

E I N L A D U N G
zur Sitzung des Ausschusses für
Gesundheit, Soziales und Öffentliche Ordnung (3/2010)

am Donnerstag, 17. Juni 2010, 16.00 Uhr, !!

im Diakoniewerk Betreutes Leben Grundschtötel e.V.,
(Wohnanlage „Am Heilkenbach“)
Grundschtöteler Str. 46, Wetter (Ruhr)

Tagesordnung:

Öffentliche Sitzung

1. Einwohneranfragen
2. Vorstellung des Vereins „Diakoniewerk Betreutes Leben Grundschtötel e.V.“
3. Umsetzung der „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ nach dem SGB II
-Zukunft der JobAgentur EN-
 - Entscheidung über die Fortführung der kommunalen Aufgabenwahrnehmung
 - Weiterentwicklung der Organisationsstruktur der JobAgentur EN
4. Änderung der „Ordnung zur Regelung der Zuständigkeiten für die Ausschüsse und den Bürgermeister“
hier: Aufnahme der Aufgaben des Seniorenbeirates
5. Erlass einer Ordnungsbehördlichen Verordnung über das Offenhalten von Verkaufsstellen in den Stadtteilen Alt-Wetter und Volmarstein an Sonn- und Feiertagen
6. Mitteilungen
7. Anfragen von Ausschussmitgliedern

Hinweis:

Zu TOP 3 sind ebenfalls die Strukturdaten der Regionalstelle Wetter/Herdecke als Anlage 3 beigelegt.

Sollten Sie an der Sitzung nicht teilnehmen können, bitte ich Sie, Ihre Stellvertreterin / Ihren Stellvertreter und ggf. die Verwaltung (Tel: 840-344 oder 840-301) zu benachrichtigen.

Haltaufderheide
Vorsitzende

STADT WETTER (RUHR)

ÖFFENTLICHE

NICHTÖFFENTLICHE

VORLAGE DER VERWALTUNG
DRUCKSACHE-NR: 41/10

FB/FD : 3
Verfasser/in: Frau Wiese
Datum: 31.05.2010

Beratung und Beschluss	<input checked="" type="checkbox"/>	R A T	am: 08.07.2010
	<input checked="" type="checkbox"/>	Hauptausschuss	am: 24.06.2010
	<input checked="" type="checkbox"/>	Gesundheit, Soziales und öffentliche Ordnung (Fachausschuss)	am: 17.06.2010

Betreff:

Umsetzung der „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ nach dem SGB II
- Zukunft der JobAgentur EN -

Beschlussvorschlag:

Der dargestellte Situationsbericht zur JobAgentur EN wird zur Kenntnis genommen und der vorgeschlagenen Vorgehensweise zugestimmt.

Begründung:

In den zurückliegenden Sitzungen wurde der Ausschuss über den aktuellen Stand zur Zukunft der JobAgentur EN informiert. Inzwischen wurde das hierfür maßgebliche Gesetzgebungsverfahren auf den Weg gebracht, das eine Entfristung der bestehenden Optionskommunen vorsieht.

Der Kreistag steht daher vor der Entscheidung, in Absprache mit den kreisangehörigen Gemeinden die dauerhafte Verpflichtung zur Wahrnehmung dieser Aufgabe zu beschließen. Darüber hinaus bietet die Entfristung Anlass, die Organisationsstrukturen der JobAgentur zu überprüfen, in der Folge weiterzuentwickeln und die hierzu notwendigen Entscheidungen zu treffen.

Der Kreistag wird in seiner Sitzung am 12.07.2010 die erforderlichen Entscheidungen zur Fortführung der kommunalen Aufgabenwahrnehmung als auch zur Weiterentwicklung der Organisationsstrukturen der JobAgentur EN treffen. Die kreisintern abgestimmten Vorlagen für die Sitzung des Kreistages sind als Anlage beigefügt. Hiernach spricht sich der Ennepe-Ruhr-Kreis für eine unbefristete Fortführung der alleinigen Aufgabenwahrnehmung (Option) über den 31.12.2010 aus. Hinsichtlich der Organisationsform soll die JobAgentur EN zeitnah in eine AöR überführt werden. In diesem Zusammenhang sind jedoch insbesondere bezüglich des Personalüberganges und der zukünftigen Berücksichtigung der kommunalen Interessen noch Detailfragen zwischen den Städten und der Kreisverwaltung zu erörtern.



Ennepe-Ruhr-Kreis
Der Landrat

Vorlage der Verwaltung

Beratung Ausschuss für Arbeitsmarktpolitik
im Kreisausschuss
Beschluss Kreistag

◆
**Fachbereich Finanzen, Kreisentwicklung
und Arbeit**

JobAgentur EN

Aktenz.: 57

Datum: 27.05.2010

Drucksache-Nr.: **35/10**

öffentlich

nicht öffentlich

Zukunft der JobAgentur EN – Entscheidung über die Fortführung der kommunalen Aufgabenwahrnehmung

Begründung

1. Anlass und Hintergründe der Entscheidung für die kommunale Option

Der Ennepe-Ruhr-Kreis steht vor der Entscheidung, die seit 2005 zunächst bis zum 31.12.2010 befristete alleinige kommunale Aufgabenträgerschaft (Option) zur Umsetzung des SGB II auf unbefristete Dauer fortzuführen.

1.1 Entstehung und Entwicklung der kommunalen Aufgabenträgerschaft

Der Kreistag des Ennepe-Ruhr-Kreises hat im Herbst 2004 beschlossen, als eine von 69 Kommunen die Umsetzung des Sozialgesetzbuches II (SGB II) – Grundsicherung für Arbeitsuchende – in eigener Verantwortung durchzuführen (Drucksachen Nr. 58/04 und 113/04). Er hat sich letztlich dagegen entschieden, diese Aufgabe in der vorgesehenen Regelform des ARGE-Modells gemeinsam mit der Agentur für Arbeit durchzuführen. Der Kreis hat hierfür als „besondere Einrichtung“ die JobAgentur EN errichtet.

Die Möglichkeit zur kommunalen Option war durch die „Experimentierklausel“ des § 6a SGB II eröffnet worden. Hier sollte zunächst befristet für 6 Jahre – bis zum 31.12.2010 - die alleinige kommunale Trägerschaft im SGB II in einem gewollten Wettbewerb zum ARGE Modell erprobt und wissenschaftlich evaluiert werden. Die Evaluation sollte dann Grundlage weiterer bundespolitischer Entscheidungen über die SGB II - Trägerschaft sein.

Grund der Entscheidung des Kreistages für die kommunale Aufgabenträgerschaft war damals insbesondere, dass es in den Verhandlungen mit der Agentur für Arbeit nicht gelungen war, zu wesentlichen und für den Kreis unverzichtbaren Strukturen einen Konsens zu erzielen. Insbesondere betraf dies:

- ⇒ verlässliche und tragfähige Arbeitsstrukturen zur Einführung einer ARGE,
- ⇒ ein tragfähiges dezentrales Standortkonzept,

- ⇒ fehlende Einigungen zum Verwaltungs- und Personalkostenbudget,
- ⇒ fehlende verlässliche Vereinbarungen zu Aufbau- und Ablauforganisation,
- ⇒ die fehlende Einigung über die Geschäftsführung.

Trotz der absehbaren Schwierigkeiten, die erforderlichen Verwaltungsstrukturen unter hohem Zeitdruck allein aufzubauen, hat sich der Kreis damit letztlich für den Weg entschieden, der größere kommunale Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsmarkt- und Sozialbereich erwarten ließ.

1.2 Grundlagen der JobAgentur EN

Die Grundlagen der Struktur der JobAgentur wurden nach Abstimmung mit den Städten in einem Kreistagsbeschluss vom 13.12.2004 (Drucksache Nr. 113/04) festgelegt. Diese Struktur hat in den wesentlichen Elementen bis heute Bestand, sie ist im Frühjahr 2007 durch eine Überarbeitung der Heranziehungssatzung und bilaterale Vereinbarungen mit den Städten in zentralen strukturellen Fragen ergänzt und erweitert worden.

Grundlage der Strukturen der JobAgentur bildet das Heranziehungsmodell. Die kreisangehörigen Städte sind über eine Heranziehungssatzung zur Umsetzung der Aufgaben nach dem SGB II herangezogen. Vor der Heranziehung sind insbesondere ausgenommen:

- ⇒ die Planung und Umsetzung von Eingliederungsmaßnahmen
- ⇒ die Gewährung der kommunalen, sozialen Dienstleistungen, Schuldnerberatung, Drogen- und Suchtberatung, psychosoziale Betreuung, Kinderbetreuung.

Die JobAgentur ist in 6 Regionalstellen (Witten, Hattingen, Schwelm sowie die Tandemregionalstellen Gevelsberg/Sprockhövel, Wetter/Herdecke und Ennepetal/Breckerfeld) und eine Koordinierungsstelle beim Kreis aufgeteilt. In den Regionalstellen findet das gesamte kundenorientierte operative Geschäft in den Bereichen der Leistungsgewährung und der aktivierenden Maßnahmen der JobAgentur EN statt. In der Koordinierungsstelle sind übergeordnete Aufgaben wie die Gesamtleitung der JobAgentur, die Gesamtfinanzwirtschaft, der Widerspruchsbereich, Controlling, Statistik und einige Verwaltungsaufgaben (etwa die Organisation fachbezogener Fortbildungen) sowie die Eingliederungsplanung angesiedelt. Seit dem Jahr 2009 ist der neu eingerichtete Arbeitgeberservice organisatorisch der Koordinierungsstelle zugeordnet. Weiter sind hier größere Projekte, wie der Beschäftigungspakt für Ältere und „Xenos“ für Migrantinnen und Migranten angelegt.

1.3 Umfang der Aufgabe

Im Dezember 2009 betreute die JobAgentur insgesamt 26.760 Personen (19.436 erwerbsfähige Hilfebedürftige und 7.324 Sozialgeldempfänger) in 14.034 Bedarfsgemeinschaften; davon waren 9.361 Personen arbeitslos.

Aktuell sind auf 279 (auf Vollzeit berechneten) Stellen 316 Personen beschäftigt, hinzu kommen 9 Personen im Beschäftigungspakt für Ältere.

Im Jahr 2009 wurde in den Bereichen Arbeitslosengeld II, Kosten der Unterkunft, Eingliederungsleistungen und Verwaltungskosten ein Finanzvolumen von etwa 200 Mio. € abgewickelt.

2 Gesamtpolitische Entwicklungen im Bereich der SGB II Organisation

Anders als bei der Entstehung des SGB II beabsichtigt, war nicht das Ergebnis des Systemwettbewerbs zwischen den Optionskommunen und den ARGEn für die Zukunftsentscheidung über die Organisationsformen im SGB II der bestimmende Faktor, sondern stärker ein Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 20.12.2007, dass die ARGEn als verfassungsrechtlich unzulässige Mischverwaltung eingestuft hat und dem Gesetzgeber eine Neuorganisation bis zum 01.01.2011 auferlegt hat.

2.1 Evaluationsforschung zum SGB II

Die umfangreichen Ergebnisse der Evaluationsforschung, die seit Ende des Jahres 2008 vorliegen, haben keine eindeutigen Systemvorteile für ein Organisationsmodell ergeben, vielmehr waren große Unterschiede innerhalb der einzelnen Modelle zu verzeichnen. Es konnten einzelne Erfolgsfaktoren identifiziert werden, wie etwa gute Personalschlüssel und einheitliche Organisationsstrukturen mit kurzen Entscheidungswegen. Als Gesamtergebnis war vor allem zu verzeichnen, dass die ARGEen etwas besser bei der Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse waren, während die Optionskommunen tendenziell stärker bei der sozialen Stabilisierung der SGB II Beziehenden waren. Die Diskussionen über die zukünftige Ausgestaltung der SGB II Organisationen waren auch nach den Ergebnissen der Evaluation stark von unterschiedlichen politischen Haltungen geprägt.

2.2 Handlungsnotwendigkeiten und Entwicklungen nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 20.12.2007

Obwohl das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 20.12.2007 nur die ARGEen betraf, war sofort klar, dass auch die Optionskommunen letztlich von den jetzt erforderlichen Entscheidungen betroffen sein würden. Seit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts setzte ein zäher politischer Entscheidungsprozess ein. Nachdem zunächst rasch die getrennte Aufgabenträgerschaft propagiert wurde, schien im Februar 2009 mit weitgehend politisch abgestimmten Konzepten und Gesetzesentwürfen für die Zentren für Arbeit und Grundsicherung (ZAG) als ARGE Nachfolgemodell und dem Fortbestand der Optionskommunen eine Lösung erreicht. Die Lösung fand aufgrund der dafür erforderlichen Grundgesetzänderung keine Mehrheit. Nach einer längeren Zeit des Stillstandes wegen der Bundestagswahlen und der Neukonstituierung der Bundesregierung legte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zunächst wieder ein Konzept der getrennten Aufgabenträgerschaft vor, das dann aber am deutlichen Widerstand der Bundesländer scheiterte.

2.3 Aktueller Stand – politischer Durchbruch zur SGB II Neuorganisation im März 2010

Im März 2010 erarbeitete eine interfraktionelle Arbeitsgruppe aus Bund und Ländern ein neues und offensichtlich konsensfähiges Modell. Dieses Modell geht davon aus, dass die Neuorganisation der SGB II Trägerschaft nun doch über eine Grundgesetzänderung erfolgen soll, um in einem ARGE – Nachfolgemodell weiter die Zusammenarbeit zwischen Bund und Kommunen zu ermöglichen. Im Bereich der Option ist eine begrenzte Ausweitung auf 110 Optionskommunen vorgesehen, wobei die bestehenden Optionskommunen entfristet werden sollen. Das Bundeskabinett hat die Grundgesetzänderung bereits am 31.03.2010 und die erforderlichen Änderungen im SGB II am 21.04.2010 auf den Weg gebracht. Die Gesetzgebungsverfahren sollen noch vor der Sommerpause abgeschlossen werden.

Damit ist jetzt der politische Durchbruch erfolgt und die unbefristete Verstetigung der alleinigen kommunalen Aufgabenträgerschaft ermöglicht.

3 Organisatorische Alternativen im SGB II ab dem 01.01.2011

3.1 Die „gemeinsame Einrichtung“ als ARGE-Nachfolgemodell

Im Bereich des ARGE-Nachfolgemodells bleibt es bei einer Zusammenarbeit zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Kommune; dieses Modell wird jetzt verfassungsmäßig abgesichert. Es wird eine „gemeinsame Einrichtung“ als Organisation „sui generis“ errichtet. Die gemeinsame Einrichtung erlässt einheitliche Leistungsbescheide. Sie ist befugt, im eigenen Namen Verwal-

tungsakte und Widerspruchsentscheide zu erlassen. Sie besitzt kein eigenes Personal, das Personal der Einrichtung wird ihr von den Trägern (Arbeitsagentur und Kommune) zugewiesen. Allerdings hat der Geschäftsführer hier eine deutlich gestärkte Position; faktisch übernimmt er die Vorgesetztenfunktion, mit Ausnahme der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Für die gemeinsame Einrichtung werden auch einheitliche Personalräte errichtet.

Eine wichtige Position übernimmt weiter die Trägerversammlung, in der Agentur für Arbeit und Kommune vertreten sind. Der Entscheidungsrahmen der Trägerversammlung umfasst organisatorische und personalwirtschaftliche Fragen sowie die Abstimmung des Arbeitsmarktprogramms. Die Letztverantwortung für die rechtmäßige und zweckmäßige Erbringung der Leistungen obliegt nach der jeweiligen Zuständigkeit den beiden Trägern Agentur für Arbeit und Kommune, es besteht hier auch ein Weisungsrecht an die gemeinsame Einrichtung.

Abweichend von der bisherigen Regelung führt das BMAS die Rechtsaufsicht über die gemeinsamen Einrichtungen im Aufgabenbereich der Trägerversammlung im Einvernehmen mit den Ländern. Sofern Einvernehmen nicht erzielt werden kann, gibt es einen Kooperationsausschuss, der beim Land angesiedelt ist und aus jeweils 3 Mitgliedern des Landes und des BMAS besteht. Dieser gibt eine Empfehlung ab, von der das BMAS nur aus wichtigem Grund abweichen kann.

Zusammenfassende Beurteilung:

Auch in der gemeinsamen Einrichtung als ARGE Nachfolgemodell wird die Agentur für Arbeit die dominierende Rolle spielen. Sie entscheidet letztlich die Fragen der Leistungsgewährung im Bereich Arbeitslosengeld II und der Eingliederungsmaßnahmen. Ebenfalls entscheidet die Arbeitsagentur letztverantwortlich über das Bestehen und den Umfang der Hilfebedürftigkeit und über die Leistungsberechtigung aller Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft.

Auch in der neuen gemeinsamen Einrichtung werden sich kommunale Interessen nicht einfach durchsetzen lassen. Der zentrale Ansatz der Agentur für Arbeit wird weiter auf die stark dezentralen Strukturen der Kommunen stoßen. Controlling, Statistik und Führungsphilosophie werden weiter durch die Arbeitsagentur bestimmt werden. Der Weisungsdurchgriff der Träger in die gemeinsame Einrichtung kann auf Grund des Widerspruchs zwischen einheitlicher Leistungsgewährung und getrennter Letztverantwortung zu Problemen und Auseinandersetzungen führen. Die bislang in vielen ARGEn lähmenden Personalprobleme, verbunden mit hoher Fluktuation, werden nicht grundlegend gelöst.

3.2 Zukünftiges Optionsmodell

Auch am zukünftigen Optionsmodell gibt es zu den bisherigen Regelungen einige Änderungen:

Aufsichtsstrukturen

Die Aufsicht über die Optionskommunen wird weiter durch die Länder erfolgen, der Bund übt seinerseits die Rechtsaufsicht über die Länder aus. Grundsätzlich wird die Position der Länder gestärkt. Andererseits besteht weiterhin eine weitgehende Finanzprüfungskompetenz des Bundes. Ob die neu formulierten Prüfbefugnisse die bisherigen unübersichtlichen, aufwändigen und sich überschneidenden Prüfungsstrukturen tatsächlich positiv verändern, scheint aus heutiger Sicht eher zweifelhaft und wird stark von der faktischen Ausübung abhängen.

Zielvereinbarungsprozess und Kennzahlen

Neu ist für die Optionskommunen, dass sie in einen Zielvereinbarungsprozess, der vom Bund ausgehend über die Länder gesteuert wird, eingebunden sind. Hinsichtlich dieses Prozesses besteht für die Optionskommunen ein Abschlusszwang. Zu diesem Prozess gehört auch die Erhebung von übergreifenden Kennzahlen, die durch das BMAS erstellt werden sollen. Die statistischen Daten zum SGB II werden weiter durch die Arbeitsagentur geführt werden.

Haftungsfragen

Unbefriedigend gelöst ist für die Optionskommunen die Haftungsfrage. Hier wird im Referentenentwurf des SGB II weiter an der verschuldensunabhängigen Haftung festgehalten. Nicht absehbar ist, ob hier im weiteren Gesetzgebungsverfahren noch eine Änderung erfolgt.

Zusammenfassung:

Grundsätzlich neu ist der die Optionskommunen umfassende Zielvereinbarungsprozess. Hier werden Bund und Länder ihre Vorstellungen stärker als bislang auch auf die Optionskommunen herunterbrechen können. Im Bereich der Kennzahlen sind keine wesentlichen neuen Erkenntnisse zu erwarten.

Unbefriedigend gelöst bleiben die Fragen der Aufsicht, der Haftung und der Statistik, allerdings stellt die Rechtslage auch keine Verschlechterung zur bisherigen Situation dar.

4. Entscheidung für die dauerhafte Übernahme der kommunalen Option

In den vorliegenden Gesetzesentwürfen ist für die bestehenden Optionskommunen kein weiteres Zulassungs- und Entscheidungsverfahren vorgesehen. Die Zulassungen der bisherigen Optionskommunen werden dauerhaft durch das BMAS verlängert unter der Voraussetzung, dass die Kommune sich zum Abschluss von Zielvereinbarungen und zur Datenerhebung und –übermittlung verpflichtet.

Die bisherige Beschlusslage des Kreistages bezieht sich auf die alleinige Aufgabenwahrnehmung in einer 6-jährigen Experimentierphase. Angesichts der hohen kreispolitischen Bedeutung und der beträchtlichen finanziellen, personellen und organisatorischen Dimensionen einer dauerhaften Verpflichtung zur Wahrnehmung dieser Aufgabe ist eine erneute und erweiterte Beschlussfassung des Kreistages unter Abwägung der Vor- und Nachteile angezeigt. Dabei spielen arbeitsmarkt- und sozialpolitische, finanzielle, rechtliche und personalwirtschaftliche Aspekte eine Rolle. Gleichlaufend sollen mit Bezug auf diese Kreistagsvorlage Beschlüsse in den kreisangehörigen Städten erfolgen bevor letztlich der Kreistag entscheidet.

4.1 Vorteile und Chancen der kommunalen Option

Die Integration in den Arbeitsmarkt – d.h. die Teilhabe oder Nichtteilnahme am Erwerbsleben – ist zentraler Bestimmungsfaktor für Lebens- und Problemlagen in den Kommunen. Er strahlt in zahlreiche Bereiche kommunaler Sozial-, Jugend-, Bildungs- und Gesundheitspolitik aus. Es ist deshalb ein entscheidender Vorteil, die Strategien und Schwerpunkte der Arbeitsmarktförderung den Verhältnissen vor Ort entsprechend gestalten zu können. Das betrifft einerseits die Ausrichtung auf bestimmte Zielgruppen, andererseits die Steuerung des Einsatzes der arbeitsmarktlichen Instrumente in einer Weise, die auch den kommunalen Interessen Rechnung trägt.

So ist es von erheblicher sozialpolitischer und finanzwirtschaftlicher Bedeutung, ob die Arbeitsmarktförderung in erster Linie bei den Personen ansetzt, die noch nah am ersten Arbeitsmarkt sind – wie es die Zielsteuerung durch die Arbeitsagentur nahelegt – oder ob auch ein angemessenes Gewicht auf die Stabilisierung und Förderung arbeitsmarktferner Personengruppen gelegt wird, um deren Erwerbsfähigkeit zu erhalten.

Die kommunale Option bietet zudem deutlich bessere Bedingungen für eine Verknüpfung mit anderen Akteuren und Netzwerken vor Ort, insbesondere den Wohlfahrtsverbänden und Trägern, der kommunalen Wirtschaftsförderung und der Jugendhilfe.

In der eigenständigen Aufgabenwahrnehmung können Bürgernähe und dezentrale Standortstrukturen nach den jeweiligen Vorstellungen selbst gestaltet werden. Für die betroffenen Bürgerinnen und Bürger ist es von Vorteil, dass sie es mit einer einheitlichen, kommunal getragenen Struktur zu

tun haben. Zwar sieht das laufende Gesetzgebungsverfahren vor, dass in den „gemeinsamen Einrichtungen“ als Regelform auch zukünftig – was zu begrüßen ist – eine einheitliche Trägerschaft besteht, es wird aber sicherlich dort auch weiterhin zu Reibungsverlusten und Abstimmungsproblemen zwischen der zentral gesteuerten Arbeitsagentur und der Kommune kommen.

Die Erfahrung der letzten Jahre hat gezeigt, dass die SGB II Organisation einen kontinuierlichen Verbesserungsprozeß gestalten muss. Es ist daher von Vorteil, wenn ohne hemmende Einflußnahme einer entfernten Agentur für Arbeit erkannte Defizite angegangen und beseitigt werden können.

Ausgehend von der jetzigen Situation würde eine Nichtfortführung der Option beim Ennepe-Ruhr-Kreis und den Städten zu erheblichen personalwirtschaftlichen Problemen führen. Der Anteil der beiden Träger an der Administration des Systems ist mit dem pauschalierten kommunalen Finanzierungsanteil von 12,6% und spiegelbildlich dem Anteil der Agentur für Arbeit mit 87,4% in der Größenordnung erfasst. Das bedeutet, dass bei einer Aufgabe der alleinigen kommunalen Trägerschaft und einem Übergang in die „gemeinsame Einrichtung“ mit einem erheblichen Personalrückfluss aus Einheiten der JobAgentur in die Kommunen zu rechnen ist. Alle Kommunen – und insbesondere die in der Haushaltssicherung bzw. im Nothaushalt – hätten große Probleme, die dann überzähligen Mitarbeitenden unterzubringen.

Generell ist bei der Abwägung zu berücksichtigen, dass ausgehend vom Status quo ein Wechsel der Trägerschaft sich nachteilig auf das inzwischen erreichte Niveau der Leistungsgewährung und der Umsetzung der Eingliederungsmaßnahmen auswirken würde und für einen nicht unerheblichen Zeitraum mit deutlichen und spürbaren Verschlechterungen für die betroffenen Bürgerinnen und Bürger verbunden wäre.

4.2 Nachteile und Risiken der kommunalen Option

Größtes Risiko ist das (derzeit noch) erhöhte finanzielle Haftungsrisiko der Kommune im Vergleich mit dem ARGE Nachfolgemodell. Rückforderungen des Bundes für aus seiner Sicht unrechtmäßig erbrachte Leistungen betreffen lediglich die optierenden Kommunen. In der Vergangenheit betrafen diese Rückforderungen bestimmte Eingliederungsmaßnahmen, wie mehrfach in den Vorlagen ausführlich dargestellt. Bisher hat der Ennepe-Ruhr-Kreis für diese strittigen Forderungen des Bundes knapp 1 Mio. € zurückgestellt oder unter Vorbehalt zurückerstattet. Potenziell können sich solche Rückforderungen auch auf laufende Regelleistungen beziehen. Nach der Klärung vieler streitiger Punkte im Bereich der Eingliederungsmaßnahmen und nach der Umstellung auf die neuen Arbeitsmarktinstrumente erscheint das Haftungsrisiko insgesamt beherrschbar. Nicht absehbar ist, ob im weiteren Gesetzgebungsverfahren noch eine Änderung der Haftungsvorschriften erfolgt.

Im Übrigen besteht bei der Gesamtfinanzierung des Systems keine Benachteiligung der Optionskommunen gegenüber dem ARGE Nachfolgemodell; nach den vorliegenden Gesetzesentwürfen ist auch nicht erkennbar, dass sich daran zukünftig etwas ändern wird.

Grundsätzlich besteht für alle SGB II -Träger das Risiko wechselnder finanzieller Ausstattungen, da sowohl die Verwaltungskosten als auch die Eingliederungsmittel unmittelbar aus den Ansätzen des jeweiligen Bundeshaushaltes abgeleitet werden und nicht etwa eine gesicherte Finanzierung von Stellenplänen erfolgt. Bei der Option trägt die Kommune dieses Risiko allein, es müssen deshalb organisatorische und personalwirtschaftliche Regelungen zur Flexibilisierung (vor allem durch einen gewissen Anteil an befristeten Arbeitsverträgen) geschaffen werden. Sollten hier in der Zukunft für die Optionskommunen wider Erwarten finanzielle Sonderbelastungen entstehen, bliebe die Möglichkeit, einen Antrag zur Beendigung der Option zu stellen.

Von Nachteil ist sicher auch, dass die Datenauswertung auch für die Optionskommunen weiter durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgen soll. Dadurch besteht die Gefahr, dass es – wie in der Vergangenheit mehrfach geschehen – zu interessensgeprägten Auswertungen mit negativer Öffentlichkeitswirkung für die Optionskommunen kommt.

4.3 Bewertung

Zusammenfassend überwiegen die Chancen deutlich die Risiken der Option.

Insbesondere haben Kreis, Städte und JobAgentur bereits in der „Experimentierphase“ seit 2005 bewiesen, dass sie in der Lage sind, als zugelassener kommunaler Träger die Umsetzung des SGB II sachgerecht und in guter Qualität zu gewährleisten.

Die kommunale Option bietet zudem die Chance, diesen wesentlichen Bereich der Sozialpolitik maßgeblich – im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten des SGB II – auch kommunal zu gestalten. Dafür trägt die Kommune – auch in der Wahrnehmung vor Ort – allein die politische Verantwortung für die Leistungsfähigkeit des Systems und kann sie nicht mit einem mehrheitlich beteiligten Partner teilen.

Für die betroffenen Bürgerinnen und Bürger würde ein Systemwechsel für einen nicht unerheblichen Zeitraum deutliche Nachteile bedeuten.

Das finanzielle Sonderrisiko der verschuldensunabhängigen Haftung ist – wenn dies nicht noch im Gesetzgebungsverfahren geändert wird – eine deutliche Benachteiligung von Optionskommunen, scheint aus heutiger Sicht aber beherrschbar. Der Ennepe-Ruhr-Kreis erwartet vom BMAS für den Fall, dass die verschuldensunabhängige Haftung der Optionskommunen im SGB II festgeschrieben wird, zukünftig eine geänderte Aufsichts- und Verfahrenspraxis. Rechtspositionen sollen vom BMAS eindeutig und rechtzeitig formuliert werden und der Kreis bei Zweifelsfragen zur Rechtsauslegung des SGB II beraten werden. Die bisherige Praxis des BMAS der nachgelagerten Definition von Rechtsfragen und der daraus resultierenden Praxis der finanziellen Rückforderungen für bereits abgelaufene und nicht mehr veränderbare Bewilligungsperioden muss beendet werden.

Beschluss:

Der Kreistag beschließt auf der Basis der bisherigen Erfahrungen und unter Abwägung der Alternativen die unbefristete Fortführung der alleinigen Aufgabenwahrnehmung (Option) über den 31.12.2010 hinaus.



Ennepe-Ruhr-Kreis
Der Landrat

Vorlage der Verwaltung

Beratung Ausschuss für Arbeitsmarktpolitik
im Kreisausschuss
Beschluss Kreistag

◆
**Fachbereich Finanzen, Kreisentwicklung
und Arbeit**

JobAgentur EN

Aktenz.: 57

Datum: 27.05.2010

Drucksache-Nr.: **36/10**

öffentlich

nicht öffentlich

Zukunft der JobAgentur EN – Weiterentwicklung der Organisationsstruktur der JobAgentur EN

Begründung

1. Anlass und Hintergrund

Die Entfristung des Optionsmodells und der Übergang in die dauerhafte alleinige Wahrnehmung der Aufgaben nach dem SGB II bieten Anlass, die Organisationsstrukturen der JobAgentur zu überprüfen und in der Folge auch weiterzuentwickeln. Sowohl in der Kreispolitik als auch in der Konferenz der Hauptverwaltungsbeamten von Kreis und Städten sind entsprechende Schritte in den letzten Jahren mehrfach diskutiert und für den Zeitpunkt verabredet worden, an dem die dauerhafte Zulassung gesichert ist.

Dazu sind bereits - über die Befassung in den Gremien der JobAgentur hinaus - verschiedene Aktivitäten erfolgt, insbesondere bilaterale Gespräche zwischen dem Kreis und den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern aller Städte, ein Informationsaustausch zu den Organisationsmöglichkeiten im SGB II mit den nordrhein-westfälischen Optionskommunen, ein Workshop mit allen Städten und den drei Unternehmensberatungen, die bislang im Bereich der JobAgentur tätig waren (Consens, Ramböll, BSL) und ein Gespräch mit allen Personalräten im Kreis.

Obwohl es über die Zeit der bisherigen Aufgabenwahrnehmung einen insgesamt deutlich positiven Prozess in der Entwicklung der JobAgentur gegeben hat, waren andererseits über die Jahre permanent und in unterschiedlicher Intensität Reibungen an den Schnittstellen zwischen Kreis und Städten zu verzeichnen. Die Grundursache dafür ist, dass die Städte nach dem Heranziehungsmodell die Personal- und Organisationshoheit für ihre jeweiligen Dienststellen der JobAgentur haben, während der Kreis als zuständiger Träger aus seiner Gesamtverantwortung für das System einen Steuerungsanspruch für Strukturen, Abläufe und Qualitätsstandards geltend machen muss.

In dem Bemühen hier Verbesserungen zu erreichen, sind viele formelle und auch informelle Wege eingeschlagen worden, insbesondere auch der Abschluss bilateraler Vereinbarungen zwischen Kreis und allen Städten im Frühjahr 2007 zu den Bereichen:

- ⇒ Grundlagen der Gesamtorganisation
- ⇒ Zuständigkeiten und Aufgabenschnittstellen

- ⇒ Steuerung der JobAgentur EN
- ⇒ kundenorientierte Qualitätsstandards
- ⇒ Sicherstellung personeller Standards.

Alle Aktivitäten haben über die Jahre einerseits durchaus Verbesserungen der Organisation erbracht, andererseits nicht zu einer Klärung der Sphären geführt, sondern vielmehr zu einer immer stärkeren Verschachtelung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten.

Insgesamt ist die bisherige Organisationsform, in der alle wesentlichen Entscheidungen über die Schnittstelle zwischen Kreis und Städten transportiert werden müssen, häufig durch lange dauernde Prozesse bei der Erzielung und Umsetzung von Entscheidungen und eine geringe Flexibilität geprägt.

2. Anforderungen an ein zukünftiges Organisationsmodell der JobAgentur EN

Aus den Erfahrungen von mehr als fünf Jahren können wesentliche Anforderungen formuliert werden, denen die zukünftige Organisation der JobAgentur gerecht werden muss; dieses Raster von Anforderungen muss auch die Messlatte für mögliche Alternativen zur organisatorischen Weiterentwicklung sein. Insbesondere in einem Workshop mit den Beratungsunternehmen unter Beteiligung aller Städte wurde ein weitgehender Konsens zu folgenden Punkten hergestellt:

- ⇒ Die dezentrale kundenorientierte Präsenz der JobAgentur in jeder Stadt hat sich bewährt und ist für die Zukunft beizubehalten.
- ⇒ Es muss eine ortsübergreifende Personalentwicklung im Gesamtsystem der JobAgentur möglich sein; das bezieht sich sowohl auf die Besetzung von Stellen für Fach- als auch für Führungskräfte.
- ⇒ Ortsübergreifend muss nach dem jeweiligen Stand der Kenntnisse eine Spezialisierung in bestimmten Funktionsbereichen realisiert werden können. In der Diskussion sind die Bereiche Außendienst, Klageverfahren, Unterhaltsheranziehung, Leistungsgewährung für Selbständige.
- ⇒ Die Flexibilität des Personaleinsatzes über einzelne Standorte hinweg muss gewährleistet sein, etwa bei besonderen Belastungsspitzen und Problemsituationen in einzelnen Regionalstellen oder bei temporären Spezialaufgaben.
- ⇒ Einheitliche ortsübergreifende Standards der Aufgabenwahrnehmung - vor allem aus der Kundenperspektive - müssen sichergestellt werden. Dazu ist zunächst zu definieren, in welchen Bereichen einheitliche Standards gewährleistet werden müssen.
- ⇒ Die Steuerung des gesamten Systems ist zu verbessern; sie muss schneller und flexibler werden unter Rückkopplung mit den Erfahrungen vor Ort.
- ⇒ Die Mitarbeiter/innen müssen ‚mitgenommen‘ werden, in doppeltem Sinne: Die JobAgentur kann es sich nicht erlauben, in einem organisatorischen Veränderungsprozess bewährtes Personal zu verlieren; deshalb sind die Mitarbeiter/innen (und die Personalräte) in den Prozess einzubinden.

Die zukünftige Organisation soll ein hohes Maß an Identifikation der Politik und weiterer Akteure auch in den Städten mit der Aufgabe und der Institution JobAgentur EN gewährleisten.

3. Grundsätzliche organisatorische Möglichkeiten

Bei den 69 Optionskommunen handelt es sich weitgehend um Kreise; lediglich 6 kleinere und mittlere Großstädte haben optiert. In der Praxis finden sich bei den optierenden Kreisen unterschiedlichste Organisationsformen, die sich insbesondere nach dem Ausmaß von Zentralisierung, der Aufgabenschnittstelle zwischen Kreis und Städten sowie der Einbeziehung verwaltungsexter-

ner Organisationsformen (AöR, Eigenbetrieb, GmbH) unterscheiden. Systematisch bestehen vom Grundmodell her folgende Möglichkeiten:

- ⇒ die weitgehende Delegation auf die Städte in der Form der Heranziehung durch Satzung
- ⇒ eine kreiseinheitliche Lösung, wiederum zu unterscheiden in
 - verwaltungsinterne Gestaltungsformen
 - externe Rechtsformen (z.B. AöR);
- ⇒ Mischmodelle, die in der Regel die Leistungssachbearbeitung den Städten zuordnen und das aktivierende System kreiseinheitlich gestalten (verwaltungsintegriert oder extern).

Eine derart weitgehende Heranziehung der kreiseigenen Städte wie derzeit im Ennepe-Ruhr-Kreis findet sich nur in wenigen Kreisen.

Aus den bisherigen Diskussions- und Abstimmungsprozessen, insbesondere im Workshop mit den Beratungsunternehmen, hat sich folgendes herauskristallisiert: Mischmodelle werden wegen der dabei entstehenden neuen Schnittstellen in den dezentralen Standorten der JobAgentur EN als nachteilig bewertet; aus diesem Grund sind sie als Organisationsalternative nicht weiter verfolgt worden. Für kreiseinheitliche Lösungen, die in die Kreisverwaltung integriert sind, werden erhebliche Akzeptanzprobleme bei den bisherigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Städte erwartet.

Eine Entscheidung über die zukünftige Organisationsstruktur der JobAgentur EN läuft auf die folgenden Alternativen hinaus:

- ⇒ Fortführung des Delegations-/Heranziehungsmodells, wobei allerdings zur Erfüllung der dargestellten Anforderungen deutliche Modifikationen gegenüber der bisherigen Ausgestaltung vorgenommen werden müssten.
- ⇒ Umstieg in eine kreiseinheitliche Organisationsform für den kompletten Aufgabenbereich, in der Ausgestaltung als Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR).

Diese Alternativen sollen im folgenden kurz skizziert werden, bevor sie - vor allem hinsichtlich der oben dargestellten Anforderungen - bewertet werden.

Die **Fortführung des Heranziehungsmodells** ist in der Umsetzung sicher einfacher zu handhaben. Die derzeitige Heranziehungssatzung muss schon deshalb geändert werden, weil sie bisher auf den Zulassungszeitraum bis zum 31.12.2010 begrenzt ist und einige formale Anpassungen im Hinblick auf das neu eingeführte DV-Verfahren vorzunehmen sind. Darüber hinaus müssten im Sinne einer zukunftsfähigen Organisation neue Regelungstatbestände aufgenommen werden, die insbesondere die Anforderungen an übergreifende Personalentwicklung, flexiblen Personaleinsatz und verbindliche einheitliche Standards in definierten Bereichen gewährleisten. Letztlich müssten die Städte in einer rechtlich abgesicherten und einforderbaren Form auf die Ausübung von Teilen ihrer Personal- und Organisationshoheit verzichten, in dem sie etwa in Besetzungsverfahren für Fach- und Führungskräfte Bewerber/-innen aus anderen Regionalstellen gleichberechtigt zulassen. Zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes müssten übergreifende Elemente - wie Poollösungen, Abordnungen durch den Kreis - in ein Delegationsmodell eingebaut werden.

Eine kommunale **Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR)** - auch Kommunalunternehmen genannt - ist eine rechtlich selbständige Einheit in kommunaler Gewährträgerschaft, die Dienstherreneigenschaft haben und auch hoheitliche Aufgaben wahrnehmen kann. Seit 2007 ist es möglich, eine Anstalt öffentlichen Rechts auch durch mehrere Kreise und Gemeinden gemeinsam zu errichten. So wäre es möglich, dass der Kreis und die kreisangehörigen Städte eine AöR für den Bereich der JobAgentur gemeinsam tragen, wobei der Kreis in seiner Rolle als Aufgabenträger und in der Gesamtverantwortung gegenüber dem Bund eine Anteilsmehrheit halten müsste.

Eine AöR kann selbst eigenes Personal einstellen bzw. es kann Personal auf sie übergeleitet werden. Daneben ist es möglich, dass Mitarbeiter/innen durch Abordnung bzw. Personalgestellung in der AöR tätig werden, wobei die Dienstverhältnisse zu den Herkunftskommunen bestehen bleiben. Eine AöR wird durch einen Vorstand geleitet; sie hat einen starken Verwaltungsrat mit Überwachungsfunktionen. Durch Satzung können die Binnenstrukturen und Zuständigkeiten flexibel geregelt werden, so wäre es möglich, dass im Verwaltungsrat Kreis und Städte bzw. Politik und Verwaltung vertreten sind.

Im Land NRW wird – anders als in anderen Bundesländern – die Zulässigkeit von Anstalten öffentlichen Rechts als Gestaltungsform im SGB II für die Optionskommunen derzeit restriktiv gehandhabt. Das ist völlig unverständlich, da für die ARGEn im derzeit gültigen Ausführungsgesetz des Landes zum SGB II (also spezialgesetzlich) Anstalten öffentlichen Rechts bereits ermöglicht sind. Gerade für die Optionskommunen wären Anstalten öffentlichen Rechts maßgeschneidert, da sie gesetzlich zur Schaffung besonderer Einrichtungen – abgegrenzt von der übrigen Sozialverwaltung – verpflichtet sind. Es gibt Hinweise, dass das Land seine Position in dieser Frage überdenkt, zumal ein großes Interesse auch anderer Optionskommunen an dieser Gestaltungsform besteht.

4. Bewertung der Alternativen hinsichtlich der benannten Anforderungen

Die dezentrale Organisation mit ortsübergreifenden Spezialisierungen lässt sich in einem modifizierten Heranziehungsmodell ebenso wie in einem einheitlichen Organisationsmodell gewährleisten.

Bei den den Personalkörper betreffenden Anforderungen gibt es im Rahmen der Heranziehung große Schwierigkeiten. Insbesondere die städteübergreifende Besetzung von Fach- und Führungsfunktionen ist im Rahmen einer Heranziehung nur schwer umsetzbar. Hinsichtlich der Flexibilität des Personaleinsatzes über Standorte hinweg gibt es bereits jetzt in Teilbereichen Lösungen (Poollösung passive Leistungen, Job-Coaches), grundsätzlich ist dies im Rahmen einer Heranziehungslösung aber nur bedingt möglich, ein einheitliches Organisationsmodell hätte hier eindeutig Vorteile.

Bei der Gewährleistung einheitlicher Standards der Bearbeitung und der Steuerung des Systems bleiben im System der Heranziehung grundsätzlich die bereits in der Vergangenheit bestehenden Probleme der Definition dieser Standards und der Klärung, zu welchen Punkten und in welchen Prozessen sie festgelegt werden. In einem einheitlichen System wären die Umsetzungsprozesse deutlich erleichtert.

Die Mitnahme der Mitarbeitenden der JobAgentur EN ist bei einer Fortsetzung der Heranziehung wegen der damit verbundenen geringeren Änderungen sicherlich grundsätzlich einfacher, da die Mitarbeitenden dann in der Regel bei Ihrem derzeitigen Arbeitgebern verbleiben. Zum Verständnis der anstehenden Veränderungen sind transparente und umfassende Informationen unverzichtbar. Dies gilt insbesondere auch bei den grundsätzlichen Änderungen, die mit dem Übergang in eine AöR verbunden wären.

Unstreitig ist, dass der Umstellungsaufwand bei einem Abgehen vom System der Heranziehung insgesamt höher wäre als bei einer Modifizierung des Heranziehungsmodells. Insgesamt bleibt aber bei einer Modifizierung ungewiss, ob sich damit die bisherigen strukturellen Probleme der JobAgentur tatsächlich lösen lassen. Trotz vielfältiger Versuche in den vergangenen Jahren ist dies nicht grundlegend gelungen. Probleme aus Abstimmungsnotwendigkeiten etwa mit einer Vielzahl von Personalverwaltungen und Personalräten und aus externen Einflüssen (Haushaltssicherung, Sparzwang, etc.) sind in der Heranziehung nicht grundsätzlich zu lösen.

Der Übergang in eine Anstalt öffentlichen Rechts stellt eine grundsätzliche und weitreichende organisatorische Veränderung dar, die mit erheblichem Aufwand verbunden wäre. Eine Einbindung der Städte wäre bei einer gemeinsam getragenen AöR unmittelbar gegeben, aber auch bei einer allein durch den Kreis getragenen AöR kann durch Satzungsregelungen die Vertretung der Städte im Verwaltungsrat als Aufsichts- und Steuerungsgremium gewährleistet werden.

Wesentlicher Vorteil ist die Existenz eines einheitlichen Personalkörpers mit einer eindeutigen Weisungs- und Führungsstruktur. Die Anforderungen nach übergreifender Personalentwicklung und Flexibilität des Personaleinsatzes sind leichter zu erfüllen als bei einer Fortführung der Heranziehung. Weiter wäre in einer AöR auch eine einheitliche Besoldung und Vergütung in den jeweiligen Funktionen gegeben, unter Besitzstandswahrung für die bisherigen Mitarbeitenden der Job-Agentur. Da auch personalgestellte Mitarbeitende voll in die Organisation einer AöR eingegliedert wären, ist aus heutiger Sicht auch ein einheitlicher Personalrat möglich.

Das größte Problem im Falle des Übergangs in eine AöR ist die Mitnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Personalübergang müsste sorgfältig und transparent organisiert werden. Die Einrichtung einer AöR bedarf eines längeren Zeitraumes, um die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen zu schaffen und den Personalübergang sicherzustellen. Er ist davon auszugeben, dass ein solcher Prozess nicht bis zum 31.12.2010 abzuschließen ist; realistisch erscheint eine Umsetzung bis Ende 2011. Formal ist das unproblematisch, da das derzeitige Heranziehungsmodell mit einer entsprechenden Anpassung der Satzung auch über den 31.12.2010 hinaus fortgeführt werden kann.

In den bisherigen Diskussions- und Abstimmungsprozessen wurden die größeren Vorteile bei einer Anstalt des öffentlichen Rechts gesehen, sofern es gelingt, die Städte in den Strukturen der AöR und insbesondere im Aufsichtsgremium angemessen zu beteiligen und die Fragen eines Personalsübergangs zufriedenstellend zu lösen. Es wird deshalb vorgeschlagen, den weiteren Arbeitsprozess auf die Ausgestaltung einer Anstalt öffentlichen Rechts auszurichten und mit dem Land die rechtliche Möglichkeit für diese Ausgestaltungsform weiter abzuklären.

5. Eckpunkte der Ausgestaltung einer Anstalt öffentlichen Rechts

Für die weitere Konkretisierung einer Anstalt öffentlichen Rechts im Detail werden folgende Eckpunkte zu Grunde gelegt:

⇒ Trägerschaft

Die Trägerschaft einer AöR könnte entweder allein durch den Kreis oder – falls der mit dem Land insgesamt noch abzuklärende Rechtsrahmen für eine Aufgabenwahrnehmung dies ermöglicht – auch gemeinsam mit den kreisangehörigen Städten erfolgen. Durch ein gemeinsam getragenes Kommunalunternehmen, in dem der Kreis als gegenüber dem Bund und dem Land verantwortlicher Aufgabenträger allerdings die Anteilsmehrheit halten müsste, könnte am besten das Verständnis ausgedrückt werden, dass es sich bei der Umsetzung des SGB II in einem Optionskreis um eine gemeinsame Aufgabe handelt. Zu klären wäre in diesem Fall, wie die Gewährleistungsträgerschaft (Haftung) geregelt werden soll.

⇒ Verwaltungsrat

Im Verwaltungsrat als Aufsichts- und Steuerungsorgan sind die unterschiedlichen Sphären von Kreis und Städten sowie Verwaltung und Politik abzubilden, ohne das Gremium durch seine Größe arbeitsunfähig zu machen. In einem gemeinsamen Kommunalunternehmen müssten sich im Verwaltungsrat die Anteilsverhältnisse widerspiegeln. Falls die gemeinsame Einrichtung rechtlich nicht möglich oder nicht gewollt ist, könnten aber auch in einer allein durch den Kreis getragenen AöR durch Beschluss des Kreistages Vertreter der Städte in den Verwaltungsrat eingebunden werden.

⇒ Vorstand / Leitung

Die Zahl der Mitglieder des Vorstandes ist in der Satzung festzulegen. Angesichts der Größe der Organisation und der fachlichen Komplexität sollte der Vorstand mindestens aus 2 Personen bestehen, die unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte abdecken.

⇒ Interne Organisation

Die räumliche Struktur einer Aufgliederung in Regionalstellen wird beibehalten, mit einer kundenorientierten Präsenz der JobAgentur in jeder Stadt. Grundsätzlich erfolgt im gesamten operativen Bereich der JobAgentur eine Teambildung, diese Teams bilden die Basis der Gesamtorganisation.

Angesichts der Größe der regionalen Einheiten und der Notwendigkeit, die teamübergreifenden örtlichen Belange zu koordinieren, sollen Regionalstellenleitungen beibehalten werden. Im Gesamtsystem sollen Leitungsstränge für die drei Bereiche Aktivierung / Eingliederung, Leistungsgewährung / Leistungsrecht sowie Verwaltung / Personal gebildet werden.

⇒ Personalübergang

Die AöR ermöglicht die Beschäftigung von Mitarbeitenden im Angestellten- oder Beamtenverhältnis. Ziel ist es, die derzeitigen Mitarbeiter der JobAgentur in diese AöR zu übernehmen und einen einheitlichen Personalkörper zu schaffen. In einer längeren Übergangsphase wird es zunächst praktisch zu einer Parallelität von eigenen Beschäftigten der AöR und durch die Städte bzw. den Kreis entsandten Beschäftigten kommen. Zu den Personalfragen beim Übergang in die unbefristete Aufgabenwahrnehmung erfolgt – unter Berücksichtigung der Organisationsform der AöR - noch ein Abstimmungsprozess zwischen Kreis und Städten, in dem Detailfragen zu lösen sind. Die Beteiligten sind sich darüber einig, dass hierbei die Interessen und Besitzstände der betroffenen Mitarbeitenden berücksichtigt werden müssen. Die Personalräte sind einbezogen.

Beschluss:

Der Kreistag hält die Überführung der derzeitigen Organisation der JobAgentur EN in eine kreiseinheitliche Struktur im Rahmen einer Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR) grundsätzlich für den richtigen Weg zur Weiterentwicklung dieses Systems. Die Verwaltung wird beauftragt, den Rechtsrahmen für eine AöR mit dem Land abzuklären und die erforderlichen Vorbereitungsarbeiten für eine abschließende Beschlussfassung über die Errichtung einer AöR zu leisten.

STADT WETTER (RUHR)

ÖFFENTLICHE

NICHTÖFFENTLICHE

VORLAGE DER VERWALTUNG
DRUCKSACHE-NR: _____

FB/FD : 3/1
Verfasser/in: Herr Fiedler
Datum: 25.05.2010

Beratung und Beschluss	<input checked="" type="checkbox"/>	R A T	am: 08.07.2010
	<input checked="" type="checkbox"/>	Hauptausschuss	am: 24.06.2010
	<input checked="" type="checkbox"/>	Gesundheit, Soziales und öffentliche Ordnung (Fachausschuss)	am: 17.06.2010

Betreff:

Änderung der Ordnung zur Regelung der Zuständigkeiten für die Ausschüsse und den Bürgermeister
hier: Aufnahme der Aufgaben des Seniorenbeirates

Beschlussvorschlag:

Es wird beschlossen, die Aufgaben des Seniorenbeirates in die Zuständigkeitsordnung aufzunehmen.

Begründung:

Der Seniorenbeirat hat in seiner Sitzung am 13.04.2010 über die Aufgaben des Beirates diskutiert. Einstimmig wurden folgende Aufgaben festgelegt:

Der Seniorenbeirat

- vertritt die Belange der älteren Menschen in Wetter (Ruhr) und nimmt ihre Anregungen und Wünsche entgegen
- unterrichtet die Öffentlichkeit über die Probleme der älteren Mitbürgerinnen und Mitbürger
- berät ältere Mitbürgerinnen und Mitbürger über Planungen, die ihr Interesse berühren
- fördert die Zusammenarbeit zwischen allen Diensten und Einrichtungen öffentlicher und freier Altenhilfe
- ist Ansprechpartner für den Rat und seine Ausschüsse über spezielle Fragen, die ältere Bürgerinnen und Bürger interessieren

- informiert und berät ältere Menschen
- organisiert Informations- und Unterhaltungsveranstaltungen und veröffentlicht diese
- fördert die Integration aller Bürgerinnen und Bürger in Wetter (Ruhr)
- fördert die Zusammenarbeit mit dem Integrationsrat und dem Behindertenbeirat.

Fazit: Der Seniorenbeirat empfiehlt, die v.g. Aufgaben in die Zuständigkeitsordnung aufzunehmen.

STADT WETTER (RUHR)

ÖFFENTLICHE

NICHTÖFFENTLICHE

VORLAGE DER VERWALTUNG
DRUCKSACHE-NR: _____

FB/FD : Fachdienst Ordnung
Verfasser/in: Frau Bindsteiner
Datum: 01.06.2010

Beratung und Beschluss	<input checked="" type="checkbox"/>	R A T	am: 08.07.2010
	<input checked="" type="checkbox"/>	Hauptausschuss	am: 24.06.2010
	<input checked="" type="checkbox"/>	Gesundheit, Soziales und öffentliche Ordnung (Fachausschuss)	am: 17.06.2010

Betreff:

Erlass einer Ordnungsbehördlichen Verordnung über das Offenhalten von Verkaufsstellen in den Stadtteilen Alt-Wetter und Volmarstein an Sonn- und Feiertagen

Beschlussvorschlag:

Es wird beschlossen, die als Anlage beigefügte Ordnungsbehördliche Verordnung über das Offenhalten von Verkaufsstellen in den Stadtteilen Alt-Wetter und Volmarstein an Sonn- und Feiertagen zu erlassen.

Begründung:

Der Gewerbering Volmarstein e.V. hat mit Schreiben vom 31.05.2010 beantragt, am Sonntag, 12.09.2010, die Verkaufsstellen im Stadtteil Wetter- Volmarstein öffnen zu dürfen.

Des weiteren beabsichtigen das Ruhrtal-Center (neues Einkaufszentrum Alt-Wetter) und die Werbegemeinschaft Wetter (Ruhr) im Zusammenhang mit der Eröffnung des neuen Einkaufszentrums in Alt-Wetter einen verkaufsoffenen Sonntag im September, voraussichtlich am 05.09.2010, durchzuführen. Der Termin kann sich bis zum Datum der Beschlussfassung durch den Rat möglicherweise noch verschieben. In diesem Fall wäre § 1 Buchstabe a) der Ordnungsbehördlichen Verordnung entsprechend zu ändern.

Gemäß § 6 des Gesetzes zur Regelung der Ladenöffnungszeiten (Ladenöffnungsgesetz- LÖG NRW vom 16.11.2006) dürfen Verkaufsstellen an jährlich höchstens vier Sonn- und Feiertagen bis zur Dauer von fünf Stunden geöffnet sein. Die Tage sind nach § 6 Abs. 4 LÖG von der örtlichen Ordnungsbehörde durch ordnungsbehördliche Verordnung freizugeben. Die Freigabe kann auf bestimmte Bezirke, Ortsteile und Handelszweige beschränkt werden. Bei der Festsetzung der Öffnungszeiten ist auf die Zeit des Hauptgottesdienstes Rücksicht zu nehmen. Nicht freigegeben werden dürfen drei Adventssonntage, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag, Ostersonntag, Pfingstsonntag sowie die stillen Feiertage im Sinne des Feiertagesgesetzes NRW.

Eine Beteiligung der Verbände, Gewerkschaften und Kirchen ist nicht mehr vorgeschrieben.

Der Rat ist gemäß § 41 Abs. 1 f der Gemeindeordnung für den Erlass der Ordnungsbehördlichen Verordnung ausschließlich zuständig.

Ordnungsbehördliche Verordnung über das Offenhalten von Verkaufsstellen in den Stadtteilen Alt-Wetter und Volmarstein an Sonn- und Feiertagen vom _____

Aufgrund des § 6 Abs. 4 des Gesetzes zur Regelung der Ladenöffnungszeiten (Ladenöffnungsgesetz- LÖG NRW) vom 16. November 2006 (GV NRW S. 516/ SGV NRW 7113) in der z. Zt. geltenden Fassung und der §§ 25 ff. des Gesetzes über Aufbau und Befugnisse der Ordnungsbehörden (Ordnungsbehördengesetz –OBG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 1980 (GV NRW S. 528/SGV NRW 2060) in der z. Zt. geltenden Fassung wird von der Stadt Wetter (Ruhr) als örtliche Ordnungsbehörde durch Beschluss des Rates der Stadt Wetter (Ruhr) vom _____ folgende Verordnung erlassen:

§ 1

Verkaufsstellen im Sinne des § 3 des Ladenöffnungsgesetzes NRW dürfen

- a) im Stadtteil Alt-Wetter am Sonntag, 05.09.2010, und
- b) im Stadtteil Volmarstein am Sonntag, 12.09.2010,

in der Zeit von 13.00 Uhr bis 18.00 Uhr geöffnet werden.

§ 2

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig im Rahmen des § 1 Verkaufsstellen außerhalb der dort zugelassenen Geschäftszeiten offen hält.
- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann nach § 13 des Ladenöffnungsgesetzes NRW mit einer Geldbuße bis zu 500 € geahndet werden.

§ 3

Diese Verordnung tritt am 05.09.2010 in Kraft und am 13.09.2010 außer Kraft.