

# NAH AM MIENSCHEN

Gemeinsam. Perspektive. Schaffen.

Antrag auf Zulassung als kommunaler Träger gemäß § 6 a SGB II





**Impressum:**

Kreis Siegen-Wittgenstein

Der Landrat

Koblenzer Straße 73

57072 Siegen

Telefon: 0271 333-2000

E-Mail: [p\\_breuer@siegen-wittgenstein.de](mailto:p_breuer@siegen-wittgenstein.de)

	<b>Seite</b>
<b>1. Präambel</b>	<b>6</b>
<b>2. Eckpunkte unserer Optionsbewerbung / Zusammenfassung</b>	<b>8</b>
(1) Vom einzelnen Menschen ausgehen	9
(2) Fördern durch Fordern	10
(3) Kooperatives Vorgehen seit langem „gelebte Wirklichkeit“	11
(4) Universalität in Optionsprozess umfassend einbeziehen	12
(5) Anerkennungs-Offensive für Migranten in Angriff nehmen	13
(6) SGB II-Kunden sollen sich organisieren	13
(7) Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Hand in Hand mit externem Sachverstand	14
(8) Neujustierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente geplant	15
(9) Systematischer Übergang statt „Übergangs-System“	18
(10) Regionales Haus der Berufsvorbereitung als „zentrale Anlaufstelle“	19
(11) Alleinerziehende stärker in den Blick nehmen	20
(12) Berufliche Erfahrungsschätze älterer Erwerbsloser besser heben	21
(13) Breite Einbindung der Akteure durch Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR)	23
<b>3. Infrastrukturelle Bedingungen</b>	<b>23</b>
(1) Strukturelle und wirtschaftliche Entwicklung des Kreises seit 2005	23
(2) Der Arbeitsmarkt in Siegen-Wittgenstein und seine Herausforderungen	25
(3) Die wirtschaftliche Leistungskraft des Kreises Siegen-Wittgenstein	27
<b>4. Fähigkeit zur Erfüllung der Aufgaben und Ziele der Grundsicherung für Arbeitssuchende</b>	<b>29</b>
(1) Arbeitsmarktpolitisches Engagement seit 2003 und zukünftiges Konzept	29
(2) Grundsätze und Umfang der kommunalen Eingliederungsleistungen seit 2005 und zukünftige Ausgestaltung	39
(3) Zweckmäßigkeitserwägungen für die Erbringung der arbeitsmarktpolitischen Leistungen	45
(4) Verwendung des Eingliederungsbudgets	48
(5) Bürgerfreundliche und wirksame Arbeitsvermittlung	51

	<b>Seite</b>
<b>5. Organisatorische Leistungsfähigkeit</b>	<b>55</b>
(1) Infrastruktur	55
(2) Personal und Qualifizierung	56
(3) Steuerung der besonderen Einrichtung	62
(4) Aktenführung und Rechnungslegung	65
(5) Verwaltungskooperationen und Kooperationen mit Dritten	66
<b>6. Konzept von der Mischverwaltung in die Option</b>	<b>71</b>
(1) Arbeits- und Zeitplan zur Vorbereitung der Trägerschaft	71
(2) Rechtliche und tatsächliche Abwicklung der bestehenden Trägerform	72
(3) Überführung des Daten- und Aktenbestandes und des Eigentums in die Trägerschaft der Optionskommune	79
<b>7. Überregionale Arbeitsvermittlung</b>	<b>83</b>
(1) Einbindung in die Ablauf- und Aufbauorganisation	83
(2) Personelle Ressourcen	83
(3) Vernetzung mit sonstigen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt	83
(4) Schnittstellen zum Arbeitgeberservice der Bundesagentur	84
(5) Kooperationen mit den umliegenden SGB II Trägern	84
<b>8. Transparentes internes System zur Kontrolle der recht- und zweckmäßigen Leistungserbringung und Mittelverwendung</b>	<b>85</b>
<b>9. An der Konzepterstellung beteiligte Personen</b>	<b>88</b>
<b>10. Anlagenverzeichnis</b>	<b>93</b>
<b>11. Bildverzeichnis</b>	<b>94</b>

# 1. Präambel

Zukunft gestalten. Bei uns in Siegen-Wittgenstein nicht Aufgabe einiger weniger, sondern aller!

Das Herz Siegen-Wittgensteins sind seine Menschen: Bodenständig, heimat- und naturverbunden, weltoffen, innovativ und verantwortungsbewusst. Das sind zugleich die Zukunftsfaktoren, die uns auch als Region stark und wettbewerbsfähig machen. Zugegeben: manchmal sind die Siegerländer und Wittgensteiner etwas bescheiden. Aber: Anstelle vieler Worte suchen sie lieber die Gemeinschaft und packen die Herausforderungen tatkräftig an – den Erfolg fest im Auge. Deshalb machen in Siegen-Wittgenstein die Menschen den Unterschied.

Die Menschen sind der wichtigste Standortfaktor. Sie bilden die enorme Gestaltungskraft unserer Region. Ich habe festes Vertrauen in das Wissen und die Fähigkeiten der arbeitsmarktpolitischen Akteure in Siegen-Wittgenstein. Hier können in der Betreuung von Langzeitarbeitslosen besonders gut Instrumente und Lösungen „nah am Menschen“ entwickelt werden. Auch in der Vergangenheit haben die regionalen Akteure, darunter die Bundesagentur für Arbeit, die Arbeitgeberverbände, Kammern, Gewerkschaften und sozialräumliche Netzwerke, gemeinsam zu einer ganzheitlichen und maßgeschneiderten regionalen Arbeitsmarktpolitik beigetragen und damit Eigenständigkeit und Eigenverantwortlichkeit gefördert. Allerdings haben wir auch gelernt: Vorgaben aus Nürnberg können nicht die Effizienz von Ansätzen erreichen, die vor Ort für die betroffenen Menschen entwickelt und umgesetzt werden - von Menschen, die nah dran sind.

Als Landrat hatte ich daher schon im Jahr 2004 für die Option geworben. Aufgrund der Skepsis und Ablehnung Einzelner wurde damals auf die Antragstellung verzichtet. Seitdem hat sich vieles verändert. Gerade über die ARGE haben wir sehr viele positive Erfahrungen gewinnen können. Daher werden die mit der Kommunalisierung einher gehenden Fragestellungen heute anders bewertet. Alle Fraktionen im Kreistag unterstützen nicht nur diesen Weg, sie haben ihn vielmehr von sich aus aktiv eingefordert. Auch die Bürgermeister in Siegen-Wittgenstein stehen hinter der Option. Dabei haben wir uns die Entscheidung nicht leicht gemacht: Viele kritische Überlegungen wurden angestellt, zahlreiche Fragen waren zu beantworten. Dabei war es unser gemeinsamer Wille, beim Konzeptentwurf auf fremde Hilfe zu verzichten. Wir wollten auf unsere eigene Kreativität setzen. Am Ende stand fest: Siegen-Wittgenstein ist sich einig – und will die Option!

Die Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, bedeutet, ihnen eine nachhaltige und ehrliche Perspektive zu bieten. Darin sehen wir unseren Auftrag und unser Ziel. Aufbauend auf unseren arbeitsmarktspezifischen Erfahrungen folgen wir dabei diesen Leitlinien:

- Die Menschen in unsere Gesellschaft integrieren: Arbeit ist zentrale Grundlage für persönliche Entfaltung in unserer Gesellschaft.
- Das Wissen und Können der Menschen für unsere Gesellschaft nutzbar machen: Jeder Mensch besitzt wertvolle Eigenschaften und Fähigkeiten. Wer noch keinen Platz im Arbeitsmarkt finden konnte, entwickelt seine Kompetenzen in eng mit dem ersten Arbeitsmarkt verknüpften Strukturen weiter, auch unter Zuhilfenahme des Ehrenamtes.
- Den Fachkräftebedarf decken: Die in Siegen-Wittgenstein vorherrschenden kleinen und mittleren Betriebe sind auf gut qualifizierte Fachkräfte angewiesen. Die berufliche Qualifizierung nimmt deshalb ebenso eine zentrale Stellung in unseren Arbeitsmarktstrategien ein wie der ganzheitliche Ansatz einer regionalen Bildungsplanung.
- Beteiligungsmodelle ausbauen: Die arbeitsmarktpolitischen Akteure in Siegen-Wittgenstein zeichnen sich schon heute durch Gemeinsamkeit und gegenseitige Aufmerksamkeit aus. Synergien werden gehoben, Reibungsverluste vermieden. Die Betroffenen wollen wir in die Planungen einbeziehen.
- Arbeitsmarktpolitik wissenschaftlich begleiten: Eine lange Tradition der Zusammenarbeit mit der Universität Siegen eröffnet die Chance, Wissenschaft und Praxis in den Zukunftsfragen Qualifizierung – Arbeit – Demografie gemeinsam zu entwickeln und zu evaluieren.

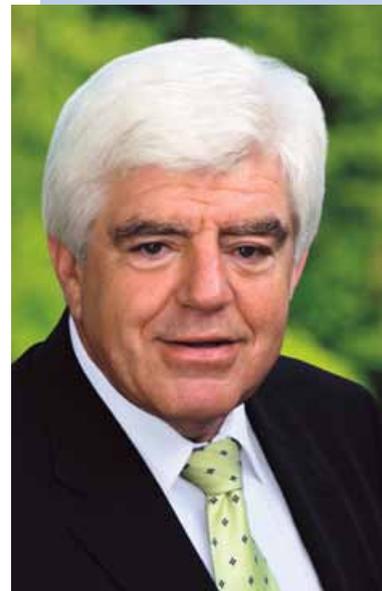
Wir sind entschlossen, die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen unter diesen Leitlinien aktiv zu gestalten – mit der Option.

**Nah am Menschen – Gemeinsam. Perspektive. Schaffen.**

Siegen, Dezember 2010



Paul Breuer  
Landrat  
Kreis Siegen-Wittgenstein



## 2. Eckpunkte unserer Optionsbewerbung / Zusammenfassung

*Einstimmiges  
Votum des  
Kreistages*

Der Kreistag hat am 10. September 2010 beschlossen, dass der Kreis Siegen-Wittgenstein die Zulassung als kommunaler Träger gemäß § 6a SGB II beantragt. Zugleich wurde der Landrat beauftragt, hierzu den erforderlichen Antrag sowie das arbeitsmarktpolitische Konzept zu erarbeiten und dem Land fristgerecht zuzuleiten.

Die politische Grundsatzentscheidung des Kreistages fasste das Gremium einstimmig. Die im Kreistag vertretenen Fraktionen von CDU, SPD, FDP, Bündnis 90/Die Grünen, UWG und Die Linke einigten sich dabei auf 12 politische Zielsetzungen (Anlage 1), die den Rahmen des Konzepts umrissen, das in den folgenden Monaten unter Federführung des Landrats erarbeitet wurde. Dem Kreistagsbeschluss (Anlagen 2 und 3) wie auch den nachfolgenden Beratungen zur Konzeptentwicklung lag die gemeinsam getragene Auffassung zu Grunde, dass die Option für die Entwicklung passgenauer Hilfen die bessere Alternative ist. Die institutionellen Akteure der regionalen Arbeitsmarktpolitik wollen dabei gemeinsam mit den SGB II-Berechtigten nachhaltige Perspektiven entwickeln, die den Grundgedanken des Förderns und des Forderns beinhalten. Die Region stellt daher ihre Bewerbung unter das Leitmotto

### **Nah am Menschen – Gemeinsam. Perspektive. Schaffen.**

Der Erarbeitungsprozess erfolgte in breiter regionaler Abstimmung. Hierbei wirkten in 6 gebildeten Arbeitsgruppen insgesamt mehr als 60 Entscheidungsträger unterschiedlichster gesellschaftlicher Gruppen und Vereinigungen (Kreis, Städte und Gemeinden, im Kreistag vertretene Fraktionen, Gewerkschaften, Kammern, Verbände, Unternehmen, Einrichtungen der beruflichen Bildung, Träger der Jugendarbeit, karitative Einrichtungen etc.) mit, die zu spezifischen Umsetzungsfragen jeweils über besondere Sach- und Fachkunde verfügten. Darüber hinaus wurde permanent der Kontakt mit der Agentur für Arbeit Siegen gepflegt, als es um die Definition der Übergangsprozesse in die „Gemeinsame Einrichtung“ ging.

Großer Wert wurde bei der Konzepterstellung auf eine enge Abstimmung mit den Städten und Gemeinden im Kreisgebiet gelegt. Einige Bürgermeister wirkten in den Arbeitsgruppen mit, eine permanente Rückkopplung wurde über die Bürgermeisterkonferenz sichergestellt. Dasselbe gilt für die inhaltliche Abstimmung mit dem DGB und seinen Einzelgewerkschaften. Ausgehend von dem gemeinsam von Kreis und DGB am 13.07.2010 durchgeführten Fachgespräch zur Options-Thematik wurde auch in der Folgezeit wiederholt Einvernehmen über den einzuschlagenden Weg und die zu wählenden Instrumente herbeigeführt.

Der Kreis ging dabei „wie üblich“ vor. Bewusst verzichtete er auf die Einschaltung externer Beratungsgesellschaften, um ein möglichst authentisches Konzept der Region auf den Weg zu bringen. Stattdessen bildeten wir gemischt besetzte Arbeitsgruppen, die in dialogischer Form über mehrere Monate hinweg die zentralen Themen der Options-Umsetzung erörterten. Die Handlungsalternativen wurden in ihren Vor- und Nachteilen abgewogen, kritisch erörtert und im Konsens einer Lösung zugeführt. Es entstand ein breit abgestimmtes arbeitsmarktpolitisches Konzept, das aus Sicht aller relevanten Akteure im Kreis Siegen-Wittgenstein den Anforderungen gemäß § 3 KtEfV in besonderer und sehr regionalspezifischer Weise Rechnung trägt. Das kooperative Vorgehen fußt auf einer langjährigen Tradition bei

*Bürgermeister in  
Erstellungsprozess  
eng eingebunden*

der Erarbeitung langfristiger strukturpolitischer Weichenstellungen in der regionalen Arbeitsmarktpolitik (siehe hierzu auch Kapitel 2, Ziffer 3).

In dem Konzept sind detaillierte Angaben über die infrastrukturellen Voraussetzungen, die Vorstellungen zur Personalqualifizierung, zur Aktenführung und Rechnungslegung, zu den Verwaltungskooperationen und den Kooperationen mit weiteren Partnern enthalten (siehe hierzu insbesondere die Kapitel 4ff). Zugleich enthält das Konzept Angaben darüber, mit welchem Erfolg seit 2003 arbeitsmarktpolitisch vorgegangen wurde, in welchem Umfang, nach welchen Zweckmäßigkeitserwägungen und in welcher Verknüpfung mit den Leistungen der Agentur für Arbeit seit 2005 kommunale Eingliederungsleistungen erbracht wurden.

Neben den deskriptiven Teilen besteht der konzeptionelle Schwerpunkt der Ausführungen darin, umfänglich und detailliert darzulegen, wie die Erbringung kommunaler Eingliederungsleistungen zukünftig erfolgen, wie die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit gestaltet, mit welchen Prioritäten das Eingliederungsbudget zukünftig verwendet, wie dabei in der Arbeitsvermittlung vorgegangen (regional und überregional) und - vor allem auch - in welcher Trägerschaft und mit welcher „Philosophie“ dieses Konzept umzusetzen sein wird. Dass in dieser Philosophie das Prinzip des „gender mainstreaming“ als Querschnitts-Aufgabe in allen wachsenden Aufgabenbereichen und sämtlichen einzuleitenden Prozessen im Zuge der Option wahr- und ernst genommen wird, versteht sich von selbst.

Das arbeitsmarktpolitische Konzept des Kreises Siegen-Wittgenstein bewegt sich dabei in zahlreichen Feldern in rechtlich-administrativer Hinsicht in den vorgegebenen Strukturen. Wir legen jedoch Wert auf die Feststellung, dass in inhaltlich-methodischer Hinsicht eine neue und sehr eigene Philosophie greifen soll. Wir wollen dabei nicht alles anders machen als bisher, aber vieles besser, koordinierter, mit stärker regional entwickelten Problemlösungsansätzen – vor allem aber mit einem umfangreichen kommunalen Gestaltungsanspruch, der höhere Effizienz perspektivisch mit geringeren Gesamtkosten für die kommunalen Haushalte verbinden soll. Hierzu beziehen wir uns auf die Erfahrungen, die wir mit unseren Grundsätzen der Sozialpolitik im Kreis Siegen-Wittgenstein, der regionalen kommunalen Sozialpolitik, beschrieben haben. Zentrales Element ist eine partnerschaftliche Einbeziehung der Städte und Gemeinden, die je nach ihren Bedingungen ein gemeindenahes soziales Netzwerk knüpfen. Diese Grundphilosophie wird auch in den 13 nachstehend formulierten „Options-Eckpunkten“ deutlich. Die „Eckpunkte“ verdeutlichen die zentralen konzeptionellen Aussagen und den damit verbundenen Gestaltungsanspruch, auf die sich die gesamte Region innerhalb eines umfangreichen Diskussions- und Meinungsbildungsprozesses innerhalb der letzten 4 Monate verständigt hat. Sie umspannen zugleich den Rahmen, innerhalb dessen sich die operative Ausgestaltung des Konzepts bewegt. Die „Eckpunkte“ sind daher dem eigentlichen Konzept vorangestellt, die nach § 6 a SGB II erforderlichen Verpflichtungserklärungen befinden sich als Anlagen 4, 5, 6 und 7 im Anlagenverzeichnis.

## **(1) Vom einzelnen Menschen ausgehen**

Die Akteure in Siegen-Wittgenstein verfolgen einen konsequent dezentralisierten Ansatz, der den Menschen stets in den Mittelpunkt stellt. Je ortsnäher die Betreuung, Beratung, Qualifizierung und Vermittlung der SGB II-Kunden erfolgt, desto größer die Erfolgswahrscheinlichkeit. Die bisher bestehenden Geschäftsstellen in den 11 Städten und Gemeinden werden beibehalten und – wo dies sinnvoll und möglich erscheint – personell weiter aufgestockt, um ein Maximum an Kundennähe zu verwirklichen.

**Gemeinsam  
13 Eckpunkte  
erarbeitet**

Dieses Vorgehen soll es erleichtern, gemeinsam mit den SGB II-Beziehern begleitende Strukturen für die Hilfesuchenden zu entwickeln, die gefundenen Vereinbarungen sauber zu dokumentieren und stets lediglich „machbare Perspektiven“ abzustimmen.

Wir werden ein System entwickeln, das die Hilfesuchenden in allen Phasen der Kontaktaufnahme und Betreuung begleitet, das sie stärker aufsucht, das die Problemlösung stets zunächst vor Ort sucht und das sicherstellt, dass unser Vorgehen dabei systematisch, transparent und vernetzt ausfällt. Eine wirkungsvolle sozialräumliche Planung ist dabei unser zentrales Handlungsmotiv.

Im Kern geht es also darum, alle zu entwickelnden Maßnahmen der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach Möglichkeit eng mit Projekten der Kinder-, Jugend- und Sozialhilfe mit den Programmen „Familie ist Zukunft“ und „Leben und Wohnen im Alter“, den Initiativen der kommunalen Wirtschaftsförderung, der Aus- und Weiterbildung und Beschäftigungsförderung zu verzahnen, um nachhaltigere und umfassendere Effekte zu erzielen. Dabei werden wir bemüht sein, stets die Integration in den ersten Arbeitsmarkt anzustreben. Allerdings ist bei einem Ansatz, der vom Individuum ausgeht, die „Arbeitsmarkt-Tauglichkeit“ ein wesentliches, jedoch nicht das alleinige Kriterium unseres Hilfeangebotes.

## **(2) Fördern durch Fordern**

Wir haben den gesamten Menschen im Auge und heben darauf ab, den SGB II-Berechtigten mit allen seinen Stärken und Schwächen abzuholen. Dabei wollen wir nicht reaktiv-abwartend, sondern aktiv-zugehend mit dem Kunden umgehen. Wir verstehen kommunale Arbeitsmarktpolitik nicht als einen Reflex, der stets dann ausgelöst wird, wenn übergeordnete Stellen mit umfänglich finanzierten Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogrammen winken. Wir verstehen sie so, dass dem Kunden zunächst durch ein umfängliches Eingehen und vor allem ein Zuhören verdeutlicht wird, dass der Staat sein Anliegen ernst nimmt. Dabei wird ihm jedoch zugleich deutlich gemacht, dass die Region ihre Unterstützung, ihre Qualifizierungs- und ihre Beschäftigungsförderung an sein messbares Mitwirken bindet. Die Region hat mit diesem Konzept des „Förderns durch Fordern“ in einem spezifischen Qualifizierungssegment über mehrere Jahre hinweg gute Erfahrungen gemacht. Hauptschulabsolventen wurden zu großen Teilen in betriebliche Lehrstellen vermittelt, indem sie motiviert wurden, den einstellenden Unternehmen durch nachgewiesenen Fleiß, Stetigkeit, Konzentrationsfähigkeit und Verlässlichkeit zu verdeutlichen, dass sich die Einstellung auch für das Unternehmen „lohnt“.

Dieser Zielgruppe wurden Perspektiven eröffnet. Sie wurde dazu motiviert, sich der Verfolgung eines klar definierten Ziels zu stellen. Am Ende wurde jedoch auch ihr Verhalten durch bereitgestellte Lehrstellen honoriert. Diesen Grundansatz des Förderns durch Fordern wollen wir durchgängig auf möglichst viele andere Zielgruppen übertragen. Den ersten Schritt versucht die Region, indem sie dieses Konzept auf möglichst viele der unter 25jährigen Jugendarbeitslosen im SGB II-Bezug überträgt. Auch dabei ist das Maß der Dinge nicht allein, aber auch der konsequente Übergang in ein möglichst sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Grundsätzlich sieht der Kreis Siegen-Wittgenstein in der Qualifizierung einen zentralen Schlüssel, um SGB II-Kunden stärker zu aktivieren. Derzeit leben in Siegen-Wittgenstein rund 17.000 ALG II-Bezieher in ca. 8.900 Bedarfsgemeinschaften.

Davon sind insgesamt 12.000 erwerbsfähige Hilfebezieher, von denen mehr als die Hälfte seit über zwei Jahren im Leistungsbezug sind. 9.000 davon suchen Arbeit, von ihnen verfügen ca. 5.700 Personen über keinen Berufsabschluss.

### **(3) Kooperatives Vorgehen seit langem „gelebte Wirklichkeit“**

Seit mehr als 20 Jahren verfolgt der Kreis Siegen-Wittgenstein in zentralen Fragen der regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktpolitik einen kooperativen Ansatz. Hierbei wird seit jeher auf die Pflege institutioneller Eitelkeiten verzichtet. Konstitutives Element der Vorgehensweise ist vielmehr, dass jeweils derjenige regionale Partner die Federführung für bestimmte Themenfelder wahrnimmt, der hierzu über die größte Kompetenz verfügt. Er scharft die zur Problemlösung relevanten anderen regionalen Partner um sich, bindet deren Sachverstand ein, erwägt mit ihnen die Handlungsalternativen und vereinbart schließlich im Konsens die Problemlösung. Mehrere Beispiele aus den vergangenen Jahren können dies illustrieren.

Bereits 1987 entstand in der Region die Idee, eine trägerneutrale Weiterbildungsberatung für alle Fragen der beruflichen Qualifizierung einzurichten. Zunächst als Infostelle Weiterbildung beim Berufsbildungszentrum (bbz) der IHK Siegen „angedockt“, übernahm die IHK Siegen im Jahre 1990 die Trägerschaft der so genannten Infostelle Weiterbildung. Ende der 90er Jahre wurde diese Aufgabe von der damaligen TZ SI GmbH (später KM:SI GmbH) unter regionaler Mitfinanzierung von Bildungseinrichtungen, Gewerkschaften, Kammern und Verbänden übernommen. Heute arbeitet der „Beratungsservice Weiterbildung (BSW)“ als etablierte und stark in Anspruch genommene Beratungsstelle in nahezu allen Fragen der beruflichen Qualifizierung.

Der regionale Ausbildungskonsens wurde unter Einschluss von Vertretern der Gewerkschaften, des Handwerks, der Kammern, der Agentur für Arbeit, der Berufskollegs sowie der Verbände bereits 1994 in Siegen-Wittgenstein aus der Taufe gehoben – also zwei Jahre, bevor der Ausbildungskonsens NRW mit identischer Zielsetzung auf Betreiben des damaligen Landesministers Clement eingeführt wurde. Der Ausbildungskonsens auf Bundesebene folgte dem NRW-Beispiel im Jahre 2004.

Auch hier dokumentierte die Region, dass sie über ausgesprochen leistungsfähige, kooperative Strukturen verfügt – eine landesweit beispielhafte Lehrstellenentwicklung war nicht allein, aber auch Folge dieses Handlungsansatzes. Die Erarbeitung zahlreicher, Kooperation atmender Projekte in den verschiedensten Landesinitiativen (ZIM, ZIN, LIP, RESIDER II oder auch im Rahmen der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik des Landes NRW) mag zudem illustrieren, wie stark die regionale Zusammenarbeit ausgeprägt ist. Als Beispiele mögen hier die Projekte „Industriemeister Oberflächentechnik“ (1989 – 94), „Haus der Berufsvorbereitung“ (seit 2005) und „Ein-Topf“ (ab 2007) dienen.

Siegen-Wittgenstein verfügt also über vielfältige Erfahrungen in der Zusammenarbeit höchst unterschiedlicher Träger und Akteure, die wir für die Formulierung der kommunalen Arbeitsmarktpolitik im Zuge des Optionsprozesses Nutzen stiftend einsetzen können und wollen. Die regionalen Akteure verfügen über einen „kurzen Draht“. Sie gehen pragmatisch und lösungs-orientiert an Aufgaben heran. Ihr Handeln ist nicht von „institutionellen Eitelkeiten“ geleitet.

Regionale Kooperation ist in den letzten 20 Jahren zur „gelebten Selbstverständlichkeit“ geworden. Wie stark dieses Identität stiftende Vorgehen ausgeprägt ist,

**Region handelt  
ohne institutionelle  
Eitelkeiten**



zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass die politische Entscheidung im Kreistag Siegen-Wittgenstein ohne Gegenstimme herbeigeführt und der politische Auftrag nicht als „reines Verwaltungshandeln“ begriffen und umgesetzt wurde – landesweit sicherlich fast ein Alleinstellungsmerkmal erster Kategorie, über das nur wenige Antragsteller verfügen dürften.

Der Kreis Siegen-Wittgenstein setzt auch im Optionsprozess auf eine weiterhin vertrauensvolle und produktive Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Siegen. Wir streben eine gemeinsame, inhaltlich eng abgestimmte Planung an. Darüber hinaus ist es unser Bestreben, an der Schnittstelle zwischen SGB III- und SGB II-Bezug einen möglichst reibungslosen, unbürokratischen, im Sinne der Kunden liegenden Übergang zu gestalten. Jedenfalls sollen Parallelstrukturen vermieden werden. Hierzu werden zukünftig regelmäßig Abstimmungsgespräche auf Leitungs- wie auf Fachebene institutionalisiert, um die „Übergabe“ der einzelnen Fälle möglichst gleitend und effektiv zu gestalten. Dies umso mehr, als nach derzeitigem Kenntnisstand das System VerBIS durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Optionskommunen nicht genutzt werden kann. Um die Zusammenarbeit auch institutionell zu verankern, unterbreitete der Kreis Siegen-Wittgenstein der Agentur für Arbeit das Angebot, im Verwaltungsrat der neuen AöR mitzuwirken. Die Agentur nahm dieses Angebot bereits an (siehe hierzu auch Kapitel 2, Ziffer 13 sowie Kapitel 5, Ziffer 3).

## **Parallelstrukturen vermeiden**

### **(4) Universität in Optionsprozess umfassend einbeziehen**

Die Universität Siegen entwickelte sich in den vergangenen Jahrzehnten zu einem innovativen Impulsgeber der Region. Zahlreiche Lehrstühle, u. a. auch in der Pädagogik, der Lehrerbildung und Teilbereichen der Soziologie und der empirischen Sozialforschung, machten sich dabei einen Namen. Die reform-pädagogische Diskussion in der Bundesrepublik etwa erhielt wiederholt wichtige Impulse aus Siegen – zum Beispiel durch die Initiative „Blick über den Zaun“, die aus der Siegener Universität heraus initiiert wurde (Prof. Dr. Brügelmann). Auch die Etablierung des Studiengangs „Inklusion“ mag hier als Beleg dienen.

Das strategische Ziel des Kreises Siegen-Wittgenstein besteht darin, das erhebliche know how dieser Fachleute der Universität für den gesamten Options-Prozess nutzbar zu machen. Im Kern soll dies in zweifacher Hinsicht geschehen.

Einerseits zielt der Kreis darauf ab, den kompletten Options-Prozess durch ein interdisziplinär zusammengestelltes Wissenschaftlerteam der Hochschule über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren kritisch begleiten zu lassen. Diese Begleitung soll bereits mit Einführung der „Gemeinsamen Einrichtung“ beginnen und dann ab dem 01.01.2012 mit Aufnahme der Tätigkeit als Optionskommune noch einmal eine Verstärkung erfahren. Das Interesse des Kreises besteht jedoch nicht allein darin, am Ende dieses Prozesses eine abschließende Evaluation vorzunehmen, vielmehr ist daran gedacht, über dieses Wissenschaftlerteam die gesamte Steuerung des Optionsprozesses immer wieder von neuem durch kritische Reflektion zu verbessern.

Andererseits plant der Kreis Siegen-Wittgenstein ebenfalls, die Wirksamkeit einzelner arbeitsmarktpolitischer Instrumente durch einzelne Lehrstühle (etwa: Prof. Dr. Ludwig-Mayerhofer) wissenschaftlich überprüfen zu lassen. Dies gilt insbesondere für die angestrebte Neujustierung etwa bei den Arbeitsgelegenheiten, den geplanten neuartigen Qualifizierungsansätzen im Bereich der unter 25jährigen SGB II-Bezieher, aber auch bei der Entwicklung und Umsetzung weiterer innovativer Lehrgangskonzepte.



## **(5) Anerkennungs-Offensive für Migranten in Angriff nehmen**

Menschen mit Migrationshintergrund unterliegen erhöhten Arbeitsmarktrisiken – auch in Siegen-Wittgenstein. Dies gilt für die Erwachsenen, es gilt in mindestens ebenso starkem Ausmaß für deren Kinder. Deutlich überproportional finden sich denn auch Menschen mit Migrationshintergrund in der SGB II-Statistik. In Siegen-Wittgenstein taucht dieses sozialstrukturelle Problem vor allem in den Städten Siegen und Kreuztal auf.

In den vergangenen Monaten ist auf nationaler Ebene intensiv über die wichtige Frage der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationsnachweise diskutiert worden. Die entsprechenden Gesetzes- bzw. Verordnungsvorhaben werden derzeit auf den Weg gebracht. Der Kreis Siegen-Wittgenstein möchte die damit verbundene Chance zu einem Kernanliegen des von ihm in Gang gesetzten Optionsprozesses ausgestalten. Hierbei wird die traditionell enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Kreisverwaltung auf der einen und den Kammern der gewerblichen Wirtschaft sowie den Gewerkschaften auf der anderen Seite eine maßgebliche Rolle spielen.

Gemeinsam werden diese Partner eine breit angelegte „Allianz“ für die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationsnachweise „starten“. Im Kern sieht diese Initiative vor, Menschen mit Migrationshintergrund durch unterschiedlichste Initiativen zu mobilisieren, sich die formal und informal erworbenen Qualifikationen in ihren Heimatländern testieren zu lassen, um auch dadurch die Wiedereintrittswahrscheinlichkeit in den ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Zudem sollen die Bemühungen intensiviert werden, diesen Personenkreis dabei zu unterstützen, die deutsche Sprache in Wort und Schrift zu beherrschen, um auf diese Weise die gesellschaftliche und beschäftigungsbezogene Integration zu verbessern.

Auch diese beiden Vorhaben werden umso eher gelingen, je näher die eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Kunden sind, je dezentraler der Ansatz ausgestaltet ist, je mehr Anlaufpunkte in möglichst vielen Städten und Gemeinden geschaffen werden. All dies dient letztlich auch dem Ziel, die aufsuchende Sozialarbeit und auch die Vernetzung mit den Migranten-Selbstorganisationen (MSO) stärker als bisher in den Mittelpunkt der SGB II-Aktivitäten zu rücken.

## **(6) SGB II-Kunden sollen sich organisieren**

Schließlich – auch dies stellt sicherlich ein Novum dar – soll versucht werden, die SGB II-Bezieher selbst in den Prozess der Definition von Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogrammen einzubinden. Bisher entscheiden Fachleute aus Ämtern und Bildungseinrichtungen im Wesentlichen darüber, welches Design die entsprechenden Maßnahmen aufweisen.

Dieser Sachverstand soll auch zukünftig genutzt werden. Der Kreis Siegen-Wittgenstein verspricht sich jedoch großen Nutzen davon, die spezifische Sichtweise der Betroffenen selbst stärker in den Prozess der Programmentwicklung einzubeziehen. Hierzu wird der Kreis Siegen-Wittgenstein die Bildung einer dauerhaften Interessenvertretung aller SGB II-Berechtigten ins Auge fassen. Die bestehenden Arbeitslosen-Beratungszentren sollen diesen Prozess wirkungsvoll unterstützen.

**„Allianz“ für die  
Anerkennung im  
Ausland erworbener  
Qualifikations-  
nachweise**

Die Hilfebezieher sollen sich selbst organisieren. Sie sollen sich eigene Foren geben, in denen sie ihre Interessen und Bedarfe artikulieren – nicht allein, aber auch in qualifikatorischer und beschäftigungsfördernder Hinsicht. In gesellschaftspolitischer Hinsicht hebt der Kreis mit diesem Vorschlag vor allem auch darauf ab, die Hilfebezieher aus ihrer Anonymität zu locken, ihnen ein Gesicht zu geben – auch um sie im öffentlichen Diskurs als eine Personengruppe kenntlich zu machen, die durchaus daran interessiert ist, ihr eigenes Los zu ändern. Eine unabhängige SGB II-Ombudsstelle soll als Bindeglied zwischen den Betroffenen und dem kommunalen Träger der Aufgabe vermitteln. Der Ombudsmann soll Anregungen, Kritik und Beschwerden entgegennehmen und eine Klärung unterstützen.

#### **(7) Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Hand in Hand mit externem Sachverstand**

Die vergangenen Jahre haben gezeigt: Wesentlich hängt der Erfolg beim Umgang mit langzeitarbeitslosen Personen von der Einsatzbereitschaft, der Kreativität, dem Stehvermögen und der Ausdauer der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Daher hat sich der Kreis Siegen-Wittgenstein dazu entschlossen, grundsätzlich ausschließlich mit fest angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu arbeiten. Bereits im Vorgriff auf die Option hat der Kreis Siegen-Wittgenstein daher einem beträchtlichen Teil der bestehenden ARGE-Belegschaft unbefristete Arbeitsverträge zum 01.01.2011 angeboten. 20 befristete Verträge mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden bereits in unbefristete Verträge umgewandelt. Weitere werden folgen.

Mit diesem Konzept gehen wir in die Gemeinsame Einrichtung, dieses Konzept wird dann ab 01.01.2012 ebenso konsequent durchgehalten. Unser Personalkonzept sieht daneben mehrere Bausteine vor:

- Mittelfristig soll gelten: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, nicht wie bisher: Unterschiedliche Arbeitszeiten bei unterschiedlicher Bezahlung, jedoch weitgehend gleicher Tätigkeit.
- Ein schrittweiser Prozess, der dazu führen wird, in Zukunft immer stärker auch Personen mit Migrationshintergrund in der „Optionskommune“ zu beschäftigen, um damit auch eine Brücke zu den Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte zu schlagen.
- Wir benötigen und wir wollen hier mehr interkulturelle Kompetenz. Je verschiedener sich die Gruppe der Hilfebezieher darstellt, desto „bunter“ und „interkultureller“ muss auch der Mitarbeiterstamm ausdifferenziert sein. Anders ausgedrückt: Je besser man die Kundschaft versteht, desto passgenauer können die entwickelten Angebote gestaltet werden.
- Dies gilt auch in geschlechtsspezifischer Hinsicht. Nicht ohne Grund ist bereits heute das ARGE-Personal weit überdurchschnittlich mit weiblichen Beschäftigten besetzt. Dies entspricht auch dem Umstand, dass wir insbesondere bei den Alleinerziehenden mit Kindern im SGB II-Bezug eine besondere Problemlage haben (über 1.750 Personen). Daher soll die überwiegend weiblich geprägte Beschäftigungsstruktur zumindest beibehalten werden.
- Ein attraktives System, das leistungsbereiten und leistungsorientierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern interessante Personalentwicklungsoptionen ermöglicht.

Dessen ungeachtet wird es gerade in der Betreuung, der Qualifizierung und der Beratung langzeitarbeitsloser Personen etliche Aufgabenfelder geben, bei denen man auch hervorragend externen Sachverstand einsetzen kann. Dies wird die Region auch konsequent nutzen. Wir zielen darauf ab, die Kunden stärker aufzusuchen. Aufsuchende Sozialarbeit erfordert jedoch andere Kompetenzen als reines Fallmanagement.

Wir wollen die Erreichbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich erhöhen, die Bearbeitungszeiten beschleunigen, den Dienstleistungscharakter unseres Vorgehens intensivieren und dabei zugleich stets von neuem überlegen, in welchem Ausmaß das aufsuchende Fallmanagement und auch andere Tätigkeitsfelder an externe Partner vergeben werden können. Ein aufsuchender Ansatz erfordert jedoch auch breiter ausgelegte Beratungszeiten und -zahlen. Hierbei werden wir die Erfahrungen der Untersuchungen von Mummert und Partner im Sozialamt der Stadt Siegen zu Grunde legen, die Anfang der 90er Jahre gemacht wurden. Damals wurden die Beratungszeiten erhöht, der personelle Aufwand aufgestockt, dadurch bessere Ergebnisse erzielt.

Ein weiteres Beispiel, wie externer Sachverstand im Rahmen des Optionsprozesses verfügbar gemacht werden kann, sind die seit 20 Jahren aufgebauten, sehr leistungsfähigen Strukturen in der Weiterbildungsberatung. Es ist durchaus darstellbar, grundsätzlich die Weiterbildungsberatung für spezifische Personengruppen gegen entsprechende Entgelte an den Beratungsservice Weiterbildung bei der KM:SI GmbH zu delegieren. Dasselbe Verfahren kann man sich bei der aufsuchenden Sozialarbeit vorstellen. Hier ist durchaus denkbar, einzelne Träger mit diesen Aufgaben zu betrauen. Entsprechende Konzepte werden in den kommenden Monaten konkretisiert und entwickelt.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang insbesondere auch eine enge Abstimmung der Beratungs-, Betreuungs- und Stabilisierungstätigkeiten mit den Städten und Gemeinden im Kreisgebiet. Es ist das Ziel aller Akteure, ein kohärentes System abgestimmter Hilfen zu entwickeln, bei dem Doppelarbeiten vermieden werden müssen. Hierzu sollen halbjährlich entsprechende Abstimmungskonferenzen durchgeführt werden.

## **(8) Neujustierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente geplant**

In den vergangenen Jahren nutzte die ARGE Siegen-Wittgenstein nahezu alle „gängigen“ arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Qualifizierung und Beschäftigungsförderung langzeitarbeitsloser Personen, die auf Bundesebene „erfunden“ und geregelt wurden. Der Einsatz dieser Instrumente fußte jedoch im Wesentlichen auf Planungsvorgängen „am grünen Tisch“. Selbstverständlich wurden in Ansätzen dabei auch Qualitätssicherungselemente zum Einsatz gebracht. Zugleich wurde zumindest partiell der Versuch unternommen, die Wirksamkeit dieser Instrumente einer kritischen Überprüfung zu unterziehen. Systematisch, nachhaltig und orientiert an klar definierten Effektivitätsgesichtspunkten erfolgt dies jedoch nicht.

Diesen Zustand zu verändern und damit auch unter Kostengesichtspunkten zu Verbesserungen zu gelangen, ist eine wesentliche Triebfeder der Akteure im Kreis Siegen-Wittgenstein gewesen, sich auf den mit der Option verbundenen Umstellungsprozess einzulassen. Wir werden mit aller Konsequenz den Versuch unternehmen, hier eine Zäsur herbeizuführen. Diese Zäsur soll auf drei unterschiedlichen Ebenen erfolgen.

Auf der **Ebene der Zielgruppen** geht es um deutlich stärkere Priorisierungen. Bisher wurden in Siegen-Wittgenstein die „üblichen“ Zielgruppen bedient, und dies möglichst gleichmäßig. Es handelte sich hierbei um Alleinerziehende, Migranten, Frauen, jugendliche Arbeitslose, Menschen mit Behinderung, über 55jährige und viele andere Zielgruppen mehr. Man bediente sich des bundesweit verfügbaren „Instrumentenkastens“. Die Auswahl der Maßnahmen erfolgte jedoch nicht immer bedarfsgerecht und geplant. Zumeist identifizierten einzelne Träger Ideen für „ihre Zielgruppen“, formulierten sie aus und speisten sie schließlich in den Prozess der regionalen Arbeitsmarktpolitik ein.

Der Kreis Siegen-Wittgenstein stellt sich hier zukünftig ein System vor, das sehr viel stärker eine inhaltliche Prioritätensetzung vornimmt – auf Basis der individuellen Bedürfnisse der Einzelnen, aber eben auch auf der Grundlage einer fortdauernden Beobachtung der Anforderungen des Beschäftigungssystems. Für die Jahre 2011 (also noch in der „GE-Konstruktion“) und danach beginnend ab 2012 als zugelassener kommunaler Träger (zKT) soll in operativer Hinsicht der Schwerpunkt der Maßnahmen auf den jugendlichen Arbeitslosen unter 25 Jahren (Kapitel 2, Ziffern 9 und 10 sowie Kapitel 4), den Alleinerziehenden (Kapitel 2, Ziffer 11 sowie Kapitel 4) sowie – partiell – der Vermittlung der über 55jährigen Erwerbslosen (Kapitel 2, Ziffer 12 sowie Kapitel 4) liegen; dies bedeutet selbstverständlich nicht, dass andere Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf aus dem Blick verloren werden.

Große Teile offener Beschäftigungsmöglichkeiten werden bisher ohne Einschaltung von ARGE oder Agentur für Arbeit vergeben, teilweise unter Inanspruchnahme informeller Netzwerke. Wir wollen als Kreis den Versuch unternehmen, diese Netzwerke stärker auch für die SGB II-Bezieher nutzbar zu machen.

Auf **instrumenteller Ebene** geht es darum, die eingesetzten Programme einer stärkeren Wirksamkeitskontrolle zu unterziehen, um sie besser aussteuern zu können. Hierbei geht es auch, jedoch nicht allein um den Einsatz der Arbeitsgelegenheiten. Insbesondere bei diesem Instrument soll zunächst erhoben werden, für welche Personengruppe es tatsächlich Ziel führend einsetzbar erscheint. Es besteht Einvernehmen, dieses Instrument weniger stark als in der Vergangenheit zu nutzen und den Einsatz zugleich an klar definierte qualitative Kriterien zu binden. Realistisch erscheint vor diesem Hintergrund eine Halbierung in den kommenden fünf Jahren, die schrittweise verwirklicht werden soll. Die kürzlich bekannt gewordene kritische Haltung des Bundesrechnungshofs hinsichtlich des Einsatzes dieses Instruments bestärkt uns in dieser Grundhaltung.

Zugleich ist daran gedacht, den Einsatz insbesondere dieses Instruments lediglich noch bei Trägern vorzusehen, die einem strikten Qualitätsmanagementsystem unterworfen werden, das extern überprüft wird. Hier strebt der Kreis Siegen-Wittgenstein eine entsprechende freiwillige Selbstverpflichtung der Träger an. Dessen ungeachtet wird er sicherstellen, dass dieser Prozess umgesetzt wird. Beim zugrunde gelegten QM-System wird an das Qualitätssiegel „GemeinwohlARBEIT“ gedacht, das im Rahmen eines NRW-weit durchgeführten Modellprojekts entwickelt wurde.

Arbeitsgelegenheiten sind eines der wenigen Instrumente für wirkliche marktferne ALG II-Bezieher. Gerade in Zeiten einer anziehenden Konjunktur werden die Teilnehmenden in Arbeitsgelegenheiten allerdings immer „marktferner“. Daher stellen hier die Eingliederungsquoten in den ersten Arbeitsmarkt sicher einen wichtigen, jedoch nicht den alleinigen Erfolgsindikator dar. Wir wollen daher bei den Arbeitsgelegenheiten, von denen in den vergangenen Jahren immerhin rund 650 jahresdurchschnittlich besetzt wurden, auch neue Förder- und Stabilisierungswege



erarbeiten. Bisher empfindet die Mehrheit der Fachleute die AGH tendenziell eher als „Sackgasse“. Wir wollen in den kommenden Monaten daher ein System entwickeln, das hier auch Anschlussperspektiven für die Zeit „nach der Arbeitsgelegenheit“ vorsieht.

Längerfristige Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit einer Dauer von über einem Jahr, die im Rahmen des Bildungsgutscheins-Verfahrens angeboten werden, sollten einer intensiveren Erfolgskontrolle unterzogen werden. Hierzu beabsichtigen wir gemeinsam mit den Trägern eine Veröffentlichung der Vermittlungsquoten. Ziel hierbei ist, eine Mindestvermittlung von 60 % in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

Hierdurch könnte sichergestellt werden, dass die Träger einen möglichst engen Schulterschluss mit Unternehmen suchen müssen, wenn sie tätig werden wollen. Die entsprechenden Umsetzungsmöglichkeiten werden wir prüfen.

Schließlich soll es zukünftig keine Zusammenarbeit des zKT mit Personaldienstleistern geben, die nicht über eine Zertifizierung verfügen.

Auch auf **methodischer Ebene** sind erhebliche Veränderungen vorgesehen: Es wird sehr viel stärker als bisher der Versuch unternommen, die kurz- und mittelfristig auftretenden Fachkräftebedarfe der Unternehmen zum Ausgangspunkt entsprechender Beschäftigungs- und Qualifizierungsinitiativen zu nehmen. Hierzu soll nicht nur das sich im Aufbau befindliche Instrument des „Arbeitsmarkt-Monitors“ der Bundesagentur für Arbeit genutzt werden. Die Arbeitsmarkt-Fachleute von Kammern, Verbänden und Gewerkschaften ermitteln auf der Grundlage der von ihnen regelmäßig durchgeführten Konjunkturumfragen und Betriebsrätekonferenzen permanent Hinweise zum qualifikatorischen Bedarf der Unternehmen. Ein institutionalisierter Informationsaustausch mit ihnen wird dabei helfen, die Treffgenauigkeit der eingesetzten Instrumente zu erhöhen.

Zugleich geht es in methodischer Hinsicht darum, die Treffsicherheit der eingesetzten Instrumente wirksamer zu evaluieren als dies in der Vergangenheit gegeben war. Hierzu soll – wie an anderer Stelle ausgeführt wurde – auch der Sachverstand der Universität Siegen einbezogen werden. Jedenfalls werden die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter stärker als bisher angehalten, ein reflexives System der Nachsteuerung aufzubauen, wirklich zu leben, die Evaluations-Ergebnisse transparent zu machen und jährlich hierüber zu berichten. In einem Satz: Wir wollen, dass insbesondere das „feedback“ der beauftragten Träger wie auch der Kunden ernst genommen wird.

Wir zielen gewissermaßen darauf ab, eine „Programmentwicklung von unten“ in Gang zu setzen statt eine „Maßnahmesteuerung von oben“ umsetzen zu müssen. Der Kreis Siegen-Wittgenstein verspricht sich von einem solchen System „kommunizierender Röhren“ eine wesentlich wirksamere Mittelverwendung im Sinne der Hilfebezieher.

Dabei fassen wir die Gleichstellung von Mann und Frau als Aufgabenstellung erster Kategorie auf. Auch in beschäftigungspolitischer Perspektive gibt es zu einer nachhaltigen und dauerhaften Erhöhung der Frauenerwerbsquote keine Alternative, gerade angesichts der demografischen Entwicklung. Wir wollen daher mit der Umsetzung des hier vorgelegten arbeitsmarktpolitischen Konzepts auch konsequent auf das Ziel der Gleichstellung hinarbeiten. Zu diesem Zweck werden bei allen Schritten der Konzept-Umsetzung stets angemessen die unterschiedli-

*„feedback“  
der Träger und  
Kunden ernst  
nehmen*

*„Programm-  
entwicklung von  
unten“ statt  
„Maßnahmen-  
steuerung von  
oben“*

chen Lebenssituationen von Frauen und Männern berücksichtigt. Insbesondere das Maßnahmen-Controlling soll stärker geschlechtsspezifisch ausdifferenziert werden, um auch in inhaltlicher Hinsicht Optimierungen zu ermöglichen. Wir werden dafür Sorge tragen, dass „gender-Themen“ verpflichtender Bestandteil der innerbetrieblichen Fortbildung aller Mitarbeitenden des zkt werden.

Dabei verfolgen wir eine doppelte Zielsetzung: Einerseits wollen wir die „Options-Kommune“ als „lernende Organisation“ verstehen, die in geschlechtsspezifischer Hinsicht stets reflektiert handelt. Andererseits wollen wir zugleich bewährte „frauenspezifische“ Qualifizierungs- und Beschäftigungsansätze auch zukünftig umsetzen und neue entwickeln.

### **(9) Systematischer Übergang statt „Übergangs-System“**

Die Unternehmen in Siegen-Wittgenstein benötigen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es ist daher in der Region unbestritten, dass ein die Rechtskreise übergreifendes, kohärentes Förderungssystem erforderlich ist, das Brüche in der schulischen Bildung verhindert und möglichst frühzeitig sowohl mit der beruflichen Orientierung als auch der schulischen und sozialen Stabilisierung bzw. Integration beginnt. Dies umso mehr, als insbesondere leistungsschwächere Jugendliche immer häufiger die allgemein bildenden Schulen ohne eine hinreichende Ausbildungsreife verlassen.

Die Kinder und Jugendlichen aus Bedarfsgemeinschaften haben beim Übergang in den Beruf verhältnismäßig große Probleme. Gerade deswegen versteht die Region den Options-Prozess auch als Chance, im Übergang von der Schule in den Beruf neue Strukturen zu entwickeln. Wir benötigen kein immer stärker ausdifferenziertes Übergangssystem, sondern einen systematischen Übergang von der Schule in den Beruf, der insbesondere auf eine konsequente Anschlussorientierung setzt („Kein Abschluss ohne Anschluss“). Folgende Bausteine sollen dabei in ein Gesamtkonzept gegossen werden:

- Wir wollen frühzeitiger und systematischer allgemein bildende und berufsbildende Schulen in der Sekundarstufe I vernetzen, in die schulische Berufswahlvorbereitung sollen sehr gezielt außerschulische Akteure eingebunden werden – wie es bereits derzeit im STARTKLAR-Prozess partiell praktiziert wird,
- die Ausbildungsvorbereitung soll auf Jugendliche konzentriert werden, die nicht über die hinreichende Ausbildungsreife verfügen, dabei sind niederschwellige Ausbildungseintritte durch anrechnungsfähige Qualifizierungen zu optimieren,
- mittelfristig soll jede allgemein bildende Schule über ein funktionsfähiges Berufsorientierungskonzept in den Jahrgängen 8 bis 10 verfügen und dabei einen Übergangsprozess verantworten, der sich kontinuierlich am individuellen Beratungsbedarf der Schüler orientiert und eine permanente Begleitung durch schulisch verankerte Ansprechpartner sicherstellt,
- dabei sollen die Schulen alle individuell mit den Schülern vereinbarten Schritte und Maßnahmen transparent dokumentieren.

Diese einzelnen Bausteine sollen zumindest mittelfristig ein kohärentes Förderungssystem für junge Menschen in Siegen-Wittgenstein ermöglichen. Dabei wollen



wir vernetzt und bedarfsgerecht die Planung und Steuerung der Maßnahmen unter Beteiligung von Verwaltung, Politik und Trägern möglichst kleinräumig auf kommunaler Ebene umsetzen. Das dezentrale Fallmanagement soll ausgebaut und durch ein stärker die Zielgruppen aufsuchendes Fallmanagement ergänzt werden. Denn bei Jugendlichen mit besonderen Problemlagen zeigt die Erfahrung, dass ein aufsuchender Ansatz wesentlich zum Erfolg der Maßnahmen beiträgt.

Dabei muss jedenfalls sichergestellt werden, dass Brüche bei den Übergängen unterbunden und damit eine nachhaltige Wirkung der eingesetzten Ressourcen gewährleistet wird. Wir verstehen dies auch als einen Beitrag, an wesentlichen Übergängen der gesamten „Bildungskette“ von der Kindheit bis ins Alter noch stärker abgestimmte Strukturen im Sinne eines leistungsfähigen regionalen Bildungsnetzwerkes zu entwickeln.

Jedenfalls setzt eine regional gesteuerte Arbeitsmarktpolitik, die sich sowohl an den Bedarfen junger Menschen als auch an den Bedarfen unserer Wirtschaft und deren Möglichkeiten orientiert, eine enge Verzahnung und Kooperation voraus. Dem Kreis Siegen-Wittgenstein als dem zukünftig Hauptverantwortlichen für die regionale Arbeitsmarktpolitik fällt dabei die wesentliche Steuerungs- und Vernetzungsverantwortung zu.

#### **(10) Regionales Haus der Berufsvorbereitung als „zentrale Anlaufstelle“**

In den letzten fünf Jahren sind im Kreis Siegen-Wittgenstein zahlreiche Initiativen im Themenfeld „Übergang Schule/Beruf“ gestartet und mittlerweile auch verstetigt worden. Der Kreis kann zu Recht für sich in Anspruch nehmen, in Nordrhein-Westfalen zu denjenigen Regionen zu zählen, die die größten Budgets für dieses Themenfeld zur Verfügung stellen und zugleich dabei landesweit auch vermutlich mit am erfolgreichsten waren, in erheblichem Ausmaß auch private Finanzmittel in dieses Themenfeld hinein zu kanalisieren – mehr als 1 Mio. € allein in den letzten 3 Jahren.

Aber auch in Siegen-Wittgenstein sehen zahlreiche Schulen mittlerweile den Wald vor lauter Bäumen nicht mehr: Berufsorientierungscamps, Kompetenzchecks, Schulpartnerschaften, Berufseinstiegsbegleiter, Patenmodelle, vertiefte Berufsorientierung, an Brennpunktschulen eingesetzte Sozialpädagogen – all dies ist gut gemeint. Es wirkt dennoch verwirrend. Insbesondere engagierte Lehrer klagen mittlerweile nachhaltig darüber, im entstehenden Übergangsmarkt den Überblick vollends zu verlieren.

Mit der Errichtung eines regionalen Hauses der Berufsvorbereitung zielt der Kreis Siegen-Wittgenstein darauf ab, diesen unübersichtlichen „Markt“ durch eine Bündelung aller schulbezogenen Initiativen zu lichten und transparenter zu gestalten. Wir wollen mit diesem Haus einen kreisweit arbeitenden Ankerpunkt für jede einzelne allgemein bildende Schule bieten. Letztlich mit dem Ziel, noch mehr jungen Menschen einen möglichst bruchlosen Übergang von der Schule in das Berufsleben zu gewährleisten.

Wir wollen die mit dem Optionsprozess verbundene Kommunalisierung der Arbeitsmarktpolitik als Chance begreifen, hier zu neuen Problemlösungen zu gelangen, die insbesondere Kindern aus Familien im SGB II-Bezug neue Chancen eröffnen.

Jede einzelne Schule im Kreisgebiet soll bei jeder einzelnen Problemstellung im Themenfeld Übergang Schule/Beruf auf die Infrastruktur dieses Hauses der Be-

**Kein Abschluss  
ohne Anschluss**



rufsvorbereitung zurückgreifen können. Es wird also eine „zentrale Anlaufstelle“ entstehen, die für die Schulen sämtliche bildungs- und auf den unmittelbaren Übergang der Schüler in die betriebliche Erstausbildung bezogenen Anfragen aus dem gesamten Kreis Siegen-Wittgenstein bündeln und deren Beantwortung kanalisieren wird.

In diesem Haus werden perspektivisch alle auf die allgemein bildenden Schulen ausgerichteten Beratungs- und Informationsangebote in Siegen-Wittgenstein zusammengefasst. Hierzu zählen insbesondere:

- die Anbahnung und Vermittlung von Schulpartnerschaften,
- die Hilfestellung für die Schulen bei der flankierenden sozialpädagogischen Begleitung sowie bei der Beantragung und administrativen Abwicklung von Projekten gegenüber der öffentlichen Hand,
- die Organisation von Berufsorientierungsmodulen für die Klassen 8, 9 und 10 aller Schulformen im Kreis Siegen-Wittgenstein,
- aber auch die Organisation der Lehrerfortbildung.

Das Regionale Haus der Berufsvorbereitung soll in einer Immobilie im Raum der Stadt Siegen stehen. Derzeit wird der Raumbedarf identifiziert. Erste Planungen für die technische Infrastruktur in den Büro- bzw. Seminarräumen, aber auch der notwendige Maschinenpark zur Errichtung eines Infozentrums Berufsorientierung liegen vor. Über das inhaltliche Design dieses Hauses der Berufsvorbereitung wird in den kommenden 6 Monaten in weiteren Arbeitsgruppen ein Konsens herbeigeführt – ebenfalls über die Trägerschaft.

### **(11) Alleinerziehende stärker in den Blick nehmen**

Eine wesentliche Aufgabe seiner arbeitsmarktpolitischen Bemühungen sieht der Kreis Siegen-Wittgenstein in den kommenden Jahren darin, den Alleinerziehenden deutlich verbesserte Teilhabe-Chancen zu verschaffen. Die bisher in die operative Umsetzung der regionalen Arbeitsmarktpolitik einbezogenen institutionellen Akteure (Agentur für Arbeit, Regionalagentur, Kammern, DGB, Universität etc.) haben sich darauf verständigt, hierzu eine breit angelegte, im Konsens getragene Initiative ins Leben zu rufen. Diese Initiative wird sehr unterschiedliche Handlungsschwerpunkte umfassen.

Wir wollen das Instrument des „ganzheitlichen Fallmanagements“ bei Familien forcieren, insbesondere bei bestimmten Gruppen von Alleinerziehenden, denn bei weitem nicht alle Alleinerziehenden weisen multiple Vermittlungshemmnisse auf. Dabei soll nicht nur die mögliche Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt in den Blickpunkt genommen werden, sondern das gesamte Lebensumfeld der Hilfebeziehenden. Nach wie vor bestehen erhebliche Schwierigkeiten, familiäre Aufgaben und Erwerbstätigkeit alleinverantwortlich miteinander zu verbinden. Und nach wie vor haben die Verstetigungstendenzen, denen sich Alleinerziehende im SGB II-Leistungsbezug ausgesetzt sehen, hierin eine Ursache. Ein ganzheitliches Fallmanagement kann dabei helfen, persönlich-familiäre Bedarfe früher zu erkennen und insbesondere bei den zu betreuenden Kindern „Sozial-Karrieren“ zu vermeiden. Dabei soll das Fallmanagement so ausgestaltet werden, dass es über den Eintritt in die Arbeitstätigkeit hinaus fortgesetzt wird, um ggf. auftretende Schwierigkeiten in der Erwerbsphase möglichst zu minimieren.



Um dieses Ziel auch in der Fläche zu erreichen, soll in jeder Niederlassung des dezentral organisierten zugelassenen kommunalen Trägers eine speziell geschulte Fachkraft als Ansprechperson für Alleinerziehende zur Verfügung stehen. Diese Ansprechperson soll jedoch auch die erste Adresse für Unternehmen werden, die Interesse an der Beschäftigung von Alleinerziehenden aufweisen. Im Kreis Lippe wurden nach unserem Kenntnisstand gute Erfahrungen mit dem Projekt „Familienbetreuung Lippe“ (FABEL) gemacht. Sollten die dort gemachten Erfahrungen nachhaltig wirken, werden wir sie uns zum Vorbild unseres Handelns nehmen.

Ein zweites Element der gemeinsam formulierten Strategie wird darin bestehen, die Transparenz über qualitative Betreuungsangebote (von Kindertagesstätten über Angebote der verlässlichen Betreuung in Schulen, die über die reine Schulzeit hinausgehen, bis hin zur Tagespflege, Hausaufgabenbetreuung, Nachhilfe und psychosozialen Betreuungsdienstleistungen) deutlich zu verbessern, um auch auf diesem Wege verbesserte Teilhabe zu entwickeln. Die Akteure im Kreis Siegen-Wittgenstein zielen darauf ab, die Tätigkeit der Fall-Manager sehr viel stärker als bisher mit in diesem Feld bereits tätigen Ämtern und Einrichtungen zu verzahnen. Die hier bereits bestehenden und gut arbeitenden Netzwerkstrukturen werden genutzt. Gerade hiervon versprechen wir uns erhebliche Synergieeffekte.

Zugleich sollen die Fortbildungsangebote für Alleinerziehende weiter ausgebaut werden. Dies gilt insbesondere im Bereich der Teilzeitqualifizierungen. Es besteht in der Region Konsens darüber, dass insbesondere für die Alleinerziehenden berufsqualifizierende Ausbildungen eindeutigen Vorrang vor kurzen Trainingsmaßnahmen haben sollen.

## **(12) Berufliche Erfahrungsschätze älterer Erwerbsloser besser heben**

Auch Siegen-Wittgenstein verfügt über einen zu hohen Anteil älterer Langzeitarbeitsloser. Dabei sind die sozioökonomischen Hintergründe der betroffenen Menschen durchaus sehr verschieden. Die überwiegende Mehrzahl der betroffenen Personen findet keinen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt mehr, obwohl sie dies mit Engagement anstrebt.

Diese Personen sind dauerhaft auf staatliche Alimentationen angewiesen und werden gewissermaßen „nach unten“ durchgereicht. Insbesondere dieser Personengruppe soll durch ein noch weiter zu konkretisierendes Leit-Projekt eine zukunftsfähige, auch in wirtschaftlicher Hinsicht „lohnende“ Perspektive aufgezeigt werden. Denn das Wissen und der Erfahrungsschatz der erwerbslosen, über 55jährigen Personen wird aus unterschiedlichen Gründen von Unternehmen und Gesellschaft nicht hinreichend genutzt. Dies ist weder sozial- noch beschäftigungspolitisch akzeptabel.

Der Kreis Siegen-Wittgenstein verbindet mit seiner Bewerbung als „Options-Kommune“ auch die ehrgeizige Zielsetzung, diesen Zustand durch eine breit angelegte Initiative zu korrigieren, die darauf abzielt, Personen im Alter von über 55 Jahren nach Möglichkeit in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren oder sie für Arbeiten im öffentlichen Interesse einzusetzen oder für ehrenamtlich zu bearbeitende Projekte zu gewinnen, sie hierfür ggf. zu qualifizieren und sie zudem auch, sofern erforderlich, zu betreuen.

Die Grundidee besteht zunächst und vor allem darin, betrieblich relevante Fragestellungen zu entwickeln, die von den Teilnehmern zu bearbeiten sind. Dabei wollen wir jedoch gerade nicht über eine „Beschäftigungsgesellschaft für ältere Arbeitnehmer“ klassischer Prägung ein lukratives Unternehmen des zweiten Arbeitsmarktes entwickeln.

**Chancen für  
Alleinerziehende**

**Ausgrenzung  
Älterer beseitigen**

**Jüngere sind oft schneller, aber die Alten kennen die Abkürzung**

- Das Hauptziel des vorgeschlagenen Konstrukts besteht darin, in einem gestuften Verfahren zunächst den Versuch zu unternehmen, über projektorientierte Tätigkeiten an unternehmerisch relevanten Fragestellungen das betriebliche Interesse am know how-Einsatz der über 55jährigen erneut zu wecken, um auf diese Weise neue Beschäftigungsverhältnisse im ersten Arbeitsmarkt entstehen zu lassen. Ein Beispiel mag dies verdeutlichen: Es könnte z.B. darum gehen, Gebrauchtmaschinen sowie gebrauchte Werkzeuge zu reparieren und umfassend wieder instand zu setzen. Hierbei dürfte es sich ausschließlich um Maschinen und Werkzeuge mit erheblichen Schäden handeln, die normalerweise verschrottet werden müssten. Sie würden mit dem Ziel bearbeitet, sie über in der Entwicklungshilfe tätige Organisationen in Entwicklungsländer zu überführen.
- Gelingt dies nicht, sollen „auf freiwilliger Basis“ im öffentlichen Interesse liegende Beschäftigungsfelder für die ALGII-Bezieher im engen Zusammenspiel insbesondere mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der „Options-Kommune“ entwickelt werden. Die öffentliche Hand ist angesichts der finanziellen Restriktionen, denen sie unterworfen ist, schon lange nicht mehr in der Lage, die von ihr geschaffenen Werte und Dienstleistungen hinreichend instand zu halten bzw. zu erbringen. Schulen, aber auch vielfältige andere öffentliche Einrichtungen wie Parkanlagen, öffentliche Wege sind teilweise in katastrophalen Zuständen. Gerade in diesem Segment könnten gemeinsam mit den Kommunen und anderen staatlichen Einrichtungen Ziel führende, „zusätzliche“ Einsatzmöglichkeiten definiert werden, in denen Ältere Beschäftigung und Befriedigung finden. Ein Beispiel hierfür ist der Einsatz von so genannten „Schul-Assistenten“. Die enge Zusammenarbeit mit Kammern, Verbänden und Gewerkschaften soll hierbei sicherstellen, dass es nicht zu ordnungspolitischen Verwerfungen kommt.
- Gelingt auch dies nicht, sehen wir in einem dritten Einsatzbereich, der klassischen ehrenamtlichen Arbeit auf freiwilliger Basis, ebenfalls vielfältige vorstellbare Einsatzbereiche. Eine enge Zusammenarbeit mit dem „Ehrenamtsservice“ des Kreises Siegen-Wittgenstein ist dabei selbstverständlich. Die Säuberung von Waldwegen (etwa im Zusammenhang mit dem SGV), die Restaurierung von Schutzhütten an Wanderwegen, das Schaffen oder das Instandsetzen von Aussichts-Plattformen, die Einrichtung von Ruheplätzen an interessanten Stellen, die Mitarbeit oder die Schaffung von Verpflegungsangeboten für Wohnungslose und Bedürftige („Idee einer flächendeckenden regionalen Tafel“), Nachhilfepatenschaften für Schüler aus einkommensschwachen Elternhäusern – all dies sind potentielle Einsatzbereiche auch für hochqualifizierte Personen, die noch Beschäftigung suchen, hierbei jedoch nicht allein in der Vergütung deren wesentlichen Zweck erkennen.
- Dabei sollen auch in konzeptioneller Hinsicht neue Wege beschritten werden. Es sollen Umsetzungsstrukturen entwickelt werden, die zugleich sicherstellen, dass die über 55jährigen nicht in herkömmlicher Art und Weise qualifiziert werden. Der Schulungsaufwand soll sich einzig aus den „eingeworbenen“ Projekten ergeben. Deshalb soll, soweit gesetzlich möglich, auch nicht mit festen „Stundenplänen“ gearbeitet werden. Stattdessen werden individuelle Bildungskonten geführt, aus denen die notwendigen Schulungen jeweils eingekauft werden.

**Ehrenamt stärker einbeziehen**

### **(13) Breite Einbindung der Akteure durch Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR)**

Die zunächst wegen ihrer operativen Unabhängigkeit bevorzugte privatrechtliche Organisationsform zur Aufgabenwahrnehmung als GmbH ist aus rechtlichen Gründen nicht zu realisieren. Die Gründung einer Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR) hingegen ist nicht nur machbar, sondern bietet Chancen und Möglichkeiten, die den arbeitsmarktpolitischen Konstellationen in Siegen-Wittgenstein ebenfalls sehr entgegenkommen und ihre positive Wirkung unterstützen.

Die Organisation der Aufgabenwahrnehmung in einer AöR erlaubt eine sehr breite Beteiligung der arbeitsmarktpolitisch relevanten Akteure in Siegen-Wittgenstein. Damit greifen wir die Tradition der regional abgestimmten Planung und Durchführung von Maßnahmen und Programmen für den Arbeitsmarkt in der Betreuung der Langzeitarbeitslosen auch organisatorisch auf. Durch eine entsprechende Vertretung von Politik, Städten und Gemeinden sowie Arbeitgebern, Kammern und Gewerkschaften und insbesondere auch der Agentur für Arbeit Siegen im Verwaltungsrat werden alle relevanten Akteure umfassend eingebunden. Ergänzend hierzu sehen wir die Gründung eines Fachbeirates vor, in dem weitere gesellschaftliche Interessenvertreter die Arbeit der AöR fachlich begleiten.

Zum jetzigen Zeitpunkt befindet sich in Nordrhein-Westfalen eine umfassende gesetzliche Regelung im Ausführungsgesetz zum SGB II im Gesetzgebungsverfahren, um eine vollständige Aufgabenwahrnehmung in dieser Form zu ermöglichen. Wir gehen davon aus, dass in absehbarer Zeit auf Landesebene die rechtlichen Voraussetzungen für eine vollständige Aufgabenübertragung geschaffen werden. Sobald dies der Fall ist, werden wir die neuen Möglichkeiten im Interesse einer möglichst effizienten und erfolgreichen Arbeit nutzen. Für den Fall, dass dies in absehbarer Zeit noch nicht realisiert werden kann, wollen wir zunächst nur diejenigen Aufgaben, die sich auf aktive Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt beziehen, auf die AöR übertragen. Die Erstellung von Leistungsbescheiden sowie die sich hieraus ergebenden weiteren Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren erfolgen zunächst durch den Kreis.

**Agentur im  
Verwaltungsrat  
vertreten**

## **3. Infrastrukturelle Bedingungen**

### **(1) Strukturelle und wirtschaftliche Entwicklung des Kreises seit 2005**

Der Kreis Siegen-Wittgenstein weist eine Gesamtfläche von 1131,50 qkm auf. Er bietet derzeit knapp 284.000 Menschen die Heimat, umfasst 11 Städte und Gemeinden und gehört zu den ältesten Eisen- und Stahlregionen Mitteleuropas. Mit der Stadt Siegen (103.555 Einwohner, Stand 30.06.2010) verfügt der Kreis über ein regionales Oberzentrum mit einem Einzugsbereich von ca. 400.000 Menschen.

Eine überwiegend eigentümerbestimmte und mittelständisch geprägte Unternehmensstruktur bildet das wirtschaftliche Rückgrat des Kreises. Nur rund ein Dutzend Betriebe beschäftigen mehr als 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 98 % der Unternehmen haben weniger als 50 Beschäftigte. Das produzierende Gewerbe stellt fast die Hälfte aller Arbeitsplätze. Dominierend sind die Branchen Metallherstellung, Herstellung von Metallerezeugnissen und der Maschinenbau: In diesen Sektoren arbeiten knapp drei Viertel aller Industriebeschäftigten. Ihr Anteil am gesamten Industrieumsatz liegt noch darüber.



## Mittelstand dominiert

Die Metallerzeuger mit der größten „Nähe“ zum ursprünglich die Region dominierenden Erzbergbau liefern heute Spezial- und Nischenprodukte aus hochwertigen Spezial- und Edelstählen. Dazu gehören die Erfolgsprodukte der Gießereien: Das Siegerland ist das europäische Zentrum des (großen) Walzengusses. Auch die Siegerländer Rohrhersteller zählen weltweit zu den Spitzenunternehmen ihrer Branche und leisten etwa 20 % der deutschen Gesamtproduktion großer Stahlrohre.

In der Metallbe- und -verarbeitung dominieren der Stahl- und Leichtmetallbau sowie die eisen-, blech- und metallverarbeitende Industrie. Viele davon sind Zulieferer, die unmittelbar oder als Systemlieferanten Spitzentechnologie für Pkw und Lkw herstellen.

In einigen Marktsegmenten haben Maschinenbauer der Region hohe Weltmarktanteile erobert. Ihr Schwerpunkt sind Walzwerke, Maschinen und Anlagen für die Stahl- und NE-Metallindustrie, die Werkzeug- und Walzenbearbeitung sowie die Blechverarbeitung, vorrangig für den Behälterbau und die Röhrenherstellung.

Dem gegenüber sind die Nahrungsmittelindustrie, die Kunststoffverarbeitung, die Gesundheitswirtschaft, zahlreiche Handwerkssegmente sowie der Tourismus und das Hotel- und Gaststättengewerbe wichtige und aufstrebende, in ihrer Beschäftigungswirkung jedoch noch nachrangige Wirtschaftsbereiche, die noch Entwicklungspotential aufweisen. Dasselbe gilt für die immer stärker wachsenden produktionsorientierten Dienstleistungen, die von der industriellen Dynamik profitieren.

Die vielen kleinen und mittelständischen, meistens familiengeführten Industrieunternehmen der Region waren in den letzten Jahren Garanten für eine dynamische Beschäftigtenentwicklung, verbunden mit niedrigsten Arbeitslosen- und höchsten Ausbildungsquoten.

## Industrielles Herz Nordrhein-Westfalens

### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte\* am 31.03.2010

Verwaltungsbezirk	insgesamt	und zwar in %								
		weiblich	Ausländer/-innen	in den Wirtschaftszweigen				im Alter von...bis unter..... Jahren		
				Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Produzierendes Gewerbe	Handel, Gastgewerbe und Verkehr	sonstige Dienstleistungen	unter 25	25 - 45	45 und mehr
Stadt Bad Berleburg	6.489	50,0	2,5	1,6	39,3	18,5	40,7	11,0	44,2	44,8
Stadt Bad Laasphe	3.934	41,1	3,4	0,2	57,0	19,1	23,6	12,2	44,1	43,7
Gemeinde Erndtebrück	3.044	30,4	2,9	0,6	70,6	12,0	16,9	12,0	44,0	44,0
Gemeinde Burbach	6.131	28,9	7,1	0,1	66,2	18,2	15,5	12,8	47,6	39,6
Stadt Freudenberg	5.330	40,5	3,2	X	34,8	36,6	28,5	11,7	44,1	44,2
Stadt Hilchenbach	4.999	33,4	3,5	X	68,4	7,4	24,1	13,2	43,8	43,0
Stadt Kreuztal	9.873	31,2	5,5	0,4	60,9	18,6	20,1	11,3	43,7	45,0
Stadt Netphen	5.921	32,5	5,3	0,3	61,0	12,8	26,0	13,7	43,9	42,4
Gemeinde Neunkirchen	5.591	30,4	7,7	0,0	65,9	19,7	14,4	12,3	44,2	43,5
Stadt Siegen	43.294	46,2	5,4	0,1	26,6	22,9	50,4	13,8	44,7	41,5
Gemeinde Wilnsdorf	5.920	35,8	4,2	0,2	60,8	23,5	15,4	11,4	46,3	42,4
<b>Kreis Siegen-Wittgenstein</b>	<b>100.526</b>	<b>40,0</b>	<b>5,0</b>	<b>0,2</b>	<b>44,4</b>	<b>20,7</b>	<b>34,7</b>	<b>12,3</b>	<b>44,6</b>	<b>43,1</b>
Zum Vergleich:										
Nordrhein-Westfalen	5.786.401	44,5	7,6	0,4	29,8	23,1	46,7	11,1	47,0	41,9

Die Unternehmen des Kreises Siegen-Wittgenstein bieten derzeit rund 100.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Der Facharbeiteranteil ist in der Industrie vergleichsweise hoch, auf die berufliche Bildung wurde seit jeher größter Wert gelegt. Die Akademikerquote der Region ist mit rund 7,6 % (Stand 2007) dem gegenüber aber geringer als im NRW-Durchschnitt (9,3 %). Das regionale Beschäftigungsvolumen wuchs in den vergangenen 4 Jahren um rund 4 %. Derzeit sind 44,4 % (44.680) aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im produzierenden Gewerbe tätig - deutlich mehr als im Landesdurchschnitt (29,8 %). Der Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen ist zwar in den letzten Jahren leicht ansteigend, liegt mit rund 40% jedoch noch immer deutlich unter dem Landeswert (44,5 %).

Die verarbeitenden Unternehmen der Region erwirtschaften pro Jahr Umsätze in einer Größenordnung von rund 10 Mrd. €. Einige von ihnen sind auf den Weltmärkten als „hidden champions“ unterwegs. Die Exportquote der regionalen Industrie lag in den letzten Jahren über 45 %. 2009 lag sie sogar bei knapp 49 % und damit deutlich über dem Landesdurchschnitt (40 %). Die hiesige international wettbewerbsstarke Industrie und mit ihr die Region profitiert daher im besonderen Maße vom weltwirtschaftlichen Aufschwung im laufenden Jahr.

Diese sicherlich sehr beeindruckenden Kennzahlen der regionalen Wirtschaftsstruktur verdeutlichen jedoch auch, wie stark die heimische Wirtschaft dem globalen Strukturwandel ausgesetzt ist. Diejenigen Unternehmen, die das Innovationstempo der Weltmärkte nicht mithalten können, bieten naturgemäß Arbeitsplatzrisiken für den Kreis. Ihre Zahl möglichst gering zu halten, liegt daher im vitalen Interesse der regionalen Wirtschaftsförderung im Kreisgebiet. Der hohe Industrieanteil in der Region bedeutet jedoch nicht zugleich, dass die Dienstleistungsbranche schwach besetzt wäre. Der Anteil dieses wichtigen Sektors mit Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Gesundheitswesen, öffentlicher Verwaltung, Banken und ähnlichen Bereichen ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Er liegt aber nach wie vor um rd. 12 % niedriger als im Landesdurchschnitt (NRW: 63,5 % in 06/2010).

Der Bereich Wissenschaft, Kultur und Publizistik löst seit Gründung der Universität Siegen beschäftigungspolitisch insbesondere im Kreis Siegen-Wittgenstein positive Effekte aus.

## **(2) Der Arbeitsmarkt in Siegen-Wittgenstein und seine Herausforderungen**

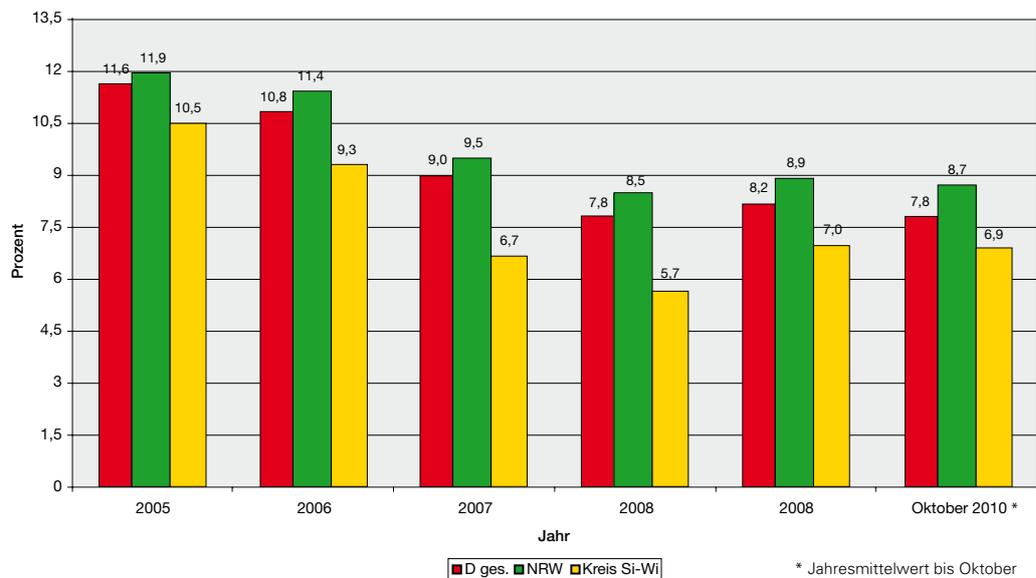
Nachstehend werden zunächst einige grundlegende Aussagen zum regionalen Arbeitsmarkt gemacht. Die detaillierten Daten zum SGB II-Kundenbestand finden sich im Kapitel 4, insbesondere unter den Ziffern 3, 4 und 5. Der regionale Arbeitsmarkt (SGB II und SGB III) zeigte sich in der Entwicklung von 2005 bis 2008 zunehmend entspannt. Lag die Arbeitslosenquote im Kreisgebiet 2005 jahresdurchschnittlich noch bei 10,5 % (Kreis Siegen-Wittgenstein: durchschnittlich rund 15.000 Personen), betrug sie 2008 durchschnittlich 5,7 % (Kreis Siegen-Wittgenstein: 8.500 Personen). 2009 erhöhte sie sich als Folge der Wirtschaftskrise auf 7,0 %, um im Jahre 2010 erneut deutlich abzusinken. Die aktuelle Quote liegt bei 6,0 %. Der Arbeitsmarkt in Siegen-Wittgenstein befindet sich damit in deutlich besserer Verfassung als in Nordrhein-Westfalen insgesamt. Ihn kennzeichnen vor allem die nachstehenden Strukturmerkmale:

**Einige „hidden champions“**



- Von den im November 2010 gemeldeten 8.937 Arbeitslosen waren 4.419 männlichen Geschlechts. Ihre Zahl fiel um 1.109 oder 20,1 % im Vergleich zum Vorjahr. Sie stellten damit einen Anteil von 49,4 % aller Arbeitslosen.
- Die Zahl der arbeitslosen Frauen im Kreisgebiet lag im November 2010 bei 4.518 Personen. Sie fiel damit um nur 302 Personen oder 6,3 % im Vergleich zum Vorjahr. Ihr Anteil an der Gesamtzahl aller Arbeitslosen lag bei 50,6 %. Die Arbeitslosenquote der Frauen (6,8 %) liegt auch im Jahresvergleich um 1,5 %-Punkte höher als die der männlichen Erwerbslosen.

### Arbeitslosenquoten im Zeitvergleich



### Vergleichsweise niedrige Arbeitslosenquote

- Die beschäftigungsstrukturelle Dominanz des verarbeitenden Gewerbes ist wesentlich dafür verantwortlich, dass die weibliche Arbeitslosenquote deutlich höher ist als die männliche und die weiblichen Arbeitslosen von der Verringerung der Gesamtzahl der Arbeitslosen nicht so stark profitieren wie die männlichen. Darüber hinaus zeigten verschiedene Untersuchungen zur „Frauenerwerbsarbeit in Siegen-Wittgenstein“ deutlich, dass die Gruppe der 35- bis 45-jährigen Frauen, die sich arbeitsuchend melden, größere Probleme auf dem Arbeitsmarkt haben. Hierbei handelt es sich insbesondere um die Personengruppe der Berufsrückkehrerinnen, welche nach wie vor durch die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine abweichende Lebenssituation gegenüber der von Männern aufweist.
- Deutlich abgebaut werden konnte die Zahl arbeitsloser Jugendlicher unter 25 Jahren. Hier ist - wie auch landesweit – eine Entschärfung der Situation zu beobachten. Lag die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen in 2009 noch bei 1.307 Personen, so ist sie im Vergleichszeitraum 2010 auf 935 gefallen. Dementsprechend ist ihr Anteil an der Gesamtzahl aller Arbeitslosen von 12,6 % auf 10,3 % in 2010 gefallen. In NRW liegt der Anteil dieser Gruppe an der Gesamtzahl der Arbeitslosen deutlich höher (12,3%).
- Als eine weitere bisherige Problemgruppe des regionalen Arbeitsmarktes konnten bislang die Ausländer bezeichnet werden. Ihr Anteil in absoluten Zahlen an den Arbeitslosen ist jedoch in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken. Waren im November des Jahres 2005 noch 2.045 arbeitslose Ausländer gemeldet, so beträgt der Bestand im November 2010 nunmehr 1.381 Personen.

- Das Qualifikationsniveau zumindest eines nennenswerten Anteils der Arbeitslosen ist tendenziell niedrig. Diese Personen verfügen über nicht mehr marktverwertbare Qualifikationen. Knapp 48 % aller Arbeitslosen stellen An- und Ungelernte. Demgegenüber beträgt ihr Anteil an allen Erwerbspersonen nur rd. 26 %.
- Das Arbeitsplatzrisiko von Ungelernten ist mehr als doppelt so hoch als das anderer Gruppen. Hiervon sind insbesondere ungelernete Männer betroffen. Über die Hälfte der arbeitslosen Männer sind un- oder angelernt. Zurückzuführen ist diese hohe Quote vor allem auf Beschäftigungsverluste in „altindustriellen“ Branchen, die z. T. hohe Ungelerntenanteile hatten und nach wie vor noch haben.
- Eine weitere Konsequenz dieser Entwicklung ist die verhältnismäßig größere Anzahl von Zugängen dieses Personenkreises in die Arbeitslosigkeit und die längere Zeit der Arbeitslosigkeit. Bei den arbeitssuchenden Frauen konnte in den vergangenen Jahren eine gegenläufige Entwicklung festgestellt werden. Hier hat der Nicht-Qualifizierten-Anteil tendenziell abgenommen. Zurückzuführen ist dies u.a. auf den auch bundesweit zu beobachtenden Anstieg des Qualifikationsniveaus von Frauen.

### **(3) Die wirtschaftliche Leistungskraft des Kreises Siegen-Wittgenstein**

Der Kreis Siegen-Wittgenstein hat seine Haushaltswirtschaft zum 1. Januar 2008 auf die Regelungen des Neuen Kommunalen Finanzmanagements umgestellt. In der Eröffnungsbilanz zum 1. Januar 2008 mit einer Bilanzsumme von 704.901.200 € ist ein Eigenkapital in Höhe von 366.968.361 € ausgewiesen. Die Ausgleichsrücklage hat eine Höhe von 52.042.734 €, die Allgemeine Rücklage beträgt 310.925.627 €.

Das Haushaltsjahr 2008 schloss mit einem Überschuss von rd. 5,1 Mio. € ab. Der Entwurf des Jahresabschlusses 2009 geht von einem Fehlbetrag von rd. 1,4 Mio. € aus, der durch die Inanspruchnahme der Ausgleichsrücklage ausgeglichen werden soll. Für das Haushaltsjahr 2010 sieht die Haushaltsplanung einen Fehlbedarf von rd. 7,2 Mio. € vor, der zu einer Inanspruchnahme der Ausgleichsrücklage in der gleichen Höhe führt. Somit gilt auch der Haushalt 2010 formell als ausgeglichen. Der Haushalt 2011 weist einen Fehlbedarf in Höhe von rd. 8,5 Mio. € aus. Auch hier erfolgt eine Inanspruchnahme der Ausgleichsrücklage in der selben Höhe, so dass auch der Haushalt 2011 als formell ausgeglichen gilt.

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Entwicklung wird sich die Ausgleichsrücklage bis zum 31.12.2011 insgesamt um rd. 17,1 Mio. € verringert haben und dann einen Bestand von rd. 34,9 Mio. € ausweisen. Der voraussichtliche Stand der Verbindlichkeiten beträgt zum Ende des Haushaltsjahres 2011 einschl. evtl. Kredite zur Liquiditätssicherung rd. 43,4 Mio. €. Zur Bewertung der Ertrags- und Aufwandslage sind Kennzahlen gebildet worden. Diese stellen sich im Entwurf des Jahresabschlusses 2009 wie folgt dar:

- Die allgemeine Umlagequote gibt an, zu welchem Teil sich der Kreis „selbst“ finanzieren kann. Die vom Kreis erhobenen Umlagen werden zu den ordentlichen Erträgen ins Verhältnis gesetzt, und zwar:  $176.186.326 \text{ €} : 262.661.142 \text{ €} \times 100 = 67,08 \%$ . Aus dieser Kennzahl wird ersichtlich, dass sich der Kreis zu einem überwiegenden Teil aus der Kreisumlage finanziert.



- Der Aufwandsdeckungsgrad zeigt an, zu welchem Anteil die ordentlichen Aufwendungen durch ordentliche Erträge gedeckt werden können. Es ergibt sich hier die folgende Berechnung:  $262.661.142 \text{ €} : 270.664.167 \text{ €} \times 100 = 97,04 \text{ \%}$ .
- Die Kennzahl Transferaufwand stellt einen Bezug zwischen den Transferaufwendungen und den ordentlichen Aufwendungen dar. Es ergibt sich hier folgende Berechnung:  $170.902.609 \text{ €} : 270.664.167 \text{ €} \times 100 = 63,14 \text{ \%}$ .

Auf der Grundlage der Schlussbilanz zum 31.12.2009 können zur Vermögenslage des Kreises folgende Aussagen gemacht werden. Die Eigenkapitalquote von 52,25 % misst den Anteil des Eigenkapitals am Gesamtkapital auf der Passivseite der Bilanz. Der Kreis verfügt damit über eine ausreichende Eigenkapitalausstattung. Bei der Infrastrukturquote, die prozentual das Verhältnis des Infrastrukturvermögens zum Gesamtvermögen ermittelt, sieht es anders aus. Sie beträgt ( $92.960.212 \text{ €} : 708.332.671 \text{ €} \times 100 =$ ) 13,12 %. Die Infrastrukturquote ist beim Kreis Siegen-Wittgenstein relativ gering, was im Wesentlichen auf den hohen Anteil der Finanzanlagen am Gesamtvermögen zurückzuführen ist.

Insgesamt wird aus den zuvor dargestellten Parametern ersichtlich: Auch angesichts der derzeitigen Finanzlage des Kreises sind in Siegen-Wittgenstein die erforderlichen Sicherheiten gegeben, die naturgemäß bei der Übernahme einer solch komplexen Aufgabe (zKT) gegeben sein müssen.

#### **Zusammengefasst:**

- Siegen-Wittgenstein ist eine starke Wirtschaftsregion. Ihre Prägung erfährt sie durch mittelständische Unternehmen, einen hohen Facharbeiteranteil sowie relativ geringe Arbeitslosigkeit.
- Die „üblichen“ Problemgruppen sind auch in Siegen-Wittgenstein am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Region konzentriert derzeit ihr arbeitsmarktpolitisches Handeln auf junge Menschen, Alleinerziehende und ältere Erwerbslose über 55 Jahren.
- Trotz der Belastung durch immer neue Aufgaben, die von EU, Bund und Land ohne finanzielle Ausgleichs den Landkreisen aufgebürdet werden, und der dadurch wachsenden schwierigen Finanzlage der Städte und Gemeinden nehmen der Kreis Siegen-Wittgenstein und seine Kommunen die „Herausforderung Optionskommune“ an.
- Insgesamt ist der Kreis Siegen-Wittgenstein in finanzieller Hinsicht vergleichsweise solide aufgestellt.

**Kreis ist solide  
aufgestellt**

**In finanzieller  
Hinsicht bietet  
der Kreis die  
notwendige  
Sicherheit**

## 4. Fähigkeit zur Erfüllung der Aufgaben und Ziele der Grund-sicherung für Arbeitssuchende

### (1) Arbeitsmarktpolitisches Engagement seit 2003 und zukünftiges Konzept

Der Kreis Siegen-Wittgenstein sieht seit Jahrzehnten in der beruflichen Qualifizierung einen, wenn nicht den wesentlichen Baustein seiner regionalen Strukturpolitik. Dies fand und findet seinen Ausdruck in den vier in personeller und infrastruktureller Hinsicht hervorragend ausgestatteten Berufskollegs. Es wird darüber hinaus in einer breit gefächerten Struktur beruflicher Bildungseinrichtungen deutlich, die teilweise seit Jahrzehnten in der Region tätig sind. Deren Angebot umfasst mehrere hundert Bildungsziele in nahezu allen arbeitsmarktrelevanten Segmenten. Die überwiegende Anzahl der Bildungsangebote sind dabei modular aufgebaut.

Während also in den vergangenen Jahrzehnten eine immer engmaschigere Landschaft an beruflichen Bildungseinrichtungen entstand, engagierte sich der Kreis Siegen-Wittgenstein zunächst nur sehr punktuell im Bereich der kommunalen Arbeitsmarktpolitik. Zwar wurden immer wieder seit den 1980er Jahren interessante arbeitsmarktpolitische Initiativen gemeinsam entwickelt und umgesetzt. Zwei Beispiele verdeutlichen dies:

- Das damals einmalige Kooperationsprojekt **„Arbeiten und Lernen“**, das es seit 1984 Jugendlichen ermöglichte, den Hauptschulabschluss kombiniert mit einer Halbtagsarbeit im Nachhinein noch zu erwerben. Die Umsetzung erfolgte durch die VHS des Kreises Siegen-Wittgenstein. Die Finanzierung dieses präventiven Ansatzes wurde nahezu 25 Jahre lang mit erheblichen Eigenanteilen des Kreises sichergestellt.
- Der Modellversuch **„Industriemeister Oberflächentechnik“**. Hier entstand in den Jahren von 1989 bis 1994 unter maßgeblicher finanzieller Beteiligung des Kreises Siegen-Wittgenstein in enger regionaler Kooperation ein neuartiges Industriemeister-Leitbild in einer querschnittsorientierten Technologiesparte, dessen prüfungsorganisatorisches Grundmodell später in die bundesweite Rechtsverordnung „Industriemeister 2000“ Eingang fand.

Es gab also bereits vor 25 Jahren interessante regionale Kooperationsprojekte im Feld der Arbeitsmarktpolitik. Dennoch kann von einem zusammenhängenden und systematisch vernetzten Vorgehen zu diesem Zeitpunkt noch keine Rede sein. Dies änderte sich erst im Jahre 1995 mit der Errichtung des „Regionalsekretariates Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe“. In den Folgejahren wurde unter Moderation des Regionalsekretariats (später der Regionalagentur) die regionalisierte Struktur- und Arbeitsmarktpolitik des Landes Nordrhein-Westfalen in institutionelle Strukturen überführt.

Nahezu alle NRW/EU-kofinanzierten Programme wurden in partnerschaftlichem Vorgehen mit allen arbeitsmarktpolitisch relevanten Akteuren der Region umgesetzt. Durch das Regionalsekretariat erfuhr die regionale Kooperation eine neue Qualität. Zahlreiche Kooperationsprojekte entstanden. Unterschiedlichste Kooperationspartner waren und sind involviert. Es entstand eine qualitativ neue Kooperationskultur, die sicherlich auch landesweit keinen Vergleich zu scheuen hat. Dabei



**Hoher Stellenwert  
beruflicher  
Bildung**

arbeiteten Berufskollegs, überbetriebliche Lehrwerkstätten, klassische Beschäftigungseinrichtungen, gewerkschaftliche Bildungsträger, handwerklich oder industriell ausgerichtete Schulungseinrichtungen ebenso wie Firmen oder traditionelle Bildungsträger eng zusammen. Aus diesen vielfältigen Kooperationen seien hier beispielhaft nur einige genannt:

- Durch die 1998 vom Land Nordrhein-Westfalen ins Leben gerufene Initiative **„Jugend in Arbeit“** konnten hunderte von jungen Menschen im Laufe der Jahre in Beschäftigung gebracht werden.
- Zunächst unterstützt aus Mitteln des RESIDER II-Programms wurde seit 1995 die Gründung und der Betrieb der **„Siegener Recycling-Werkstätten gGmbH“** betrieben. Dieses Kooperationsprojekt der damaligen Kreishandwerkerschaft Siegen und der Arbeiterwohlfahrt Siegen-Wittgenstein diente der Beschäftigung und beruflichen Qualifizierung von Sozialhilfebeziehern. Es existiert noch heute und leistet im zunehmend wichtigen Recycling-Bereich nach wie vor wertvolle Arbeit.
- Das **„Innovationszentrum für Hochschulabsolventen“**, ein Kooperationsprojekt in das mehrere Bildungseinrichtungen unter Federführung der damaligen TZ SI GmbH eingebunden waren, diente der möglichst bruchlosen Vermittlung von Hochschulabsolventen überwiegend in regionale Industrieunternehmen.
- Seit 1997 hob der Kreis mit seinen Initiativen **„Arbeit statt Sozialhilfe“** sowie **„Ausbildung statt Sozialhilfe“** darauf ab, Sozialhilfebezieher unmittelbar in Ausbildung und Arbeit zu vermitteln. Einstellungsbereite Arbeitgeber erhielten hierzu Lohnkostenzuschüsse für Ausbildungsstellen bzw. Arbeitsplätze, finanziert aus eingesparten Sozialhilfe-Leistungen. Bis zum Jahre 2005 wurden jährlich rund 400 Sozialhilfebeziehende in den ersten Arbeitsmarkt integriert. Die Umsetzung erfolgte dabei über die 1997 im Kreis Siegen-Wittgenstein gebildete Arbeitsgruppe „Arbeit statt Sozialhilfe“ (ASS). Eingebunden waren das damalige Arbeitsamt, die IHK sowie die Kreishandwerkerschaft. Die Arbeitsgruppe ASS ging 2005 in der ARGE Siegen-Wittgenstein auf.
- Seit mehr als drei Jahrzehnten wird auch in erheblicher Weise **privates Kapital** in bildungs- und arbeitsmarktpolitische Projekte investiert. Von herausragender Bedeutung ist in diesem Zusammenhang das Engagement der gemeinnützigen **Hoppmann-Stiftung** Demokratie im Alltag in Siegen. Aktuell verfolgt die Hoppmann-Stiftung im Projekt „SCHÖNUNDGUT Erfahrungsfeld Fischbacherberg“ die Zielsetzung, ungewöhnliche Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten für arbeitslose Jugendliche bereit zu stellen. In einem ersten Projekt mit 5 arbeitslosen Jugendlichen, die in AGHs auf Entgeltbasis entlohnt werden, wird seit dem 02.11.2010 mit einem privaten Generalunternehmer die Basis für eine arbeitsmarktliche Integration gelegt.

Innovatives Handeln bestimmte spätestens sei Mitte der 1990er Jahre jedoch nicht nur in inhaltlich-operativer Hinsicht die kommunale Arbeitsmarktpolitik. Es wurde zudem stets auf sehr unterschiedlichen Wegen versucht, die qualifikatorischen Unternehmensbedarfe zu erheben, Transparenz in der Bildungslandschaft zu sichern, Unterstützungsdienstleistungen auch unter Einsatz wissenschaftlicher Mittel passgenau auszurichten und auch Bausteine für eine bessere Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit zu entwickeln. Als herausragende Beispiele können in diesem Zusammenhang gewertet werden:

## **Vielfältigste Kooperationen**

- Das Projekt **„Dialogorientiertes regionales Arbeitsmarktmonitoring“**, das dem Ziel diente, über zwei Jahre hinweg systematisch den qualifikatorischen Bedarf der Unternehmen zu erheben und – daraus abgeleitet – entsprechende Bildungsangebote zu entwickeln und zu platzieren.
- Der **„Beratungsservice Weiterbildung“** dient der systematischen Orientierung und Beratung Weiterbildungswilliger im Kreis Siegen-Wittgenstein und darüber hinaus. Er sichert seit 1988 (!) Transparenz und Orientierung in einem unübersichtlichen Markt. Finanziell getragen wird er von Bildungseinrichtungen, Gewerkschaften, Kammern und Verbänden sowie dem Kreis Siegen-Wittgenstein. Jahresdurchschnittlich nahmen in den vergangenen 22 Jahren über 2.000 Personen die Informations- und Beratungsdienstleistungen in Anspruch.
- Das Projekt **„Entwicklungs- und Vermittlungs-Assistenz (EVA)“**, 1998 als Kooperationsprojekt der Universität Siegen, dem Arbeitsamt Siegen und dem Kreis Siegen-Wittgenstein aufgelegt, diente dazu, individuelle, passgenaue Hilfen zur sozialen Stabilisierung und zur Stärkung der persönlichen und fachlichen Ressourcen für Langzeitarbeitslose zu entwickeln. Die erhobenen Ergebnisse dieses Modellansatzes beeinflussten nachhaltig die Vermittlungsstrategie in Siegen-Wittgenstein, die bis zu diesem Zeitpunkt nahezu ausschließlich arbeitsplatz-zentriert angelegt war. Die wissenschaftlichen Ergebnisse verdeutlichten erstmals, dass dem gegenüber eine ganzheitliche Betrachtung Ziel führender wäre. Wenn man so will, lieferte die Wissenschaft bereits damals die theoretische Grundlage, die die beschäftigungspolitischen Akteure in Siegen-Wittgenstein im Jahre 2010 veranlassten, den Antrag als zKT zu stellen.
- Auch die im Jahre 2000 von der Stadt Siegen gegründete **„Servicestelle Kinderbetreuung“** verdient in diesem Zusammenhang eine separate Erwähnung. Diese Servicestelle verfolgt das Ziel, die Beschäftigungschancen von Frauen auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu verbessern, indem sie bestehende Kinderbetreuungsangebote im Kreisgebiet vernetzt, in der Einzelfallhilfe tätig ist, qualifizierte Betreuungsfachkräfte vorhält und stets von neuem zur bedarfsgerechten Neuausrichtung von Angeboten beiträgt.



Mit der Gründung des Regionalsekretariates entstand also eine ganze Fülle von inhaltlichen Kooperationen, die weit über reine Qualifizierungsprojekte hinausgingen. Zahlreiche Initiativen brachten die Akteure auf den Weg, die in struktureller Hinsicht über Informations- und Beratungsdienstleistungen Beiträge zu einer verbesserten Betreuung von Langzeitarbeitslosen leisteten. Dabei wurde eines immer wieder deutlich: **In der Region besteht eine große Bereitschaft zu konsensorientiertem Handeln jenseits institutioneller Eitelkeiten.** Die Akteure konzentrierten sich auf regional machbare Projekte, die mit hoher Wahrscheinlichkeit zu guten Ergebnissen führen. Dem gegenüber waren und sind ideologische Auseinandersetzungen über politische Gesamtzusammenhänge, die in der Region ohnehin nicht zu lösen oder zu entscheiden sind, stets von untergeordneter Bedeutung. Immer wieder wurde dies auch bei sehr unorthodoxen Projektansätzen deutlich, die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam angeschoben wurden.

Ein Beispiel mag dies verdeutlichen: Bereits seit 1994 entwickeln und verfolgen die zentralen institutionellen Akteure in der betrieblichen Erstausbildung eine gemeinsame Handlungsstrategie. Das gemeinsame Ziel bestand darin, einen noch höheren Anteil junger Menschen in betriebliche Lehrstellen hinein zu vermitteln. Seit dieser Zeit werden von den zentralen Akteuren in der beruflichen Erstausbildung jährlich

**Konzentration auf regional machbare Projekte**

in mehreren Abstimmungsgesprächen gemeinsame Handlungsansätze erörtert, Projektideen entwickelt und gemeinsam nach vorne getrieben. Dies geschah also in Siegen-Wittgenstein bereits zu einer Zeit, als man den Ausbildungskonsens auf Landesebene (1996), geschweige denn den auf Bundesebene (ab 2004) noch gar nicht aus der Taufe gehoben hatte.

Dieser Bereitschaft von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, in der regionalen Strukturpolitik an prominenter Stelle mitzuwirken und dabei **den Konsens über den Konflikt zu stellen**, trug der Kreis Siegen-Wittgenstein von Anbeginn an auch durch die organisatorische Anbindung seiner kommunalen Beschäftigungsinitiativen Rechnung. Stets waren sie gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung und der Strukturentwicklung des Kreises verzahnt und dort organisatorisch verortet. Hierdurch wurde deutlich: Qualifizierungs- und Beschäftigungsentwicklung sind zentrale Elemente regionaler Strukturpolitik.

In den Jahren 2000 bis 2002 wurde dann unter Leitung des Regionalsekretariats erstmals ein „arbeitsmarktpolitisches Rahmenkonzept“ für die Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe erarbeitet und beschlossen. Die diesbezüglichen Arbeiten bildeten die Grundlage für die zwischen dem Land und der Region zu treffende Zielvereinbarung in der Förderphase ab 2003. Das Rahmenkonzept enthielt drei strategische Zielsetzungen, die als Leitbotschaften die Aktivitäten der kommunalen Arbeitsmarktpolitik in der Folgezeit prägten:

- Es sollten stärker **individualisierte Integrationsangebote** für Jugendliche, Sozialhilfe-Beziehende und Migranten entwickelt werden; auch unter Berücksichtigung erforderlicher Sprachkompetenz. Nach dem Motto: Keine Teilhabe ist ohne Sprache möglich.
- **Betriebliche Potenzialberatungen** (Stärken-Schwächen-Analysen in Unternehmen) und
- **zwischenbetriebliche Verbundprojekte** wurden verstärkt genutzt.
- **Gender Mainstreaming** erfuhr eine deutliche Aufwertung. Nicht nur bei der Qualifizierung von beschäftigungslosen Frauen, sondern ebenfalls durch innovative Maßnahmen, die auf das Ziel des beruflichen Aufstiegs für beschäftigte Frauen im Vordergrund abhoben.

Diese mit dem Land vereinbarten Zielsetzungen wurden im Verlauf der letzten Jahre in zahlreiche Qualifizierungsprojekte „übersetzt“. Dies führte zu einer erneuten Verfeinerung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentenkastens. Dabei blieb das übergreifende Ziel aller Aktivitäten unverändert: Die Integration von Erwerbslosen in den Arbeitsmarkt und die Schaffung neuer sowie die Sicherung bestehender Arbeitsplätze sind bestmöglich zu flankieren.

Die zentrale Zäsur erfuhr die kommunale Arbeitsmarktpolitik durch die Gründung der ARGE Siegen-Wittgenstein im Jahre 2005. Schon damals gab es starke Bestrebungen im Kreisgebiet, „Optionskommune“ zu werden. Hierüber war jedoch ein Konsens mit den Städten und Gemeinden zum damaligen Zeitpunkt aus politischen Gründen noch nicht möglich.

Die ARGE Siegen-Wittgenstein nutzte bereits im Jahr 2005 einen großen Teil der möglichen Förderinstrumente. Insbesondere das neue Instrument der Arbeitsgelegenheiten und die damit verbundenen intensiven Prüfungen der entsprechenden Rechtslage forderten dabei einen hohen Einsatz an Arbeitskapazitäten. In den

## Rahmenkonzept mit Land vereinbart

## Zäsur durch Gründung der ARGE

Folgejahren nutzten wir die bestehenden Instrumente immer intensiver. Zugleich schulten wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere hinsichtlich der arbeitsmarktpolitischen Zweckmäßigkeit einzelner Maßnahmen, aber auch bezüglich der Zugangsverfahren, der Abmeldung und Statistik.

Bis zur Einführung des § 16 f Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) nutzte die ARGE die Möglichkeiten selbstkonzipierter Förderinstrumente, die im Regelinstrumentarium nicht abgedeckt waren („Sonstige weiteren Leistungen“). Intensiv arbeitete sie dabei mit dem Regionalen Einkaufszentrum der Regionaldirektion Düsseldorf der Bundesagentur für Arbeit zusammen. So konnte an der Neuentwicklung von Regelinstrumenten mitgearbeitet und diese Arbeiten konzeptionell unterstützt werden. Beispielhaft sei hier die sogenannte „Bildungswerkstatt“ genannt, die die Auswahl von geeigneten Bewerbern in individuelle Förderprogramme erleichtert.

Wie die bestehenden Förderinstrumente im Zeitmaß genutzt wurden, verdeutlicht die nachstehende Übersicht. Hierbei handelt es sich um Eintrittszahlen von Teilnehmern:

<b>Eintrittszahlen erwerbsloser Personen Förderinstrument</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>Gesamt</b>
FbW	365	574	558	357	433	2.287
Umschulungen	65	192	215	114	163	749
Fortbildungen	300	382	343	243	270	1.538
T/M betrieblich	346	632	508	554		2.040
§ 46 MAG					437	437
T/M überbetrieblich	454	625	696	900	645	3.320
§ 46 MAT					724	724
ABM	24	28	24	17		93
AGH	1.527	1.857	1.668	1.409	1.369	7.830
EQ			12	26	61	99
BaE	12	20	48	42	49	171
abH			15	12	13	40
BvB		42	139	71	103	355
EGZ	189	376	391	308	221	1.485
EGZ SB		2	7	10	3	22
ESG	45	54	77	47	54	277
§ 37	158	911	848	55	42	2.014
Ganzl/§ 421 i						
<b>Zwischenergebnis</b>						<b>21.194</b>
UBV/MOBI	1.138	2.759	2.973	3.503		10.373
Vermittlungsbudget					3.840	3.840
<b>Ergebnis</b>						<b>35.407</b>

**Enge Zusammenarbeit mit dem REZ**

## **Klare Umsetzungs-kriterien definiert**

Neben eigenen Förderinstrumenten nutzte die ARGE (Sonder-) Programme des Bundes, des Landes und auch des Europäischen Sozialfonds, um ein breites Spektrum von Angeboten für möglichst viele relevante Zielgruppen zur Verfügung zu haben. Auch nach der Neuordnung der Förderinstrumente im Jahr 2009 wurden die Chancen, die in dieser Veränderung lagen, aufgenommen und in entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Dies wurde im Jahr 2010 fortgesetzt und ist auch fester Bestandteil der Planungen der Folgejahre. Die nachstehenden Umsetzungskriterien bilden die konzeptionelle Klammer der Aktivitäten.

- **Wir pflegen leistungsfähige und funktionierende Netzwerke.** Alle Projekte und Aktivitäten werden möglichst umfassend regional abgestimmt. Die Abstimmungsverfahren sind dabei gelegentlich langwierig, qualitativ und unter dem Gesichtspunkt einer reibungslosen Umsetzung jedoch unverzichtbar.
- **Wir legen eindeutige und verbindliche Ansprechstrukturen fest.** Für jede Aktivität sind jeweils eindeutige verbindliche Ansprechpartner und Maßnahmebetreuungen zu benennen. Die Zuständigkeit für Träger wie für Teilnehmer muss eindeutig und transparent sein. Über die gesamte Laufzeit soll möglichst eine personelle Kontinuität gewährleistet sein.
- **Wir gehen individuell vor.** Jeweils vor Maßnahmebeginn erfolgt eine möglichst passgenaue Teilnehmerauswahl. Dies schließt eine umfassende Information der Teilnehmer im Vorfeld ein. Die Teilnahme sollte möglichst auf Freiwilligkeit beruhen. Ggf. werden aufsuchende Ansätze zur Vorbereitung und Anbahnung vorgeschaltet.
- **Wir wollen einen möglichst modularen Aufbau der Lehrgänge,** um Qualifizierungsverläufe nach Inhalt, Abfolge, Vermittlungstiefe und Dauer stets möglichst am individuellen Bedarf ausrichten zu können.
- **Wir wollen möglichst punktgenau vorgehen.** Jedes eingesetzte Instrument soll sich an einer klaren Zieldefinition orientieren und möglichst mit vorher festgelegten Folgeangeboten oder Aktivitäten verbunden sein. Dabei soll jedoch ausreichend Spielraum für individuelle Anpassungen beibehalten werden.

Die Maßnahmeschwerpunkte werden maßgeblich durch die arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen beeinflusst, d.h. im Jahr 2011 sind beispielsweise **Jugendliche** unter 25 Jahren, **Frauen** (hier insbesondere **die Alleinerziehenden**) und **ältere Arbeitnehmer** besonders zu betreuende Zielgruppen (vgl. Kapitel 2, Ziffern 8ff). Somit werden die Maßnahmeinhalte nach Möglichkeit in Verbindung mit diesen Gruppen gebracht.

Die inhaltliche Ausrichtung erfolgte in der Vergangenheit in enger Abstimmung mit dem ARGE-Beirat und der Trägerversammlung. Eine regelmäßige Berichterstattung fand jedoch ebenfalls in den Fachausschüssen des Kreises sowie der Städte und Gemeinden, in den diversen Fach-Arbeitskreisen (der Wohlfahrtsverbände, der Bildungseinrichtungen, der Beschäftigungsträger etc.), im Kreistag sowie im Lenkungskreis der Regionalagentur, gelegentlich auch in den Berufsbildungsausschüssen der Kammern statt. An diesem bewährten Abstimmungsmuster werden wir auch zukünftig festhalten. Auf diese Weise wird das konsensorientierte Verfahren bei der Entwicklung der Initiativen durch breite Informationspflichten über die Durchführung und deren Erträge wirkungsvoll ergänzt.

Der Kreis Siegen-Wittgenstein nutzte in den fünf Jahren seit Gründung der ARGE nahezu alle möglichen Bundes- und Landesprogramme sowie diejenigen Instru-

## **Inhaltliche Ausrichtung breit abgestimmt**

mente, die aus dem SGB II und dem SGB III möglich waren, hierzu gehörten insbesondere:

- Ausbildungsbegleitende Hilfen AbH
- Aktivierungshilfen Ah
- Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen BaE
- NRW-Programm „3. Weg“
- BoQ Beat nach § 16 (2) SGB II
- Profil Plus nach § 16 (1) SGB II
- Jugend in Arbeit
- Das „Werkstattjahr“
- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)
- Fliegende Bräute (Integration von jugendlichen Migrantinnen, ausgezeichnet im Rahmen der Initiative „Land der Ideen“)
- Programme für benachteiligte Zielgruppen
- Regionen stärken Frauen
- Job Plus
- „Flankierer-Programm“ für Langzeitarbeitslose mit zwei Vermittlungshemmnissen
- Kombi-Lohn / Job-Perspektive
- Arbeitsgelegenheiten in unterschiedlichsten Ausprägungen
- Einstiegsqualifizierung EQ
- „Komm auf Tour“ (Gemeinschaftsprojekt mit dem Bundesministerium für Gesundheit)
- Eingliederungszuschuss EGZ
- Förderung der beruflichen Weiterbildung FbW
- Ganzheitliche Integrationsleistung Ganzil
- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bTM/MAG

Neben diesen üblichen Förderinstrumenten und Programmen wurden und werden zielgruppenorientierte Maßnahmen über den § 16 f SGB II und das REZ Düsseldorf ausgeschrieben, die bei Jugendlichen mit multiplen Arbeitsmarkthemmnissen eine Verbesserung der Eingliederungsbilanzen erzielen sollen. Aktuell wird eine Beteiligung an dem Landesprogramm „TEP“ (Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen) als Kooperationsprojekt der ARGE, der Regionalagentur und freier Träger vorbereitet. Gemeinsam mit „Alternative Lebensräume gGmbH Siegen“ erfolgt zudem eine Teilnahme im Rahmen des Modellprojektes/ Aktionsprogramms „Obdachlosigkeit verhindern – Weiterentwicklung der Hilfen in Wohnungsnotfällen“.

Der Kreis verfolgte dabei jedoch nicht allein die Strategie, bestehende Programmangebote von EU, Bund und Land umfassend zu nutzen. Er setzte darüber hinaus eindeutige Prioritäten. Vor allem wird dies im Handlungsfeld **„Übergang Schule/Beruf“** deutlich. Die strukturpolitische Zielsetzung im Kreisgebiet bestand seit 2005 darin, sich zur innovativsten Region in Nordrhein-Westfalen zu entwickeln, was den Übergang von der Schule in den Beruf anbetrifft. In zahlreiche modellhafte Initiativen und Projekte investierte der Kreis dabei auch eigenes Geld. Jahresdurchschnittlich wurden in diesem Zusammenhang seit 2005 sicher rund 800.000 € als freiwillige Leistungen in dieses Themenfeld investiert. In diesem Zusammenhang sind insbesondere zu nennen:

**Zahlreiche Instrumente im Einsatz**



- Das Projekt **„Ein-Topf“** hebt darauf ab, die Programmangebote für Schülerinnen und Schüler, die nach absolvierter Schulzeit keine Lehrstelle oder anderweitige schulische Ausbildungsalternative erhalten haben und auf „Warteschleifen“ angewiesen sind, zu durchforsten, zu reduzieren und die Angebote passgenauer auf die jeweilige Zielgruppe zuzuschneiden. Eine zweite Zielsetzung des Projekts besteht darin, bereits ab Klasse 8 umfassend zu einer Verbesserung der Ausbildungsreife der teilnehmenden Schülerinnen und Schüler beizutragen.
- Das **„Haus der Berufsvorbereitung“** bietet Schülerinnen und Schülern während der 10. Klasse die Möglichkeit, in ihrer Freizeit an zwei Tagen in der Woche über das gesamte Schuljahr hinweg ein Langzeitpraktikum in einer Lehrwerkstatt zu durchlaufen. Wer dies durchhält, bekommt mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Lehrstelle. Knapp 500 Schülerinnen und Schüler durchliefen dieses Lehrgangsangebot in den vergangenen fünf Jahren. Die erzielte Vermittlungsquote liegt bei 84 % und kann landesweit für sich einen Spitzenplatz beanspruchen. Zudem wurde auch hier in der Finanzierungsstruktur deutlich: Die Region steht als Ganzes hinter diesem Projektansatz, für den in den vergangenen sechs Jahren insgesamt über 3 Mio. € zusammengetragen wurden – über 30 % stammten hierbei von privaten Geldgebern und rund die Hälfte vom Kreis Siegen-Wittgenstein!
- Diejenigen Jugendlichen, die sich nicht auf das „Haus der Berufsvorbereitung“ einlassen wollen, können über die **Kompetenzagentur Siegen-Wittgenstein** Unterstützung erhalten. Diese Einrichtung schafft durch aufsuchende Ansätze der Jugendsozialarbeit zunächst Zugänge zu schulumüden Jugendlichen, die von den vorhandenen Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsangeboten nicht mehr erreicht werden.
- Demselben Ziel dient auch eine weitere Initiative, das Projekt **„Schulverweigerung – die zweite Chance im Kreis Siegen-Wittgenstein“**. Dieses Angebot richtet sich an Jugendliche, die ihren Hauptschulabschluss durch eine intensive aktive oder passive Schulverweigerung gefährden.

Die vier kurz skizzierten Projektansätze verdeutlichen: Der Kreis Siegen-Wittgenstein sieht im Übergang von der Schule in den Beruf ein zentrales Themenfeld und hat in den vergangenen Jahren ein adressatengerechtes, abgestuftes Hilfspaket geschnürt, das bei den jungen Menschen ankommt und sich auch in konkreten Zahlen belegen lässt: Nach wie vor gehört Siegen-Wittgenstein zu den führenden Ausbildungsregionen des Landes. Bezogen auf die Ausbildungsdichte (Lehrverträge bezogen auf die Anzahl gemeldeter Unternehmen) liegt der Kreis (280) weit über dem Landesdurchschnitt (200). Der Ertrag dieser gebündelten Aktivitäten wurde erst kürzlich durch die Ergebnisse einer wissenschaftlichen Untersuchung des IAB Nordrhein-Westfalen untermauert: Danach fällt die Arbeitslosenquote der Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren in der Region im nordrhein-westfälischen Vergleich deutlich geringer aus. Aktuell liegt sie um 2% unter dem NRW-Durchschnitt (IAB: „Die Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in der Arbeitsmarktregion Siegen“; Düsseldorf 2010, Anlage 8).

Dies zeigt: Unsere Bemühungen, möglichst viele Jugendliche zu aktivieren, zeigen eindeutige positive Effekte; insbesondere gilt dies auch für die **marktfernen Jugendlichen**. Wir möchten auch den Jugendlichen, denen es nicht möglich ist, einen vollwertigen Berufsausbildungsabschluss zu erlangen, zu einer tragfähigen Erwerbsperspektive verhelfen.

**Abgestuftes Hilfspaket entwickelt**

Unser Bemühen zielt darauf ab, diese schwierige Klientel zunächst überhaupt für Beratungsprozesse zu erreichen. Hierbei werden wir im verstärkten Maße auch aufsuchende Ansätze realisieren. Danach wollen wir auch dieser Zielgruppe ein modular aufgebautes Angebot unterbreiten, das Schulungselemente zum Sozial- und Arbeitsverhalten, zu allgemeiner Konfliktbewältigung und dem Umgang mit Belastungen, Module zur Aufarbeitung schulischer Defizite sowie, falls möglich, auch betriebliche Praktika enthält. Abschließend sollen inhaltlich eindeutig definierte, klar abgrenzbare Teilqualifikationen unterschiedlicher Ausbildungsberufe vermittelt und anschließend zertifiziert werden, so dass sie auf eine evtl. folgende Berufsausbildung angerechnet werden können bzw. in Bewerbungsverfahren als nachgewiesene Qualifikation positiv Berücksichtigung finden.

Die individuellen Förderverläufe werden auch in diesem Projekt bedarfsorientiert und flexibel gestaltbar. Eine einheitliche Ansprechperson als sozialpädagogische Begleitung steht während der gesamten Teilnahmedauer (auch im Rahmen einer mehrmonatigen Nachbetreuung bei Übergang in Beschäftigung) zur Verfügung. Hinsichtlich der Anerkennung von Teilqualifikationen sowie der Akquisition betrieblicher Praktikumsplätze ist eine enge Zusammenarbeit mit den Kammern vorgesehen. Eine intensive Kooperation und Abstimmung mit den örtlichen Jugendämtern ist ebenfalls Bestandteil des Konzeptes.

Nachstehend soll an zwei weiteren inhaltlichen Schwerpunkten, den **„Alleinerziehenden“** und den **„Älteren Beschäftigten“**, gezeigt werden, welche konzeptionellen Ansätze der Kreis und die ARGE/Jobcenter in der Planungsperiode ab 2011 für diese Zielgruppen verfolgen wird (siehe hierzu auch Kapitel 2, Ziffern 9ff).

Die individuellen Benachteiligungen und die bestehenden Risiken dauerhafter Armut **Alleinerziehender** sind weder den Betroffenen noch der Gesellschaft insgesamt zumutbar. Es ist daher zunächst unser Ziel, die Zielgruppe in ihrer ganzen Heterogenität zu erfassen. Hierzu bedarf es eines sehr differenzierten Ansatzes, der den unterschiedlichen Voraussetzungen und Lebenssituationen der betroffenen Personengruppe gerecht wird:

- den Erziehenden, denen im Wesentlichen „nur“ passende Arbeitsstellen fehlen, bei denen außer dem „Hemmnis Kinderbetreuung“ jedoch keine weiteren Hemmnisse erkennbar sind;
- den Menschen, die in ihrer Biografie durch Kindererziehung frühzeitig eingeschränkt wurden und denen es daher nicht möglich war, einen Berufsabschluss zu erlangen;
- den Menschen, deren Lebenssituation und Erwerbsperspektive durch multiple Problemlagen gekennzeichnet und eingeschränkt ist und die daher in besonderer Weise eines umfassenden ganzheitlichen Fallmanagements bedürfen.

Für diese drei unterschiedlichen Gruppen haben wir unterschiedliche Konzepte und Ansätze entwickelt. Allen Ansätzen ist gemeinsam, dass sie eine enge Kooperation mit den örtlichen Jugendämtern und eine direkte Einbindung der lokalen Kinderbetreuungs-Infrastruktur in die Maßnahmen und Projekte vorsehen. Wir werden zukünftig Strukturen schaffen, die für Alleinerziehende an jedem Ort alle spezifischen Informationen und Möglichkeiten verfügbar halten. Dies geschieht durch umfassende Vernetzung aller Akteure (eine Teilnahme an dem ESF-Programm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ ist eingeleitet), aber auch dadurch, dass an jedem Standort lokale Experten als Ansprechpersonen benannt und ausgebildet werden.



Die speziellen Ansprechpersonen in jeder Region wissen am ehesten um die sozialräumlichen Gegebenheiten. Sie arbeiten eng mit den jeweiligen Jugendämtern und Familienzentren zusammen. Dieses spezifische Wissen wollen wir ausdrücklich auch den Betrieben der jeweiligen Region zur Verfügung stellen. Unsere Experten sind daher auch erste Ansprechpartner für Betriebe, die Interesse an der Beschäftigung Alleinerziehender aufweisen.

Alleinerziehende, die über einen Berufsabschluss verfügen oder die sonstige marktgängige Qualifikationen aufweisen, werden wir durch ein gesondertes Coaching-Angebot unterstützen. Hierdurch wollen wir sie befähigen, ihren Alltag und ihre konkrete Lebenssituation so umzugestalten, dass die Ausübung einer Erwerbstätigkeit trotz Erziehungspflichten wieder möglich wird. Zudem werden wir sie noch intensiver als bisher betreuen. Ein entsprechendes Angebot wird derzeit unter Zuhilfenahme des ESF-Programmes „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ aufgebaut, erprobt und extern evaluiert.

Für die Personen, denen es bislang nicht möglich ist, einen Berufsabschluss zu erwerben, werden gesonderte Angebote entwickelt. Sie enthalten neben den Kinderbetreuungs- und -erziehungsangeboten auch berufsvorbereitende Elemente sowie ergänzende vermittlerische Unterstützung. Auch die verstärkte Akquisition von Ausbildungsmöglichkeiten in Teilzeitform sowie die Schaffung begleitender und unterstützender Angebote während der Ausbildung gehören in diesen Zusammenhang. Sie sollen in enger Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Südwestfalen und der IHK Siegen in Angriff genommen werden. Entsprechende Ansätze sind in der Vergangenheit bereits über den ehemaligen §16f erprobt worden. Für eine Teilnahme an dem Landesprogramm „TEP Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ bekundete der Kreis bereits sein Interesse.

Alleinerziehende mit multiplen Problemlagen und Hemmnissen werden wir mittels eines umfassenden ganzheitlichen Fallmanagements unterstützen, das die ganze Familie und Lebenssituation in den Blick nimmt und eng mit den jeweiligen Jugendämtern kooperiert, um auch die Unterstützungsmöglichkeiten des SGB VIII zu erschließen und in den Unterstützungsprozess zu integrieren.

Für **ältere Langzeitarbeitslose** haben wir ebenfalls ein mehrstufiges, modular aufgebautes Integrationskonzept erarbeitet (siehe hierzu auch Kapitel 2, Ziffer 12). Entscheidend erscheint uns dabei der enge Kontakt zu den Unternehmen. Es ist vorgesehen, einen Bewerberpool gut qualifizierter älterer Arbeitsloser zu bilden, aus dem heraus durch gezielte Ansprache von Arbeitgebern vermittelt werden soll. Um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, werden wir die teilnehmenden Arbeitslosen mit sehr betriebsnahen Aufgaben beschäftigen, bei deren Erledigung sie ihre noch vorhandene Leistungsfähigkeit unter Beweis stellen können und die zu einer Attraktivitätssteigerung gegenüber möglichen Arbeitgebern führen. Falls sich hierbei weiterer Qualifizierungsbedarf ergibt oder bei vorhandenem Einstellungsinteresse werden wir die Teilnehmer punktgenau qualifizieren. Diese Qualifizierungen werden nach Möglichkeit betrieblich durchgeführt.

Ist auf diesem Weg eine berufliche Integration nicht zu erzielen, werden im öffentlichen Interesse liegende zusätzliche Tätigkeitsfelder erschlossen. Dies soll gemeinsam mit Kommunen und Kammern geschehen. Dabei wird sichergestellt, dass keine regulären Arbeitsplätze gefährdet werden. Auch hier wird angestrebt, öffentliche Aufträge und reguläre Beschäftigung mit der Förderung älterer leistungsfähiger Arbeitsloser beispielsweise durch „Entgelt-AGHs“ zu koppeln. Diese „zweite Stufe“ unseres Konzeptes für ältere Arbeitslose verbindet deren individuelle

Bedürfnisse nach Beschäftigung und sozialer Anerkennung mit der konkreten Chance auf berufliche Integration.

In einer dritten Stufe werden wir uns bemühen, für die Menschen, denen trotz aller Bemühungen voraussichtlich keine konkrete Einstellungsperspektive mehr eröffnet werden kann, auf freiwilliger Basis zumindest eine lohnende und sinnstiftende Aufgabe zu vermitteln, die der sozialen Integration und dem Erwerb gesellschaftlicher Anerkennung dient. Hierbei denken wir beispielsweise an die vielseitigen Möglichkeiten ehrenamtlichen Engagements. Auch wenn dies nicht zu einer wesentlichen Verbesserung der wirtschaftlichen Situation der Teilnehmer führt, ist doch eine erhebliche Verbesserung des persönlichen Empfindens zu erwarten.

## (2) Grundsätze und Umfang der kommunalen Eingliederungsleistungen seit 2005 und zukünftige Ausgestaltung

Ein Querschnittsziel des Kreises Siegen-Wittgenstein als Träger der Grundsicherung gem. § 6 Abs.1 Nr.2 SGB II und als zukünftiger zKT besteht darin, die regionalen Netzwerkstrukturen zur Unterstützung der beruflichen Integration der SGB II-Berechtigten zu nutzen und im Interesse der SGB II-Berechtigten weiter auszubauen. Zu diesen bewährten Strukturen gehören unter anderem

- die Angebote der freien Wohlfahrtspflege, der Schuldnerberatung und der Suchtberatung,
- diejenigen der kommunalen sozialen Dienste und Wohlfahrtsverbände zur psychosozialen Betreuung sowie
- die Familienzentren und die Fachstellen des Kreises und der kreisangehörigen Kommunen zur Verhinderung von Wohnungslosigkeit, zur Sicherung von Kinderbetreuung und zur häuslichen Pflege.

Der Kreis Siegen-Wittgenstein vernetzt die Akteure und koordiniert deren Abstimmung und Planung, soweit erforderlich. Die Erbringung der kommunalen Eingliederungsleistungen des SGB II wurden auf die ARGE übertragen, so dass schon frühzeitig eine Orientierung an den spezifischen Bedarfen der SGB II-Berechtigten und eine Verknüpfung mit anderen Integrationsleistungen in Angriff genommen werden konnte. Hier bestehen jedoch naturgemäß Optimierungsbedarfe, da die entsprechenden Abstimmungen als permanenter Prozess zu verstehen sind.

Die ARGE erhält jährlich ein Budget zur eigenständigen Umsetzung der kommunalen Integrationsdienstleistungen des SGB II. Die Steuerung seitens des Kreises erfolgt über die **Vereinbarung strategischer Ziele** im Rahmen der Trägerversammlung. Die ARGE und der Kreis Siegen-Wittgenstein verständigten sich bereits 2008 auf die folgenden wesentlichen Ziele beim Einsatz kommunaler Eingliederungsmittel:

- Keine konkret vorgesehene Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung soll wegen fehlender Kinderbetreuung scheitern.
- Jeder Neuantrag ist nach einheitlichen Mindeststandards zu beurteilen und zu dokumentieren. Psychosoziale Problemstellungen sind wesentlicher Bestandteil der vorgegebenen Mindeststandards.
- Im Bereich U25 ist in jedem Fall bekannter Suchtproblematik ein Beratungsangebot zu unterbreiten.

**Bestehende Netzwerke nutzen und ausbauen**



- In jedem bekannt werdenden Fall von Miet-, Strom- oder Heizkostenrückständen erfolgt ein intensives Beratungsgespräch im Hinblick auf drohende Überschuldung und mögliche Hilfestellungen. Das Gespräch ist zu dokumentieren.
- Präventive Schulden- und Suchtberatung sind verbindlicher Bestandteil aller AGHs.
- Die Aktivitäten der ARGE sind eng mit den Aktivitäten Dritter auf dem Gebiet der psychosozialen Versorgung zu verzahnen. Hierzu sind verbindliche Strukturen des fachlichen Austauschs und der Zusammenarbeit mit den sonstigen regionalen Akteuren zu entwickeln.

Die grundsätzlichen Kriterien zur Bewilligung kommunaler Eingliederungsleistungen sind identisch mit den allgemeinen Grundsätzen aller Leistungen zur Eingliederung in Arbeit: Die Leistungen dienen der Beseitigung von Vermittlungshemmnissen. Sie werden erbracht, wenn sie für die Eingliederung in das Erwerbsleben erforderlich sind. Dies bedeutet, dass die Leistung grundsätzlich geeignet, erforderlich und Erfolg versprechend sein muss (nach ihrem Abschluss muss also voraussichtlich Vermittlungsfähigkeit gegeben bzw. ein wesentliches Hemmnis beseitigt sein).

Die Leistung beruht jeweils auf der gemeinsamen Hilfeplanung von Hilfebedürftigem und Fallmanager. Sie ist verbindlicher Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung. Für die Leistungsbereiche Suchtberatung, Schuldnerberatung und psychosoziale Betreuung gibt es klar geregelte Verfahrensabläufe. Darüber hinaus wurde eine Arbeitshilfe mit „Entscheidungskriterien“ entwickelt. Einschränkende ermessenslenkende Weisungen wurden bislang nicht erlassen, da die individuellen Problemlagen zu komplex erscheinen.

Eine Steuerung des „Nutzungsverhaltens“ der Fallmanager erfolgt vor allem in Form von Fallbesprechungen und gemeinsamen Dienstbesprechungen und Arbeitskreisen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der externen Beratungsstellen und Netzwerkpartner.

Die **Leistungen Schuldnerberatung und Suchtberatung** werden als zielgerichtete Integrationsleistung individuell zwischen Berechtigtem und Fallmanager vereinbart und bewilligt. Die Bewilligung erfolgt durch Aushändigung eines Berechtigungsscheines. Die Leistungen selbst werden nicht von der ARGE erbracht. Hierzu hat die ARGE Leistungsvereinbarungen mit in der Region tätigen Beratungseinrichtungen der Wohlfahrtsverbände getroffen, die die hierfür erforderliche Eignung aufweisen. Alle diesbezüglichen Vereinbarungen sind identisch. Der jeweilige Leistungsumfang ist durch unterschiedliche Beratungsphasen mit jeweils klar definierten Inhalten beschrieben. Die Berechtigten können frei auswählen, welche der regionalen Beratungsstellen sie nutzen möchten. Auch ein Zugang direkt über eine Beratungsstelle, ohne vorherige Bewilligung durch die ARGE, ist vertraglich ermöglicht.

Qualitätsstandards zu strukturellen und personellen Voraussetzungen (etwa: Qualifikation des Personals, Wartezeiten, Anteil direkter persönlicher Beratung) sowie verbindliche Beratungsgrundsätze (bspw. Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Ergebnisoffenheit), die mindestens den allgemeinen fachlichen Beratungsstandards außerhalb des Rechtskreises SGB II entsprechen, sind Bestandteil der Leistungsvereinbarungen. Zur Weiterentwicklung der Qualitätsstandards und des Leistungsangebotes sowie zur Verbesserung der Zusammenarbeit wird seitens der ARGE ein regelmäßiger Arbeitskreis mit Vertretern aller kooperierenden Träger organisiert.

### Vielfältiges Beratungs- angebot



### Gemeinsame Hilfeplanung

## Statistische Angaben zur Schuldner- und Suchtberatung:

Schuldnerberatung	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Zugänge	32	106	118	213	165	148
Ausgaben in Tausend €	./.	43	101	78	82	84

Bis fast zum Jahresende 2008 wurde die Suchtberatung im Kreis Siegen-Wittgenstein durch die kreiseigene Suchtberatungsstelle durchgeführt. Die Finanzierung erfolgte bis dahin direkt aus dem Kreishaushalt.

Schuldnerberatung	2008	2009	2010
Zugänge	03	26	27
Ausgaben in €	675	4.654	12.510

Die **psychosoziale Betreuung** wird als Integrationsdienstleistung in sehr unterschiedlicher Ausprägung erbracht. Der Einkauf von Betreuungsdienstleistungen ist über eine Leistungsvereinbarung zur „Erbringung von Leistungen der psychosozialen Betreuung gem. § 16a SGB II“ geregelt.

Nach dem Wegfall der Landesförderung für Arbeitslosenberatungsstellen- und -zentren wurden diese Leistungen für SGB II-Berechtigte individuell beim bisherigen Träger der Langzeitarbeitslosenberatungsstellen- und -zentren (Träger der freien Wohlfahrtspflege) eingekauft. Leistungsumfang (modular) und Qualitätsstandards sind verbindlich festgelegt. Die Leistungserbringung erfolgt

- als zusätzliches, kommunal finanziertes Modul in Maßnahmen für Personen, die der besonderen Betreuung bedürfen,
- in Form von zusätzlichen, kommunal finanzierten Stellenanteilen zur psychosozialen Betreuung innerhalb der Fallmanagement-Teams,
- durch gezielte individuelle Inanspruchnahme der allgemeinen sozialen Dienste des Kreises zur Unterstützung und Beratung von Personen, die dieser spezifischen Betreuung bedürfen.

Die nachfolgend aufgeführten finanziellen Leistungen beziehen sich lediglich auf die individuell eingekauften, externen Beratungsdienstleistungen freier Träger:

Psychosoziale Beratung	2008	2009	2010
Zugänge	64	184	78 *
Ausgaben in €	8.436	22.857	9.360

Stand: 30.09.2010

**Adressaten-  
gerechtes Hilfe-  
system**

Der Kreis Siegen-Wittgenstein rief bereits im Jahr 2003 die „Zukunftsinitiative Siegen-Wittgenstein 2020“ mit ihren Teilinitiativen „Leben und Wohnen im Alter“ und „Familie ist Zukunft“ ins Leben. Ziel der Initiative ist es, den demografischen Wandel mit seinen spezifischen Anforderungen und den hieraus resultierenden Unterstützungsbedarfen flächendeckend und unter Einbeziehung aller regionalen Akteure und Ressourcen erfolgreich zu gestalten. Ein wesentliches Resultat dieser Initiative besteht in der mittlerweile gut ausgebauten Angebots- und vor allem Beratungsinfrastruktur in den Bereichen **Kinderbetreuung und häusliche Pflege**.



In allen Kommunen des Kreises sind spezielle Beratungsstellen eingerichtet, die über die vorhandenen Angebote und Möglichkeiten informieren und deren Nutzung koordinieren. Diese kommunalen Einrichtungen unterstützen auch die ARGE und einen zukünftigen zKT bei ihrer Aufgabenerfüllung. Darüber hinaus wirkt die ARGE in allen vorhandenen Netzwerken (bspw. Netzwerk Wiedereinstieg und „Bündnisse für Familien“) mit. Gemeinsam mit der Stadt Siegen und der ARGE als Kooperationspartner bemüht sich der Kreis Siegen-Wittgenstein derzeit um eine Teilnahme an dem ESF-Bundesprogramm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“.

Wesentliche Voraussetzung, diesen wichtigen Aufgaben nachkommen zu können, ist ein ausreichendes Angebot an Leistungen und Möglichkeiten zur Finanzierung. Hierzu ist für den Bereich Kinderbetreuung festzustellen, dass die Möglichkeiten des SGB VIII hinsichtlich Angebot und evtl. Beitragsbefreiungen grundsätzlich ausreichen, um die im SGB II auftretenden Bedarfe zu decken. Für Ausnahmefälle, in denen die „regulären kommunalen Angebote“ nicht ausreichen, stehen zusätzliche kommunale Mittel zur Verfügung, die die ARGE eigenständig, individuell und flexibel nutzt.

Die kommunale Leistung Kinderbetreuung des SGB II wird grundsätzlich über die Möglichkeiten des SGB VIII abgedeckt und ist somit nicht separat finanzwirksam. Die nachstehende Aufstellung vermittelt einen ersten Eindruck über die quantitativen Gegebenheiten (es handelt sich um eine Stichtagsaufnahme der beitragsfreien Einkommen unter 30.000 €. Dabei sind alle Kinder berücksichtigt, die am 26.11.2010 als aktiv in der Kindertagesstätte gemeldet wurden).

	<b>Kreis Siegen-Wittgenstein</b>	<b>%</b>
beitragsfrei Einkommen unter 30.000 €	2.024	38,11
beitragsfrei Pflegekinder	27	0,51
beitragsfrei weitere Kinder	375	7,06
beitragsfrei 3 Kinder	26	0,49
beitragsfrei nach § 2 Abs. 3	531	10,00
beitragspflichtige Kinder	2.328	43,83
<b>aktive Kinder insgesamt</b>	<b>5.311</b>	<b>100,00</b>

	<b>Stadt Siegen</b>	
beitragsfrei Einkommen unter 30.000 €	1.367	43,66
beitragsfrei Pflegekinder	21	0,67
beitragsfrei weitere Kinder	341	10,89
beitragsfrei 3 Kinder	72	2,30
beitragspflichtige Kinder	1.330	42,48
<b>aktive Kinder insgesamt</b>	<b>3.131</b>	<b>100,00</b>

Die ARGE und der Kreis Siegen-Wittgenstein (über die örtlichen Sozialämter) stehen zudem in engem Kontakt mit den unterschiedlichsten Akteuren am **Wohnungsmarkt**. Dadurch ist gewährleistet, dass individuell benötigte Hilfen zur Vermeidung oder zur Beseitigung von Obdachlosigkeit sowie die Unterbringung Leistungsberechtigter in Notsituationen gewährleistet sind. Hierbei handelt es sich nicht nur um die großen Wohnungsbaugesellschaften vor Ort, Versorger wie das RWE (mit Kontakten vor Ort, unabhängig von 0180er Nummer) oder die Siegener Versorgungsbetriebe (SVB), sondern ebenfalls um

- die Wohnungsämter der kreisangehörigen Kommunen,
- die Fachstelle zur Vermeidung/Beseitigung von Obdachlosigkeit der Stadt Siegen,
- den Verein Frauen helfen Frauen e. V. (betrieben durch das Frauenhaus Siegen),
- den Verein „Alternative Lebensräume für Frauen“ / ALF e. V. (Notbetten und betreutes Wohnen in eigenen Wohnungen für Frauen und deren Kinder),
- das Diakonische Werk mit einem Übernachtungshaus für Männer, einem Tagesaufenthalt und einer Einrichtung mit teilstationärer Betreuung für Männer,
- den privaten Betreiber Hof Obere Hengsbach (Zimmer für Männer).

Ohne Übertreibung kann festgestellt werden, dass dieses ausgefeilte Netzwerk eine schnelle umfassende Reaktion auf jedwede Probleme von Leistungsberechtigten sicherstellt. Tausende Leistungsberechtigter haben hiervon in den vergangenen Jahren profitieren können. Die Vorbereitung auf Notfallsituationen ist ebenfalls weitgehend geregelt, durch

- die sofortige Vermittlung in Wohnraum der großen Wohnungsbaugesellschaften vor Ort,
- die Verhinderung des Absperrens der Gas- oder Stromzufuhr durch direkte Verhandlungen mit dem RWE und den SVB,
- die Ermittlung der aktuellen Angemessenheitsgrößen und Kaltmieten von Wohnungen durch die Wohnungsämter,
- die Unterbringung für von Gewalt betroffene Frauen mit ihren Kindern mit insgesamt 15 Plätzen,
- Obdachlosenunterkünfte im Übernachtungshaus „In der Sieghütte“ für Männer (20 Plätze),
- die Möglichkeiten, Tagesaufenthalte für obdachlose Männer und Frauen sicher zu stellen, die Beratungs-, Ess-, Dusch- und Waschgelegenheit beinhalten und zudem Erreichbarkeitsadressen bieten,
- die Nutzung des Bodelschwing-Hauses mit 34 Plätzen für Männer,
- die Inanspruchnahme von 8 Notbetten für Frauen mit ihren Kindern und 10 angemietete Wohnungen für die Stabilisierung von Frauen, die zunächst dort noch beraten und betreut werden, und später in Wohnungen auf dem freien Wohnungsmarkt wechseln können.

In diesen besonderen Situationen sind schnelle und umfassende Hilfen erforderlich. Kurze Dienstwege sind unabdingbare Voraussetzung. Deshalb hat die ARGE die Bearbeitung von Fällen der Leistungsberechtigten im Frauenhaus, bei ALF und im Bodelschwing-Haus zentralisiert. Jeweils eine bestimmte Sachbearbeiterin ist

**Keiner fällt  
durchs Netz**

**Wohlfahrts-  
verbände und  
Kommunen  
Hand in Hand**

auf diese Fälle spezialisiert und bearbeitet diese vorrangig mit kurzfristigen Terminen. In einem Teilbereich des Kreises nimmt die ARGE Siegen-Wittgenstein als Modellregion an der Landesinitiative „Obdachlosigkeit verhindern – Weiterentwicklung der Hilfen in Wohnungsnotfällen“ teil. Gemeinsam mit „Alternative Lebensräume gGmbH“ wird dabei ein frühzeitiges Angebot für Mädchen und Frauen in Wohnungsnot im ländlichen Raum erprobt, welches durch die Verknüpfung „aufsuchender Beratung und Begleitung“ und „Vermittlung in niederschwellige Arbeits- und Beschäftigungsangebote“ Wohnraumverlust vermeiden bzw. gesicherten Wohnraum verschaffen soll.

Siegen-Wittgenstein baute in den vergangenen Jahren mit den oben beschriebenen Elementen ein ausdifferenziertes System von adressatengerechten Hilfen auf. Eine planvolle Evaluierung, wie effektiv diese wichtigen kommunalen Eingliederungsleistungen im Hinblick auf berufliche Integration „greifen“, erfolgte indes in der ARGE Siegen-Wittgenstein bislang nicht. Zwar könnten hier „gefühlte“, jedoch keine fundierten Aussagen formuliert werden.

Gut dokumentiert sind hingegen die direkten Beratungsergebnisse der Leistung „Schuldnerberatung“. Weniger als 10% (!) der Kundinnen und Kunden beendete diese Beratungsform vorzeitig – sicher ein Erfolg, wenn auch kein direkt messbarer. Von den „planvoll beendeten Beratungsprozessen“ bewerten die Beratungsstellen in über 80% der Fälle das Beratungsergebnis als „erfolgreiche Beendigung“. Dies geschah, wenn eine Privatinsolvenz angebahnt wurde, eine geordnete Schuldenregulierung außerhalb der Privatinsolvenz vereinbart werden konnte oder eine Schuldenregulierung gelang.

Allen drei Fallgestaltungen ist gemeinsam, dass ein mögliches Beschäftigungsverhältnis nicht mehr durch „Lohnpfändungen“ bedroht wird und eine mögliche Arbeitsaufnahme finanzielle Anreize für den Betroffenen selbst mit sich bringt. Dieses Verfahren stellte also sicher, dass die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeitsvermittlung sowohl für Arbeitgeber als auch für den Hilfeberechtigten nachhaltig verbessert werden.

Die kommunalen Eingliederungsleistungen gem. § 16a SGB II hat der Kreis Siegen-Wittgenstein der ARGE zur eigenständigen Ausgestaltung und Erbringung übertragen. Entsprechende Haushaltsmittel werden jährlich auf Grundlage der Bedarfsplanung der ARGE zugeteilt. Im Gesamtprozess der Integrationsplanung stehen die kommunalen Leistungen den Fallmanagern als modulare Instrumente frei zur Verfügung. Ihre Nutzung und verfahrenstechnische Einbindung unterscheidet sich nicht von der Nutzung bundesfinanzierter Integrationsmodule. Ihre Einbindung in die jeweiligen Förderketten orientiert sich rein an den Gesichtspunkten der Angemessenheit und Erforderlichkeit. Die bisherige Art der Einbindung hat sich bewährt, wird durch die Gesetzesänderungen zum 01.01.2011 bestätigt und soll auch zukünftig nicht geändert werden.

Insgesamt hat sich das Vorgehen in Siegen-Wittgenstein bewährt, kommunale Eingliederungsleistungen in enger Kooperation mit den auf diesem Gebiet tätigen Wohlfahrtsverbänden und kommunalen Einrichtungen gemeinsam zu erbringen. Es sollte jedenfalls in dieser Form fortgeführt werden. Bei einer Zulassung als kommunaler Träger ist eine grundsätzliche Neujustierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vorgesehen (siehe Kapitel 2, Ziffern 8ff). Die kommunalen Eingliederungsleistungen werden dabei in diese Betrachtung einbezogen.

Die direkten Ergebnisse der Integrationsleistung „Schuldnerberatung“ sind hinreichend dokumentiert, deren langfristige Effekte jedoch weitgehend unbekannt. Die Wirkungen der kommunalen Leistung „Suchtberatung“ werden bislang kaum dokumentiert. Der Nutzungsgrad von Suchtberatung als Integrationsleistung entspricht zudem in auffälliger Weise nicht der Häufigkeit des „Integrationshemmnisses Sucht“. Wir werden daher diesbezüglich Korrekturen in die Wege leiten.

Weder die Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch gemeinsame Dienstbesprechungen mit den beauftragten Beratungsstellen oder die Einrichtung direkter Zugänge zu den Beratungsstellen (ohne vorherige Beteiligung des Fallmanagers) haben hier vermehrte Nutzungen induziert. Eine kritische Reflektion der bisherigen Praxis ist daher erforderlich, um die Wirksamkeit der Leistungen zu steigern und die Zielgruppen besser zu erreichen.

Es ist vorgesehen, den gesamten Prozess der Erbringung und Nutzung kommunaler Integrationsleistungen und dessen kurz- wie langfristige Effekte zu evaluieren. Für dieses Vorhaben wird eine Zusammenarbeit mit der Universität Siegen angestrebt. Darauf aufbauend soll der Instrumenten-Einsatz in diesem wichtigen Bereich neu ausgesteuert werden.

### **(3) Zweckmäßigkeitserwägungen für die Erbringung der arbeitsmarktpolitischen Leistungen**

Die ARGE Siegen-Wittgenstein weist seit ihrer Gründung im Jahre 2005 an ihren wesentlichen Entscheidungsstellen, die die organisatorische Grundaufstellung, die Verfahrensabläufe und auch die inhaltliche Ausrichtung bestimmen, eine starke „kommunale Prägung“ auf.

- In der Trägerversammlung besteht eine „kommunale Mehrheit“.
- Der Geschäftsführer stammt von der kommunalen Seite.
- Die Geschäftsfeldverantwortungen für den Leistungsbereich und den Bereich „Markt und Integration“ obliegen kommunalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Die Geschäftsfelder „Innerer Service, Personal und Organisation“ und „Maßnahmen, Förderleistungen und Planung“ werden ebenfalls bereits von kommunalem Personal geleitet.

Wir haben aus unserer Sicht damit den Nachweis erbracht, dass wir in personeller und konzeptioneller Hinsicht in der Lage sind, die Aufgaben und Ziele der Grundsicherung für Arbeitssuchende verantwortungsvoll wahrnehmen und gestalten zu können. Die bisherige inhaltliche Ausrichtung für die Erbringung der arbeitsmarktpolitischen Leistungen entspricht in den Grundzügen auch einer zukünftigen Ausrichtung. Allerdings wird es an einigen Stellen Nejustierungen geben, die diesem Konzept zu entnehmen sind. Daher gilt:

**Wir werden zukünftig nicht alles anders, wollen aber vieles noch besser machen.**

Zunächst zu unserer **Kundenstruktur**: Die Eckdaten zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II im Kreis Siegen-Wittgenstein weisen für den Monat Oktober 2010 in der Summe 8.933 Bedarfsgemeinschaften auf, insgesamt 6.894 Personen im Alter von unter 25 Jahren und 12.278 Personen zwischen 25

**Kommunale  
Angebote stärker  
evaluieren**

**ARGE stark  
kommunal  
geprägt**

und 65 Jahren. Die Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen beläuft sich auf 11.939 Personen, davon:

Merkmal	insgesamt	Männer	Frauen
unter 25 Jahre	2.149	943	1.206
50 bis unter 55 Jahre	1.212	588	624
55 bis unter 65 Jahre	1.815	907	908
Ausländer	2.378	1.161	1.217
Alleinerziehend	1.771	89	1.682

Zur Struktur des Arbeitsmarktes und der regionalen Wirtschaft wurde bereits in Kapitel 3, Ziffern 1 und 2 näher ausgeführt. Darüber hinaus ist zu ergänzen, wie sich die Arbeitslosenzahlen im Kreis Siegen-Wittgenstein im Rechtskreis SGB II darstellen:

Eckwerte des Arbeitsmarktes Oktober 2010 Rechtskreis SGB II				
		Anzahl	Anteil %	Alo-Quote *
Bestand asu		ca. 9.000		
Bestand alo		5.893		
darunter:	<b>Männer</b>	2.841	48,2	3,4
	<b>Frauen</b>	3.052	51,8	4,6
	<b>ohne Ausbildung</b>	3.542	60,1	-
	<b>15 - 25 Jahre</b>	481	8,2	2,6
	<b>50 - 64 Jahre</b>	1.510	25,6	3,5
	<b>SB</b>	370	6,3	-
	<b>Ausländer</b>	1.142	19,4	12,2

\* an allen zivilen Erwerbspersonen – statistisch nicht ausgewiesen

### Im Einzelnen:

- Etwa 3.500 erwerbsfähige Hilfebedürftige erzielen Erwerbseinkommen, hiervon beträgt das monatliche Erwerbseinkommen nur bei 1.100 Personen über 400,- €.
- Rund 28 % der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen Menschen haben im Vorfeld ALG I - Leistungen bezogen, jedoch konnten 72 % nicht die erforderlichen Beitragszeiten aufweisen.
- Nur 1,8 % der SGB II-Kunden beziehen gleichzeitig aufstockende ALG I-Leistungen.
- Etwa 1.750 erwerbsfähige Hilfebedürftige sind derzeit alleinerziehend, über 85 % der Alleinerziehenden sind bei Hilfebeendigung bereits länger als 24 Monate im Hilfebezug.
- Ca. 5.700 erwerbsfähige Hilfebedürftige verfügen über keinen Berufsabschluss.
- Nur 220 Bewerber sind als sogenannte „Marktkunden“ eingestuft.
- Dem gegenüber sind rund 7.000 Kunden in Förder-, Entwicklungs- oder Stabilisierungsprofile eingestuft, die eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt innerhalb von 6 Monaten nicht erwarten lassen.

Vor allem Frauen, Alleinerziehende, Ausländer, An- und Ungelernte sowie langzeitarbeitslose Menschen sind überproportional häufig auf SGB II-Leistungen angewiesen. Der überwiegende Teil der SGB II-Berechtigten ist als „marktfern“ anzusehen und bedarf einer längerfristigen Integrationsvorbereitung.

In Kapitel 3, Ziffer 2 wurde bereits ausgeführt, dass sich der Arbeitsmarkt in **Siegen-Wittgenstein** in den letzten Jahren insgesamt als belastbar und aufnahmefähig erwies. Die Arbeitslosenquote sank von 10,2 % im Oktober 2005 bis auf 5,3 % im Oktober 2008. Auch die aktuelle wirtschaftliche Erholung ist deutlich spürbar. Die derzeitige Quote liegt auf dem Niveau von 2007 bei 6,0%. Differenziert nach den beiden Rechtskreisen fallen die konjunkturbedingten Auswirkungen unterschiedlich aus. Während im Versicherungsbereich des Arbeitslosengeldes innerhalb der letzten 12 Monate ein Rückgang der Arbeitslosenzahl von 24,5 % zu verzeichnen war, betrug der Rückgang im selben Zeitraum im SGB II-Bereich lediglich 5,9 %. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass die steigende Arbeitskräftenachfrage aufgrund von Fachkräftemangel sich überwiegend auf qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezieht.

Dem gegenüber sind die Stellenangebote im Helferbereich oder für gering qualifizierte Kräfte nicht angewachsen. Das regionale Arbeitsmarktmonitoring weist vor allem Einstellungsperspektiven in den Bereichen der gewerblich-technischen Berufe, dem Handel sowie dem Tätigkeitsfeld Gesundheit und Pflege auf. Im Bereich des Handels ist temporär eine Aufnahmefähigkeit des Marktes gegeben, es ist jedoch kein Zuwachs an den Lebensunterhalt sichernden Beschäftigungsverhältnissen zu verzeichnen. Zusätzliche Bedarfe werden überwiegend über zusätzliche „MiniJobs“ gedeckt.

Welche Leitlinien verfolgen wir vor diesem Hintergrund bei der Integrationsplanung? In dieser schwierigen Gesamtkonstellation galt es und gilt es zunächst, beim Einsatz der deutlich begrenzten Eingliederungsmittel eine Balance zu finden, die

- Kunden mit zeitnaher Integrationschance jedwede Unterstützung beim Einstieg in Beschäftigung bietet,
- Personen mit Potenzial befähigt, sich individuell so weiter zu entwickeln, dass eine berufliche Integration möglich wird, und
- den Menschen, die aufgrund multipler Hemmnisse besonders intensiver Unterstützung bedürfen, die Möglichkeit bietet, durch „soziale Stabilisierung“ ihre Arbeitsmarktchancen deutlich zu erhöhen.

In der Vergangenheit entwickelten wir aus diesen Überlegungen heraus in Siegen-Wittgenstein bereits besondere Angebote jenseits des „Regel-Instrumentenkoffers“. Drei weitere Beispiele sollen dies verdeutlichen:

Es wurde eine Aktivierungs- und Clearingmaßnahme für Menschen an der Grenze zur psychischen Erkrankung auf Basis der ehemaligen „sonstigen weiteren Leistungen“ entwickelt und umgesetzt, die inzwischen in das Repertoire des „regionalen Einkaufszentrums“ der BA aufgenommen wurde.

Für besonders schwierige Jugendliche, die sich in der Vergangenheit jeglicher Beratung und Aktivierung entzogen hatten und bei denen alle Bemühungen letztendlich nur zu Sanktionen führten, ohne tatsächlich ein positives Ergebnis bewirken zu können, wurde unter Zuhilfenahme kommunaler Leistungen ein flexibles modulares Unterstützungsangebot entwickelt, das in Teilen die heutigen „Aktivierungshilfen“ vorwegnahm.



**Wenig Angebote  
im Helferbereich**

Als „besondere Potenzialträger“ wurden beispielsweise Alleinerziehende durch eine Maßnahme zur Unterstützung, Akquisition und Förderung von Teilzeitausbildung gezielt angesprochen. Diese Maßnahme ist mit dem heutigen Landesprogramm „TEP“ vergleichbar.

#### (4) Verwendung des Eingliederungsbudgets

Seit 2005 ist die ARGE Siegen-Wittgenstein bestrebt, die Eingliederungsmittel am tatsächlichen Bedarf des Klientels auszurichten. Dies gestaltete sich zunächst sehr schwierig, da Kenntnisse über die Bedarfe nur sehr eingeschränkt zur Verfügung standen. Durch die von Jahr zu Jahr verbesserten Kenntnisse wurden hier jedoch immer bessere Ergebnisse möglich. Insbesondere durch den Einsatz von Entwicklungsplänen für jeden einzelnen Hilfebedürftigen, die Veränderung von Planungsmodalitäten sowie die Schulungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelang es, eine sich ständig an die Arbeitsmarktlage angepasste Planung des Fördereinsatzes zu erreichen.

Hieraus resultierten immer realistischere Planungsansätze bei der Verteilung der Fördermittel. Bei der Darstellung ist zu berücksichtigen, dass die Begrifflichkeiten im Laufe der Jahre verändert und inhaltliche Erweiterungen des Förderspektrums zur Verfügung gestellt wurden. Die nachstehenden Angaben beziehen sich auf den Anteil tatsächlich verwendeter Mittel und nicht auf Planungsgrößen.

#### Einsatz der Förderinstrumente (Finanzierungsbudget prozentual)

Förderinstrument	2005	2006	2007	2008	2009
Beratung und Unterstützung	3,6 %	6,0 %	4,4 %	2,6 %	2,9 %
Qualifizierung inkl. Maßnahmen zur Aktivierung und Eingliederung	23,6 %	29,9 %	35,9 %	31,9 %	34,9 %
Beschäftigung begleitende Leistungen	11,0 %	16,2 %	16,3 %	16,1 %	16,2 %
Spezielle Maßnahmen für Jüngere	3,2 %	2,3 %	2,9 %	6,8 %	8,2 %
Leistungen für Menschen mit Behinderung	6,2 %	4,9 %	4,0 %	3,2 %	2,7 %
Beschäftigung schaffende Maßnahme	50,0 %	34,8 %	29,0 %	26,5 %	28,6 %
Sonstiges	2,4 %	5,9 %	7,5 %	12,9 %	6,5 %

Aus dieser Aufstellung ist ersichtlich, dass die ARGE Siegen-Wittgenstein bisher der Qualifizierung und der Verbesserung der Eingliederungschancen neben den Beschäftigung schaffenden Maßnahmen die größte Bedeutung beigemessen hat. Dies soll auch in Zukunft beibehalten werden. Die Nutzung der Beschäftigung begleitenden Leistungen (etwa Eingliederungszuschüsse und Einstiegsgeld) werden nach der Maßgabe bereitgestellt, dass keine Integration an einem mangelnden Angebot der Unterstützung der Arbeitgeber scheitern soll. Wie oben ausgeführt, besteht auch in der Förderung Jugendlicher ein vorrangiges Ziel der ARGE-Tätigkeit. Diese Geschäftsausrichtung wird auch als zkt keine Änderung erfahren.

Auch die positiven Auswirkungen aktivierender und unterstützender Leistungen tragen intensiv dazu bei, dass Hilfebedürftige eigenständig versuchen, ihre Situation

zu verändern und ihren Lebensunterhalt anderweitig zu sichern. Besonders im Bereich der Mini- und Midijobs wird erreicht, dass durch Erweiterung und Aufstockung des Arbeitsumfangs finanzielle Abhängigkeiten beendet werden.

Kritisch werden seit geraumer Zeit vor allem die Arbeitsgelegenheiten bewertet. Dieser Kritik begegnet die ARGE Siegen-Wittgenstein bereits bisher mit einem Konzept, das sowohl die gesetzlichen Voraussetzungen sowie die individuellen Qualifikationen des Klientels berücksichtigt. Dessen ungeachtet planen wir eine schrittweise Reduzierung des Instruments (siehe Kapitel 2, Ziffer 8).

Derzeit werden nur Arbeitsgelegenheiten bewilligt, die nach Prüfung durch die verantwortlichen Teamleiter den Vorgaben der Zusätzlichkeit und des öffentlichen Interesses entsprechen und somit eine Verdrängung von regulären Arbeitsplätzen weitgehend verhindern. Hierzu hat die ARGE eine entsprechende Information an alle anbietenden Träger herausgegeben. Kontrolliert wird diese Vorgehensweise durch den bestehenden Beirat der ARGE, der ein besonderes Augenmerk auf diese Maßnahmen hat und dessen Beiträge bei der Planung berücksichtigt werden.

Ein weiteres Auswahlkriterium für die Bewilligung von Arbeitsgelegenheiten sind die sogenannten „Konzept-AGH's“. Hierbei handelt es sich um zusammenhängende Projekte, in denen Verbundarbeiten einen normalen Arbeitsprozess in einem Unternehmen simulieren. Als Beispiel hierfür sei die „Toys Company“ genannt, die altes Spielzeug einsammelt, restauriert und an karitative Einrichtungen im In- und Ausland kostenfrei versendet. Solche und ähnliche Projekte zielen auf Entwicklung von Teamfähigkeit und das Erlernen multipler Arbeitsabläufe hin.

Überwiegend wurden bisher Arbeitsgelegenheiten mit Qualifizierungsanteilen bewilligt. Die Anwesenheit der Teilnehmer ist monatlich nachzuweisen, die Qualifizierungsanteile sind gesondert zu dokumentieren und die Teilnahme ist jeweils zu bestätigen. Die Teilnehmer werden zudem sozialpädagogisch begleitet, falls erforderlich und gewünscht. Dies umfasst allerdings nur einen bestimmten Anteil des Klientels. Jeder Träger hat die Verpflichtung, durch Zwischen- und Endberichte den Verlauf und Erfolg der einzelnen Maßnahmen darzustellen. Dazu kommt eine Teilnehmerbeurteilung mit Einschätzung des persönlichen Entwicklungsstandes (Stabilität, weitere Qualifizierungs- oder Integrationspotentiale etc.).

Aus all den genannten Entwicklungen, Konzepten und Strategien heraus sind in den Jahren 2005 bis 2009 insgesamt 11.459 Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse entstanden (Statistik der Bundesagentur für Arbeit). Da die Statistiken inhaltlich immer wieder angepasst wurden, stehen zum Vergleich der Entwicklung der geförderten Integration nur die Zahlen der Jahre 2008 und 2009 zur Verfügung. 2008 betrug der Anteil 45,1 %, in 2009 insgesamt 39,6 %.

Durch die selbstständige Übernahme der Ausbildungsstellenvermittlung gewährleisten wir innerhalb der letzten beiden Jahre, dass allen ausbildungsfähigen Jugendlichen entweder ein Ausbildungsplatz oder bei Ermangelung dessen ein Förderangebot unterbreitet werden konnte.

Die o.g. Integrationszahlen erfassen statistisch nur die Personen, die sogenannte Kunden im Kundenkontakt waren (Arbeitslose, Leistungsberechtigte und/oder Maßnahmeteilnehmer ohne Beschäftigung begleitende Leistungen). Die Erfolge der ARGE sind daher wesentlich klarer aus den Zahlen der Arbeitsmarktdatenstatistik abzuleiten. Dem entsprechend sind aus der Klientel des SGB II (also auch

**AGH differenziert  
eingesetzt**



**Wir verfügen über leistungsfähige Konzepte, kreative Ideen sowie eine Vielzahl geeigneter Träger**

der Arbeitssuchenden) insgesamt 14.763 Personen in den Jahren 2005 bis 2009 in versicherungspflichtige Beschäftigung gewechselt. Dies zeigt, wie effektiv die Eingliederungsleistungen schon bisher waren.

Die Effektivität ist auch an dem 2009 ins Zielsystem übernommenen Indikator „Reduzierung der Kunden, die länger als 24 Monate im Kundenkontakt stehen“, ersichtlich. Ausgehend von 3.063 Fällen dieser Art im Januar 2008 ist ein kontinuierlicher Abbau dieser Fallzahlen auf den derzeitigen Stand von 2.689 (Oktober 2010) erreicht worden. Hier sind insbesondere Fördermöglichkeiten wie Eingliederungszuschüsse und Eingliederungszuschüsse für ältere Arbeitnehmer sowie Maßnahmen zur Aktivierung und Eingliederung genutzt worden. Dieser Erfolg ist aus Sicht der ARGE umso beachtlicher, als er in der Zeit der Wirtschaftskrise realisiert wurde.

Für die Zukunft verfügen wir über leistungsfähige Konzepte, kreative Ideen sowie eine Vielzahl geeigneter Träger. Der Kreis Siegen-Wittgenstein wird als Optionskommune den hilfebedürftigen Menschen ein umfassendes Angebot zur persönlichen Entwicklung und Integration in den Arbeitsmarkt und somit die Unabhängigkeit von Transferleistungen anbieten können:

- Auch zukünftig werden wir die „marktnahen Kunden“ vor allem durch intensive individuelle Vermittlungen fördern; soweit erforderlich werden ihnen Anpassungsqualifizierungen angeboten, um ihre gute Ausgangsposition zu erhalten oder auszubauen.
- Menschen, die aufgrund ihrer persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten gute Integrationsvoraussetzungen mitbringen, jedoch wegen äußerer Umstände (bspw. Alleinerziehende, Berufsrückkehrerinnen) oder aus subjektiven Hinderungsgründen (Migranten und Ältere) verringerte Einstellungs-chancen haben, sollen ebenfalls unsere ungeteilte Unterstützung erhalten. So sind ab 2011 die Personengruppen der Alleinerziehenden und der älteren Hilfeberechtigten als besondere „operative Schwerpunkte“ vorgesehen.
- Hinsichtlich im Ausland erworbener Berufsabschlüsse von Migranten ist gemeinsam mit den Kammern und Gewerkschaften eine „Anerkennungsoffensive“ vereinbart. Die Erlangung beruflicher Qualifizierungen stellt eine wesentliche Voraussetzung dar, diese Personengruppe nachhaltig zu integrieren (siehe Kapitel 2, Ziffer 5).
- Für Menschen mit multiplen Hemmnissen werden wir ein modulares Angebot entwickeln, das sich aufbauend auf Arbeitsgelegenheiten, die einem klar definierten Qualitätsmanagement unterliegen, vor allem dadurch auszeichnet, dass alle Instrumente von Anfang an eine definierte Zielausrichtung aufweisen, incl. vorab festgelegter vorgesehener Folgeangebote.

Die Entwicklung hin zu einer noch planvolleren Instrumentenstruktur soll in einem reflexiven System unter Beteiligung der Kunden gestaltet werden. Dabei werden wir nach Möglichkeit auch externe wissenschaftliche Unterstützung durch die Universität Siegen in Anspruch nehmen.

Inhaltliche Schwerpunkte der beruflichen Qualifizierungen werden in den Bereichen liegen, die jetzt und zukünftig die größten regionalen Beschäftigungschancen bieten. Dies sind derzeit vor allem die gewerblich-technischen Einsatzfelder, aber auch die Bereiche Pflege und qualifizierte Kinderbetreuung. Hier ist zukünftig mit einer erheblich steigenden Fachkräftenachfrage zu rechnen. Dabei verfolgen wir

**Reflexives Steuerungssystem angestrebt**

auch das Querschnitts-Ziel, Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund in einem Umfang an unseren Maßnahmen zu berücksichtigen, der mindestens ihrem jeweiligen Anteil am Gesamt-Kundenbestand entspricht.

## **(5) Bürgerfreundliche und wirksame Arbeitsvermittlung**

Die Tätigkeit in der Arbeitsvermittlung verfolgt im Rahmen des gesetzlichen Auftrages des SGB II eine doppelte Zielsetzung. Für Arbeitssuchende in der Grundversicherung soll die Eigenverantwortung gestärkt werden, um dazu beizutragen, den Lebensunterhalt unabhängig von Unterstützungsleistungen möglichst eigenständig bestreiten zu können. Zugleich wollen wir eine optimale Unterstützung der Arbeitgeber gewährleisten. Hierfür ist einerseits ein passgenaues, konsequentes Fördern und Fordern der Hilfebezieher notwendig, auch im Rahmen des beschäftigungsorientierten Fallmanagements. Zugleich ist eine systematische stellenorientierte Vermittlung erforderlich.

Die Arbeitssuchenden erwarten eine professionelle Beratung, auch unter Einbeziehung aller Angehörigen einer Bedarfsgemeinschaft. Hierfür bietet die arbeitnehmerorientierte Vermittlung Zeitfenster an, in deren Rahmen eine professionelle, nachvollziehbare Beratung erfolgt. Gleichzeitig besteht jedoch auch die Möglichkeit, die zuständige Vermittlungsfachkraft persönlich und telefonisch zu erreichen.

Arbeitgeber erwarten ihrerseits eine professionelle Dienstleistung einschließlich individueller Beratungen im Rahmen ihrer Stellenbesetzungsverfahren. Zugleich haben sie Interesse, umfassend über Fördermöglichkeiten im Rahmen des SGB II informiert zu werden. Hierfür wird das Beratungsangebot telefonisch und persönlich vor Ort angeboten, bei Wunsch auch im Unternehmen direkt.

Dieses Angebot wird an allen 12 Standorten des Jobcenters Kreis Siegen-Wittgenstein vorgehalten, wodurch eine bürgerfreundliche bzw. arbeitgebernahe Beratung gewährleistet ist. Insgesamt gliedert sich das Jobcenter (wie auch die Arbeitsvermittlung) in fünf Regionalbereiche, denen Arbeitsvermittlungsteams angegliedert sind. Pro Standort werden für Arbeitssuchende zwischen dem 15. und dem 64. Lebensjahr die Vermittlungsaufgaben von 1 bis maximal 20 Vermittlungsfachkräften wahrgenommen. Notwendige Vertretungsregelungen sind gewährleistet. Die bewerberorientierte Vermittlung gliedert sich ab Neuzugang eines Arbeitssuchenden im Regelfall in vier Schritte:

- Vollständige Erfassung und Beschreibung des Profils in Kooperation mit dem Arbeitssuchenden. Priorität hat das Feststellen von individuellen Handlungsbedarfen. Hierbei gilt unser Prinzip „Fördern durch Fordern“ (siehe Kapitel 2, Ziffer 2).
- Gemeinsamer Ausblick mit dem Arbeitssuchenden, welches Ziel erreicht werden soll.
- Qualitative und quantitative Festlegung der Handlungsschritte gemeinsam mit dem Arbeitssuchenden in schriftlicher Form (Eingliederungsvereinbarung).
- Prozessbegleitung mit regelmäßiger Kontaktaufnahme und Vorspracheterminen im Rahmen des Kundenkontaktkonzeptes.

Die arbeitgeberorientierte Vermittlung strukturiert sich mit Zugang eines Stellenangebotes im Regelfall in drei Schritte:

***Auch vor Ort  
werden Unter-  
nehmen beraten***



- Detaillierte Aufnahme des Stellenangebotes, ggf. mit Angebot einer Arbeitsplatzbesichtigung im Unternehmen, um optimale Vermittlungsangebote zu gewährleisten. Konkrete und verbindliche Absprachen mit dem Arbeitgeber.
- Kurzfristige Reaktion auf das Stellenangebot durch Zusendung geeigneter Vermittlungsangebote/-vorschläge aus dem Bewerberpool.
- Nachhaltung der Vermittlungsergebnisse/-vorschläge und Begleitung des Stellenbesetzungsvorgangs durch Arbeitgeberansprache u. a. mit dem Ziel der Kundenbindung und der Qualitätssicherung.

Die ARGE Siegen-Wittgenstein hat unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel im Rahmen der Personalbedarfsermittlung folgende Betreuungsschlüssel im Bereich ‚Markt und Integration‘ festgelegt:

- 1:75 für erwerbsfähige Hilfebedürftige bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres,
- 1:150 für erwerbsfähige Hilfebedürftige ab dem 25. Lebensjahr bis zur Altersgrenze nach § 7a SGB II.

In diesen Schlüsseln ist enthalten, dass jede Vermittlungsfachkraft 10 Bewerber mit multiplen Vermittlungshemmnissen durch intensives Fallmanagement betreut. Die Berechnungsbasis für die Betreuungsschlüssel der Vermittlungsfachkräfte lässt sich anhand der Zahlen von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden in den Regionalstellen darstellen. Diese Schlüssel werden auch in der Gemeinsamen Einrichtung und als zKT beibehalten.

#### **Betreuungsschlüssel für jugendliche erwerbsfähige Hilfebedürftige unter 25 Jahre:**

Regionalstelle	Arbeitslose Ü25	Arbeitssuchende Ü25	Gesamt Ü25	Schlüssel 1:75	Vermittlungsfachkräfte (VZÄ)
Siegen I + II	250	404	654	8,72	10
Nord	113	152	265	3,53	5
Süd	45	51	96	1,28	2
Wittgenstein	57	31	88	1,17	2

#### **Betreuungsschlüssel für erwerbsfähige Hilfebedürftige ab 25 Jahre bis unter 65 Jahre:**

Regionalstelle	Arbeitslose Ü25	Arbeitssuchende Ü25	Gesamt Ü25	Schlüssel 1:150	Vermittlungsfachkräfte (VZÄ)
Siegen I + II	2.871	1.641	4.512	30,08	32
Nord	1.561	766	2.327	15,51	17
Süd	496	312	808	5,39	7
Wittgenstein	475	315	790	5,27	6

Wie diese Übersichten verdeutlichen, werden bereits derzeit in allen Regionalstellen und für alle Hilfebedürftigen mehr Fachkräfte eingesetzt, als es die zugrunde liegenden Betreuungsschlüssel erfordern.

Grundsätzlich ist es das gemeinsame Ziel, die zur Verfügung stehenden Personalkapazitäten, soweit dies ohne Qualitätsverluste im Leistungsbereich darstellbar erscheint, für die aktive Beratung und Vermittlung einzusetzen.

**Exkurs Existenzgründer:** Ein hohes gesellschaftliches Potenzial, aber eben auch ein besonderes individuelles Risiko im Falle des Scheiterns, zeichnet die „Förderung von Existenzgründern“ bzw. die „Stabilisierung bestehender Existenzen“ aus. Es ist uns daher wichtig, auch diesem Bereich besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Um dieser besonderen Bedeutung und Verantwortung gerecht zu werden, wurde ein umfassendes Konzept zur Vorbereitung und Begleitung von Gründungen entwickelt. Dessen Kernelemente bestehen aus:

- einer intensiven individuellen Beratung im Vorfeld von Gründungen. Kammern und Wirtschaftsförderung sind als fachlich versierte Kooperationspartner in diesen Beratungsprozess verbindlich einbezogen;
- einem modular aufgebauten, vorbereitenden Schulungsangebot zu wichtigen gründungsrelevanten Themenbereichen (etwa: Erstellung eines Business-Planes, Buchführung, Risikoabwägungen, Werbung, etc.). Der Schulungskatalog soll aus den vorhandenen Angeboten der Kammern, der Wirtschaftsförderung, der Volkshochschulen und bei Bedarf aus privatwirtschaftlichen Anbietern zusammengestellt werden. Die Nutzung der einzelnen Angebote wird individuell vereinbart;
- einer kontinuierlichen Begleitung und Beratung von selbstständigen Hilfeberechtigten. Es ist zukünftig vorgesehen, spezialisierte persönliche Ansprechpartner auszubilden, die über spezifische betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Wissen über generelle und regionale Unterstützungsangebote für Existenzgründer verfügen. Diese Spezialisten werden ebenfalls eine enge Kooperation mit den übrigen regionalen Akteuren auf diesem Gebiet pflegen und stehen mit diesen in einem permanenten fachlichen Austausch.

Bei all dem verfolgen wir **einen dezentralen Ansatz bei unserer Arbeitsvermittlung**. Die Gesamtfläche des Kreises Siegen-Wittgenstein umfasst 1.132 km<sup>2</sup>. Das Gesamtgebiet erstreckt sich in West-Ost-Ausrichtung über 43 km und in Nord-Süd-Ausrichtung über 38 km. Das Kreisgebiet gliedert sich insgesamt in 11 kreisangehörige Städte und Gemeinden. Das Angebot der Arbeitsvermittlung wird im Jobcenter besondere Priorität genießen. Dies zeigt sich auch darin, dass wir das Vermittlungsangebot auch in der Fläche (in allen Städten und Gemeinden) vorhalten. Serviceorientierung, Bürgernähe und damit verbunden kurze Wege zum Vermittlungsangebot für die Arbeitssuchenden und die Unternehmen vor Ort – das sind unsere Handlungsmaximen.

In den Regionalbereichen Siegen I und Siegen II werden die über 25-jährigen Arbeitssuchenden und die Arbeitgeberkunden aus dem Stadtgebiet Siegen betreut. Gleichzeitig wird durch die Regionalleitung Siegen I die Dienst- und Fachaufsicht der Vermittlungsarbeit für die Jugendlichen bis 24 Jahre übernommen. Vermittlungsfachkräfte betreuen jedoch an allen Standorten die Jugendlichen. Die übrigen Regionalbereiche gliedern ihre Zuständigkeit nach den kreisangehörigen Städten und Gemeinden wie folgt:

**Gründungen  
werden intensiv  
begleitet**



### Regionalbereich Nord

Stadt Kreuztal  
Stadt Hilchenbach  
Stadt Freudenberg  
Stadt Netphen

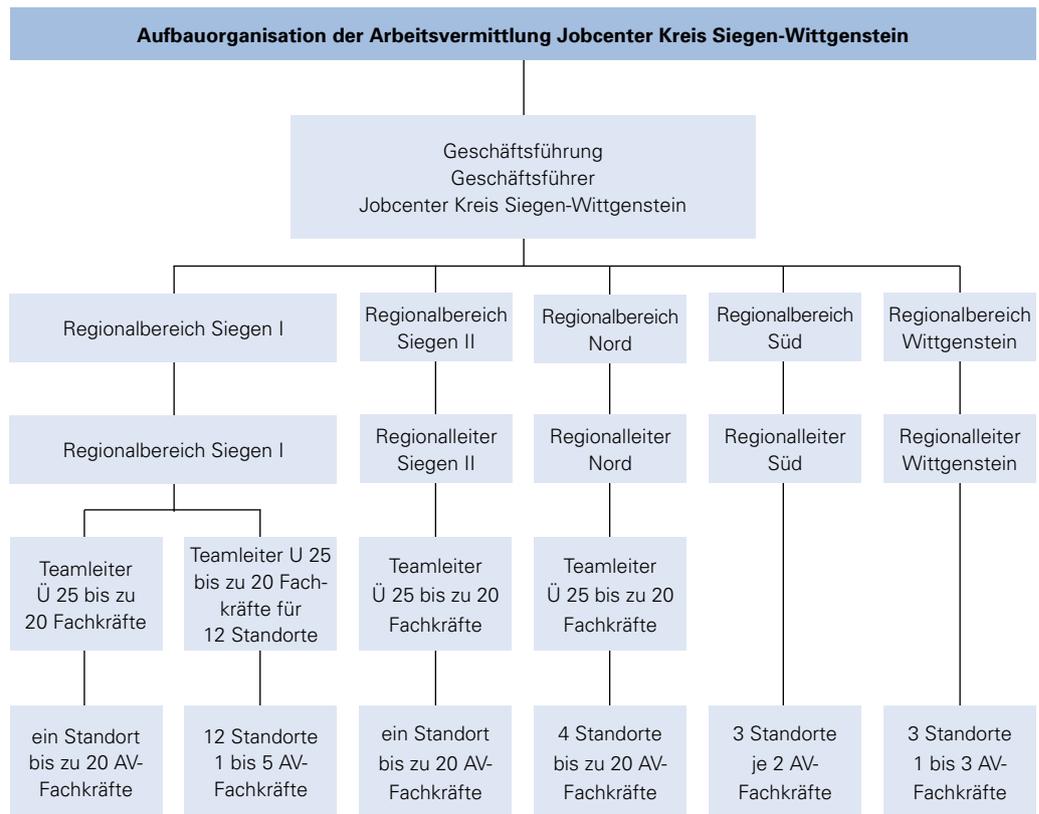
### Regionalbereich Wittgenstein

Stadt Bad Berleburg  
Stadt Bad Laasphe  
Gemeinde Erndtebrück

### Regionalbereich Süd

Gemeinde Wilnsdorf  
Gemeinde Neunkirchen  
Gemeinde Wilnsdorf

*Bürgernähe durch kurze Wege*



Diese Strukturierung der Regionalbereiche hat sich seit ihrer Einführung im Jahre 2005 in der Region Siegen-Wittgenstein bewährt. Dies bestätigen auch die bisherigen Ergebnisse der zentral durchgeführten Kundenbefragungen zum Thema Arbeitsvermittlung. Es ist daher der gemeinsam formulierte Wille der Region, diesen dezentralen Ansatz beizubehalten.

### Zusammengefasst:

- Seit Mitte der 1980er Jahre bildete sich in Siegen-Wittgenstein eine „Kooperationskultur“ der bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Akteure heraus, die der Sacharbeit den Vorrang gegenüber „institutionellen Eitelkeiten“ einräumte. Eine Vielzahl innovativer Qualifizierungskonzepte entstand. Das 1995 gegründete Regionalsekretariat fungierte hierbei als Drehscheibe.

*Kunden sind zufrieden – und sollen es bleiben*

- Die kommunalen Eingliederungsleistungen erbringt der Kreis seit Jahren in engster Zusammenarbeit mit Wohlfahrtsverbänden und kommunalen Einrichtungen. Auch hier muss die Zusammenarbeit nicht neu erlernt werden. Sie ist gelebte Wirklichkeit, soll jedoch weiter optimiert werden.
- Die kommunale Mehrheit definiert schon heute, welche Prioritäten beim Einsatz arbeitsmarktpolitischer Leistungen gesetzt werden. Dies wird zukünftig bleiben. Wir werden als Optionskommune nicht alles anders, vieles aber noch besser machen können.
- Wir verfügen über leistungsfähige Konzepte, kreative Ideen sowie eine Vielzahl geeigneter Träger. Unsere arbeitsmarktpolitischen Leistungen sollen zukünftig in einem reflexiven System unter Beteiligung der Kunden ausgestaltet werden.
- Der Vermittlung in Arbeit widmen wir auch zukünftig unsere besondere Aufmerksamkeit. Wir sehen den Menschen jedoch als Ganzes. Daher werden wir auch als zKT nahe am Menschen arbeiten. Der dezentrale Ansatz wird beibehalten und konsequent ausgebaut, auch wenn dies zusätzlichen Mitteleinsatz erfordert.

*Wir sehen den Menschen als Ganzes*

## 5. Organisatorische Leistungsfähigkeit

### (1) Infrastruktur

Schon frühzeitig, in 2004, strebte der Kreis Siegen-Wittgenstein einen dezentralen Ansatz für die Aufgabenerledigung an. Mit der Umsetzung der neuen Struktur im Jahr 2005 wurde daher dafür gesorgt, dass die ARGE Siegen-Wittgenstein in allen kreisangehörigen Städten und Gemeinden vertreten war; und zwar überwiegend in den Rathäusern. Lediglich überörtlich aktive Teams, die im „Widerspruchswesen“ oder im „Unterhalt“ tätig waren, sowie die Stelle für Fragen und Berechnungen zur Selbstständigkeit wurden zentral aufgestellt. Außerdem wurde eine Geschäftsstelle mit Sitz des Geschäftsführers, der Controlling- und Rechnungsstelle sowie für die Bearbeitung zentraler Aufgaben eingerichtet.

Im Laufe der Zeit wurden an einzelnen Standorten Umzüge in andere Anlaufstellen erforderlich. Grund waren Mitarbeiterzugänge und nicht mehr ausweitbare Platzkapazitäten in den Rathäusern. Hierbei achteten wir jedoch darauf, dass die neuen Räumlichkeiten in derselben Kommune angemietet wurden. Die Philosophie der ortsnahen Präsenz im Interesse der Kunden haben wir hierdurch aufrechterhalten. Heute ist die ARGE Siegen-Wittgenstein in jeder Stadt und Gemeinde des Kreises mit einem Leistungs- und einem Vermittlungsteam vertreten.

Durch die dezentrale Aufstellung der ARGE Siegen-Wittgenstein ist eine sehr gute Erreichbarkeit gewährleistet. Unser Ziel auch zukünftig: Kurze Wege für den Kunden zur Leistungssachbearbeitung und Vermittlung, die zu Fuß oder mit dem bestehenden ÖPNV bewältigt werden können. Lediglich in Sonderfällen, wie etwa bei ärztlichen Untersuchungen, werden den Kunden längere Fahrten zugemutet. Jedoch berücksichtigen wir auch hier die Möglichkeiten des ÖPNV bei der Terminwahl.



Die Öffnungszeiten sind in jeder Anlaufstelle identisch, um die Kundenorientierung auch in der Fläche einheitlich darzustellen. Darüber hinaus bieten wir den Kunden bei Bedarf auch Termine außerhalb der üblichen Öffnungszeiten an. Eine Sachbearbeitung mit Terminvergabe gewährleistet, dass Wartezeiten reduziert werden oder entfallen.

Die Anlaufstellen sind mit Faxanschlüssen ausgerüstet, unter einer einheitlichen Telefonnummer erreichbar und per Ringschaltung dort eingebucht. Weitere Aufgabengebiete sind ebenfalls in Ringschaltungen eingebunden. Darüber hinaus ist jede Anlaufstelle und jedes Team über eine zentrale Email-Adresse erreichbar. Ebenso können, soweit an den Kunden mitgeteilt, die persönlichen Email-Adressen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Kontaktaufnahme genutzt werden.

Diese gute Erreichbarkeit durch die dezentrale Aufstellung der ARGE Siegen-Wittgenstein soll beibehalten und unter Anwendung von technischen Fortschritten kontinuierlich ausgebaut werden; insbesondere unter Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnik, die derzeit weit überwiegend noch durch die Bundesagentur für Arbeit sichergestellt wird. Der Kreis Siegen-Wittgenstein ist jederzeit in Zusammenarbeit mit der Kommunalen Datenzentrale Westfalen-Süd (KDZ) in der Lage, die Erstbereitstellung sowie die Pflege der zukünftig notwendigen IT-Infrastruktur in Hard- und Software sicherzustellen. Der Kreis betreut bereits heute mit seinem Fachpersonal die kreiseigenen Liegenschaften und bildet sogar IT-Kaufleute hierfür aus. Eine Ressourcenaufstockung zur Abdeckung der dann hinzukommenden Tätigkeiten innerhalb des zKT ist geplant und möglich. Ebenso steht die KDZ als starker und zuverlässiger Partner zur Verfügung, um o. a. die entsprechenden Netzwerkverbindungen, Softwareversorgung bzw. -bereitstellung, Speicherkapazitäten und Sicherungen anzubieten.

Durch diese beiden Einsatzstellen ist eine ununterbrochene IT-Nutzung sichergestellt. Probleme können schnellstens lokalisiert und gelöst werden. Für die Netzwerkverbindung steht im Kreis Siegen-Wittgenstein ein leistungsstarkes Richtfunknetz zur Verfügung. Alle in den Rathäusern befindlichen Anlaufstellen können direkt an dieses Richtfunknetz angeschlossen werden. Die übrigen Anlaufstellen werden durch entsprechende Baumaßnahmen kurzfristig angeschlossen. Hierdurch ergibt sich auch die Möglichkeit, VOIP über das Richtfunknetzwerk zu nutzen (siehe Kapitel 6, Ziffer 2). Auch dies ist technisch umsetzbar und wird durch den Kreis Siegen-Wittgenstein in Zusammenarbeit mit der KDZ umgestellt und zukünftig gepflegt.

Bei der Auswahl der Standorte wurde darauf geachtet, dass barrierefreie Zugänge gegeben sind. Soweit dies nicht gegeben war, wurde dieser Zustand umgehend durch entsprechende bauliche Maßnahmen geändert. Bei der Auswahl neuer Liegenschaften wird dies auch zukünftig die Richtschnur unseres Handelns bilden, damit sowohl jeder Kunde als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Räumlichkeiten der ARGE problemlos in Anspruch nehmen können.

## **(2) Personal und Qualifizierung**

Alle Städte und Gemeinden sowie der Kreis und die Agentur für Arbeit haben sich an der Entsendung von Beamten und Beschäftigten in die Mischverwaltung beteiligt. Zwar entsandten die größeren Städte Siegen und Kreuztal relativ viel Personal in die ARGE, dennoch wurden auch die kleineren Städte und Gemeinden bei der Personalgestellung angemessen berücksichtigt.

**PERSONALSTAND DER ARGE SIEGEN-WITTGENSTEIN AM 01.01.2011**

<b>Arbeitgeber</b>	<b>Beamte</b>	<b>AN unbefristet</b>	<b>AN befristet</b>	<b>Gesamt</b>
Agentur für Arbeit	12	68	10	90
Post (Amtshilfe)			3	3
Vivento (Amtshilfe)			4	4
Kreisverwaltung	1	29	5	35
Stadt Siegen	11	25	10	46
Stadt Kreuztal	2	6		8
Stadt Hilchenbach		2		2
Stadt Netphen	1			1
Stadt Freudenberg		1		1
Stadt Bad Berleburg		1	1	2
Stadt Bad Laasphe		1		1
Gemeinde Erndtebrück		3		3
Gemeinde Burbach		4	1	5
Gemeinde Neunkirchen		2	1	3
Gemeinde Wilnsdorf		1	3	4
<b>Anteil kommunal</b>	<b>15</b>	<b>75</b>	<b>21</b>	<b>111</b>
<b>Gesamt</b>	<b>27</b>	<b>143</b>	<b>38</b>	<b>208</b>

<b>Stellen Vermittlung:</b>	<b>81</b>		
<b>Stellen Leistung:</b>	<b>78</b>		
<b>Stellen Haupt- geschäftsstelle:</b>	<b>43</b>	darin enthalten:	Geschäftsführung 1
<b>Stellen (VZÄ):</b>	<b>202</b>		SGG (Widersprüche) 4
			OwiG 2
			Unterhalt 4
			Regionalleitung 5
			Teamleitung 10
			Sachbearbeitung 15
			„Ein-Topf“ 2

## Aufgaben- und Stellenbeschreibung ARGE Siegen-Wittgenstein Schnellübersicht

Aufgabenbereich	Stellenbeschreibung	Stellenbewertung	Dienstpostenbewertung
Geschäftsführung	●	●	●
Bauftragter für den Haushalt	●	○	○
Regionalleitung	●	●	●
Widerspruchssachbearbeitung	●	●	●
Unterhaltsheranziehung	●	○	○
Owig-Sachbearbeitung	○	○	○
Teamleitung aktiv	●	●	●
Teamleitung passiv	●	●	●
Leistungssachbearbeitung A	●	●	●
Leistungssachbearbeitung B	●	●	●
Persönlicher Ansprechpartner mit Fullmanagementaufgaben U 25	●	●	●
Persönlicher Ansprechpartner mit Fullmanagementaufgaben Ü 25	●	●	●
Teamleitung Maßnahmenbetreuung	●	●	○
Maßnahmenbetreuung	●	●	●

● = vorhanden  
○ = nicht vorhanden

Stand: 01.12.2010

Stellenbeschreibungen, Stellenbewertungen und Dienstpostenbewertungen sind umfassend, wie in der Tabelle dargestellt, erfolgt. In Anlage 9 sind die Stellenbeschreibungen für die Hauptgruppen der Beschäftigten, Fallmanagement und Leistungssachbearbeitung A und B beigefügt.

Im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung als zkt wird das von der Agentur für Arbeit Siegen überstellte Personal zu mindestens 90 % übernommen. Das vom Kreis Siegen-Wittgenstein entsandte Personal wird zu 100 % in die neue Einrichtung als Anstalt des öffentlichen Rechts übernommen. Das von den Städten und Gemeinden des Kreises überlassene Personal wird zunächst im Rahmen von Dienstleistungsüberlassungsverträgen der AÖR zugewiesen und perspektivisch übernommen. Der Kreis ist an einem möglichst stabilen und leistungsfähigen Personalkörper interessiert (zu den Grundsätzen der Personalplanung siehe auch Kapitel 2, Ziffer 7). Daher übernahm er im Oktober 2010 bereits 20 bislang befristet Beschäftigte unbefristet. Für die Zukunft ist vorgesehen, dass alle im Aufgabengebiet SGB II Beschäftigten einheitlich bei der AÖR angestellt sind und somit einer einheitlichen Tarifierung unterliegen.

Befristete Arbeitsverträge sollen nur noch abgeschlossen werden, um zeitlich begrenzte Belastungsspitzen abzudecken (siehe Kapitel 2, Ziffer 7). Insgesamt darf der Anteil der Befristungen 5 % nicht übersteigen. Dieser Anteil wird als notwendig angesehen, um auf sich verändernde Fallzahlen reagieren zu können.

**Befristungen nur bei Belastungsspitzen**

Die Anzahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen stellte und stellt die Berechnungsgrundlage für die Bearbeitung im Vermittlungsbereich dar. Für die Erwachsenenvermittlung legen wir einen Schlüssel von 1:150 an, für die Vermittlung jugendlicher Kunden (U 25) einen Schlüssel von 1:75. Der vorhandene Personalschlüssel wird für eine ordentliche Aufgabenwahrnehmung auch in Zukunft als ausreichend angesehen (siehe Kapitel 4, Ziffer 5).

Zur Festsetzung der „Vollzeitäquivalente“ im Leistungsbereich wurde die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften ermittelt. Dabei legten wir einen Personalschlüssel von 1:130 fest. Die Berechnungsbasis für die Betreuungsschlüssel in der Leistungssachbearbeitung lässt sich anhand der Zahlen der Bedarfsgemeinschaften in den Regionalstellen des Kreises Siegen-Wittgenstein darstellen.

### Betreuungsschlüssel nach Anzahl der Bedarfsgemeinschaften:

Regionalstelle	Bedarfsgemeinschaften	Schlüssel 1:130	Leistungsfachkräfte
Siegen I + II	5.266	40,50	41
Nord	2.527	19,43	20
Süd	1.005	7,73	9
Wittgenstein	918	7,06	8

Für die Aufgabenwahrnehmung nach dem Sozialgesetzbuch II misst der Kreis als zkt der **Aus- und Fortbildung** einen sehr hohen Stellenwert bei. Nur wer qualifiziert ausgebildet ist, kann mit den Kunden, die im Rahmen des Sozialgesetzbuches II zu betreuen sind, adressatengerecht umgehen. Daher messen wir auch der innerbetrieblichen **Fortbildung** entscheidende Bedeutung bei. Sie stellt für uns jedoch nicht allein die Möglichkeit dar, die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten im Berufsfeld zu erhalten und auszubauen, um die Qualifikation den tatsächlichen und rechtlichen Entwicklungen anzupassen. Vielmehr halten wir sie auch für entscheidend, wenn es um den Erwerb und die Festigung **überfachlicher Qualifikationen** geht, die erst den Einsatz und den kompetenten Umgang mit Fachwissen ermöglichen. Dazu gehören

- Sozialkompetenz: Fähigkeiten der angemessenen Kommunikation, der Kooperation, der Konfliktbewältigung, der Empathie und die emotionale Intelligenz.
- Methodenkompetenz: Analysefähigkeit, Kreativität, Denken in Zusammenhängen, abstraktes und vernetztes Denken sowie rhetorische Fertigkeiten.
- Individualkompetenz: Leistungsbereitschaft, Engagement, Motivation, Flexibilität, Ausdauer, Zuverlässigkeit, Selbstständigkeit, Anpassungsfähigkeit, Belastbarkeit.
- Handlungskompetenz: Schnittmenge o.g. Kompetenzen. Sie beschreibt die Fähigkeit sich situativ, auch gegenüber anderen, angemessen zu verhalten, selbstverantwortlich Probleme zu lösen und Leistungen zu erbringen.
- Medienkompetenz: Verantwortlicher Umgang mit digitalen Medien im täglichen Arbeitsprozess.

**Qualifikation ist  
der Schlüssel zum  
Erfolg**

- Gender-Kompetenz: Fähigkeit, Gleichstellungsbelange in der täglichen Arbeit zu erkennen und zu berücksichtigen.
- Interkulturelle Kompetenz: Fähigkeit, mit Angehörigen anderer Kulturkreise respektvoll und erfolgreich zu agieren, indem etwa geeignete Angebote entwickelt werden.

Mindestvoraussetzung für einen qualifizierten Einsatz in der kommunalen Einrichtung für die Wahrnehmung der Aufgaben nach dem Sozialgesetzbuch II ist grundsätzlich der Nachweis einer **Berufsausbildung** als Verwaltungsfachangestellte/r oder eines erfolgreich abgeschlossenen Angestellten-Lehrgangs I. Je nach Aufgabenstellung ist auch die Qualifikation als Verwaltungsfachwirt/in (Angestellten-Lehrgang II) erforderlich. Entsprechendes gilt für Beamte des mittleren bzw. gehobenen Dienstes.

Für die Beratungs- und Vermittlungsdienste wird als berufliche Grundqualifikation der erfolgreiche Abschluss eines Fachhochschulstudiums als Diplom-Sozialarbeiter/in, bzw. Diplom-Sozialpädagoge/in vorausgesetzt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei dem zkt Kreis Siegen-Wittgenstein werden durch eine systematische Personalentwicklungsplanung für ihre Aufgaben vorbereitet und qualifiziert, deren Kernelement die innerbetriebliche Fortbildung bildet. Vermittelt werden dabei Inhalte insbesondere in den Themenfeldern

- Basiswissen
- Fachwissenschaftliche Inhalte
- Wissen zur Arbeitsgestaltung
- Workshops (Reflexion von vorhandenem Wissen)
- Aufgabenwahrnehmung passive Leistungen (Leistungsgewährung)
- Aufgabenwahrnehmung aktive Leistungen
- Vermittlungstätigkeit
- Unterhalts-, OWiG- und außendienstbezogene Inhalte
- Führungsinhalte

Der Kreis Siegen-Wittgenstein als Optionskommune bietet ein breites Spektrum an **Fortbildungen** an. Beamtinnen und Beamte unterliegen einer gesetzlichen Fortbildungsverpflichtung. Tariflich Beschäftigte haben das tarifvertraglich verbrieftete Recht, Fortbildungswünsche mit ihren Vorgesetzten zu erörtern. Zukünftig haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verpflichtung, Fortbildungsveranstaltungen bedarfsgerecht zu besuchen. Die Führungskräfte werden hier mit „gutem Beispiel“ vorangehen. Sie sind gehalten, aktive Fortbildungsbereitschaft täglich vorzuleben.

Fortbildungsmaßnahmen werden auf die örtlichen Verhältnisse jeweils individuell abgestimmt. Auf rechtliche Änderungen wird zeitnah reagiert. Sie werden durch eigene Fachkräfte, durch Inhouse-Veranstaltungen von Drittanbietern oder durch den Besuch externer Anbieter durchgeführt. Dabei wird der Kreis Siegen-Wittgenstein auf die Angebotsvielfalt von rund 30 regional tätigen Fortbildungseinrichtungen, seiner 4 Berufskollegs sowie einschlägiger Institute der Universität Siegen zurückgreifen können.

Zudem wird eigenes Personal zu Multiplikatoren geschult. Als Basisschulung für jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter werden mindestens die folgenden inhaltlichen Elemente angeboten:

- Umgang mit Kunden (kundenfreundliches Verhalten!)
- Umgang mit schwierigen Kunden
- Sozialgesetzbuch II
- Sozialgesetzbuch I
- Sozialgesetzbuch X
- Fachverfahren (A2LL pp.)
- Gender-Kompetenz
- Interkulturelle Kompetenz

Weiterhin werden nachstehende bedarfsbezogene Fortbildungen vorgesehen:

- AMSeL- Schulung (ARGE-Mitarbeiterschulung – Einführungslehrgang)
- Fallmanagementschulung (zertifiziert)
- Fallmanager-Workshop (Reflexion des Erlernten)
- Aktuelle Rechtsprechung zum Sozialgesetzbuch II
- Aktuelle, themenbezogene Seminare (z.B. Kosten der Unterkunft)

Auch diese Aufzählung ist nicht abschließend. Das Angebot ist vielfältig und wird individuell auf die aktuellen Bedürfnisse abgestimmt. Finanzielle Mittel zur Durchführung der Fortbildungsmaßnahmen werden kontinuierlich zur Verfügung gestellt. Dabei wird eine gleichmäßige Verteilung aller Aufgabenbereiche im Rahmen des Sozialgesetzbuches II angestrebt.

Der kommunale Träger wird wie bisher die Schulungen selbst konzeptionell ausgestalten, organisieren und durchführen. Aufgrund der eigenständigen Wahrnehmung bestehen enge Kontakte mit den Studieninstituten Hagen und Gelsenkirchen, dem Kommunalen Bildungswerk, freien Trainern und Supervisoren. Angestrebt wird - wie oben beschrieben - zusätzlich eine Zusammenarbeit mit der Universität Siegen und regional tätigen Berufsbildungseinrichtungen.

In der „Gemeinsamen Einrichtung“ sind zum 01.01.2011 insgesamt 38 befristet Beschäftigte eingesetzt, darunter 7 Amtshilfekräfte von der Deutschen Post AG und der Vivento GmbH. Unbefristet tätig sind zu diesem Zeitpunkt 170 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die vollständige Übernahme der befristet Beschäftigten ist vorgesehen. Sie soll schon in 2011 bei Auslauf von Verträgen realisiert werden.

Der größere Anteil kommunaler Beschäftigter verfügt über die für die Eingruppierung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) geforderten Prüfungen der Angestelltenlehrgänge I (mittlerer Dienst, Leistungssachbearbeitung, Zuarbeitung) und II (Sachbearbeiter B, Unterhaltsheranziehung, Teamleiter). Die Schulausbildung in diesen Bereichen variiert zwischen Realschul- und Gymnasialabschluss.

Im Beamtenbereich sind die notwendigen Prüfungen für den mittleren und den gehobenen Dienst abgelegt worden. Die jeweiligen Zugangsvoraussetzungen und die notwendigen Schulabschlüsse sind nach Landesbeamtenrecht NW vorgeschrieben. Im Vermittlungsbereich sind verstärkt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus „sozialen

**Auch externe  
Angebote nutzen**

Berufsfeldern“ eingesetzt (Sozialarbeiter, Sozialpädagogen). Diese Abschlüsse können nur über Studium und Hochschule erreicht werden.

Für die Zukunft soll zudem die Qualifizierung der Kolleginnen und Kollegen, die die persönlichen Voraussetzungen nach TVöD nicht erfüllen, möglich sein. Dabei setzen wir voraus, dass diese Ausbildungen und Prüfungen auch nachgeholt werden.

Die Übernahme aller BA-Beamten und BA-Beschäftigten in die neue kommunale Trägerschaft soll angeboten und ein freiwilliger Übergang der bei uns schon tätigen kommunalen Bediensteten ermöglicht werden.

Schon seit geraumer Zeit sind in der ARGE Siegen-Wittgenstein zwei Facharbeitskreise in getrennter Verantwortung für die aktiven sowie die passiven Leistungen eingerichtet. Diese Arbeitskreise bereiten die **Geschäftsanweisungen**, die zur Verfügung gestellten Durchführungsanweisungen sowie die erforderlichen Arbeitshilfen vor. Sie stellen für die innerbetriebliche Kommunikation einen wichtigen „Transmissionsriemen“ dar. Als Verbreitungsmedium wird die sogenannte „Wittgenstein Ablage“ im IT-System der BA genutzt.

Zukünftig müssen die gesetzlichen Weisungen eigenständig in entsprechende Handlungsempfehlungen oder Geschäftsanweisungen umgesetzt werden. Durch die Besetzung der Arbeitskreise mit Führungskräften ist gewährleistet, dass dieser Prozess reibungslos weitergeführt werden kann und die Rechtmäßigkeit der Leistungsgewährung sowie des Einsatzes von Fördermitteln erhalten bleibt. Die Verbreitungsbasis steht indes im Falle einer Option nicht mehr zur Verfügung. Daher streben wir an, das Intranetangebot des Kreises an dieser Stelle zu nutzen und hier eine spezielle, nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Job-Centers zugängliche Seite einzurichten, in der die notwendigen Informationen abgelegt werden können.

### (3) Steuerung der besonderen Einrichtung

Die Aufgaben werden durch eine selbstständige Einrichtung des Kreises Siegen-Wittgenstein in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR) mit Sitz in Siegen wahrgenommen. Diese Rechtsform bietet die Möglichkeit, bestehende Stärken der regionalen Arbeitsmarktpolitik, wie die ausgeprägte Kooperationstradition der Akteure, organisatorisch aufzugreifen, zu nutzen und zu befördern. Es wird auch in der AöR auf die bestehende enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit aufgebaut. Die Rechtsform hilft, auch weiterhin Reibungsverluste und Kommunikationshindernisse zu vermeiden und die unterschiedlichen fachlichen Kompetenzen in die Arbeit einzubringen.

Derzeit fehlt in Nordrhein-Westfalen eine umfassende gesetzliche Regelung im Ausführungsgesetz zum SGB II, nach der eine vollständige Aufgabenwahrnehmung in dieser Rechtsform möglich ist. Es wird erwartet, dass eine Regelung in das neue AG SGB II aufgenommen wird, die eben dies ermöglicht. Bis dahin werden diejenigen Aufgaben, die sich auf aktive Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt beziehen, auf die AöR übertragen. Die Erstellung von Leistungsbescheiden sowie die sich hieraus ergebenden Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren werden zunächst durch einen Fachservice der Kreisverwaltung bearbeitet. Diese Zweiteilung der Aufgabenerledigung entspricht dem Grunde nach weder einer einheitlichen noch einer effektiven Aufgabenwahrnehmung. Deshalb werden die Aufgaben bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen unverzüglich in der AöR zusammengeführt.



**Breiter Informations-  
transfer ange-  
strebt**

Die arbeitsmarktpolitischen Akteure sollen im **Verwaltungsrat** vertreten sein, der den Vorstand für eine Dauer von fünf Jahren bestellt. Zudem wird ein **Fachbeirat** gebildet, der die Geschäftsführung bei der konzeptionellen Ausgestaltung der operativen Tätigkeit beraten und begleiten soll. Über dessen Zusammensetzung entscheidet der Verwaltungsrat im Einvernehmen mit dem Kreistag.

Der Vorstand besteht aus bis zu zwei Mitgliedern. Sind mehrere Personen zu Vorständen bestellt, kann der Verwaltungsrat über die Geschäftsordnung eines der Mitglieder zum Vorstandsvorsitzenden bestellen. Der Vorstand leitet die Anstalt in eigener Verantwortung, sofern nicht gesetzlich oder durch Satzung anderes bestimmt ist. Ihm obliegen alle dienst- und arbeitsrechtlichen Entscheidungen bis zu einer noch zu spezifizierenden Besoldungs- oder Entgeltgruppe sowie die Aufgabe, den Verwaltungsrat über alle wichtigen Vorgänge rechtzeitig zu informieren und ihm auf Anfrage Auskunft zu allen Angelegenheiten der Anstalt zu geben. Er hat zudem den Verwaltungsrat halbjährlich über die Abwicklung des Vermögens- und Erfolgsplanes zu informieren.

Dem Verwaltungsrat sollen als stimmberechtigte Mitglieder

- der Landrat (Vorsitz)
- Vertreter aller Fraktionen im Kreistag Siegen-Wittgenstein (derzeit 6 Fraktionen je 1 Sitz)
- auf Vorschlag der Bürgermeisterkonferenz Siegen-Wittgenstein vier Bürgermeister der kreisangehörigen Städte und Gemeinden (4 Sitze),

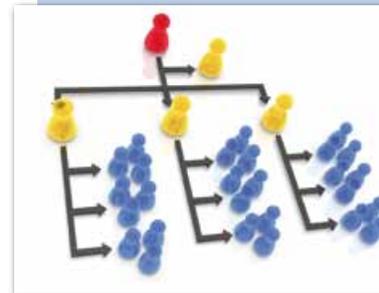
angehören. Außerdem sollen dem Gremium als beratende Mitglieder

- Agentur für Arbeit Siegen (1 Sitz),
- Arbeitgeberverbände Siegen-Wittgenstein (1 Sitz),
- Deutscher Gewerkschaftsbund Region Südwestfalen (1 Sitz),
- Industrie- und Handelskammer Siegen (1 Sitz),
- Kreishandwerkerschaft Westfalen-Süd (1 Sitz),
- Personalvertretung der AöR (1 Sitz),
- eine/ein Gleichstellungsbeauftragte/r (1 Sitz)

angehören. Die Mitglieder des Verwaltungsrates werden vom Kreistag für die Dauer von fünf Jahren gewählt, wobei die Wahl namentlicher Stellvertreter für die Mitglieder möglich ist. Der Verwaltungsrat berichtet dem Kreistag mindestens zweimal jährlich über alle wesentlichen Angelegenheiten der Anstalt, insbesondere über die Erfüllung der Aufgabe der Grundsicherung für Arbeitssuchende.

Der Verwaltungsrat überwacht die Geschäftsführung des Vorstandes und entscheidet über

- den Erlass von Satzungen,
- die Beteiligung oder Erhöhung der Beteiligung der Anstalt an anderen Unternehmen oder Einrichtungen sowie deren Gründung,
- die Feststellung und Änderung des Wirtschaftsplans,
- die Feststellung des geprüften Jahresabschlusses,



**Regionale  
Mitwirkung  
sichergestellt**

- die Feststellung allgemein geltender Tarife und Entgelte für die Leistungsnahmer, soweit hierzu keine besonderen gesetzlichen Regelungen bestehen,
- die Verwendung des Jahresergebnisses,
- die Bestellung des Abschlussprüfers,
- Rechtsgeschäfte der Anstalt i. S. des § 111 GO,
- die Bestellung und Abberufung des Vorstandes sowie die vertragliche Regelung der Dienstverhältnisse,
- die Entlastung des Vorstandes,
- die Erteilung von Generalvollmachten und Prokuren,
- die dienst- und arbeitsrechtlichen Entscheidungen ab einer noch zu spezifizierenden Besoldungs- oder Vergütungsgruppe auf Vorschlag des Vorstandes,
- Grundstücksgeschäfte mit Ausnahme von Miet- und Pachtverträgen mit einer Laufzeit von weniger als drei Jahren,
- die Aufnahme, Verlängerung und Belastung von Krediten, soweit diese nicht im Wirtschaftsplan vorgesehen sind, ab einem Betrag von 100.000 €,
- die Einleitung von Gerichtsverfahren und Beendigung eines Rechtsstreits durch Vergleich, sofern der Streitwert den Betrag von 100.000 € übersteigt,
- die Übertragung von Aufgaben zur Durchführung an Dritte.

Beim Erlass von Satzungen unterliegt der Verwaltungsrat den Weisungen des Kreistages. In Bezug auf Veränderungen bei Beteiligungsverhältnissen und Rechtsgeschäften der Anstalt i.S. des § 111 GO bedarf es einer vorherigen Zustimmung des Kreistages.

Der Verwaltungsrat ist mindestens zweimal im Kalenderjahr einzuberufen und muss einberufen werden, wenn dies mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Vorstand der Anstalt bei dem Vorsitzenden beantragen. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst.

Die weiteren Regelungen trifft die entsprechende Satzung für die Anstalt des öffentlichen Rechts (Anlage10).

Eine Einrichtung mit derart komplexer Aufgabenstellung wie die zu bildende AÖR ist jedoch nicht allein über die Steuerungselemente zu lenken, die die gewählte Rechtsform eröffnet. Das zu bewegendende Finanzvolumen ist beträchtlich. Die Art und die Menge der zu bewältigenden Aufgaben setzt zwingend die Einrichtung und Pflege funktionsfähiger Controlling-Strukturen voraus.

Bereits derzeit ist ein Controller gegenüber der Geschäftsführung verantwortlich. Diese Aufgabenstellung umfasst die Beteiligung am Planungsprozess der Förderinstrumente ebenso wie die Zusammenfassung der Ergebnisse des internen Kontrollsystems. Der Controller zieht Rückschlüsse aus den erreichten Ergebnissen und macht Vorschläge zur Umgestaltung und Anpassung verschiedenster Prozesse zur Verbesserung der Arbeitserfolge und Zielerreichung. Neben dem reinen ergebnisorientierten Controlling der geschäftspolitischen Zielsetzungen gibt das Controlling Aufschluss über den notwendigen Aufwand der einzelnen Steuerungsmaßnahmen. Hierbei geht es um die aufgewendeten Kosten ebenso wie die notwendigen Personalressourcen. Darüber hinaus muss sich die Wirkungsbeobachtung auch auf die Entwicklung des Klientels in Bezug auf Stabilisierung und Schaffung von

Bildungsfähigkeit beziehen. Aus dieser Beobachtung lässt sich ermessen, ob man mit den Integrationsstrategien im Einzelfall, aber auch in der Gesamtheit auf dem richtigen Weg ist.

Wir werden die aufgebauten Controlling-Strukturen fortentwickeln. Sie werden zukünftig an Bedeutung gewinnen. Ein erfolgreiches Controlling setzt allerdings auch voraus, dass die innerbetriebliche Datenpflege äußerst gewissenhaft und nach einheitlichen Maßstäben von allen damit befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betrieben wird. Nur dann sind die Arbeitsprozesse über die Kostenträger und Kostenstellen wirksam zu steuern.

#### **(4) Aktenführung und Rechnungslegung**

Die ARGE Siegen-Wittgenstein entwickelte bereits in den vergangenen Jahren eigene Ideen und Vorschläge für eine Aktenführung, die weit über die Mindestvorgaben und unter Berücksichtigung etwaiger Rechtsvorschriften hinausgehen. Handlungsleitend hierbei waren mehrere Gesichtspunkte:

- Wir wollten für alle am Prozess beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine klare und einfache Struktur schaffen, die auch der Dezentralität der Standorte Rechnung trug.
- Wir zielten darauf ab, durch Vordruck- und Farbvorgaben die Sachbearbeitung zu erleichtern.
- Wir wollten dadurch zugleich die Entscheidungswege vereinfachen, beschleunigen und nachvollziehbarer gestalten.

Die Aktenordnung wurde im Frühjahr 2009 in Kraft gesetzt. Ein Meilenstein war sicherlich die Aktentrennung zwischen der Leistungssachbearbeitung und der Vermittlung mit zwei farblich unterschiedlichen Akten, die auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut angenommen wurde. Die Aktenführung wurde hierdurch überwiegend im Büro des jeweiligen Sachbearbeiters möglich. Die Aktentrennung intensiviert zugleich den Informationsaustausch.

Unser Ziel besteht darin, die entwickelte Form der Aktenführung fortzuentwickeln, wobei auch hier die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingebunden sind. Jede Anlaufstelle stellt die Archivierung abgeschlossener Akten in separaten Schränken sicher. Ebenso wird eine optische Trennung zwischen komplett abgeschlossenen Akten und Akten mit noch offenstehenden Forderungen in jeder Anlaufstelle vorgenommen und überwacht. Eine (Teil-)Aktvernichtung wird durch die eigenständige Aktenhaltung eines jeden Standortes nach den rechtlichen Vorgaben dezentral eigenständig vorgenommen. Die grundsätzlichen Ausführungen zum Aktenplan und zur Aktenordnung haben sich bewährt und werden auch in einer kommunalen Aufgabenwahrnehmung fortgeführt.

Die Rechnungslegung basiert wesentlich auf den jeweiligen Eingliederungsmittelverordnungen des Bundes für die jeweiligen Haushaltsjahre. Hierin enthalten ist der Bundesanteil für Verwaltungskosten und Fördermittel. Diese beiden Bereiche stellen einen gemeinsamen Haushaltsansatz dar. Sie sind gegenseitig deckungsfähig. Die Verteilung der Anteile in diese Bereiche wird in der Eingliederungsmittelverordnung festgelegt und durch die Bundesagentur für Arbeit auf die jeweiligen Regionen heruntergebrochen. Die Mittel stehen jeweils nur für ein Haushaltsjahr zur Verfügung (Jährlichkeit), sodass sie sich in Ausgabemittel für das laufende

**Klare und einfache  
Aktenstrukturen**



Haushaltjahr und in Verpflichtungsermächtigungen für die Folgejahre aufteilen.

Als weitere Einnahmen stehen der ARGE die kommunalen Finanzierungsanteile im bisher vereinbarten Umfang von 13 % an den Verwaltungskosten zur Verfügung.

Die Abrechnung erfolgte in den ersten Jahren der ARGE größtenteils auf der Grundlage festgelegter Pauschalen (insbesondere im Personalbereich) und zahlungsbezüglicher Unterlagen der Fördermaßnahmen.

Dieses Verfahren wurde inzwischen umgestellt. Derzeit werden alle Ausgaben auf der Basis konkreter Rechnungslegung getätigt, um die tatsächlich entstandenen Kosten zu erstatten. Unterstützt wurde die Abrechnung durch ein Excel-Tool, durch das alle Einnahmen und Ausgaben erfasst und zum Ausgleich gebracht wurden.

Als optierende Kommune bleibt der Mittelzufluss wie oben beschrieben weiterhin bestehen. Lediglich die Verteilung in die beiden Bereiche Verwaltungskosten und Fördermittel wird durch die Kommune zukünftig selbst bestimmt.

Das Abrechnungsverfahren ist auf die Kommunalträger-Abrechnungs-Verwaltungsvorschrift (KoA-VV) umzustellen. Dies bedeutet, dass die Jährlichkeit des Haushalts weiterhin Bestand und auch die Kostennachhaltung (bis auf den Personalbereich) über konkrete Rechnungslegung zu erfolgen hat. Die Mittel stehen dabei durch monatlichen Abruf zur Verfügung.

Bisher und zukünftig wird die Bewirtschaftung durch den Beauftragten für den Haushalt durchgeführt und überwacht. Hierbei ist es möglich, die Bewirtschaftung einzelner Posten durch Delegation von geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorzunehmen, jedoch die Gesamtverantwortung beim Beauftragten für den Haushalt zu belassen. Dieser hat gemäß Bundeshaushaltsordnung die rechtmäßige, wirtschaftliche und sparsame Verwendung der Mittel sicherzustellen.

## **(5) Verwaltungskooperationen und Kooperationen mit Dritten**

Im Kreis Siegen-Wittgenstein wird – wie zuvor detailliert dargestellt – in zentralen Fragen der Ausbildungsmarkt- und Arbeitsmarktpolitik seit Jahrzehnten ein sehr kooperativer Ansatz gepflegt. Der vorliegende Antrag stellt ein wesentliches Ergebnis und zugleich ein ausgesprochen typisches Beispiel dieser gemeinsamen regionalen Grundhaltung dar. Wir fassten in Siegen-Wittgenstein die Antragstellung nicht als alleinige Aufgabe der Verwaltung auf, sondern als einen Gestaltungsauftrag der gesamten Region. Hierbei wurde umfassend auch auf externen Sachverstand zurückgegriffen. Beratend wirkte der langjährige Leiter der Agentur für Arbeit Siegen, Roland Sagasser, mit.

Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass die beteiligten Institutionen und Personen, die das gemeinsame Ziel der Zulassung als kommunaler Träger anstreben, diesen auch zukünftig unterstützen werden. Der Kreis Siegen-Wittgenstein als zKT verfügt somit über eine umfassende Unterstützung regional relevanter Akteure.

Zunächst spielt dabei die **Zusammenarbeit von Kreis und Kommunen** eine wesentliche Rolle. Der Kreis Siegen-Wittgenstein verfügt über ein gut ausgebautes „kreiseigenes Netz“ an Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen. Insbesondere sind hier zu nennen:

**Optionsantrag wird als Gestaltungsauftrag der gesamten Region begriffen**

- der Regionale Sozialdienst / Allgemeiner Sozialdienst
- der Sozialpsychiatrische Dienst
- die Koordinationsstelle „Kinderbetreuung“
- die Beratungsstellen „Leben und Wohnen im Alter“
- die Initiative „Familie ist Zukunft“

Um den besonderen Anforderungen eines Flächenkreises gerecht zu werden, sind alle sozialen Dienstleistungen durchgängig dezentral organisiert. Sie werden in allen kreisangehörigen Kommunen vorgehalten. Teilweise sind die einzelnen Standorte in regionalen Organisationseinheiten zusammengefasst, um eine leistungsfähige Organisationsstruktur zu gewährleisten. Dies geschieht jedoch immer unter der Prämisse einer eindeutig sozialräumlichen Orientierung, die die jeweiligen spezifischen Gegebenheiten und Bedarfe berücksichtigt.

Die Organisationsstruktur eines zukünftigen zKT wird ebenfalls dieser sozialräumlichen Orientierung unterliegen und mit den vorhandenen Strukturen synchronisiert. Eine wesentliche Zielsetzung der eigenständigen Aufgabenwahrnehmung besteht darin, eine integrierte, sozialräumliche Planung zu ermöglichen, die eine die Rechtskreise übergreifende Ausgestaltung erfährt. Es ist vorgesehen, die maßgeblichen Aktivitäten und Planungen, die innerhalb eines Sozialraumes auf die selbe Bevölkerungsgruppe wirken, seitens der Gesundheits-, Sozial-, Jugend- und Ordnungsämter eng miteinander zu verzahnen und aufeinander abzustimmen, ohne zu einer Vermischung der gesetzmäßigen Zuständigkeiten zu kommen. Schon heute werden im Kreis Siegen-Wittgenstein fast alle wesentlichen „kommunalen sozialen Aufgaben“ vom Kreis wahrgenommen. Daher bedarf es keiner besonderen Bestätigung der Bereitschaft zur Kooperation, sie ist vielmehr quasi „antragsimmanent“.

Lediglich das Jugend- und das Sozialamt der kreisangehörigen Stadt Siegen bilden eine Ausnahme. Die Stadt Siegen ist hier als wesentlicher kommunaler Akteur außerhalb der Kreiszuständigkeit tätig. Der Bürgermeister, die Sozialdezernentin sowie der zuständige Fachbereichsleiter der Stadt Siegen waren an der Erarbeitung des Antrages beteiligt und haben ihr ausdrückliches Interesse an einer engen zukünftigen Kooperation und gemeinsamen sozialräumlichen Planung bekundet. Im kreisangehörigen Raum besteht somit eine umfassende Kooperationsbereitschaft. Die entsprechenden Arbeitsstrukturen sind auf Planungsebene bereits eingerichtet. Durch die angestrebte integrierte sozialräumliche Planung werden zukünftig

- Doppelstrukturen verhindert,
- die zielgenaue Abstimmung einzelner Angebote gesteigert,
- die Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteure weiter gefördert und
- eine verbesserte Angebotstransparenz für die Bürger erreicht.

Durch eine identische sozialräumliche Orientierung der unterschiedlichen Leistungserbringer wird perspektivisch die Einrichtung regionaler sozialer Dienstleistungszentren möglich, die, räumlich gesehen, zuständigkeitsübergreifend alle relevanten Leistungen unter einem Dach vereinen können.

### **Exkurs: Besonderheit Bildungspaket für Kinder und Jugendliche**

Die Bundesregierung hat das so genannte Bildungspaket beschlossen. Dieses neue Angebot soll in die neue Fassung des SGB II integriert werden und voraus-

**Unser Ziel:**  
**Integrierte sozial-**  
**räumliche Planung**



sichtlich ab 1.1.2011 in Kraft treten. Konkret ergeben sich die Regelungen im Gesetzentwurf aus dem neuen § 28 SGB II unter der Überschrift „Bedarfe für Bildung und Teilhabe“.

Absatz 2 der neuen Vorschrift regelt die Übernahme der Kosten für Schulausflüge und mehrtägige Klassenfahrten. Die Regelung gilt nicht nur für die Schulen, sondern auch für Kindertagesstätten. Die Bearbeitung erfolgt in den Leistungsteams der ARGE bzw. dem neuen Jobcenter. Absatz 3 regelt die Ausstattung für den Schulbedarf – die so genannten Schulmittelbeihilfen, die ebenfalls in den Leistungsteams bearbeitet werden. Abs. 4 enthält eine das Schulangebot ergänzende Lernförderung, Abs. 5 die Übernahme der Mehraufwendungen zur Teilnahme an der schulischen Mittagsverpflegung und Abs. 6 die Übernahme des Bedarfes zur Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft bis zu maximal mtl. 10 €, z. B. für die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen in Vereinen oder zur Teilnahme an Freizeiten.

Im Hinblick auf das vorhandene Netzwerk der Kommunen sollen die in den Absätzen 4 bis 6 genannten Aufgaben möglichst auf die Kommunen übertragen werden, auf deren Wunsch muss die Aufgabe übertragen werden. Das Gesetz befindet sich in den parlamentarischen Verfahren. Daher dürfte noch mit vielen Änderungen zu rechnen sein, die nicht einschätzbar sind. Insbesondere die Weisungsbefugnis der BA, der hohe Verwaltungsaufwand und dessen ungeklärte Finanzierung stehen in der Kritik.

In diesem Rahmen eine seriöse Vorbereitung zur Umsetzung des Bildungspaketes vorzunehmen, ist faktisch kaum möglich. Die ARGE bildete vor diesem Hintergrund bereits einen runden Tisch, der erstmals am 08.12.2010 tagte. Dabei befassten sich alle maßgeblichen kommunalen Akteure aus Schule, Jugend und Soziales mit diesem wichtigen Thema. U.a. wurden folgende Fragen erörtert:

- Welche Schulen bieten die Mittagsverpflegung an?
- Welche Träger und Privatpersonen stehen für die Lernförderung zur Verfügung?
- Wer hat welche Kontakte zu den Vereinen und Verbänden?
- Wer führt Freizeiten durch?

Im Ergebnis wird zunächst eine Übersicht erstellt, die zumindest einen Überblick über die ab 1. Januar 2011 vorhandenen Angebote gewährleistet wird. Diese Informationen werden für die Kunden in einem Flyer bzw. Informationsblatt aufbereitet, um diesen zumindest eine Orientierung über die neuen Leistungen und die Angebote geben zu können. Alle weiteren Detailfragen zur Organisation, zur Finanzierung, zu den Zuständigkeiten sowie zu den Abläufen in der Praxis werden durch den „runden Tisch“ angegangen, wenn die endgültigen gesetzlichen Regelungen abschließend feststehen.

Der Kreis Siegen-Wittgenstein hat seine Bereitschaft erklärt, die damit verbundenen Aufgaben zu übernehmen. Als zKT wird der AöR diese Aufgabe übertragen.

Die **Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit** wird sich in den kommenden Jahren auf sehr unterschiedlichen Ebenen in derselben vertrauensvollen und bewährten Weise fortsetzen, die schon die Kooperation in den letzten Jahren kennzeichnete. Im Wesentlichen sind dabei zu erwähnen:

- Bei den Rehabilitationsverfahren bleibt die Agentur für Arbeit auch ab 01.01.2012 zuständiger Träger. Allerdings hat der zKT die Leistungsverantwortung im Reha-Verfahren. Zur Sicherstellung eines reibungslosen Ablaufes wird eine Kooperationsvereinbarung mit der Agentur vor Ort angestrebt, um im Interesse der betroffenen Kunden eine zielorientierte, praxisnahe und bürgerfreundliche Schnittstellenlösung zu finden.
- Bei der überregionalen Arbeitsvermittlung werden wir die Stellenpools der Bundesagentur für Arbeit nutzen. Mit dem Ziel, den jeweils am besten geeigneten Bewerber für ein Stellenangebot auszuwählen, soll den Arbeitssuchenden des Jobcenters Kreis Siegen-Wittgenstein das Angebot der Agentur bereits in einem Beratungsgespräch mit der Vermittlungskraft nutzbar gemacht werden, um möglichst frühzeitig Vermittlungsaktivitäten mit dem Bewerber abzustimmen.
- Die Arbeitgeberorientierung wird vom Jobcenter Kreis Siegen-Wittgenstein eigenständig sichergestellt. Zweimal jährlich sollen zwischen Agentur und zKT Reflexionsgespräche zur Harmonisierung durchgeführt werden.
- Beratung und Orientierung Jugendlicher ist eine originäre Aufgabe des SGB III und damit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Siegen. Gleichzeitig gehen die von dort beratenen Jugendlichen, die in Bedarfsgemeinschaften nach dem SGB II leben, in die Betreuung der Fachkräfte des Jobcenters über. Hier soll eine Kooperationsvereinbarung mit der Agentur erreicht werden, um das politische Ziel zu erreichen, allen Jugendlichen zum 30.09. e. J. ein Angebot zu unterbreiten und dabei möglichst alle eine Ausbildungsstelle suchenden Jugendlichen zu integrieren. Ferner soll die Nachvermittlungssaktion mit allen beteiligten Akteuren vor Ort gemeinsam vollzogen werden. Die seit 2009 in der ARGE angesiedelte Ausbildungsstellenvermittlung wird auch zukünftig aufgrund der guten Ergebnisse eigenständig wahrgenommen werden.
- Im Rahmen eines jährlichen Kooperationsgespräches (i. d. R. im November e. J.) wird die Planung der beruflichen Bildungsmaßnahmen mit der Agentur für Arbeit Siegen abgestimmt.
- Das Übergangsmanagement von Rechtskreiswechslern SGB III zu SGB II wird durch Kooperationsvereinbarung mit der Agentur für Arbeit Siegen geregelt. Geplant sind wie bisher gemeinsame Informationsveranstaltungen.
- Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Siegen vereinbart das Jobcenter des Kreises Siegen-Wittgenstein für die Themenschwerpunkte Arbeitsvermittlung und Leistungsgewährung gegenseitige Ansprechpartner, die im Falle einer auftretenden Schnittstellenproblematik das Thema federführend begleiten.

Auch die **Zusammenarbeit mit der Regionalagentur und der Wirtschaftsförderung des Kreises** stellt für ein erfolgreiches Wirken des zKT eine wichtige Voraussetzung dar. Aufgabe der Wirtschaftsförderung des Kreises Siegen-Wittgenstein ist es, in enger Kooperation mit den elf Städten und Gemeinden des Kreises, den wirtschaftsnahen Institutionen, Kammern, Verbänden Gewerkschaften und Fachbehörden eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Wirtschaft zu bewirken, um Arbeitsplätze zu erhalten und neue zu schaffen. Die Aufgabenfelder der Wirtschaftsförderung und eines zukünftigen zKT sind in Teilbereichen deckungs-



gleich bzw. ergänzen sich wechselseitig sehr positiv, denn der zKT trägt über das Instrument der Qualifizierung zur regionalen Fachkräfteversorgung bei. Eine enge Kooperation zwischen Wirtschaftsförderung und zKT ist daher vereinbart.

Fest vereinbarte Kooperationsfelder sind:

- Wirtschaftsentwicklungs- und Beschäftigungsmonitoring
- Umfassende Arbeitgeberbetreuung und in diesem Rahmen
  - Stellenakquisition und
  - Qualifizierungsplanung

Die **Regionalagentur der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe**, ebenfalls eine Organisationseinheit des Kreises, moderiert die notwendigen Abstimmungsprozesse, die im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Förderpolitik zwischen dem Land und der Region erforderlich werden. Zwischen Regionalagentur und ARGE gibt es traditionell einen sehr engen fachlichen Austausch und tragfähige Kooperationsbeziehungen, die sich vor allem auch in dem gemeinsamen Schwerpunkt „Förderung Jugendlicher und junger Erwachsener / Übergang Schule – Beruf“ ergaben. Ausdruck findet diese enge Zusammenarbeit in der in Personalunion wahrgenommenen Leitung beider Einrichtungen und der räumlichen Zusammenlegung. Beides trägt dazu bei, EU-, Bundes-, Landesprogramme sinnvoll mit regional entwickelten Strategien zu verzahnen.

Als Beispiel mag hier die von der Regionalagentur initiierte Untersuchung zur Jugendarbeitslosigkeit dienen, die in Kapitel 3, Ziffer 2 erwähnt wird und deren Finanzierung über die arbeitsmarktpolitischen Akteure (Kreis, IHK, Unternehmerschaft, ARGE Siegen-Wittgenstein) sicher gestellt wurde. Diese bewährten Kooperationsstrukturen sollen auch zukünftig erhalten und ausgebaut werden. Als zukünftiger kommunaler Träger wird eine noch intensivere Nutzung und Einbindung der arbeitsmarktpolitischen Programme des Landes und der europäischen Union angestrebt.

Bislang unterhält die ARGE Siegen-Wittgenstein lediglich zur Erbringung kommunaler Leistungen gem. § 16a SGB II (siehe Kapitel 4, Ziffer 2) feste **vertragliche Beziehungen mit Dritten**. Diese werden durch Leistungsvereinbarungen gesteuert. Als zKT ist vorgesehen, das Leistungs- und Beratungsangebot weiter auszudifferenzieren, um noch zielgerichteter den unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedarfen der unterschiedlichen Zielgruppen gerecht werden zu können. Spezifische Unterstützungsangebote beispielsweise für Alleinerziehende, für Menschen mit Migrationshintergrund, für Selbständige und Gründer, für Hochschulabsolventen oder für ältere Menschen könnten deren Integrationschancen verbessern. Ein solch differenziertes Leistungsangebot erfordert jedoch auch jeweils spezifische Fachkenntnisse. Es ist vorgesehen, den in der Region bereits vorhandenen fundierten Sachverstand, soweit vergaberechtlich möglich, zu nutzen, anstatt eigene Parallelstrukturen aufzubauen. Die Bereitschaft, in diesem Rahmen zukünftig zu kooperieren, ist innerhalb der Region umfassend vorhanden.

Der Umfang und der Inhalt zukünftiger vertraglicher Kooperationen werden sich nicht zuletzt an der jeweiligen Mittelsituation und aktuellen Schwerpunktsetzung zu orientieren haben.

Fester Bestandteil des arbeitsmarktpolitischen Konzeptes des Kreises Siegen-Wittgenstein sind **weitere Kooperationen** mit den regionalen Bildungs- und Maßnahmeträgern und mit den Leistungsberechtigten, um die Integrationsdienstleistungen und Maßnahmen permanent fortzuentwickeln und deren Qualität zu sichern. Es ist vorgesehen, Leistungserbringer und Nutzer in verbindlich strukturierte Qualitätssicherungsprozesse als wesentlich Beteiligte einzubeziehen.

Auch die Zusammenarbeit mit der **Universität Siegen** soll auf eine neue qualitative Grundlage gehoben werden (vgl. Kapitel 2, Ziffer 4). Die Universität bietet umfassende interdisziplinäre Möglichkeiten zur Evaluation und Weiterentwicklung sowohl des Umgestaltungsprozesses von der ARGE zum zKT als auch der verbesserten Evaluierung einzelner Integrationsinstrumente und Fallmanagementstrategien. Hier ist zunächst vorgesehen, den Optionsprozess durch ein interdisziplinär zusammengestelltes Wissenschaftlerteam in den ersten drei bis fünf Jahren begleiten zu lassen. Darüber hinaus soll die Wirksamkeit einzelner Instrumente wissenschaftlich geprüft werden und der Sachverstand der Universität in die einzurichtenden Qualitätszirkel und planerischen Fachgremien über Kooperationsvereinbarungen einbezogen werden. Seitens der Universität wurde eine entsprechende Kooperationsbereitschaft signalisiert. Mit den relevanten Lehrstühlen wurden bereits vorbereitende Gespräche geführt. Ein letter of intent der Universitätsleitung liegt vor (Anlage 11).

*loi der Uni-  
versität liegt vor*

### **Zusammengefasst:**

- Unser Infrastrukturkonzept für den Übergang in ein Jobcenter und die Tätigkeit als zKT steht. Wir können sofort loslegen.
- Wir setzen auch zukünftig auf qualifiziertes Personal, das wir permanent zur Fortbildung motivieren wollen. In unserer Personalentwicklung setzen wir insbesondere auf interkulturelle Kompetenz sowie die Fähigkeit, bei der Aufgabenwahrnehmung Gender-Aspekte zu erkennen.
- Wir wählen die Rechtsform AöR. Dies erlaubt, die kooperativen Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik auch organisatorisch aufzugreifen. Eine enge Abstimmung mit den Kommunen und der Regionalpolitik ist selbstverständlich, die noch intensivere Nutzung der aufgebauten Controlling-Strukturen ebenfalls.
- Die administrativen Voraussetzungen zur Aufnahme der Tätigkeit als Jobcenter und zKT sind gegeben.
- Wir werden als zKT umfänglich mit Dritten kooperieren. Insbesondere gilt dies für die Agentur für Arbeit. Wir müssen die Kooperation nicht trainieren. Wir leben sie seit Jahren.

## **6. Konzept von der Mischverwaltung in die Option**

### **(1) Arbeits- und Zeitplan zur Vorbereitung der Trägerschaft**

Oberstes Ziel des Kreises Siegen-Wittgenstein beim Übergang zum zKT ist es, die Dienstleistungsqualität und die Kundenorientierung gegenüber dem in der ARGE bereits erreichten Niveau noch einmal zu steigern. Alle Dienstleistungen, seien sie beratender oder finanzieller Natur, sind möglichst uneingeschränkt und ohne Verzögerung zu erbringen. Hierzu werden die erforderlichen Voraussetzungen geschaffen, sowohl personell als auch infrastrukturell.

Für unsere Kunden soll jederzeit eine klare Zuständigkeit gegeben sein. Für sie sollen keinerlei Zweifel bestehen, wer ihr individueller Ansprechpartner ist. Um dieses Ziel zu

*Beim Übergang  
keine Nachteile  
für Kunden*

erreichen, nehmen wir bewusst vorübergehend auch den kontrollierten Aufbau von Doppelstrukturen, von zusätzlicher Arbeit und finanziellen Aufwendungen in Kauf.

Der Behördensitz der ARGE Siegen-Wittgenstein ist Koblenzer Str. 78, 57072 Siegen. Die Geschäftsstellen befinden sich in jeder Kommune des Kreises Siegen-Wittgenstein. Sowohl beim Übergang in die GE als auch bei einem Wechsel in die zugelassene kommunale Trägerschaft werden der Behördensitz und seine Geschäftsstellen sowie der Name „Jobcenter Kreis Siegen-Wittgenstein“ beibehalten.

An den in Kapitel 5, Ziffer 1 beschriebenen Grundsätzen der Dezentralität und Barrierefreiheit halten auch bei einer gegebenenfalls notwendigen Auswahl neuer Liegenschaften fest.

Nach sorgfältiger Kostenermittlung des Kreises Siegen-Wittgenstein werden – unter Einbeziehung sämtlicher Kostenpositionen – insgesamt ca. 613.000 € an **Übergangskosten für die Umstellung auf die kommunale Trägerschaft** erforderlich.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat mit Schreiben vom 05.10.2010 zugesichert, dass für auf den Bund entfallende Umstellungskosten ein Betrag von max. 75 € je Bedarfsgemeinschaft an die jeweiligen kommunalen Träger gezahlt wird.

Der Kreis Siegen-Wittgenstein hat für die auf die Kommune entfallenden Umstellungskosten bereits mit Beschluss des Kreistages vom 10.09.2010 einen Betrag von 500.000 € in den Haushalt eingestellt und damit eine mehr als ausreichende Vorsorge für die von der kommunalen Seite zu übernehmenden Kosten getroffen.

## (2) **Rechtliche und tatsächliche Abwicklung der bestehenden Trägerform**

Die bisherige Infrastruktur der ARGE Siegen-Wittgenstein soll auch in der neuen Rechtsform überwiegend weitergenutzt werden. Wesentliche Handlungserfordernisse ergeben sich daher aus der Prüfung, ob es möglich ist, die bestehenden Ressourcen zu übernehmen oder in bestehende Verträge einzutreten. Wo dies nicht möglich ist, müssen grundsätzlich neue Strukturen geschaffen werden.

Die ARGE Siegen-Wittgenstein ist zurzeit an 13 unterschiedlichen Standorten vertreten. Einer dieser Standorte befindet sich in Räumlichkeiten der BA.

- Siegen, Emilianstr.

Die weitere Nutzung dieses Standortes wird auch seitens eines zukünftigen zKT angestrebt. Dies war bisher jedoch noch nicht abschließend zu klären. Sechs zurzeit genutzte Anlaufstellen befinden sich in den Rathäusern kreisangehöriger Kommunen. Deren weitere Nutzung ist fest zugesagt.

- Siegen, Weidenauerstr.
- Erndtebrück
- Netphen
- Hilchenbach
- Freudenberg
- Neunkirchen

Fünf bisher von der ARGE genutzte Liegenschaften befinden sich in Privatbesitz und sind jeweils von der Kommune, in der sich die Anlaufstelle befindet, angemietet und der ARGE zur Nutzung zur Verfügung gestellt worden. In diesen Fällen wird der zukünftige zkt in Absprache mit den bisherigen Vertragspartnern in die bestehenden Mietverträge eintreten.

- Bad Berleburg
- Bad Laasphe
- Kreuztal
- Wilnsdorf
- Burbach

Die bisherigen Geschäftsstellen werden auch zukünftig weitergenutzt und beibehalten. Die gewohnte gute Erreichbarkeit bleibt somit gewährleistet. Die Hauptgeschäftsstelle befindet sich in Siegen, Koblenzer Str. 78, in einem kreiseigenen Gebäude.

Zu einer Veränderung kann es lediglich im Fall der Anlaufstelle im Gebäude der BA kommen. Seitens des Kreises werden jedoch wegen zweifelsfrei gegebener Synergieeffekte ein Verbleib und eine gemeinsame Nutzung befürwortet. Sollte sich herausstellen, dass seitens der BA eine gemeinsame Nutzung nicht darstellbar ist, besteht in Siegen ein ausreichendes Angebot an entsprechenden freien Büroflächen in verkehrsgünstiger Lage und mit barrierefreier Ausstattung. Eine abschließende Klärung wird unmittelbar nach Entscheidung über die Zulassung als zkt im Monat April herbeigeführt.

Mit Blick auf das **Personal** steht der bisherige bewährte Personalstamm der ARGE auch dem zkt uneingeschränkt zur Verfügung (siehe Kapitel 5, Ziffer 2).

Im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung als zkt wird das von der Agentur für Arbeit Siegen entsandte Personal, das zum Zeitpunkt der Zulassung seit 24 Monaten mit Aufgaben der Grundsicherung betraut war, zu mindestens 90 % übernommen. Die Anzahl BA-Beschäftigter, die die 24-monatige Vorbeschäftigungszeit nicht erfüllen, ist sehr gering. Nach jetzigem Stand handelt es sich nur um ehemalige Auszubildende, die nach Beendigung ihrer Ausbildung im Sommer 2010 durch Weiterbeschäftigung in der ARGE übernommen wurden. Der Kreis Siegen-Wittgenstein möchte diesen Personen eine verlässliche Perspektive bieten und plant daher, auch in diesen Fällen ein Übernahmeangebot zu unterbreiten.

Das vom Kreis Siegen-Wittgenstein entsandte Personal wird zu 100 % in die AöR übernommen.

Das von den kreisangehörigen Städten und Gemeinden überlassene Personal wird zunächst im Rahmen von Dienstleistungsüberlassungsverträgen der zu gründenden AöR zugewiesen und perspektivisch übernommen.

Der Übergang des BA-Personals ist gesetzlich geregelt. Mit den kreisangehörigen Kommunen besteht Einvernehmen über das weitere Vorgehen. Die Personalabteilungen und die Personalvertretungen der betroffenen Kommunen sind an dem Prozess der Antragstellung und anschließenden Umsetzung direkt beteiligt.

**ARGE-Personal  
bleibt an Bord**

Zum 01.01.2012 steht ausreichend gut qualifiziertes und eingearbeitetes Fachpersonal für eine eigenständige Aufgabenwahrnehmung zur Verfügung.

Im Bereich **Telefon, IT-Bestand und Onlineverbindungen** werden nach erfolgter Zusage als zKT alle Dienststellen in die erprobte und leistungsfähige kommunale IT-Infrastruktur eingebunden.

Eine schnelle und sichere Kommunikation wird über das bestehende Richtfunknetz ermöglicht. Zurzeit ist eine Arbeitsgruppe des Kreises und der Kommunalen Datenzentrale Westfalen-Süd (KDZ) damit betraut, die Erfordernisse einer solchen Anbindung und die Möglichkeiten einer Weiternutzung der vorhandenen Strukturen zu prüfen.

Bei den Anlaufstellen innerhalb der Räumlichkeiten von Rathäusern entsteht kein nennenswerter Aufwand, andere Räumlichkeiten werden durch Anbindung mit Glasfaserkabel an das nächste Rathaus oder mit eigener Richtfunkanlage an das Netz angeschlossen. Da sich alle Anlaufstellen in zentraler Lage und somit nahe der jeweiligen Rathäuser befinden, ist eine Anbindung an das vorhandene Netz mit relativ geringem Aufwand möglich.

Die Planungen der Arbeitsgruppe sehen vor, die erforderlichen Richtfunkmasten und Glasfaserkabelanschlüsse zum 01.08.2011 bereitzustellen, so dass ab diesem Zeitpunkt ein funktionierendes Netzwerk verfügbar ist.

Die **Datenübertragung** erfolgt über das KDZ-eigene Richtfunknetz mit einer Bandbreite von bis zu 800 Mbit/s sowie in lokalen Netzen auf Gigabit-/Fast-Ethernet Basis mit Kupfer- oder LWL-Verkabelungen. Durch eine redundante Ringstruktur des Netzes wird ein hohes Maß an Sicherheit gewährleistet. Selbst bei Ausfall einer Verbindungsstrecke bleiben alle Standorte über andere Datenwege erreichbar. Ein spezielles Netzwerkmanagement überwacht permanent das System und meldet auch kleinste Störungen, damit ein schnelles Eingreifen möglich ist. Hierdurch wird eine sehr hohe Verfügbarkeit garantiert, so dass der zKT seinen Service den Bürgerinnen und Bürgern gegenüber ohne Unterbrechung erbringen kann. Die Richtfunkstrecken sind zudem für die Übertragung von Daten in Sprache und Video geeignet und als „Datenhighway“ den zunehmenden Anforderungen der Zukunft gewachsen. Sie dienen gleichzeitig als Grundlage einer interkommunalen IP-Plattform, deren Betrieb in 2007 aufgenommen wurde. Um eine Vorstellung von der Größe des Netzes zu bekommen, nachstehend ein kurzer Überblick über die eingesetzte Hardware:

- 75 Cico-Router, 350 Cisco LAN Switche
- > 2600 Cisco IP-Telefone
- 50 Geräte zur Temperatur-, Klima- und Zutrittsüberwachung (Rittal CMC-TC)
- 70 Geräte zur unterbrechungsfreien Stromversorgung (APC-USV)
- 1200 LWL-Kupfer Kanalswitche (Nexans)

Die in den Liegenschaften bereits vorhandenen lokalen Netz-Infrastrukturen können nach jetzigem Stand übernommen werden, da sie nicht parallel von der BA genutzt werden. Eine Ausnahme bildet auch hier lediglich die Anlaufstelle im Gebäude der BA. Hier wird ggf. eine separate Verkabelung in der ersten Jahreshälfte 2011 installiert.

**Schnelle und sichere Kommunikation gewährleistet**



Die vorhandenen PC-Arbeitsplätze und das Büromobiliar sollen ebenfalls übernommen werden. Nach den bisherigen Erkenntnissen der Arbeitsgruppe ist die oben beschriebene Weiternutzung im kommunalen Datenverbund möglich. Für etwaige Ergänzungsanschaffungen hat der Kreis Haushaltsmittel im Haushaltsplan des Jahres 2011 eingestellt.

Die Anbindung und zukünftige Betreuung der Verbindung werden durch den Kreis Siegen-Wittgenstein und die KDZ gewährleistet:

Eine **Vor-Ort-Betreuung** ist sowohl durch den Fachservice IT des Kreises Siegen-Wittgenstein als auch durch die KDZ möglich. Fachlich ausgebildetes Personal mit zum Teil langjähriger Erfahrung in der Kundenbetreuung steht zur Verfügung. Ziel ist eine „Rund-um-Versorgung“. So erfolgt der Aufbau der Rechner zentral mit standardisierten Grundeinstellungen und im Netz zugelassener Software. Updates werden zentral mit Hilfe von Software-Tools (Netinstall) durchgeführt. Sie gewährleisten einen einheitlichen Versionsstand aller im Verbund eingesetzten Rechner.

Sofern neue Räumlichkeiten anzumieten sind, werden diese ebenfalls an das IT-Netz angeschlossen. Die bestehende Ausstattung würde weiter genutzt, fehlende Ausstattung zeitnah beschafft.

Eine mögliche weitere Nutzung der vorhandenen Telefone und Telefonanlagen konnte noch nicht abschließend geklärt werden. Der Kreis Siegen-Wittgenstein geht jedoch davon aus, dass eine Neubeschaffung erfolgen muss. Eine entsprechende Ausschreibung wird unmittelbar nach der Entscheidung des Landes über eine Zulassung in die Wege geleitet. Entsprechende Haushaltsmittel sind in die erwarteten Übergangskosten einkalkuliert.

Die von der BA bisher zur Verfügung gestellten **Softwarelösungen** können von den zKT nicht weiter genutzt werden. Wir müssen daher vollständig auf neue Produkte umstellen. Auf dem deutschen Markt gibt es unterschiedliche Anbieter von Komplettlösungen, die sowohl den Prozess der Leistungsgewährung als auch den der beruflichen Integration, des Profiling, des Fallmanagements und der Vermittlung umfassend abdecken.

Die spezifischen Bedarfe aufgrund der zukünftigen Einbindung in das kommunale Netzwerk sowie die Erwartungen und Anforderungen der Nutzer werden von der eingerichteten Arbeitsgruppe aktuell ermittelt und zu einem „Lastenheft“ zusammengestellt.

Dieses Lastenheft wird die Grundlage für die Auswahl eines Produktes bzw. einer evtl. erforderlichen Ausschreibung bilden. Zum Ende des I. Quartals 2011 wird dieser Prozess abgeschlossen sein, so dass die Beschaffung unmittelbar nach der Entscheidung des Landes erfolgen kann. Bereits jetzt besteht enger informeller Kontakt zu führenden Anbietern (ProSoz, Lämmerzahl, AKDN, ProSozial).

Es ist vorgesehen, im III. Quartal 2011 mit ersten Probeläufen der zu nutzenden Software in Bezug auf eine mögliche Datenmigration und mit entsprechenden Mitarbeiterschulungen zu beginnen.

Zum Ende des I. Quartals 2011 werden wir Kontakt mit den zKT in Thüringen und Sachsen-Anhalt aufnehmen, die aufgrund von Gebietsreformen bereits zum 01.01.2011 gegründet werden, um deren Erfahrungen hinsichtlich Datenmigration und Übergangsprozessen in unseren weiteren Planungen und bei der Produktauswahl berücksichtigen zu können. Die Erfahrungen bestehender Optionskommunen (z.B. Minden-Lübbecke,



**Lastenheft in  
Arbeit**

Marburg-Biedenkopf, Hochsauerlandkreis) werden bereits abgefragt und genutzt. Als Office-Lösung ist vorgesehen, über den gemeinsamen Einkauf mit dem Kreis Volumenzulizenzen des Microsoft Office-Paketes zu erwerben.

Spezialprogramme zur Unterstützung des Unterhaltsteams und der Widerspruchsstelle, die nicht auf BA eigenen Entwicklungen beruhen, können auch zukünftig genutzt werden.

Der Wegfall des finanzwirtschaftlichen BA-Programms „FINAS“ (bzw. zukünftig ERP) kann vollständig durch das Alternativprodukt „KIRP“ ersetzt werden. Dieses Programm wird im kommunalen Bereich bereits umfassend genutzt. Es garantiert eine optimale Einbindung in die haushalts- und finanzwirtschaftliche Software-Infrastruktur der Kommune.

Im Rahmen dieser Thematik stehen wir seit Monaten in ständigem Dialog mit der KDZ, die geeignete Lösungen für die zu klärenden Themenfelder im IT-Bereich sicherstellen wird.

Ziel ist, dem zKT ein „Rund-um-sorglos-Paket“ an die Hand zu geben, so dass er sich ganz seiner Kernaufgabe widmen kann. Ob Hardware, Betriebssysteme, Datenbanken oder Netzanbindungen, beginnend von der Installation bis hin zur täglichen Sicherung der Daten: Es kann ein allumfassender Service durch die KDZ bereitgestellt werden. Die Datenhaltung und deren Verarbeitung erfolgt dabei auf modernen Servern in einem nach BSI-Richtlinien ausgestatteten Rechenzentrum, mit dem die ganze Bandbreite einer notwendigen Infrastruktur für den sicheren IT-Betrieb zur Verfügung steht (das Rechenzentrum der KDZ wurde gemeinsam mit dem BSI geplant und gebaut. Die KDZ strebt eine BSI-Zertifizierung auf Basis des ISO-Standards 27001 an). Hierzu zählen u.a. auch die technischen Einrichtungen wie Kühlung, Brandschutz und Notstromversorgung. Alle Komponenten sind, soweit erforderlich, redundant ausgelegt, um eventuelle Ausfallzeiten auf ein Minimum zu begrenzen. Die Datenübertragung geschieht ausschließlich in Hochgeschwindigkeitsnetzen. Hier können der zKT und dessen Außenstellen u.a. auf ein schon vorhandenes Richtfunknetz zurückgreifen, in dem die Datenübertragung um ein Mehrfaches schneller erfolgt als in herkömmlichen DSL-Netzen. Eine noch auszuwählende Anwendungssoftware würde als Terminalserver-Lösung angeboten, um einen einheitlichen Versionsstand auf allen Arbeitsplätzen zu gewährleisten.

Der **Rechnerbetrieb** in der KDZ umfasst ca. 350 Server, auf denen Anwendungen der verschiedenen kommunalen Bereiche betrieben werden. Als Plattform werden entsprechend der jeweiligen Anforderungen die unterschiedlichsten Betriebssysteme wie WINDOWS, LINUX oder UNIX eingesetzt. In den vergangenen Jahren kamen im Zuge der Umstellung vom Hostverfahren auf Client-Server-Lösungen verstärkt Terminal-Server zum Einsatz. Hier findet ausschließlich das Produkt Citrix Verwendung. Die Datenhaltung erfolgt in Datenbanken unter ORACLE. Dem zentralen Rechnerbetrieb sind insgesamt ca. 4000 PC's angeschlossen, die sich auf die 20 Kommunen verteilen, die der KDZ angeschlossen sind. Eine noch für den zKT auszuwählende Fachsoftware soll als so genannte Terminal-Server-Lösung angeboten werden, da diese gerade einer dezentralen Anwenderstruktur in punkto Sicherheit und Wirtschaftlichkeit am besten gerecht wird.

Kernstück des Rechnerbetriebes bildet die BladeCenter-Technologie von HP. Die BladeCenter wurden deshalb gewählt, weil sie gegenüber anderen Systemen weit aus kompakter gebaut sind. Die zudem hohe Leistungsdichte, die Skalierbarkeit und Flexibilität sowie die einfachere Verkabelung sind weitere der vielen Vorteile.

## Enge Zusammenarbeit mit KDZ

## „Terminal-Server-Lösung“ vorgesehen

Gerade durch die vorgenommene Virtualisierung der Ressourcen gewinnt das System eine Flexibilität, die es innerhalb kürzester Zeit ermöglicht, geänderten Anforderungen zu begegnen. So wird man mit dem BladeCenter ohne größere Probleme die mit den Job-Centern verbundenen, neuen Aufgaben bewältigen können. Ein weiterer Gesichtspunkt ist der hohe Sicherheitskomfort. Blades verfügen über zwei I/O- und zwei Stromanschlüsse und zeichnen sich durch eine hohe Zuverlässigkeit und Ausfallsicherheit aus. Durch ihre kompakte Bauart helfen sie zudem, den Stromverbrauch und auch den Kühlungsbedarf zu senken, wodurch unnötige Kosten eingespart werden.

Seit 2009 ist bei der KDZ mit dem Werkzeug Tivoli Storage Manager (TSM) ein völlig neues System im Einsatz, das grundsätzlich in der Lage ist, Daten sowohl zu sichern als auch zu archivieren. Im Fokus steht jedoch die Datensicherung, die sich durch folgende besondere Merkmale auszeichnet:

- Die gesicherten Daten werden auf Bändern an zwei verschiedenen Standorten aufbewahrt.
- Das eingesetzte System TSM ist gut skalierbar und daher bei Bedarf leicht zu erweitern.
- Im Fall des „Disaster Recoverys“ (Notfallwiederherstellung) kann die Rücksicherung der Systeme auch auf eine andere als die ursprüngliche Hardware erfolgen.

Zusammenfassend versichern wir, dass wir bei Zulassung als kommunaler Träger spätestens zum 01.09.2011 flächendeckend

- über eine sehr leistungsfähige und sichere IT-Infrastruktur,
- über Software, die allen Anforderungen der SGB II-Aufgaben entspricht und
- über ein umfassendes IT-technisches Betreuungs- und Wartungsangebot

verfügen.

Durch die Einführung einer neuen Software entsteht ein zusätzlicher Schulungsaufwand. Die Erfahrungen der Kommunen, die in der Vergangenheit bereits umgestellt haben (z.B. Kreis Minden-Lübbecke, Kreis Kleve), zeigen, dass für die Einführung alternativer Software ein Qualifizierungsbedarf im Umfang von 2 – 3 Tagen je Mitarbeiterin und Mitarbeiter ausreichend ist.

Diese Schulungen sind für das III. Quartal 2011 geplant, so dass sie zeitlich vor der erforderlichen Datenmigration liegen. Hierdurch werden Doppelbelastungen vermieden und ein ausreichender Kenntnisstand der Mitarbeitenden für die Migration gewährleistet. Daneben werden Multiplikatoren für alle Standorte intensiv extern durch die Softwareanbieter geschult.

Notwendige Schulungen werden im KDZ-eigenen Schulungszentrum durchgeführt. Weitergehende Schulungen sind umstellungsbedingt nicht erforderlich, da bei einem Trägerwechsel ausreichend erfahrenes und eingearbeitetes Personal zur Verfügung steht.

Bisher bei der BA eingekaufte, zukünftig wegfallende **Dienstleistungen** werden vollständig über analoge Dienstleistungen der Kommunen abgedeckt. Hinsichtlich der Erstellung medizinischer Gutachten, Personalverwaltung, Gebäude- und Fuhr-

**Hoher Sicherheitsstandard**

**Zusätzlicher Schulungsbedarf**

parkmanagement und Beschaffung liegen Leistungszusagen des Kreises vor. Falls die vorhandenen kreiseigenen Kapazitäten für die erforderlichen ärztlichen Begutachtungen nicht ausreichen, kann das Gesundheitsamt weitere Vertragsärzte einbinden. Eine Beauftragung des Kreiswehrrersatzamtes ist ebenfalls vorstellbar.

Eine Absprache über die Gestaltung evtl. erforderlicher Übergangsprozesse, etwa im Bereich Personal, erfolgt kurzfristig auf operativer Ebene nach Entscheidung des Landes. Erforderliche Ersatzbeschaffungen werden nach der Entscheidung so rechtzeitig ausgeschrieben, dass eine Verfügbarkeit zum 01.01.2012 sichergestellt ist.

Die ARGE hat bereits bisher alle Aufgabenstellungen des SGB II weitgehend eigenständig wahrgenommen. So werden die Aufgaben

- Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten,
- Heranziehung von Unterhaltspflichtigen,
- Ausbildungsvermittlung,
- Arbeitgeberbetreuung und
- Ermittlungsdienst

durch eigenes Personal erledigt. Es müssen keine neuen Strukturen geschaffen werden.

Bis zu einem möglichen Übergang in die Trägerschaft eines zKT bleibt in 2011 eine gemeinsame Einrichtung für Arbeitsmarktdienstleistungen zuständig. Ein zukünftiger zKT tritt im Rahmen der Rechts- und Funktionsnachfolge gem. § 76 SGB II anschließend vollumfänglich in die Rechte und Pflichten der bisherigen Grundsicherungsstelle ein. Zum Jahresende 2011 bestehende Verträge über Arbeitsmarktdienstleistungen werden erfüllt, Arbeitsmarktprogramme werden fortgeführt. Die Maßnahmenplanung der ARGE (bzw. ab 2011 der GE) wird sich nicht an einem möglichen Trägerwechsel orientieren und so erfolgen, dass zum Jahreswechsel 2011/2012 ein ausreichendes Maßnahmen-Portfolio nahtlos zur Verfügung steht. Die bisherige langfristige Planung und Umsetzung wird unabhängig von einem möglichen Trägerwechsel beibehalten. Übergangsprobleme sind nicht zu erwarten. Die weitere Planung ab 2012 wird in den bewährten Strukturen durch dieselben Akteure wie bisher erfolgen.

Die zur administrativen Abwicklung und Fortführung der Programme und Leistungen erforderlichen Daten aus dem BA-Programm „coSach NT“ werden während des Parallelbetriebes der beiden Softwarelösungen im IV. Quartal 2011 in die neue Software manuell übertragen. Sofern erforderlich, werden coSach-Ausdrucke in die Maßnahmeakten aufgenommen. Die Maßnahmeakten selbst gehen an den zKT als Rechtsnachfolger über.

Mit dem Eintritt der Rechtsnachfolge gehen auch vom bisherigen SGB II-Träger geltend gemachte offene **Forderungen** auf den zKT über. Forderungen des zKT werden zukünftig von der Kreiskasse verfolgt. Die Schuldner sind von der abgebenden Organisation zu informieren.

Es wird davon ausgegangen, dass der Forderungseinzug der BA entsprechende Informationsschreiben fertigt und die jeweiligen Kontostände dem zKT mitteilt. Diese werden an die Kreiskasse weitergeleitet und von dort weiter verfolgt. Die anspruchsbegründenden Unterlagen sind Bestandteil der übergebenen Akten und somit dann im Besitz des zKT. Konkrete Absprachen mit der BA zu Beendigungsmittlungen und zur Übermittlung der Kontostände erfolgen unmittelbar nach der Entscheidung des Landes.

Die Kreiskasse ist bereit und in der Lage, den Forderungseinzug als Dienstleistung zu erbringen. Die sachlichen und personellen Voraussetzungen für eine komplette Übernahme zum 01.01.2012 sind gegeben.

### **(3) Überführung des Daten- und Aktenbestandes und des Eigentums in die Trägerschaft der Optionskommune**

Im Zusammenhang mit der **Migration der Daten in die kommunale IT** versichern die Anbieter von Softwarelösungen für die Aufgabenerledigung des SGB II, dass sie in der Lage sind, die von der BA gelieferten Daten in ihre IT-Systeme weitgehend fehlerfrei zu migrieren. Wir werden hier die Erfahrungen der neuen Optionskommunen zum 01.01.2011 genau beobachten und unsere Softwareauswahl und unser Migrationskonzept an deren Erfahrungen ausrichten.

In jedem Fall wird eine sehr zeitige Verfügbarkeit des neuen Systems zum 01.08.2011 angestrebt, so dass ein Parallelbetrieb beider Programme zumindest im IV. Quartal sichergestellt ist. Eine Datenmigration soll möglichst schon zum 01.10.2011 erfolgen, so dass evtl. erforderliche Nachbearbeitungen noch möglich sind.

Falls eine Datenmigration nicht den gewünschten Erfolg zeigt, wird eine neue Datenerfassung im Rahmen eines Parallelbetriebes beider Programme erfolgen, bei der auch die Datenqualität der Migration überprüft und ggf. angepasst wird. Die zeitige Datenübergabe und der vorgesehene Parallelbetrieb sollen sowohl im Bereich der Leistungsgewährung als auch in der Vermittlungsvorbereitung und -unterstützung erfolgen. Durch den Parallelbetrieb wird eine Auszahlung der Leistungen an die Bedarfsgemeinschaften und Dritte ab Januar 2012 sichergestellt. **Brüche in der Integrationsplanung und Beratung werden auf diese Weise vermieden.**

Bei der Kalkulation eventuell anfallender Übergangskosten sind Personalanteile für vorübergehend erforderliche zusätzliche Erfassungsarbeiten einkalkuliert.

Da die derzeitigen Standorte beibehalten werden und das Inventar (Sachmittel, Büroausstattung und Hardware) an den zKT übergeben wird, können auch die Aktenbestände an den jeweiligen Standorten verbleiben. Der Prozess des Übergangs erfolgt in enger Abstimmung mit der BA.

Gem. § 76 Abs. 3 SGB II gehen alle Akten im Rahmen der erforderlichen Datenübermittlung an den Rechtsnachfolger über. Dies umfasst nicht nur die individuellen Leistungsakten, sondern auch die Akten gesonderter Dienste wie Straf- OWi- und Klageverfahren, Träger-, Maßnahme-, Förder- und Widerspruchsakten.

Aufgrund der Fortführung der bestehenden Strukturen erübrigen sich gesonderte Regelungen zur Aktenübergabe. Alle Akten verbleiben an ihren bisherigen Standorten. Lediglich die rechtlich relevante formelle Übergabe an den neuen Träger ist zu dokumentieren.

Eine **nahtlose Leistungsgewährung** ist sichergestellt. Nach aktuell bestehenden, BA-internen Regelungen wird den zKT, deren Trägerwechsel bereits zum 01.01.2011 erfolgt, ein Angebot unterbreitet, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes über den Zeitpunkt des Trägerwechsels hinaus jeweils bis zum Ablauf eines Bewilligungszeitraumes weiter über die BA-IT auszuzahlen. Ein Wechsel des Auszahlungsverfahrens erfolgt dann im Laufe einer Neu-, Änderungs- bzw. Weiterbewilligung durch den neuen Träger. Diese Übergangsregelung umfasst auch die

*Fehlerfreie  
Datenmigration  
angestrebt*

*Enge Abstimmung  
mit Bundesagentur  
für Arbeit*

Zahlung der Krankenversicherungsbeiträge. Der Kreis Siegen-Wittgenstein plant, ein solches Angebot zu nutzen. Eine Übernahme der Auszahlung in das kommunale Zahlungsverfahren wird mit der ersten Änderung oder Weiterbewilligung in 2012 eingeleitet.

Sollte diese Möglichkeit zukünftig nicht mehr bestehen, würden alle Leistungsfälle in A2LL bis zum 31.12.2011 begrenzt. Während des Parallelbetriebes werden die Falldaten in das neue System eingegeben. Die Zahlungen würden zum 01.01.2012 aufgenommen.

Im Zuge der Überführung des Daten- und Aktenbestandes wird mit einer gezielten strategisch angelegten Öffentlichkeitsarbeit Informationsdefiziten entgegen gewirkt. Wenngleich mit den Neuerungen durch die Einrichtung der GE im Jahr 2011 und der Aufgabenwahrnehmung als zKT ab 2012 die Kundenbeziehungen in der täglichen Praxis zunächst nicht unmittelbar verändert werden, ist nicht auszuschließen, dass durch ungesteuerte öffentliche Berichterstattungen Verunsicherungen entstehen. Das Konzept sieht den abgestimmten und geplanten Einsatz der typischen Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit vor, darunter eine regelmäßige Information durch Pressemitteilungen (bei Bedarf Pressekonferenzen bzw. Hintergrundgesprächen mit Redaktionen), durch das Intranet des Kreises Siegen-Wittgenstein, die Internetpräsenzen der bisherigen ARGE Siegen-Wittgenstein und des Kreises Siegen-Wittgenstein, durch Rundschreiben und Hausmitteilungen sowie durch Broschüren und andere Printprodukte. Ziel ist es, mehrere Zielgruppen kontinuierlich und zielgruppenspezifisch zu informieren, insbesondere die

- Kundinnen und Kunden selbst, aber auch
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GE/AÖR,
- Bürgermeisterin und Bürgermeister,
- politischen Entscheidungsträger,
- Mitglieder der durch den Kreistag eingesetzten Kommission,
- arbeitsmarktpolitische Akteure,
- die breite Öffentlichkeit.

Für die Übergangsphase ist vorgesehen, dass die Pressestelle der Kreisverwaltung die erforderliche Öffentlichkeitsarbeit mit ihren Möglichkeiten und Medienkontakten bestmöglich unterstützt.

#### **Zusammengefasst:**

- Der Arbeits- und Zeitplan für den Übergang von der Mischverwaltung in die Option steht.
- Die Kosten sind kalkuliert.
- Beim Personal setzen wir auf unbefristete Arbeitsverträge, die zum großen Teil bereits geschlossen wurden.
- Die notwendigen Dienstleistungen bei der Daten-Migration nehmen wir seit geraumer Zeit in Angriff.
- Informationsbedürfnisse werden durch eine strategisch angelegte und zielgruppengenaue Informations- und Öffentlichkeitsarbeit bedient.

## Checkliste für den Übergangsprozess

<b>Personal</b>	<p>Listenmäßige Erfassung des nach § 6c SGB II übergehenden Personals</p> <p>Abgeltung von Überstunden durch die BA bis zum 31.12.2011</p> <p>Klärung der Weiterführung von Langzeitkonten in kommunaler Trägerschaft</p> <p>Übertragung von Resturlaub auf kommunalen Träger</p> <p>Individuelle Berechnung der Ausgleichszahlung und -zulage</p> <p>Klärung der Zuständigkeit zukünftiger Personalsachbearbeitung</p> <p>Übergabe der Personalakten</p>
<b>Liegenschaften/ Sachmittel</b>	<p>Klärung zum Bestand von Mietverträgen bis 30.06.2011 (Kündigungsfrist)</p> <p>Klärung zur Fortführung von Leasingverträgen (Fotokopierer, Dienstwagen usw.)</p> <p>Übernahme des Inventars von BA mit Nachweisen</p>
<b>IT-Infrastruktur</b>	<p>Umgehende Prüfung einer technischen Anbindung aller Dienststellen durch die Kommunale Datenzentrale</p> <p>Frühzeitige Ausschreibung für Hardware und Software</p> <p>Aufbau neuer Netzwerke bzw. Anbindung an bestehende Netzwerke</p> <p>Prüfung, ob die vorhandene Hardware mit kommunaler Software einzusetzen ist</p> <p>Prüfung der Notwendigkeit paralleler Netzwerkinstallationen</p> <p>Weitgehend automatisierte Dateneingabe und Übertragung in der Sachbearbeitung</p>
<b>Finanzen</b>	<p>Sicherstellung aller laufenden Leistungen und Zahlungen</p> <p>Sicherung der Weiterverfolgung von Forderungen und der Zuordnung eingehender Geldbeträge</p> <p>Anforderung einer Übersicht der BA über bestehende Forderungen mit Details</p> <p>Klärung von Detailfragen für den Übergang in das Kommunale Finanzmanagement</p> <p>Erstellen eines Kontenplanes und Einrichtung eines Budgets</p> <p>Einstellen der Haushaltsmittel für den Entwurf 2012</p> <p>Auflistung und Anforderung der durch den Bund zu erstattenden Umstellungskosten (Pauschale)</p> <p>Sicherstellung der Bewirtschaftung des Eingliederungs- und Verwaltungsbudgets ab 2012</p> <p>Einbindung der Gemeindeprüfung</p>



## Datenmigration

Sicherstellung des rechtzeitigen Datenüberganges zum Jahreswechsel 2011/2012

Prüfung der Notwendigkeit einer Weiterzahlung von Leistungen durch BA bis zu 1/2 Jahr

Aktenübergabe aller Vorgänge zum Stichtag

Umsetzung Konzept zur getrennten Aktenführung

Vermittlung/Leistung

## Dienstleistungen

Festlegung der Inanspruchnahme von Querschnittsämtern und -aufgaben der Kreisverwaltung

Beschreibung der Dienstleistungen und Festlegung der zukünftig notwendigen Personalkapazitäten

Sicherstellung des Datenschutzes

Bürgerinformation durch Kreis-Pressestelle zum Übergang

Vorgang/Maßnahme	Jan.	Febr.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	Jan 2012
<b>Arbeitsgruppe: Infrastruktur</b>													
<b>Entscheidung Zulassung</b>													
Ausschreibung Software													
Ausschreibung Hardware													
Vertrag Dienstleistungen/ Kreis													
IT-Anbindungen herstellen				KDZ	KDZ	KDZ/10	KDZ/10						
Softwareinstallation													
Hardwareinstallation													
Datenmigration (Testlauf)													
Prüfung Datenqualität													
Datenmigration													
Schulung Multiplikatoren													
Anwenderschulung													
Parallelbetrieb													
Zahlungslauf für 01/2012													
Rechenlauf 01/2012													
Übergabe Akten													
Übergabe Mobiliar													
Änderung Mietverträge						30.6.11							
<b>Arbeitsgruppe: Haushalt Kasse</b>													
Haushaltsplanung													
Erstellen Kostenplan													
Kassenwirksamkeit													
<b>Arbeitsgruppe Personal</b>													
Übergang Personal													
Übergang Pers.-Akten													
Informationen/Mitarbeiter													
Personalversammlung													

# 7. Überregionale Arbeitsvermittlung

## (1) Einbindung in die Ablauf- und Aufbauorganisation

Die Organisation eines zukünftigen „zugelassenen kommunalen Träger Siegen-Wittgenstein“ wird sich - wie beschrieben - wesentlich an den Bedürfnissen und Lebenslagen der zu unterstützenden Menschen orientieren. Ziel ist daher, möglichst einheitliche Ansprechstrukturen und ganzheitliche Betreuungsansätze zu verwirklichen.

Für die Unternehmen planen wir spezifische Formen einer arbeitgeberorientierten Vermittlung. Zudem sehen wir eine Stellenakquisition vor, die spezifisch geschulten Arbeitgeberbetreuern obliegen wird. Ein wesentlicher Anteil der Vermittlungstätigkeit liegt darüber hinaus im Bereich der bewerberorientierten Vermittlung, die ganzheitlich von den zuständigen Fallmanagern wahrgenommen wird.

Die überregionale Stellenvermittlung ist hierbei ebenso wie die regionale Vermittlung integriert.

## (2) Personelle Ressourcen

Für eine erfolgreiche überregionale Arbeitsvermittlung bedarf es keiner besonderen personellen Kapazitäten, sondern vor allem ausreichender Informationsmöglichkeiten hinsichtlich überregionaler Stellenangebote.

## (3) Vernetzung mit sonstigen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt

In der Vergangenheit hatte die überregionale Vermittlung für Kunden nach dem SGB II nur eine untergeordnete Bedeutung. Grund hierfür ist, dass eine überregionale Orientierung in erster Linie Fach- und Führungskräften wesentlich verbesserte Erfolgsperspektiven eröffnet. Im Segment der Helfertätigkeiten ist der Effekt einer überregionalen Orientierung weitaus geringer, auch weil hier die Mobilitätsbereitschaft weniger stark ausgeprägt ist als bei Personen mit höheren Qualifikationen. Daher werden in fast allen Regionen die offenen Stellen zeitnah aus dem regionalen Markt besetzt. Der weit überwiegende Anteil der SGB II-Kunden in Siegen-Wittgenstein verfügt über keinen Berufsabschluss.

Allerdings bieten individuell auszugestaltende Kooperationen mit weiteren Akteuren neue Möglichkeiten, um auch diesem Klientel gute überregionale Vermittlungschancen zuzuordnen. Geplant sind zu diesem Zweck vor allem die Nutzung

- des Stellenpools der BA,
- überregionaler privatwirtschaftlicher JobPortale,
- der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung,
- eines Vermittlungsverbunds zugelassener kommunaler Träger.

Auch als zugelassener kommunaler Träger wird ein partnerschaftliches und transparentes Vermittlungsverfahren angestrebt. Ziel ist es, sowohl den Kunden optimale Perspektiven zu bieten als auch jedem Arbeitgeber den besten Bewerber zu vermitteln. Insofern versteht sich der kommunale Träger in seiner Arbeit nicht als

**Ganzheitlicher  
Betreuungs-  
ansatz**

**Chancen über-  
regionaler  
Vermittlung  
konsequent  
nutzen**

Konkurrenz zu den Vermittlungsaktivitäten der Bundesagentur für Arbeit, sondern als Partner bei der Erreichung eines gemeinsamen Ziels.

Die Bundesagentur bietet den Abschluss von Kooperationsvereinbarungen auf Gegenseitigkeit an. Es ist vorgesehen, mit der Bundesagentur eine Kooperationsvereinbarung über die gemeinsame Nutzung von Stellenangeboten beider Partner abzuschließen.

Im Ergebnis steht den Kunden des zugelassenen kommunalen Trägers der überregionale **Stellenpool der BA** voll umfänglich zur Verfügung, so dass keinerlei Nachteile im Verhältnis zur Aufgabenwahrnehmung als „Gemeinsamer Einrichtung“ bestehen.

In Deutschland existiert ein qualitativ gutes Angebot privatwirtschaftlicher Anbieter von internetbasierten „**JobPortalen**“. Diese Portale erfassen tagesaktuell die Stellenaussagen aller relevanten Tageszeitungen und wesentlicher Firmen-Homepages und Internetportale. Die generierten Stellenaussagen lassen sich vollständig in alle relevanten, von den bisherigen Optionskommunen genutzten Softwarepakete einbinden. Sie bieten insbesondere für die Kunden ein hohes Maß an Benutzerfreundlichkeit. Die verfügbare Stellenanzahl solcher Portale liegt derzeit aktuell bei ca. 900.000 Inlandsstellen, zuzüglich über einer Millionen Stellen im europäischen Ausland. Das Angebot (Inland wie Ausland) übersteigt quantitativ die Möglichkeiten der „BA Jobbörse“.

Die privatwirtschaftlichen Jobportale werden daher in die Informations- und Matchingprozesse eingebunden. Erste informelle Kontakte existieren bereits.

Die **zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit** steht für Kooperationen weiterhin im bisherigen Umfang zur Verfügung. Eine weitere Zusammenarbeit wird angestrebt. Einschränkungen im Verhältnis zur bisherigen Zusammenarbeit sind nicht zu erwarten.

#### **(4) Schnittstellen zum Arbeitgeberservice der Bundesagentur**

Wie bereits dargestellt, wird ein partnerschaftliches Zusammenwirken im Interesse der von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen und der Arbeitgeberkunden angestrebt. Dabei stellt ein gemeinsamer Stellenpool ein wesentliches Element dieser Kooperation dar.

Abreden, wechselseitige Informationen und gemeinsame Planungen, insbesondere zur Begleitung von Arbeitgebern, werden für unverzichtbar gehalten. Die Einrichtung entsprechender verbindlicher Kooperationsstrukturen und regelmäßiger Erfahrungsaustausche ist Bestandteil des Vermittlungskonzeptes. Dabei wird die enge Zusammenarbeit mit Kammern, Verbänden und Gewerkschaften angestrebt.

#### **(5) Kooperationen mit den umliegenden SGB II-Trägern**

Ein überwiegender Anteil der überregionalen Vermittlungen findet in direkt angrenzende Regionen statt. Es ist daher wichtig, Informationen über alle Stellenaussagen im Tagespendlerbereich, auch die angrenzender Optionskommunen, zu gewinnen. Der Kreis Siegen-Wittgenstein strebt einen **Vermittlungsverbund** mit anderen zugelassenen kommunalen Trägern in seinem näheren Umfeld an. Ein Baustein dieser Kooperation ist die gemeinsame Nutzung von Stellenaussagen.

Eine fachliche und inhaltliche Zusammenarbeit mit umliegenden SGB II-Trägern erfolgte aufgrund der räumlichen Lage der ARGE Siegen-Wittgenstein im Dreiländergebiet von Hessen, Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen in sehr vielen Einzelfällen. Dies galt insbesondere für die Zusammenarbeit mit der ARGE Olpe, die gemeinsam mit der ARGE Siegen-Wittgenstein im Bezirk Siegen der Agentur für Arbeit liegt. Die Zusammenarbeit erfolgte bislang nicht formalisiert, wird aber auch in Zukunft fortgeführt.

Für die Aufgabenwahrnehmung als zugelassener kommunaler Träger bestehen Absichtserklärungen zur Zusammenarbeit mit den Optionskommunen Hochsauerlandkreis, Kreis Marburg-Biedenkopf sowie dem Antrag stellenden Lahn-Dill Kreis in allen relevanten Handlungsfeldern (Anlagen 12, 13 und 14).

Im Vorfeld einer öffentlichen Diskussionsveranstaltung zu diesem Thema, die der Kreis Siegen-Wittgenstein gemeinsam mit dem hiesigen DGB im Sommer 2010 durchführte, baute der Landrat auch einen Kontakt zum Main-Kinzig-Kreis auf, der die Aufgaben ebenfalls als Optionskommune wahrnimmt. Mit dem Landrat des Main-Kinzig-Kreises wurde ein dauerhafter Informations- und Erfahrungsaustausch vereinbart.

#### **Zusammengefasst:**

- Die überregionale Arbeitsvermittlung kommt nach unseren Erfahrungen nur für einen kleineren Teil der Kunden in Betracht (von 2005 bis 2009 betrug dieser Anteil nach einer internen Auswertung 4,5 bis 5,5 %). Dessen ungeachtet sind wir bestrebt, auch dieses Potential möglichst umfassend zu nutzen.
- Wir werden dabei die enge Kooperation mit umliegenden SGB II-Trägern anstreben, den Stellenpool der Bundesagentur nutzen, aber auch auf das qualitativ gute Angebot zahlreicher privatwirtschaftlicher Anbieter etwa von internetbasierten Jobportalen in Anspruch nehmen.

## **8. Transparentes internes System zur Kontrolle der recht- und zweckmäßigen Leistungserbringung und Mittelverwendung**

Der Kreis Siegen-Wittgenstein wird bei Zulassung als kommunaler Träger sicherstellen, dass die ihm zur Verfügung stehenden Bundesmittel nur zu gesetzmäßigen Verwendungszwecken genutzt werden.

Wir werden ein **transparentes System zur Abwicklung finanztechnischer Vorgänge** aufbauen, eine fachlich hochwertige einheitliche Aufgabenerfüllung und recht- und zweckmäßige Leistungserbringung durch ein ausdifferenziertes Prüf- und Kontrollsystem sicherstellen.

Hierzu werden wir eine Kombination unterschiedlicher Prüfinstanzen nutzen und externen und internen Sachverstand einbeziehen.

*Zusammenarbeit mit anderen Optionskommunen im näheren Umfeld*

## Mehrstufiges Prüf- und Kontrollsystem

Wir werden eine klare und jederzeit nachvollziehbare Abgrenzung der unterschiedlichen Finanzströme vornehmen, so dass keine Vermischungen mit kommunalen Haushaltsmitteln möglich sind. Aus diesem Grund wird bei Bildung einer Anstalt des öffentlichen Rechts bzw. einer sonstigen „besonderen Organisationseinheit SGB II“ die finanzwirtschaftliche Abwicklung im System des Kreises über einen eigenen Mandanten mit eigenen Bankkonten erfolgen. So wird eine eindeutige Trennung und Zuordnung der unterschiedlichen Zahlungsströme ermöglicht.

Für Buchungen in die Bundeskasse kann das Haushaltsverfahren des Bundes genutzt werden. Der Kreis Siegen-Wittgenstein wird die Voraussetzungen für die Nutzung dieses Verfahrens schaffen, so dass ein Anschluss an das Haushalts-/Kassen- und Rechnungswesen des Bundes gegeben ist.

Auszahlungen und Einzahlungen können über die Kreiskasse abgewickelt werden. Im Bereich des zugelassenen kommunalen Trägers sollen Vorverfahren eingesetzt, die Daten gebündelt an die Kreiskasse und die Finanzbuchhaltung weitergegeben werden. Die Vorverfahren werden über Schnittstellen zu der derzeit genutzten Buchhaltungssoftware des Kreises (KIRP) verfügen. Dies ermöglicht eine **Kontrolle der Zahlungsströme**.

Sowohl die Haushaltsplanung als auch die Aufstellung der Jahresrechnung obliegen der neu zu gründenden Anstalt des öffentlichen Rechts bzw. sonstigen „besonderen Organisationseinheit“. Die Kreisverwaltung liefert lediglich das erforderliche Zahlenwerk und stellt die Infrastruktur.

Solange der Bereich der passiven Leistungen aus rechtlichen Gründen nicht durch die Anstalt des öffentlichen Rechts wahrgenommen werden darf, wird der Ausweis im Kommunalhaushalt des Kreises durch die Darstellung eines eigenen Produktes erfolgen. Die Haushaltsplanung sowie die Rechtfertigung für das Jahresergebnis und die Rechtfertigung gegenüber Dritten obliegen in diesem Fall der in der Kreisverwaltung gebildeten Organisationseinheit.

Durch verbindliche Verfahrensvorgaben und ein mehrstufiges Prüf- und Kontrollsystem werden wir eine **zweckentsprechende Verwendung** der Bundesmittel sicherstellen und möglichen Missbrauch in jeder Hinsicht effektiv verhindern.

Im Rahmen der allgemeinen Sachbearbeitung ist die Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips bei allen zahlungsbegründenden Aktivitäten vorgegeben.

Dies wird auch zukünftig intern in der zu bildenden Organisationseinheit bzw. Anstalt des öffentlichen Rechts und innerhalb der Kreiskasse gewährleistet.

Zur Vermeidung nicht kalkulierbarer finanzieller Risiken und Gewährleistung eines zweckmäßigen Mitteleinsatzes werden wir die erforderlichen organisatorischen Voraussetzungen schaffen.

Die verbindliche Einrichtung der Position eines **„Beauftragten für den Haushalt“** (BfdH) ist auch in einer AöR vorgesehen. Der BfdH zeichnet für die jährliche Finanzplanung und deren Umsetzung verantwortlich.

Die **Rechtmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit der Verwaltungsführung** ist durch die Beachtung der Grundsätze der Haushaltsführung des Bundes sowie des Landes NRW durch den BfdH zu gewährleisten. Sie wird durch ihn auf Einhaltung geprüft. Durch den BfdH werden die eigenständige Bewirtschaftung und die Aufstellung des Haushalts bzw. des Wirtschaftsplanes gewährleistet.

Er ist an allen finanzrelevanten Entscheidungen zu beteiligen, und er verfügt über ein Vetorecht, falls die Grundsätze der Haushaltsführung nicht eingehalten werden. Im Falle eines Vetos ist eine gemeinsam getragene Entscheidung mit dem Vorstand

herbeizuführen. Ist eine gemeinsame Entscheidung nicht zu erreichen, ist der Verwaltungsrat zu beteiligen. Diese Stellung sichert dem BfdH die für seine Aufgabe erforderliche Unabhängigkeit von dem Vorstand.

Der BfdH wird durch die Prüfinstanzen des Bundes und durch die hausinterne „Innenrevision“ kontrolliert.

Es ist noch keine Entscheidung getroffen worden, ob die **Innenrevision** durch eigenes Personal durchgeführt wird oder durch Einkauf der Dienstleistung beim „Fachservice Rechnungsprüfung“ des Kreises bzw. einem Wirtschaftsprüfer.

Eine **Einbindung der Gemeindeprüfungsanstalt NRW** ist ebenfalls vorgesehen. Sie wird im Rahmen der überörtlichen Prüfung im Abstand von rd. drei bis vier Jahren im Kreis Siegen-Wittgenstein tätig. In diesem Zusammenhang erfährt auch die besondere Einrichtung eine Prüfung.

Zur Gewährleistung des rechtmäßigen, wirtschaftlichen und sparsamen Umgangs mit den Haushaltsmitteln besteht zudem ein internes Kontrollsystem (Anlage15) als verbindlich vorgegebenes Prüfsystem zur Wahrnehmung der Fachaufsicht der Team- und Bereichsleitungen.

Das zurzeit angewandte „**interne Kontrollsystem**“ (**IKS**) wird den Anforderungen der BA gerecht. Die bundesweiten BA-Empfehlungen wurden jedoch nicht generell übernommen, sondern es wurde ein der Struktur vor Ort entsprechendes IKS von der ARGE selbst entwickelt.

Aus diesem Grund kann es auch zukünftig weiter genutzt werden.

Schwerpunkte des aktuellen IKS sind die Qualitäts- und Ergebnissicherung als ständiger und nachhaltiger Prozess unter Einbeziehung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Das IKS ist in zwei Teilbereiche ausdifferenziert, so dass die spezifischen Belange der „Leistungsgewährung“ und der „Vermittlungsunterstützung“ angemessen berücksichtigt werden.

Die Ergebnisse der IKS-Prüfung werden zunächst auf Leitungsebene besprochen und fließen anschließend in die regelmäßigen Dienstbesprechungen der einzelnen Teams ein. Sich ergebende Handlungsdefizite werden kurzfristig durch konkrete Maßnahmen z.B. Mitarbeiterschulungen, Korrektur in den Arbeitsabläufen, Anpassung von Arbeitshilfen, etc. beseitigt.

Durch die **externe und interne Prüfung** unterliegt das Verwaltungshandeln einer ständigen Kontrolle hinsichtlich der Rechtmäßigkeit. Gleichzeitig werden die Zweckmäßigkeit und die Einhaltung hoher fachlicher Standards sichergestellt.

Ein weiteres Resultat des ausdifferenzierten Kontrollsystems besteht in der fortwährenden organisatorischen Weiterentwicklung und Anpassung unserer Verfahrensabläufe an sich ändernde Rahmenbedingungen.

Das IKS ist somit wesentlicher Bestandteil eines zKTs als „lernendes System“.

Nach derzeitigem Informationsstand und vorbehaltlich weiterer Erkenntnisse über Fallzahlen und Organisationsfragen wird für die Bereiche Buchhaltung, Zahlungsverwicklung und Rechnungsprüfung von einem Personalbedarf von drei Vollzeitstellen ausgegangen.

Die entsprechende Bereitstellung der personellen Ressourcen erfolgt durch den zugelassenen kommunalen Träger.

*zKT als „lernendes System“*

### **Zusammengefasst:**

- Zahlungsströme sind jederzeit nachvollziehbar und transparent.
- Ein „Beauftragter für den Haushalt“ sichert unabhängig von der Geschäftsführung die Einhaltung der Haushaltsführungsgrundsätze des Bundes.
- Das interne System zur Kontrolle der recht- und zweckmäßigen Leistungserbringung und Mittelverwendung steht.

## **9. An der Konzepterstellung beteiligte Personen**

Die Erstellung des Antrages erfolgte in enger und vertrauensvoller Zusammenarbeit der nachstehend aufgeführten Akteure. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen wurden in mehreren Sitzungen der durch den Kreistag eingesetzten Kommission intensiv und konstruktiv beraten. Die Inhalte des vorliegenden Antrages auf Zulassung als kommunaler Träger wurden einvernehmlich definiert.

### **Kommission**

1	Babette Bammann Stadt Siegen (Stadträtin)	Kommission
2	Günter Bertelmann Kreistagsfraktion UWG (Fraktionsvorsitzender)	Kommission
3	Martina Böttcher Kreis Siegen-Wittgenstein (Gleichstellungsbeauftragte)	Kommission und AG Arbeitsmarkt
4	Willi Brase MdB Deutscher Gewerkschaftsbund, Region Südwestfalen (Regionsvorsitzender)	Kommission
5	Landrat Paul Breuer Kreis Siegen-Wittgenstein	Kommission und AG Steuerung
6	Helmut Buttler Kreistagsfraktion UWG (Stellv. Fraktionsvorsitzender)	Kommission
7	Christoph Ewers Gemeinde Burbach (Bürgermeister)	Kommission AG Finanzen
8	Ullrich-Eberhardt Georgi Kreistagsfraktion Die Linke (Fraktionsvorsitzender)	Kommission
9	Klaus Gräbener IHK Siegen (Geschäftsführer)	Kommission und AG Arbeitsmarkt

10	Eckhard Günther Stadt Freudenberg (Bürgermeister)	Kommission und AG Recht / AG Steuerung
11	Jürgen Haßler Kreishandwerkerschaft Westfalen-Süd (Geschäftsführer)	Kommission
12	Franz-Josef Herter Stadt Siegen (Personalratsvorsitzender)	Kommission und AG Personal
13	Walter Kiß Stadt Kreuztal (Bürgermeister)	Kommission und AG Finanzen
14	Helmut Knepe Kreis Siegen-Wittgenstein (Dezernent Soz. u. Jugend)	Kommission und AG Finanzen / AG Steuerung
15	Hans-Peter Langer Kreis Siegen-Wittgenstein (Pers. Referent Landrat)	Kommission und AG Steuerung
16	Horst Löwenberg Fraktion B.90/Die GRÜNEN (Stellv.Fraktionsvorsitzender)	Kommission und AG Arbeitsmarkt
16	Guido Müller Fraktion FDP (Fraktionsvorsitzender)	Kommission und AG Recht
17	Frank Näckel ver.di Bezirk Siegen/Olpe (Gewerkschaftssekretär)	Kommission und AG Personal
18	Roland Sagasser Sachkundiger Bürger/ ehem. Direktor Agentur für Arbeit	Kommission
19	Joachim Schmidt-Classen Arbeitgeberverbände Siegen-Wittgenstein (Geschäftsführer)	Kommission und AG Personal
20	Werner Schulte Kreistagsfraktion CDU (Fraktionsvorsitzender)	Kommission und AG Steuerung
21	Michael Sittler Kreistagsfraktion SPD (Fraktionsvorsitzender)	Kommission und AG Steuerung
22	Norbert Sudbrink Kreis Siegen-Wittgenstein (Sozialplanung)	Kommission und AG Org. u. IT
23	Ulrich Bernshausen Stadt Siegen (Abteilungsleiter Personal)	Kommission und AG Personal



## **AG Finanzen**

- |    |  |             |
|----|--|-------------|
| 24 | Reinhold Baumeister<br>Stadt Siegen (Kämmerer)                               | AG Finanzen |
| 25 | Bernd Brandemann<br>Kreistagsfraktion CDU<br>(Stellv. Fraktionsvorsitzender) | AG Finanzen |
| 26 | Roland Heppner<br>Kreis Siegen-Wittgenstein<br>(Fachserviceleiter Finanzen)  | AG Finanzen |
| 27 | Rolf Schmidt<br>Kreis Siegen-Wittgenstein<br>(Fachserviceleiter Soziales)    | AG Finanzen |
| 28 | Michael Kass<br>Stadt Kreuztal (Beigeordneter)                               | AG Finanzen |

## **AG Personal**

- |    |   |             |
|----|---|-------------|
| 29 | Thomas Helmkamp<br>Kreistagsfraktion CDU<br>(Stellv. Fraktionsvorsitzender)   | AG Personal |
| 30 | Ralf-Sigurd Katz<br>Kreis Siegen-Wittgenstein<br>(Fachserviceleiter Personal) | AG Personal |
| 31 | Werner Leis<br>Deutscher Gewerkschaftsbund<br>(Organisationssekretär)         | AG Personal |
| 32 | Marco Schwunk<br>Stadt Netphen (Personalratsvorsitzender)                     | AG Personal |

## **AG Recht**

- |    |   |                 |
|----|---|-----------------|
| 33 | Klaus Brenner<br>Kreis Siegen-Wittgenstein<br>(Fachserviceleiter Recht) | AG Rechtsfragen |
| 34 | Hermann-Josef Droege<br>IHK Siegen (Stellv. Hauptgeschäftsführer)       | AG Rechtsfragen |
| 35 | Martin Opitz<br>Stadt Siegen<br>(Abteilungsleiter Recht u. Datenschutz) | AG Rechtsfragen |

36 Peter Schulte  
Kreistagsfraktion Die Linke (Sachkundiger Bürger) AG Rechtsfragen

### **AG Organisation und IT**

37 Hartmut Klappert  
Kommunale Datenzentrale Westfalen-Süd AG Organisation

38 Stefan Klein  
Kreis Siegen-Wittgenstein  
(Fachgebietsleiter IT u. Organisation) AG Organisation

39 Wolfgang Schnell  
Kommunale Datenzentrale Westfalen-Süd  
(Geschäftsführer) AG Organisation

40 Hardy Stündel  
Stadt Siegen (Sozial- u. Jugendhilfe-Planung) AG Organisation

41 Andreas Wabner  
Kreis Siegen-Wittgenstein  
(Fachgebietsleiter IT u. Organisation) AG Organisation

42 Arno Wied  
Quatro TransFair GmbH (Geschäftsführer) AG Organisation

### **AG Arbeitsmarktpolitisches Konzept**

43 Sonja Becker  
Alternative Lebensräume für Frauen-ALF  
(Geschäftsführerin) AG arbeitsmarktpol. Konzept

44 Anja Dornseifer  
Aus- und Weiterbildungszentrum Bau (AWZ) AG arbeitsmarktpol. Konzept

45 Dr. Thomas Geyer  
Berufsbildungswerk des DGB GmbH (bfw)  
(Geschäftsstellenleiter Hessen Siegerland) AG arbeitsmarktpol. Konzept

46 Hartwig Durt  
IG Metall Siegen-Wittgenstein  
(1. Bevollmächtigter u. Geschäftsführer) AG arbeitsmarktpol. Konzept

47 Hans-Georg Fey  
AWO Kreisverband Siegen-Wittgenstein /  
Olpe (Geschäftsführer) AG arbeitsmarktpol. Konzept

48 Horst Fischer  
Stadt Siegen (Abteilungsleiter Soziales,  
Familien, Jugend, Wohnen) AG arbeitsmarktpol. Konzept

- |    |  |                             |
|----|--|-----------------------------|
| 49 | Thomas Griffig<br>Sprecher der Wohlfahrtsverbände<br>(Geschäftsführer Caritas) | AG arbeitsmarktpol. Konzept |
| 50 | Horst Grübener<br>Aus- und Weiterbildungszentrum Bau<br>(Geschäftsführer)      | AG arbeitsmarktpol. Konzept |
| 51 | Susanne Heun<br>DAA (Geschäftsstellenleiterin)                                 | AG arbeitsmarktpol. Konzept |
| 52 | Iris Jänicke<br>Diakonie netzwerkarbeit gGmbH<br>(Geschäftsführerin)           | AG arbeitsmarktpol. Konzept |
| 53 | Reinhard Kämpfer<br>KM:SI GmbH (Geschäftsführer)                               | AG arbeitsmarktpol. Konzept |
| 54 | Petra Kipping<br>Regionalagentur (Leiterin)                                    | AG arbeitsmarktpol. Konzept |
| 55 | Rainer Lorenz<br>Siegener Recycling Werkstätten<br>(Geschäftsführer)           | AG arbeitsmarktpol. Konzept |
| 56 | Wilfried Mömken<br>Bildungszentrum Wittgenstein<br>(Geschäftsführer)           | AG arbeitsmarktpol. Konzept |
| 57 | Christa Schuppler<br>Gemeinde Wilnsdorf (Bürgermeisterin)                      | AG arbeitsmarktpol. Konzept |
| 58 | Winfried Schwarz<br>Kreistagsfraktion SPD (Kreistagsabgeordneter)              | AG arbeitsmarktpol. Konzept |
| 59 | Walter Sidenstein<br>Kreis Siegen-Wittgenstein – Schulamt (Schulrat)           | AG arbeitsmarktpol. Konzept |
| 60 | Gabriele Stinner<br>Sozialausschuss des Kreistages (Vorsitzende)               | AG arbeitsmarktpol. Konzept |
| 61 | Matthias Streif<br>Kreistagsfraktion Die Linke<br>(Sachkundiger Bürger)        | AG arbeitsmarktpol. Konzept |
| 62 | Mathias Vitt<br>Katholische Jugendwerk Förderband<br>(Geschäftsführer)         | AG arbeitsmarktpol. Konzept |
| 63 | Petra Weskamp<br>Jugendhilfeausschuss des Kreises<br>(Vorsitzende)             | AG arbeitsmarktpol. Konzept |

## 10. Anlagenverzeichnis

1. Antrag und Beschlussvorschlag aller Fraktionen des Kreistages (Drucksache 170/2010) und Beschlussvorschlag (Drucksache 190/2010)
2. Niederschrift der KT-Sitzung vom 10.09.2010
3. Auszug aus der Niederschrift, Beschlussprotokoll zu Punkt 5.5.1: Zulassung als kommunaler Träger nach § 6a SGB II (Optionskommune)
4. Verpflichtungserklärung gemäß § 6a Absatz 2 Ziffer 2 SGB II
5. Verpflichtungserklärung gemäß § 6a Absatz 2 Ziffer 3 SGB II
6. Verpflichtungserklärung gemäß § 6a Absatz 2 Ziffer 4 SGB II
7. Verpflichtungserklärung gemäß § 6a Absatz 2 Ziffer 5 SGB II
8. Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: „Die Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in der Region Siegen“ (Düsseldorf 2010)
9. Stellenbeschreibungen
  - Fallmanager/in / persönlicher Ansprechpartner
  - Leistungssachbearbeiter/in A
  - Leistungssachbearbeiter/in B
10. Satzungsentwurf AöR
11. „letter of intent“ der Universität Siegen
12. Erklärung zur Kooperation des Hochsauerlandkreises
13. Erklärung zur Kooperation des Landkreises Marburg-Biedenkopf
14. Erklärung zur Kooperation des Lahn-Dill Kreises
15. Konzept Internes Kontrollsystem

# 11. Bildverzeichnis

Berufsbildungszentrum der Industrie- und Handelskammer Siegen

Kreis Siegen-Wittgenstein

Universität Siegen

© fotolia.de /

- Andre B.
- BurnedFlowers
- gajatz
- Gina Sanders
- Ilka Burckhardt
- mankale
- Midiweb
- MLFoto
- Lisa F. Young
- Patrizia Tilly
- Pixelot
- psdesign1
- Stefan Rajewski
- Werner Heiber

© iStockphoto.com /

- Jostaphot
- studiovision

[www.pixelio.de](http://www.pixelio.de)

[www.twicepix.de](http://www.twicepix.de)

[www.photocase.com](http://www.photocase.com)