufgabe voll umfänglich gerecht werden zu können, werden dem/der Beauftragten für den Haushalt von beiden Trägern alle erforderlichen Informationen zur Verfügung gestellt.

3.) Bewirtschaftungskompetenz

a.) Position Stadt:

Soweit es die Intensivierung hinsichtlich Dichte und Qualität der Kundenbetreuung erforderlich macht, schichtet die gemeinsame Einrichtung Haushaltsmittel eigenverantwortlich vom Eingliederungstitel in den Verwaltungstitel um.

Im Falle von Planabweichungen bei den kommunalen Haushaltsmitteln informiert der/die Beauftragte/r für den Haushalt die Stadt unverzüglich.

Soweit die Aufgabe des/der Beauftragten für den Haushalt der gemeinsamen Einrichtung übertragen ist, steuert diese den Vollzug des Finanzplanes eigenverantwortlich. Bei der Bewirtschaftung der Ressourcen der Bundesagentur für Arbeit arbeitet die Agentur dem Ziel der eigenverantwortlichen Steuerung des Finanzplanvollzuges durch die gemeinsame Einrichtung zu. Es gibt keine Restriktionen (auch keine technischen), die diese eigenverantwortliche Steuerung innerhalb der vorhandenen Haushaltsmittel erschwert bzw. unterbindet.

b.) Position Agentur:

Für die Grundsicherung für Arbeitsuchende werden dem Jobcenter entsprechend der Eingliederungsmittelverordnung die Haushaltsmittel für die Erbringung von Eingliederungsleistungen und Verwaltungskosten zugeteilt. Die Trägerversammlung beschließt jährlich das

örtliche Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm. Ergänzend erstellt die gemeinsame Einrichtung einen Finanzplan. Die Bewirtschaftung erfolgt eigenverantwortlich durch die gemeinsame Einrichtung. Der/Die Beauftragte für den Haushalt der gemeinsamen Einrichtung gewährleistet die Einhaltung der kommunal- und bundeshaushaltrechtlichen Regelungen sowie der davon abgeleiteten Bestimmungen der Bundesagentur für Arbeit. Diese Regelungen beinhalten grundsätzlich auch die Befugnisse zur Durchführung von Umschichtungen. Die aktuellen Regelungen (drei definierte Revisionszeitpunkte für Umschichtungen sowie ein anlassbezogener Zeitpunkt) liegen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Prüfung vor. Ziel ist es, Regelungen zu erreichen, bei denen wirkungs- d.h. bedarfsorientierte Umschichtungsmöglichkeiten eingeräumt werden. Das entsprechende Ergebnis ist abzuwarten. Bis zu diesem Zeitpunkt können keine weiterführenden lokalen Vereinbarungen getroffen werden.

c.) Zwischenergebnis

Die Agentur prüft mit übergeordneten Dienststellen, welche Flexibilität in der Haushaltsbewirtschaftung der künftigen gemeinsamen Einrichtung – unter Einhaltung der Bundeshaushaltordnung – eingeräumt werden kann¹.

4.) Forderungseinzug

übereinstimmendes Ergebnis:

Der Forderungseinzug bleibt bis auf Weiteres (Beschlussfassung der Trägerversammlung) auf die Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Hessen - Forderungsmanagement – übertragen.

Die von der Stadt benötigte Transparenz in Bezug auf den Stand der kommunalen Forderungen (insbesondere monatliche, fallbezogene Soll- und Ist-Aufstellungen) ist in der eingekauften „Standarddienstleistung“ bislang nicht enthalten. Nach einer möglichen zweimaligen, kostenlosen Probe wird von der gemeinsamen Einrichtung geprüft werden, ob diese Zusatzleistung künftig eingekauft wird.

Nach dem derzeitigen Verfahren obliegt dem Forderungseinzug der Bundesagentur für Arbeit die Entscheidung über eine (reversible) Niederschlagung und einen (endgültigen) Erlass. Es muss – wegen der haushaltrechtlichen Vorschriften der Stadt – für die kommunalen Forderungen gewährleistet werden, dass die Letztentscheidung über Niederschlagung und Erlass bei der Stadt verbleibt.

¹ Sobald das Ergebnis der Prüfung vorliegt, wird dieses in Form einer Ergänzung dem Protokoll beigefügt.

Es wird angestrebt, dass der Forderungseinzug mehr Vollstreckungsorgane vor Ort einsetzt.

5.) Prüfrechte

Übereinstimmendes Ergebnis:

Die in § 9 ARGE-Vertrag (Rechnungsprüfung) getroffenen Regelungen sollen grundsätzlich beibehalten werden.

Diese Prüfrechte beziehen sich auch auf solche Vorgänge, mit denen Stellen außerhalb der gemeinsamen Einrichtung beauftragt worden sind. Die zahlungsbegründenden Unterlagen werden zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gestiegenen Eigenständigkeit der gemeinsamen Einrichtung werden Prüfrechte für den Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren sowie für die Agentur zusätzlich festgeschrieben. Die Prüfrechte können grundsätzlich jederzeit, auch unterjährig, ausgeübt werden.

6.) Revision der gemeinsamen Einrichtung

Übereinstimmendes Ergebnis:

Die ARGE Job-Center Mannheim hat bereits seit 2006 eine eigene Revisionseinheit (aus eigenem Personal), die unmittelbar der Geschäftsführung untersteht, dieser berichtet und interne Prüfaufträge erledigt, um die wirtschaftliche und rechtmäßige Mittelverwendung im laufenden Betrieb zu kontrollieren. Dies hat sich als sehr erfolgreich erwiesen und soll in der gemeinsamen Einrichtung künftig fortgeführt werden.

Auch die Träger und die Trägerversammlung sollen entsprechende Prüfaufträge geben können.

7.) Haushaltskonsolidierung

Übereinstimmendes Ergebnis:

Die im Rahmen der Haushaltskonsolidierung der Stadt beschlossenen Programme zur Einsparung städtischer Ausgaben werden von der gemeinsamen Einrichtung übernommen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten umgesetzt, so dass die gemeinsame Einrichtung die entsprechend notwendigen Beiträge zur Haushaltskonsolidierung erbringt.

Mannheim, den 22.10.2010

Stadt Mannheim
Fachbereich Soziale Sicherung,
Arbeitshilfen und Senioren

H. Genz
Genz

Agentur für Arbeit Mannheim

R. Schumacher
Schumacher

Anlage 10 Verhandlungsergebnis: Besetzung der Trägerversammlung und der Geschäftsführung

IX. Besetzung der Trägerversammlung und der Geschäftsführung

Zusammenfassung der Verhandlungsergebnisse zwischen
Stadt Mannheim – Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren – (Stadt) und
Agentur für Arbeit Mannheim (Agentur)

1.) Trägerversammlung

Agentur und Stadt einigen sich auf folgende Besetzung der Trägerversammlung:

- Agentur:
- Vorsitzende/r der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Mannheim
 - Geschäftsführer/in Operativ der Agentur für Arbeit Mannheim
 - Geschäftsführer/in Interner Service der Agentur für Arbeit Mannheim

Derzeit bestehen diese Funktionsträger aus folgenden Personen:

- Herrn Rolf Schumacher, Vorsitzender der Geschäftsführung
- Herrn Mathias Auch, Geschäftsführer Operativ
- Herrn Klaus Ochs, Geschäftsführer Interner Service

- Stadt:
- Leiter/in des Fachbereichs Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren der Stadt Mannheim
 - Stellvertreter/in der Fachbereichsleitung
 - Leiter/in der Abteilung Verwaltung, Finanzen, Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten

Derzeit bestehen diese Funktionsträger aus folgenden Personen:

- Herrn Hermann Genz, Leiter des Fachbereichs
- Herrn Reinhold Hoffmann, stellvertretender Fachbereichsleiter
- Herrn Christian Höft, Leiter der Abteilung Verwaltung, Finanzen, Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten

Die Mitglieder der Trägerversammlung können sich vertreten lassen.

2.) Geschäftsführung

Herr Ulrich Manz wird von seinem Dienstherrn (Bundesagentur für Arbeit) ab dem 01.01.2011 kommissarisch als Geschäftsführer der gemeinsamen Einrichtung beauftragt. In der konstituierenden Trägerversammlung im Januar 2011 erfolgt die Bestellung des Geschäftsführers auf Vorschlag der Agentur. Die Träger einigen sich vorab auf die Bestellung von Herrn Ulrich Manz.

Mannheim, den 22. 10. 2010

Stadt Mannheim
Fachbereich Soziale Sicherung,
Arbeitshilfen und Senioren

A. Genz
Genz

Agentur für Arbeit Mannheim

A. Schumacher
Schumacher