

Die 69 Optionskommunen
der Bundesrepublik Deutschland



Benchmarking der Optionskommunen - Vergleichsring IV -

Entwicklung und Tendenzen im SGB II

Berichtsjahr 2007



con_sens

Impressum

Erstellt für:

Den Vergleichsring IV

Das con_sens-Projektteam:

Dr. Helmut Hartmann
Jan Ahlrichs
Beate Böttcher

Titelbild:

www.fotocommunity.de
Christoph Breithaupt

con_sens

Consulting für Steuerung und soziale Entwicklung GmbH
Rothenbaumchaussee 11 • D-20148 Hamburg
Tel.: 0 40 - 410 32 81 • Fax: 0 40 - 41 35 01 11

consens@consens-info.de
www.consens-info.de

Inhaltsverzeichnis

0	Vorwort	4
1.	Einleitung	5
2.	Methodische Erläuterungen	5
3.	Der VR IV im Vergleich zu den anderen Vergleichsringen	7
4.	Die Kommunen im Kurzportrait.....	9
4.1	Der Bodenseekreis (FN)	9
4.2	Kreis Borken (BOR)	11
4.3	Kreis Coesfeld (COE).....	12
4.4	Kreis Steinfurt (ST).....	14
4.5	Landkreis Marburg-Biedenkopf (MR)	16
4.6	Landkreis Osnabrück (OS)	18
4.7	Landkreis Peine (PE)	19
4.8	Landkreis Südwestpfalz (PS)	21
4.9	Landkreis Tuttlingen (TUT).....	22
4.10	Landkreis Würzburg (WÜ).....	24
4.11	Ortenaukreis (OG)	26
5.	Zusammenfassung und Ausblick	27
Anhang 1: Die gewichteten Mittelwerte der Kennzahlen VR IV		29

0 Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

drei Jahre kommunaler Trägerschaft für das Arbeitslosengeld II liegen hinter uns. Unsere Arbeit wird seit Ende 2005 durch das Benchmarking der Optionskommunen unterstützt, welches für den Vergleichsring IV von der Firma con_sens intensiv begleitet wird.

Die Arbeit in unserem Vergleichsring zeichnet sich aus durch eine konstruktive und vertrauensvolle Auseinandersetzung mit den komplexen Problemstellungen, die die Umsetzung des SGB II auch für die zugelassenen kommunalen Träger mit sich bringt. Nach meinem Eindruck wird ein „Lernen von den Besten“ in unserem Vergleichsring engagiert gelebt und umgesetzt. In dem Bericht „Benchmarking der Optionskommunen – Vergleichsring IV – Entwicklung und Tendenzen im SGB II, Berichtsjahr 2007“ werden anhand von Radar-Charts Wirkungszusammenhänge in Bezug auf die unterschiedlichen Organisationsstrukturen und Vermittlungsstrategien analysiert.

Die weitere Entwicklung unserer Tätigkeit wird besonders seit Ende letzten Jahres durch die Diskussion um das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zur Verfassungswidrigkeit der SGB II-Arbeitsgemeinschaften begleitet. Das Optionsmodell ist hiervon zunächst nicht betroffen, es läuft zumindest bis Ende 2010. Wir müssen nun alles daran setzen, die kommunale Trägerschaft auch über diesen Zeitraum hinaus zu festigen. Die Verknüpfung von Arbeitsmarktintegration und sozialer Integration ist eine ausgesprochene kommunale Stärke. Die Arbeit in den Kommunen ist demokratisch legitimiert und kontrolliert, es können innerhalb der Verwaltung der Kommunen Synergieeffekte genutzt werden und sie können sehr viel bürgernäher agieren als relativ anonyme Sonderbehörden. Dies gilt insbesondere auch für die Kommunen im Vergleichsring IV, wie die angeregten Diskussionen immer wieder gezeigt haben.

Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit!

Jürgen Kockmann

Sprecher im Vergleichsring IV

1. Einleitung

Der vorliegende Bericht stellt einen spezifischen Überblick zum Leistungsgeschehen SGB II in dem Vergleichsring IV (VR IV) für den Berichtszeitraum 2007 dar. In einem ersten Schritt wird der VR IV mit den anderen Ringen verglichen. Dabei wird der jeweilige Durchschnitt wesentlicher Kennzahlen aus dem VR 4 zum Gesamtdurchschnitt dieser Kennzahlen aus allen Ringen in ein Verhältnis gesetzt¹. Durch dieses Darstellungsverfahren (Radar-Chart genannt) können in einer Zusammenschau mehrere Kennzahlen interpretiert werden. Zielsetzung dieses Verfahrens ist die Identifizierung möglicher Wirkungszusammenhänge und darauf aufbauend das Erkennen der guten Praxis.

Im zweiten Schritt wird jede Kommune des VR IV kurz porträtiert. Auch hier wird das Radar-Chart-Verfahren verwendet. Darüber hinaus enthalten die Portraits allgemeine Aussagen zu den ökonomischen Rahmenbedingungen, der organisatorischen Umsetzung des SGB II sowie den praktizierten Vermittlungsstrategien. Insgesamt sollen so sowohl die spezifischen Rahmenbedingungen der Kommunen als auch die steuerbaren Stärken und Schwächen der SGB II Einrichtungen sichtbar werden. Dieses anspruchsvolle Ziel ist noch nicht erreicht. Erstens fehlen noch einige wesentliche Kennzahlen, insbesondere solche zur Dynamik des Geschehens (Zu- und Abgänge) sowie zur Struktur (welche Personengruppen kommen in welchem Umfang? welche Gruppen gehen wie aus dem Bezug?). Zweitens ist auch der qualitative Austausch über die jeweils konkreten Prozesse noch voll im Gang.

2. Methodische Erläuterungen

Bei den Radar-Charts handelt es sich hier um eine so genannte Indexbetrachtung, um trotz Fokussierung auf individuelle Daten den Vergleich mit den anderen Kommunen des VR IV zu ermöglichen. Alle in den Radar Charts aufgeführten Werte sind auf den gewichteten Mittelwert für den VR IV insgesamt normiert. Dieser Mittelwert stellt den Index 100 dar. Beispiel: Ein Index von 110 bedeutet, dass der gemessene Wert dieser Kommune 10% über dem **gewichteten Mittelwert**² aller Kommunen des VR IV liegt.

Folgende acht Kennzahlen gehen in die Betrachtung ein:

1. *Erwerbsfähige Hilfebedürftige pro Mitarbeiter* – die Anzahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit dem Stand vom 30. Juni 2007 wird durch die Summe aller vollzeitverrechneten Mitarbeiter zum selben Zeitpunkt geteilt.

In den Radar-Charts ausgewiesen als: Personalausstattung

Erläuterung: Wert über 100 = höherer Fallzahlschlüssel als im Durchschnitt des VR IV

¹ Genauere Erläuterungen zu diesem Verfahren finden sich im anschließenden Kapitel.

² Aus sprachlichen Gründen wird im Folgenden der „gewichtete Mittelwert“ auch als „Mittelwert“, „Durchschnitt“ oder „Schnitt“ bezeichnet – gemeint ist immer der gewichtete Mittelwert.

2. *Durchschnittliche SGB II-Quote* – die durchschnittliche Summe der Leistungsbezieher (ALG II- und Sozialgeldempfänger) in 2007 in % der Einwohner unter 65 Jahren zum 31.12.2006.

In den Radar-Charts ausgewiesen als: SGB II-Quote

Erläuterung: Wert über 100 = höhere SGB II-Quote als im Durchschnitt des VR IV

3. *Veränderung der Anzahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (eHb)* – die Änderung der eHb von Dezember 2006 auf den Dezember 2007 in %.

In den Radar-Charts ausgewiesen als: Veränderung eHb (Dez 06 – Dez 07)

Erläuterung: Wert über 100 = höhere Reduzierung der eHb-Zahlen als im Durchschnitt des VR IV

4. *Beschäftigtenquote* – die durchschnittliche Summe der eHb mit Einkommen aus Erwerbstätigkeit in % vom durchschnittlichen Bestand der eHb in 2007.

In den Radar-Charts ausgewiesen als: Beschäftigtenquote

Erläuterung: Wert über 100 = höherer Anteil an eHb mit Einkommen aus Beschäftigung an allen eHb als der Durchschnitt im VR IV

5. *Eingliederungsquote* – die durchschnittliche Summe der integrierten Personen im Jahr 2007 in % des durchschnittlichen Bestandes der eHb in 2007

In den Radar-Charts ausgewiesen als: Eingliederungsquote

Erläuterung: Wert über 100 = höhere Eingliederungsquote als im Durchschnitt des VR IV

6. *Aktivierungsquote* – die durchschnittliche Anzahl der eHb in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (ohne flankierende Maßnahmen) in 2007 in % von dem durchschnittlichen Bestand der eHb in 2007.

In den Radar-Charts ausgewiesen als: Aktivierungsquote

Erläuterung: Wert über 100 = höhere Aktivierungsquote als im Durchschnitt des VR IV

7. *Veränderung der SGB II-Arbeitslosenquote* – die Änderung der SGB II-Arbeitslosenquote von Dezember 2006 auf Dezember 2007 in %.

In den Radar-Charts ausgewiesen als: Veränderung ALQ SGB II (Dez 06 – Dez 07)

Erläuterung: Wert über 100 = höhere Reduzierung der ALQ SGB II als im Durchschnitt des VR IV

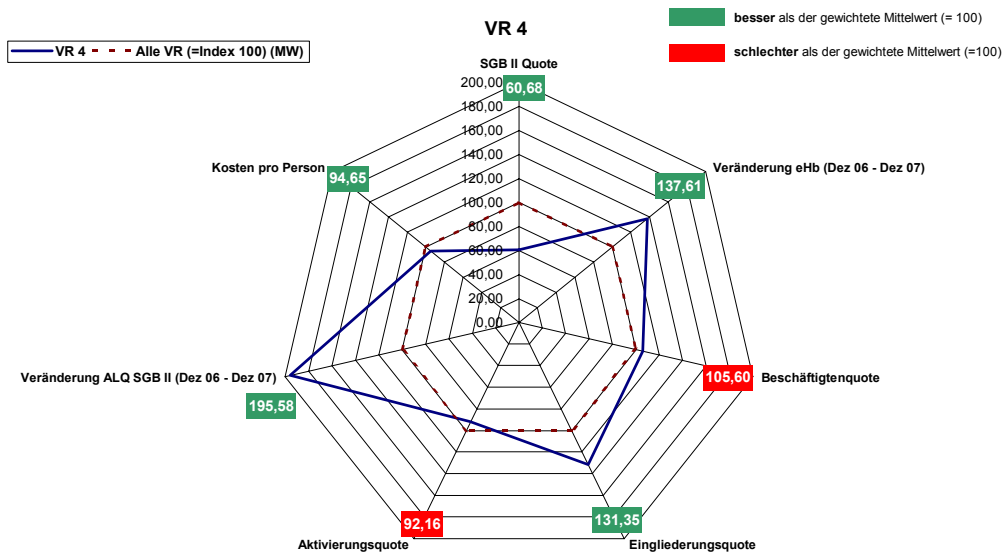
8. *Durchschnittliche Gesamtkosten SGB II pro Person* – die durchschnittlichen Gesamtausgaben im SGB II 2007 pro leistungsbeziehender Person (ALG II- und Sozialgeldempfänger) – durchschnittlicher Jahresbestand 2007.

In den Radar-Charts ausgewiesen als: Kosten pro Person

Erläuterung: Wert über 100 = höhere Ausgaben pro Person als im Durchschnitt des VR IV

3. Der VR IV im Vergleich zu den anderen Vergleichsringen

Im Folgenden werden die Kennzahlen des VR IV in das Verhältnis zu den Ergebnissen aller Vergleichsringe gesetzt³. Als zu Beginn des Benchmarkingprozesses die Vergleichsringe zusammengesetzt wurden, hat man darauf geachtet, dass die Teilnehmer der einzelnen Ringe einigermaßen vergleichbare Verhältnisse aufwiesen. So gibt es z.B. zwei Ringe, die vorrangig mit ostdeutschen Kommunen besetzt wurden. Im VR IV sind die Kommunen (ohne kreisfreie Städte) vertreten, die vergleichsweise günstige Ausgangsbedingungen besitzen. Zwar gibt es – wie sich dann in Kapitel 4 zeigen wird – auch innerhalb des VR IV erhebliche Unterschiede bei den Ausgangsbedingungen. Aber im Vergleich zu den anderen Kommunen sind sie doch überdurchschnittlich günstig. Wie Grafik 1 zeigt, weist der VR IV bei den meisten Kennzahlen ein besseres Ergebnis als der Durchschnitt aller Ringe aus. Hier dürften die vergleichsweise günstigen Rahmenbedingungen eine wesentliche Rolle spielen.



Grafik 1: Der VR IV im Vergleich zu allen VR

Der VR IV weist im Vergleich zu allen Vergleichsringen die geringste durchschnittliche SGB II-Quote auf – er hat also im Jahresverlauf 2007 einen deutlich unterdurchschnittlichen Anteil an ALG II- und Sozialgeldempfängern an den Einwohnern im Alter von unter 65 Jahren. Hier zeigen sich die vergleichsweise günstigen Ausgangsbedingungen besonders deutlich. Vergleicht man dies z.B. mit den Werten aus den Vergleichsringen, die mit ostdeutschen Kommunen besetzt sind, wird der Unterschied klar – so weist der VR III hier einen Wert von 222 auf!

Bei der Veränderung der eHb-Zahlen von Dezember 2006 auf Dezember 2007 weist der VR IV ebenfalls einen überdurchschnittlichen Wert aus. Dass er hier nicht die höchste Reduzierung ausweisen kann, liegt vor allem an den teilweise niedrigen Ausgangswerten einiger Kommunen, die kaum noch substantiell zu verringern sind.

³ Mit Ausnahme der Kennzahl „Personalausstattung“, da diese nicht für alle Vergleichsringe vorhanden ist.

Der VR IV weist auch die höchste durchschnittliche Beschäftigtenquote aller Vergleichsringe auf – hier ist also der Anteil von Personen mit Einkommen aus Erwerbstätigkeit (inkl. geringfügige Beschäftigung) höher. Bei diesen Leistungsempfängern reicht das Erwerbseinkommen nicht aus, um das Existenzminimum der Bedarfsgemeinschaft zu decken. Positiv ist sicherlich daran, dass es für die Leistungsempfänger besser ist, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen als stattdessen nichts zu tun. Für den Träger hat es den Vorteil, dass seine Kosten geringer sind, da ja Einkommen angerechnet werden. Andererseits wird das wesentliche Ziel der Träger, den Hilfebezug der Empfänger durch Integration in Erwerbsarbeit zu beenden, so schwerer zu erreichen sein. Zudem richten sich einige Leistungsbezieher in ein Leben aus Mini-Job und SGB II-Bezug ein. Auch wenn gerade ostdeutsche Kommunen sicherlich über Beschäftigtenquoten wie im VR IV froh wären, sind doch aus Sicht der Träger wie vor allem der betroffenen Menschen hohe Beschäftigtenquoten nicht positiv zu bewerten.

Auch die durchschnittliche Eingliederungsquote ist im VR IV die höchste – wenn auch nur sehr knapp vor der des VR 7. Die günstigen ökonomischen Rahmenbedingungen des Ringes führen zu einem vergleichsweise aufnahmebereiten Arbeitsmarkt, der eben auch einem Teil der Langzeitarbeitslosen Chancen auf Erwerbsarbeit bietet. Die SGB II-Träger scheinen durch ihre gute Integrations- und Vermittlungstätigkeit diese Chancen auch genutzt zu haben.

Die Aktivierungsquote des VR IV liegt dagegen unter dem Schnitt aller Ringe. Der Anteil von eHB in Maßnahmen von allen eHb ist also geringer ausgefallen. Dazu ist anzumerken, dass die Ringe mit ostdeutschen Kommunen die Höhe des Durchschnittes wesentlich beeinflussen, nur die Ringe VR III und V liegen – deutlich – über dem Schnitt. Von anderen Ringen weist nur noch der VR VII eine höhere Aktivierungsquote als der VR IV auf.

Die Reduzierung der SGB II-Arbeitslosenquote vom Dezember 2006 auf den Dezember 2007 ist im VR IV im Vergleich zu den anderen Ringen klar am höchsten aufgefallen. Dass dies trotz einer unterdurchschnittlichen Aktivierungsquote geschehen ist, spricht weiter für die günstigen Rahmenbedingungen des Ringes sowie für die Leistungsfähigkeit der Träger, die die Chancen des Arbeitsmarktes im Sinne der Arbeitslosen genutzt haben.

Auch bei den durchschnittlichen Gesamtkosten pro Leistungsbezieher weist der VR IV wieder einen der besten Werte auf – hier liegen die Kosten geringer als im Schnitt aller Ringe. Eine bedeutende Rolle dürfte hierbei die überdurchschnittliche Beschäftigtenquote spielen. Dies zeigt sich besonders, wenn man hier wieder den Vergleich zu den Ringen mit ostdeutscher Beteiligung zieht. Normalerweise sollte man davon ausgehen, dass dort aufgrund der immer noch günstigeren Lebenshaltungskosten die Ausgaben im Schnitt geringer ausfallen würden – dies ist aber nicht der Fall. Im Gegenteil: diese Ringe weisen die höchsten durchschnittlichen Gesamtkosten auf. Der Grund dafür dürfte in einem geringeren Anteil an anrechenbaren Einkommen liegen.

4. Die Kommunen im Kurzportrait

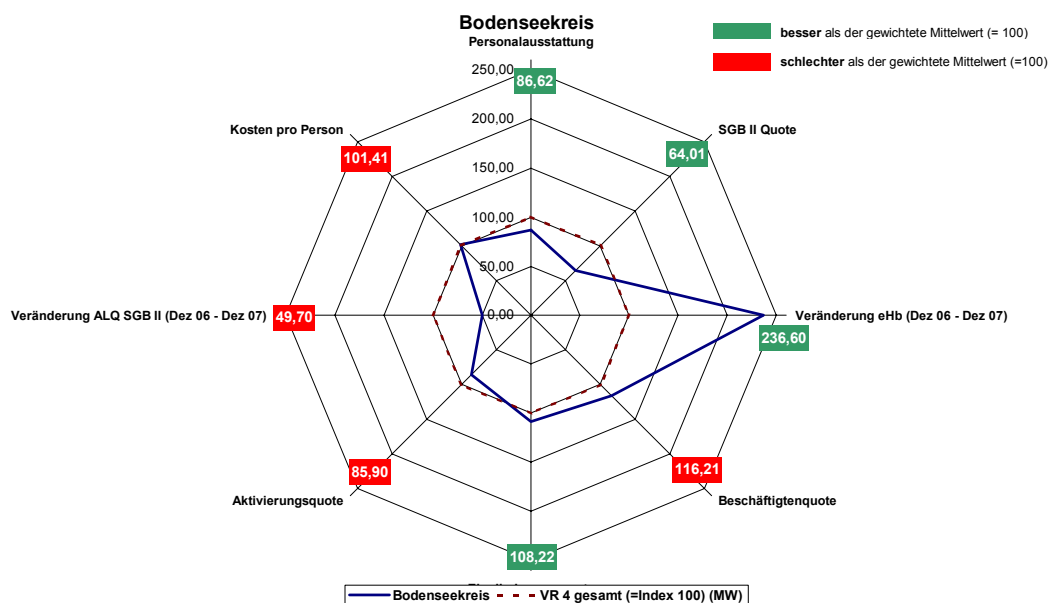
4.1 Der Bodenseekreis (FN)

Allgemeines. Die südlichste Kommune des VR IV ist zugleich flächenmäßig eine der kleinsten (664 qkm) – nur Peine weist eine geringere Fläche auf. Dafür ist FN aber mit 306 Einwohner/qkm am dichtesten besiedelt. FN hat insgesamt hervorragende Rahmenbedingungen, es profitiert nicht nur der Tourismus von der Lage am Bodensee. Darüber hinaus besitzt der FN ein breit diversifiziertes produzierendes Gewerbe mit den Schwerpunkten Maschinen- und Fahrzeugbau, Elektrotechnik, Optik und Feinmechanik. Auch die Landwirtschaft vor allem im Obst-, Wein- und Hopfenanbau trägt zu der guten wirtschaftlichen Lage bei.

Organisationsstruktur. Im Vergleich zu BSHG-Zeiten, in denen FN Aufgaben teilweise an Gemeinden delegiert hatte, wird das SGB II vom Kreis zentral in Friedrichshafen umgesetzt. Der SGB II-Bereich ist noch ein Teil des Kreissozialamtes, allerdings wird es ab März 2008 ein eigenes Amt. Es besteht aus vier Sachgebieten mit jeweils einer Leitung. Den Sachgebieten sind Teams zugeordnet, die aus Leistungssachbearbeiter, zielgruppenorientierten Fall-Managern (ü 50, ü25-u50, Reha, Migranten, Vereinbarkeit Familie und Beruf) sowie Arbeitsvermittlern bestehen. Die Sachgebiete übernehmen auch Sonderaufgaben wie z.B. Maßnahmeplanung, Widerspruch u.ä.. Grundlage dieser Struktur ist die Philosophie, „alles unter einem Dach“ anzubieten, um so Schnittstellenprobleme innerhalb der Verwaltung zu minimieren.

Vermittlungsstrategie. In FN sind die FM die Fallverantwortlichen, erst wenn sie einen Hilfeempfänger für vermittlungsreif halten, melden sie diesen den regional aufgestellten Arbeitsvermittlern. Vorrangig sind dies die so genannten A-Kunden, FN arbeitet also mit der Strukturierung des Hilfeempfängerbestandes nach Arbeitsmarktnähe und –ferne. Ein Vermittler betreut zwischen 150 und 300 Bewerberprofile. Bei der Vermittlung können sich die Vermittler den Instrumenten der Eingliederungszuschüsse sowie der betrieblichen Trainingsmaßnahmen bedienen. Darüber hinaus sind die Vermittler für die Betreuung der Arbeitgeber zuständig, wobei das Prinzip „Ein Arbeitgeber – ein Ansprechpartner“ verfolgt wird. Die Stärken des Konzeptes liegen – neben der Zielgruppenorientierung im Fall-Management – vor allem in der engen Zusammenarbeit innerhalb des kleinen Vermittlerteams. Auch die Kooperation zwischen den verschiedenen Funktionalitäten gelingt aufgrund der räumlichen Nähe aller Akteure gut. Einen besonderen Fokus legt FN auf die Integration der Jugendlichen, wo alle kommunalen Stellen, die BA, Wirtschaft, Verbände und Schulen ein enges Netzwerk aufgebaut haben. Dabei wird das anspruchsvolle Ziel verfolgt, die Jugendarbeitslosigkeit auf 0% zu senken.

Kennzahlen. FN hat quantitativ eine der besten Personalausstattungen im VR IV (siehe Grafik 2). Nur Steinfurt weist hier einen noch besseren Wert auf. Dieser gute Wert ermöglicht eine entsprechend engmaschige Betreuung der Hilfeempfänger. Bezüglich der durchschnittlichen SGB II-Quote weist FN ebenfalls einen der günstigsten Werte auf, hier kann nur Tuttlingen und Würzburg geringere Quoten melden. Nirgends im VR IV sind die eHb-Zahlen zwischen Dezember 2006 und Dezember 2007 deutlicher gesunken als in FN – hier zeigt sich nicht nur die gute ökonomische Ausgangslage sondern ebenso die Folgen einer engmaschigen Betreuung. Diese starke Reduzierung begründet wiederum ein besseres Fallzahlverhältnis bei den Fall-Managern, Arbeitsvermittlern und Leistungssachbearbeiter, das dann die Betreuungsdichte weiter optimiert.



Grafik 2: Radar-Chart Bodenseekreis

In FN ist der Anteil der Hilfeempfänger mit Erwerbseinkommen deutlich überdurchschnittlich, nur Tuttlingen hat hier einen geringfügig höheren Wert. Für die Vermittler bedeutet dies, dass Integrationen auf den ersten Arbeitsmarkt immer seltener zu einer vollständigen Loslösung von den Transferzahlungen führen. Die Angewiesenheit von immer mehr Beschäftigten auf Transferzahlungen in einer so prosperierenden Region scheint für die Entwicklungen am deutschen Arbeitsmarkt bezeichnend zu sein.

Die Eingliederungsquote war in 2007 ebenfalls überdurchschnittlich. Auf Grund der guten Ausgangslage mag der eine oder andere vielleicht noch bessere Ergebnisse erwartet haben, aber in FN ist das „einfach“ zu vermittelnde Klientel entweder längst aus dem Bezug oder zumindest bereits integriert. Dieses Problem haben zwar alle Kommunen des Kreises, aber die Intensität scheint doch in den Kommunen mit sehr niedrigen Arbeitslosenquoten (neben FN v.a. Tuttlingen und Würzburg) noch stärker ausgeprägt zu sein.

Dies zeigt sich besonders in der unterdurchschnittlichen Aktivierungsquote in FN, hier weisen nur Würzburg (aus besonderen Gründen – siehe Portrait der Kommune) sowie der Ortenaukreis geringere Quoten auf. Für die Fall-Manager wird es immer schwieriger, geeignete Personen für qualifizierende Maßnahmen zu finden. Würden die sozial flankierenden Maßnahmen in die Quote eingehen, dürfte der Wert in FN höher liegen.

Die deutlich unterdurchschnittliche Reduzierung der SGB II-Arbeitslosenquote in FN scheint den bisher so positiven Tendenzen zu widersprechen. Aber es muss daran erinnert werden, dass FN von einem vergleichsweise niedrigen Niveau ausgegangen ist – viel Spielraum zur Reduzierung ist da nicht mehr vorhanden. Und der statistischen Verringerung der Quote durch den Ausbau der aktiven Maßnahmen stehen auch die komplexen Hemmnisse der Hilfebedürftigen entgegen.

Der leicht überdurchschnittliche Wert bei den Gesamtausgaben pro Leistungsbezieher ist überraschend. Aufgrund der hohen Beschäftigtenquote wäre hier ein unterdurchschnittlicher Wert zu erwarten gewesen. Dafür verantwortlich sind einerseits die überdurchschnittlichen

Ausgaben für die KdU pro Leistungsbezieher, hier weist FN den zweithöchsten Wert im VR auf. Bei den Verwaltungsausgaben pro Person hat FN sogar den höchsten Wert (wobei dabei die gute Personalausstattung zu berücksichtigen ist).

4.2 Kreis Borken (BOR)

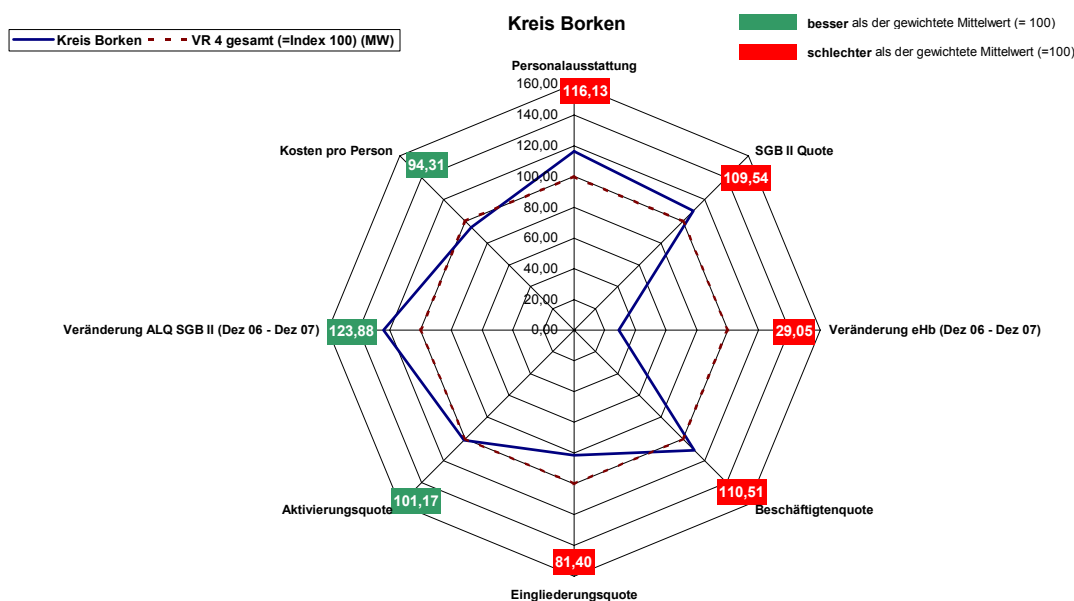
Allgemeines. BOR ist mit 1.400 qkm flächenmäßig einer der größten Kreise im VR IV, nur Steinfurt und der Ortenaukreis sind größer. Mit 260 Einwohner/qkm ist BOR aber dichter besiedelt als die beiden. BOR grenzt an die Niederlande und kann so von der dortigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt durchaus profitieren. Die Wirtschaft ist überwiegend mittelständisch geprägt und weist auch eine relativ breite Diversifizierung auf. BOR ist so gegen branchenspezifische Konjunkturschwankungen gut gerüstet. Die Landwirtschaft ist ebenfalls ein wichtiger Faktor in BOR, diese nimmt ca. 75% der Fläche ein.

Organisationsstruktur. BOR ist Delegationskommune, traditionell delegiert der Kreis seine Aufgaben an die kreisangehörigen Städte und Gemeinden. Den bestehenden guten Erfahrungen folgend hat der Kreis auch im SGB II alle kundenbezogenen Leistungen (Leistungsgewährung, Fall-Management, Arbeitsvermittlung) vollumfänglich an 17 Städte und Gemeinden delegiert. Der Kreis selbst übernimmt in einer zentral ansässigen Einheit die Steuerung und Koordination, die Planung und das Management der Eingliederungsmaßnahmen, das Controlling, die Mittelbewirtschaftung, den Haushalt, die EDV, die Widerspruchsstelle sowie die Unterhaltsforderungen. Die Organisation der Service-Punkte ARBEIT vor Ort berücksichtigt die in einem großen Maße die strukturellen Gegebenheiten der einzelnen Städte und Gemeinden. Je nach Größe der Gemeinde, dem vorhandenen Personal und den ortsspezifischen Bedarfen der Kunden werden die Leistungen nach dem SGB II entweder aus „einer Hand“ erbracht (keine personelle Trennung zwischen aktiven und passiven Leistungen) oder aber in arbeitsteiligen Teams organisiert. Alle Standorte bieten ihre Leistungen unter dem gemeinsamen Label „ServicePunkt Arbeit“ an. Die SGB II-Einheiten sind überall in BOR Bestandteil der Sozialverwaltungen. Durch die vollumfängliche Delegation können die Bürger des Kreises alle Dienstleistungen des SGB II wohnortnah in Anspruch nehmen. Für den Kreis bedeutet die Delegation allerdings eine besondere Herausforderung in Bezug auf die Steuerung und der Herstellung einheitlicher Aufgabenwahrnehmung.

Vermittlungsstrategie. Auch wenn es in den konkreten Ausformungen vor Ort in BOR Unterschiede gibt, so wird doch allgemein bei der Vermittlung das so genannte 1:1-Prinzip verfolgt. Das bedeutet, dass der Vermittler für seinen Bewerber die passende Stelle sucht (Bewerberorientierung) und er auch beide Seiten – Bewerber und Arbeitgeber – persönlich zusammen bringt. Weiter verfolgen Kreis und Gemeinden das Prinzip „ein Arbeitgeber – ein Ansprechpartner“. In den größeren Gemeinden gibt es neben den Vermittlern auch Fall-Manager, die für die Personen mit multipler Problemlage zuständig sind. In der Regel sind die Vermittler regional aufgestellt, nur in einer größeren Stadt ist eine branchenmäßige Aufteilung vorgenommen worden.

Kennzahlen. BOR weist im VR IV die vergleichsweise ungünstigste Personalausstattung aus (siehe Grafik 3). Für das Jahr 2008 hat der Kreis Borken eine Aufstockung des Personals durchgeführt. Die durchschnittliche SGB II-Quote lag 2007 in BOR über dem Mittel des VR IV, war aber von den höchsten Werten noch deutlich entfernt. Bei der Reduzierung der eHb-Zahlen vom Dezember 2006 bis Dezember 2007 hat BOR den geringsten Wert im Ring gemeldet. Diese unterdurchschnittliche Reduzierung könnte mit der vergleichsweise hohen Beschäftigtenquote

zusammenhängen. Hier hat BOR den dritthöchsten Wert im VR IV. Es wäre wichtig zu wissen, ob diese Personengruppe auch im Zugang stark repräsentiert ist.



Grafik 3: Radar-Chart Kreis Borken

Ebenso dürfte die unterdurchschnittliche Eingliederungsquote zu der vergleichsweise geringen Veränderungsrate bei den eHb-Werten beigetragen haben. Im Kreis Borken zeigt sich, dass trotz positiver Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Beschäftigtenzahlen die Vermittlung von langzeitarbeitslosen Menschen aus dem SGB-II-Bezug schwieriger wird, da ein zunehmender Anteil der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen multiple Vermittlungshemmnisse aufweist und eine direkte Arbeitsmarktintegration nicht möglich ist. Es bleibt in 2008 abzuwarten, ob ein verbesserter Fallzahlschlüssel und eine noch engmaschigere Betreuung dazu beitragen kann, dass BOR zu den anderen Kommunen im VR IV aufschließen wird.

Die Aktivierungsquote liegt leicht über dem Schnitt des VR IV. Die Reduzierung der SGB II-Arbeitslosenquote weist in BOR den dritthöchsten Wert auf, nur Osnabrück und Coesfeld haben hier höhere Werte gemeldet, wobei in diesen Kommunen die Aktivierungsquote deutlich höher liegt. Insofern hat die Aktivierung in BOR anscheinend nicht überdurchschnittlich zur Reduzierung der Quote beigetragen. Die SGB II-Arbeitslosenquote war in BOR allerdings im Dezember 2007 mit 3,0% noch die dritthöchste im Ring.

Bei den Kosten pro Person hat BOR einen der geringsten Werte im VR IV. Dazu dürfte einerseits die hohe Beschäftigungsquote, andererseits aber auch die unterdurchschnittliche Personalausstattung beigetragen haben.

4.3 Kreis Coesfeld (COE)

Allgemeines. Von der Fläche her nimmt COE im VR IV einen mittleren Platz ein. Bei der Bevölkerungsdichte von 200 Einwohnern/qkm liegt COE im unteren Mittelfeld des Ringes. Der Kreis liegt in zentraler Lage im Münsterland. Mit innovativen und zukunftssträchtigen Produkten ist es den mittelständisch geprägten Industrie- und Handwerksbetrieben sowie Handels- und

Dienstleistungsunternehmen in COE gelungen, neue nationale und internationale Märkte zu erschließen und sich als wachstumsstärkste Teilregion zu behaupten. Dieses wird insbesondere auch durch die verkehrsgeographische Lage zwischen dem Ruhrgebiet, den angrenzenden Niederlanden und dem Osnabrücker Land unterstützt. All dies führte dazu, dass der Kreis Coesfeld wegen seiner äußerst positiven wirtschaftlichen Entwicklung auch als der "kleine Tiger" im Münsterland bezeichnet wird. Insgesamt weist COE auch im Vergleich zum VR IV überdurchschnittlich günstige Rahmenbedingungen auf.

Organisationsstruktur. Die Zusammenarbeit zwischen dem Kreis Coesfeld und seinen elf kreisangehörigen Städten und Gemeinden zur Umsetzung des SGB II beruht auf einer Delegationssatzung. Im Rahmen dieser Delegation werden die Aufgaben Eingangsberatung, Leistungsgewährung, Fallmanagement, Direktvermittlung (Arbeitgeberservice) und Plus-Job-Koordination (Arbeitsgelegenheiten) durch die örtlichen Zentren für Arbeit in den elf Städten und Gemeinden wahrgenommen. Der Kreis Coesfeld übernimmt hierbei schwerpunktmäßig alle zentralen und steuernden Aufgaben (Grundsatzsachbearbeitung, Fachaufsicht, Widersprüche, Unterhalt, Budgetplanung, Controlling, Statistik, Maßnahmeplanung, Ermittlungsdienst, zentraler Arbeitgeberservice) sowie die berufliche Eingliederungsplanung („Hilfeplanung vor Ort“). Durchgeführt wird die Hilfeplanung durch speziell ausgebildete und in der Sozialarbeit erfahrene Mitarbeiter/innen der Kreisverwaltung. Dieses erfolgt in enger Abstimmung mit den örtlichen Fallmanagern. In diagnostischen Beratungsgesprächen versuchen die mit der Hilfeplanung beauftragten und hierfür gesondert geschulten Mitarbeiter/innen die individuellen Eingliederungsbedarfe der Hilfesuchenden zu ermitteln. Zur Aktivierung und zur Eingliederung in Arbeit kann die Hilfeplanung auch die Teilnahme an Maßnahmen zur beruflichen Integration oder eine direkte Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zum Ergebnis haben.

Vermittlungsstrategie. Die Vermittler in den Gemeinden und Städten verfahren überwiegend nach dem Prinzip der 1:1 Vermittlung. Hauptzielgruppe dieses Vermittlungsprozesses sind hierbei die arbeitsmarktnahen Hilfeempfänger (Kundengruppen A und B) aller Altersgruppen. Grundsätzlich kann aber auch – wie in den meisten Optionskommunen – eine Vermittlung bereits bei der Erstberatung oder im Fall-Management-Prozess stattfinden. Hier zeigt sich COE im Sinne der Arbeitslosen als sehr flexibel. Ebenso können Maßnahmeträger – bei einem entsprechenden Beauftragungsverhältnis – vermitteln.

Der zentrale Arbeitgeberservice des „Zentrums für Arbeit“ des Kreises Coesfeld übernimmt ergänzend hierzu die Koordinierung des Stellenaustausches im gesamten Kreisgebiet. Darüber hinaus informiert der zentrale Arbeitgeberservice im Rahmen von kreisweiten Veranstaltungen die kommunalen Partner über Themen wie z.B. Saisonarbeit, Mini-Jobs, Berufsberatung U25. Mit der Zusammenarbeit soll ein untereinander abgestimmtes Vorgehen bei Kontakten zu Arbeitgebern in der Region erreicht werden.

Kennzahlen. Nach Borken weist COE die „ungünstigste“ Personalausstattung auf (siehe Grafik 4). Dieses kann u.a. durch die Sonderform der Delegation an die Städte und Gemeinden sowie durch eine stärkere Beauftragung Dritter bspw. bei der Vermittlung begründet sein. Daher ist eine Beurteilung und Bewertung dieser Kennzahl nur bei Betrachtung der unterschiedlichen Organisationsformen im Vergleichsring möglich.

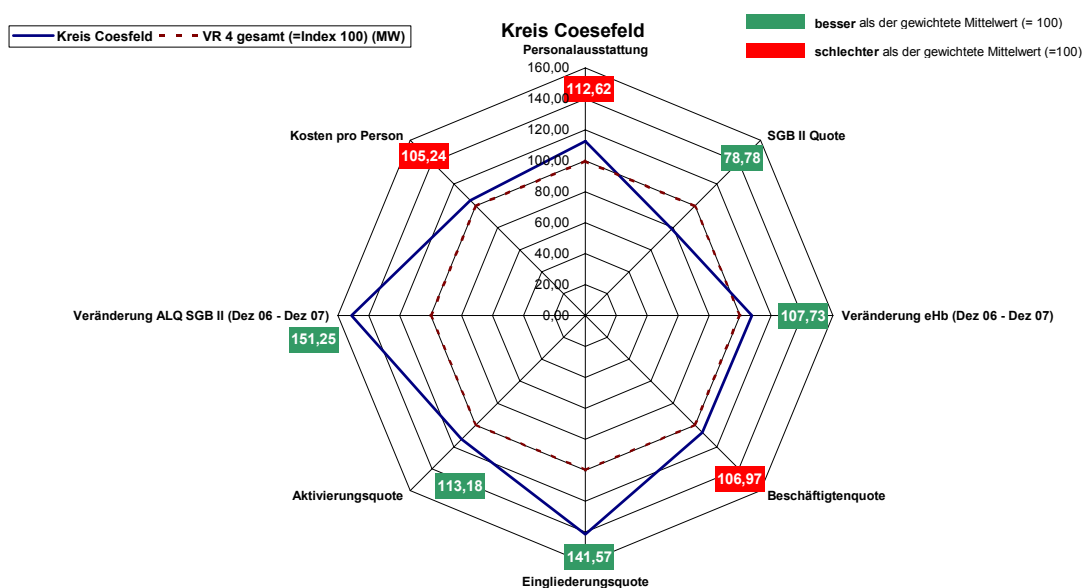
Die SGB II-Quote lag dagegen im Jahresverlauf deutlich günstiger als im Mittel des Kreises und reicht fast an die Werte im Süden der Republik heran – sicherlich auch ein Ausdruck der günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Auch die Reduzierung der eHb weist einen

überdurchschnittlichen Wert auf, reicht aber dabei an die Spitzenwerte aus Süddeutschland nicht heran. Die Beschäftigtenquote liegt ebenfalls über dem Schnitt des VR IV.

COE weist in 2007 die mit Abstand höchste durchschnittliche Eingliederungsquote auf. Unter Berücksichtigung der vergleichsweise ungünstigen Personalausstattung ist zu prüfen, mit welchem Anteil die Beauftragung Dritter zu diesem Ergebnis beigetragen hat und ob diese Werte auch im kommenden Berichtsjahr erreicht werden können.

Da auch die Aktivierungsquote über dem Schnitt liegt, ist die sehr deutliche Reduzierung der SGB II-Arbeitslosenquote in COE nicht verwunderlich. Der Kreis weist hier die zweithöchste Reduzierung knapp hinter Osnabrück auf.

Wie im Bodenseekreis hat COE trotz einer überdurchschnittlichen Beschäftigtenquote auch Gesamtausgaben pro Person, die über dem Mittel des Kreises liegen. Ein Grund dafür könnten die Ausgaben für die KdU sein, hier hat COE in der Jahressumme pro Leistungsbezieher den höchsten Wert im Kreis aufzuweisen.



Grafik 4: Radar-Chart Kreis Coesfeld

4.4 Kreis Steinfurt (ST)

Allgemeines. ST ist flächenmäßig einer der größten Kreise im VR IV. Mit über 440.000 Einwohnern hat er hier die höchste Zahl aufzuweisen. Das entspricht einer Bevölkerungsdichte von ca. 248 Einwohner/qkm. ST hat seit Jahren eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten in Nordrhein-Westfalen und zeichnet sich durch eine gut diversifizierte, mittelständisch geprägte Unternehmenslandschaft aus. Das Produzierende Gewerbe stellt immer noch den Löwenanteil an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen (rund 38%). Wie das benachbarte Coesfeld hat auch ST eine relativ günstige verkehrsgeographische Lage. Vergleicht man die

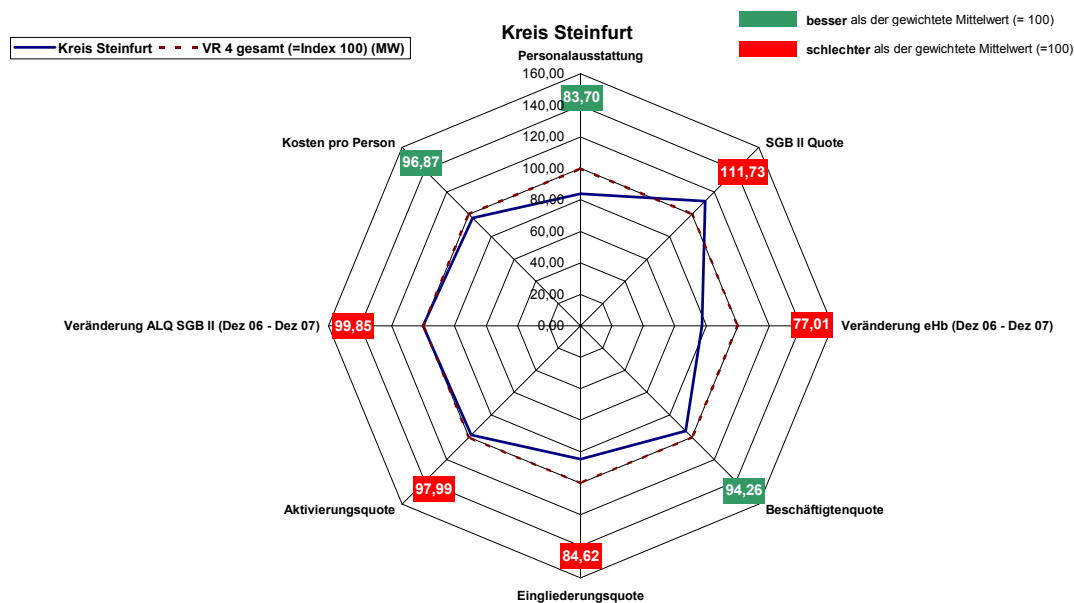
Ausgangsbedingungen zwischen Borken, Coesfeld und ST, dürfte ST leicht bessere als Borken, aber schlechtere als Coesfeld haben.

Organisationsstruktur. ST ist ebenfalls eine Delegationskommune. Im Vergleich zu Borken und Coesfeld hat es aber an die 24 Städte und Gemeinden des Kreises nur die Leistungsgewährung delegiert. Die aktiven Leistungen im Bereich der Vermittlung und des Fall-Managements übernimmt dagegen eine Anstalt öffentlichen Rechts⁴. Hinzu kommt die Funktion der Brückenjob-Koordinatoren, die sich um die Besetzung und Überprüfung der Arbeitsgelegenheiten kümmern. Auch hier ist vorrangig die AÖR tätig, aber auch andere Träger sowie die Städte, die auch das Fall-Management übernommen haben. Die Aufteilung zwischen Städten und Gemeinden einerseits, der AÖR andererseits führt auch dazu, dass nicht an allen Standorten die Dienstleistungen unter einem Dach angeboten werden. Für die inhaltliche Arbeit kann diese örtliche Trennung positive Auswirkungen haben, zu berücksichtigen sind jedoch die Kommunikationswege sowie auch die Schnittstellenproblematik in der gesamten Organisationsstruktur. Der Kreis übernimmt, wie in Borken und Coesfeld, die zentralen Funktionen (außer Unterhalt, das wird in den Gemeinden erledigt).

Vermittlungsstrategie. Die Vermittler der AÖR verfolgen ebenfalls die 1:1-Strategie. Sie sind für die arbeitsmarktnahen Kunden verantwortlich. Hilfeempfänger mit multipler Problemlage befinden sich so lange im Fall-Management, bis sie für den Vermittlungsprozess infrage kommen. Darüber hinaus werden die unter 25Jährigen sowie die Personen mit ergänzendem Leistungsbezug vorrangig von den Vermittlern betreut. Die Vermittler verfolgen das Prinzip „ein Arbeitgeber - ein Ansprechpartner“, für die wenigen Großbetriebe des Kreises gibt es spezielle Vermittler. Diese Vermittler haben einen Soll-Fallzahlschlüssel von 1:220 eHb und müssen darüber hinaus im Monat 90 Arbeitgeberkontakte nachweisen. Im Vermittlungskonzept der AÖR sind auch Zeitvorgaben gemacht worden. Demnach sollen 45% der Arbeitszeit für die Bewerberbetreuung genutzt werden, die restlichen Stunden für administrative Aufgaben sowie für die Arbeitgeberbetreuung.

Kennzahlen. ST hat im VR IV die günstigste quantitative Personalausstattung (siehe Grafik 5). Die durchschnittliche SGB II-Quote im Jahr 2007 liegt über dem Mittel des Kreises knapp über dem Wert aus Borken. Die Reduzierung der eHb-Zahlen ist geringer ausgefallen als im Schnitt des Ringes. Bei der Beschäftigtenquote weist ST den drittgeringsten Wert im VR IV auf.

⁴ In drei größeren Städten übernehmen diese das Fall-Management.



Grafik 5: Radar-Chart Kreis Steinfurt

Die Eingliederungsquote liegt unter dem Schnitt des Ringes in etwa auf der Höhe des Wertes aus Borken. In 2006 hatte ST noch deutlich mehr Integrationen gemeldet, sodass die begründete Vermutung besteht, die vergleichsweise geringe Eingliederungsquote beruht auf dem stark gewachsenen Anteil von Personen mit multipler Problemlage.

Die Aktivierungsquote liegt knapp unter dem Mittel des Ringes. Die Reduzierung der SGB II-Arbeitslosenquote liegt fast genau im Schnitt des VR IV – dass diese nicht noch höher ausgefallen ist, liegt mit Sicherheit auch an den unterdurchschnittlichen Eingliederungs- und Aktivierungsquoten. Die unterdurchschnittlichen Kosten pro Person überraschen – wie im Bodenseekreis, nur im umgekehrten Sinn. Da ST eine unterdurchschnittliche Beschäftigtenquote besitzt (und zudem eine gute quantitative Personalausstattung hat), sollten die Kosten höher liegen. Allerdings weist ST eine der höchsten Summen „anrechenbarer Einkommen pro Person auf“. Da dies anscheinend nicht überdurchschnittlich durch Einkommen aus Erwerbstätigkeit kommen dürfte, könnte die Zusammensetzung der Bedarfsgemeinschaften hier eine Rolle spielen. Und in der Tat weist ST die höchste Anzahl von Personen pro BG (2,21 im Jahresschnitt) sowie den höchsten Anteil an Sozialgeldempfängern an allen Personen (34,2% im Jahresschnitt) im VR IV auf. Damit könnten z.B. auch überdurchschnittliche Einnahmen aus Kindergeld verbunden sein.

4.5 Landkreis Marburg-Biedenkopf (MR)

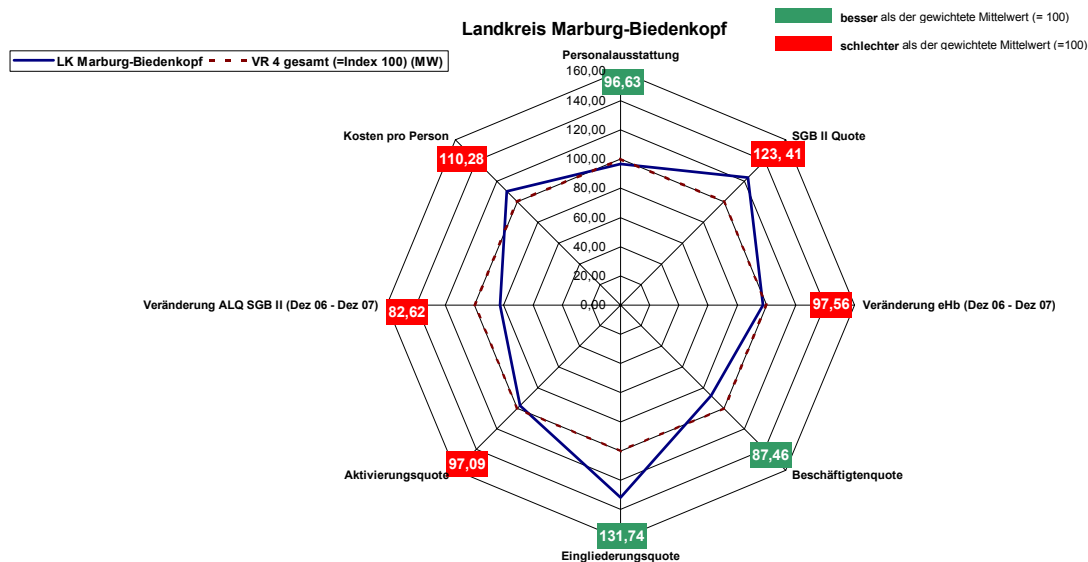
Allgemeines. MR hat eine etwas größere Fläche als Coesfeld und weist ebenso eine Bevölkerungsdichte von 200 Einwohner/qkm auf. Im VR IV ist MR eine der strukturschwächeren Kommunen, so ist die durchschnittliche Gesamtarbeitslosenquote im Jahr 2007 die zweithöchste im Ring gewesen. Im produzierenden Gewerbe dominieren die Maschinenhersteller, darüber hinaus siedelt ein großer Lebensmittelproduzent im Kreis. Die Dienstleistungsbranche ist ebenfalls gut vertreten.

Organisationsstruktur. Der Kreis setzt das SGB II in alleiniger Verantwortung um. Das „KreisJobCenter (KJC)“ ist Fachbereich in der Kreisverwaltung, was vergleichbar mit einem Amt

ist. Der Fachbereich ist in fünf Fachdienste untergliedert, wobei drei Fachdienste für die drei Standorte des verantwortlich zeigen. Ein weiterer Fachdienst übernimmt die Planungs- und Controllingaufgaben, der fünfte Fachdienst ist für Arbeitgeber-Personalservice zuständig. An drei Standorten werden alle Dienstleistungen des SGB II angeboten. Die Erstberatung (inklusive der Sofortangebote) sowie Reha und Unterhalt werden zentral in Marburg durchgeführt. Die Jugendberufshilfe ist in allen Standorten integriert. Die operativen Teams sind sozialräumlich ausgerichtet.

Vermittlungsstrategie. MR setzt dabei das so genannte integrierte Fall-Management ein. Dabei werden die Leistungsgewährung sowie die aktivierenden Leistungen in einer Hand vereinigt. Ein Ziel ist dabei – neben der Sicherstellung, dass die Hilfeempfänger nur einen zentralen Ansprechpartner haben – die Gewinnung einer umfassenden Kundenkenntnis. Die Stellenakquisition und -besetzung leistet der AG-Personalservice, wobei die Besetzung immer in Rücksprache mit dem Fall-Management geschieht. Die Akquisition erfolgt stellenorientiert. Aber auch das Fall-Management kann – unter klar definierten Bedingungen, selbst Stellen besetzen. Der Kreis hat Qualitätsstandards und Eingliederungsstrategien für den Vermittlungsprozess entwickelt. Der Personalservice ist regional aufgestellt, für die Betreuung der Schlüsselbetriebe im Kreis ist die Fachdienstleitung zuständig. In den Vermittlungsprozess kommen vorrangig die A- und B-Kunden, u 25, Frauen und Ältere. Es gilt das Prinzip „ein Arbeitgeber – ein Ansprechpartner“. Hervorzuheben ist die enge Kooperation des Personalservices mit der Wirtschaftsförderung sowie den Kammern im Kreis.

Kennzahlen. MR hat eine leicht überdurchschnittliche Personalausstattung (siehe Grafik 6). Die zweithöchste durchschnittliche SGB II-Quote im VR IV verdeutlicht die strukturellen Nachteile des Kreises. Die Reduzierung der eHb-Zahlen von Dezember 2006 bis Dezember 2007 lag nur sehr knapp unter dem Schnitt. Die Beschäftigtenquote ist die geringste im VR IV.



Grafik 6: Radar-Chart Marburg-Biedenkopf

Die gute Eingliederungsquote (die zweithöchste im VR IV) dürfte mitverantwortlich für die angesichts der Rahmenbedingungen überzeugende Reduzierung der eHb-Zahlen sein. Die Aktivierungsquote liegt knapp unter dem Schnitt. Dass die Reduzierung der SGB II-Arbeitslosenquote so deutlich unter dem Schnitt liegt, hat sicherlich einen Grund in der

Aktivierungsquote. Darüber hinaus dürfte auch die geringe Beschäftigtenquote zu nennen sein – da alle nicht geringfügig Beschäftigten als „nicht arbeitslos“ geführt werden.

Die überdurchschnittlichen Kosten pro Person haben ihre Gründe in den überdurchschnittlichen Ausgaben für die KdU und vor allem der Transferzahlungen. Wie in Steinfurt kann auch hier die Personenanzahl pro Bedarfsgemeinschaft wie der Anteil der Sozialgeldempfänger an allen Personen eine mögliche Erklärung bieten. Im Gegensatz zu Steinfurt weist MR hier nämlich mit die niedrigsten Werte auf. Da aber kleinere Bedarfsgemeinschaften überproportional Ausgaben verursachen, könnte in diesem Strukturmerkmal die Ursache für die Kostenkennzahl in MR liegen.

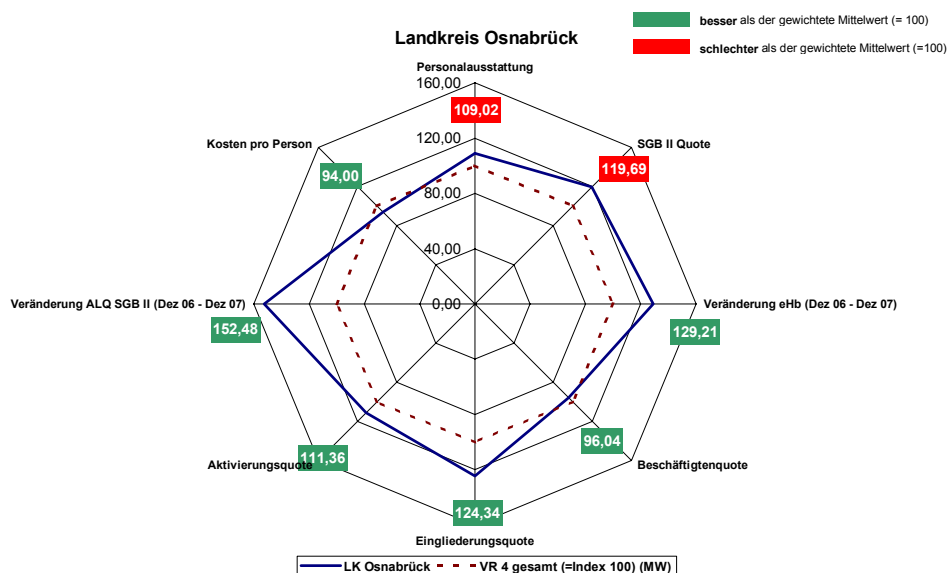
4.6 Landkreis Osnabrück (OS)

Allgemeines. OS hat die größte Fläche im VR IV aufzuweisen, ist aber mit 169 Einwohnern/qkm vergleichsweise dünn besiedelt (nur die Südwestpfalz und Würzburg haben hier geringere Werte.) Die Wirtschaftsstruktur wird geprägt durch mittelständische Betriebe. Vorrangige Branchen sind in OS das Gesundheitswesen, das Baugewerbe, die Ernährungswirtschaft, das Metall verarbeitende Gewerbe sowie der Einzelhandel. Wie Marburg-Biedenkopf gehört OS eher zu den strukturschwächeren Kommunen des VR IV. So lag die durchschnittliche Gesamtarbeitslosenquote in 2007 deutlich über dem Schnitt.

Organisationsstruktur. In OS ist die MaßArbeit kAÖR (kommunale Anstalt öffentlichen Rechts) für die Umsetzung des SGB II zuständig. Die Leistungsgewährung wird dabei von Mitarbeitern des Kreises sowie der Gemeinden und Städte durchgeführt. Die Mitarbeiter der Gemeinden sind über Heranziehungsvereinbarungen zwischen dem Landkreis Osnabrück und seinen Mitgliedsgemeinden eingebunden. Die kAÖR wird durch einen Vorstand geleitet. Die Betriebsführung des Leistungsbereichs obliegt dem Vorstand der MaßArbeit kAÖR. In der MaßArbeit sind neben den Leistungen des SGB II auch die Jugendberufshilfe sowie die Bildungsplanung des Kreises integriert. Es gibt acht dezentrale Standorte, in denen alle Leistungen des SGB II sowie der Jugendsozialarbeit angeboten werden. Vorteile dieser Struktur sind – neben den kurzen Wegen für die Hilfeempfänger durch die dezentrale Ausrichtung – vor allem die Unabhängigkeit und Flexibilität der MaßArbeit zu nennen, die durch ihre rechtliche Stellung als kAÖR begründet ist.

Vermittlungsstrategie. In OS gilt grundsätzlich jeder erwerbsfähige Hilfeempfänger auch als vermittelbar, entsprechend gibt es keine Kundendifferenzierung nach Arbeitsmarktnähe und –ferne. Stattdessen werden Zielgruppen nach Alter gebildet. Für jede dieser drei Altersgruppen (15-18, 18-25, ü 25) gibt es spezialisierte kommunale Arbeitsvermittler. Diese betreuen alle Kunden ihrer Altersgruppe, der Fallzahlschlüssel liegt bei den jungen Menschen zwischen 1:75 und 1:150, bei denen über 25Jährigen zwischen 1:220 und 1:280. Die Stellenakquisition führt ein zentral angesiedelter Arbeitgeberservice durch, der solange für die Arbeitgeberbetreuung zuständig ist, bis der Arbeitsvermittler die jeweils angebotene Stelle besetzt. Mit der Besetzung geht die Verantwortung für den Arbeitgeber auf den besetzenden Vermittler über und verbleibt auch dort. Ausnahmen bilden Zeitarbeitsfirmen und Betriebe mit hohem Stellenpotenzial, diese bleiben beim AGS. So kann das Prinzip „ein Arbeitgeber – ein Ansprechpartner“ insgesamt durchgehalten werden. Jeder bekannte Arbeitgeber ist mindestens alle sechs Monate zu kontaktieren.

Kennzahlen. OS weist nach Borken und Coesfeld die ungünstigste quantitative Personalausstattung im VR IV auf (siehe Grafik 7). Die SGB II-Quote hatte im Jahresschnitt 2007 den dritthöchsten Wert im VR IV, was die Strukturschwäche des Kreises im Vergleich zu den anderen Teilnehmern verdeutlicht.



Grafik 7: Radar-Chart Landkreis Osnabrück

Die Reduzierung der eHb ist in OS deutlicher als im Schnitt ausgefallen, die Beschäftigtenquote liegt niedriger als im Mittel des Ringes. Die überdurchschnittlichen Eingliederungs- und Aktivierungsquoten haben mit Sicherheit zu der erfreulichen Reduzierung der SGB II-Arbeitslosenquote beigetragen. Insgesamt weist das Chart überdurchschnittliche Leistungsergebnisse aus, was angesichts der (leicht) unterdurchschnittlichen Rahmenbedingungen besonders positiv zu bewerten ist. Sollten sich die Ergebnisse in den Folgejahren bestätigen, könnte dies ein starkes Argument für die Organisationsstruktur einer kAÖR sein – insbesondere für größere Flächenkreise.

Bei den Kosten pro Person weist OS einen deutlich unterdurchschnittlichen Wert auf. Dafür könnten die Beschäftigtenquote und die unterdurchschnittliche Personalausstattung verantwortlich sein. Darüber hinaus sind in OS nach Steinfurt die meisten Personen in einer Bedarfsgemeinschaft. Die anrechenbaren Einkommen pro Person liegen daher in OS deutlich über dem Schnitt.

4.7 Landkreis Peine (PE)

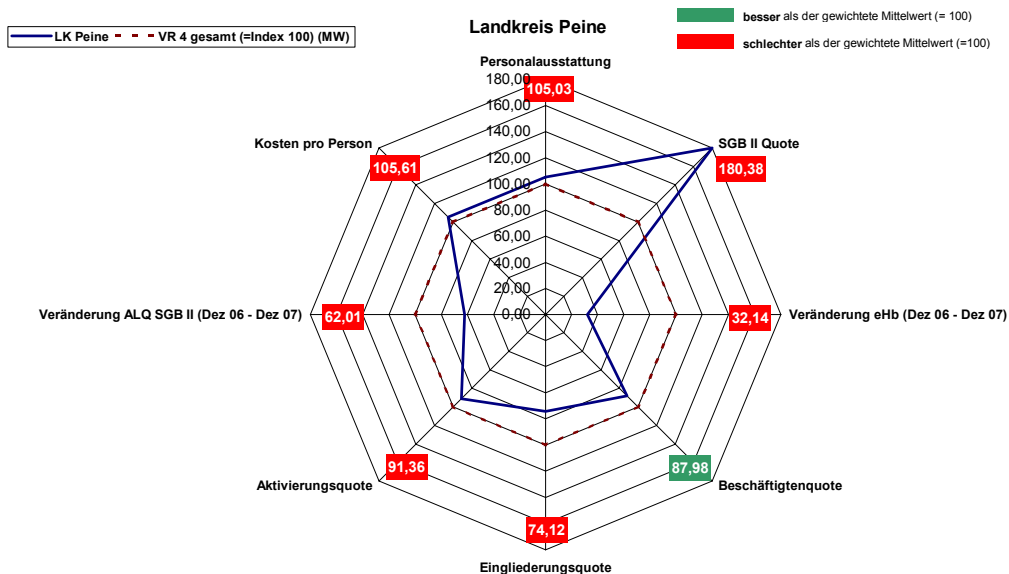
Allgemeines. PE ist mit 535 qkm flächenmäßig der kleinste Kreis im VR IV. Mit 251 Einwohner/qkm weist der Kreis eine leicht überdurchschnittliche Besiedlungsdichte auf. PE ist die strukturschwächste Region im VR IV. So lag die Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 2007 mit 9,2% deutlich höher als bei den anderen Kommunen (nächster Wert 6,4 in Marburg-Biedenkopf). PE ist ein Zentrum der norddeutschen Eisen- und Stahlindustrie. Darüber hinaus haben sich viele Zuliefererbetriebe angesiedelt. Bemerkenswert ist die hohe Forschungsdichte in PE. Auch die geographische Lage von PE in Niedersachsen kann mit gut bewertet werden.

Organisationsstruktur. Der Kreis setzt das SGB II zentral in einer eigenen Einrichtung in Peine um. Die Einrichtung ist in der Kreisverwaltung im Fachbereich Soziales, Jugend, Gesundheit als Fachdienst angesiedelt und hat zwei Fachdienstleitungen (aktiver/passiver Bereich). Vier Abteilungsleiter sind für je zwei Teams verantwortlich und übernehmen fach- sowie teamübergreifende Vorgesetztenfunktionen. Im Fachdienst arbeiten sieben operative Teams, in denen aktive und passive Leistungen personell getrennt erbracht werden. Ein achttes Team ist für die Eingliederungsleistungen zuständig. Die Berufs- und Beschäftigungsgesellschaft des Kreises ist mit dem Arbeitgeberservice, dem Fall-Management für die unter 25Jährigen sowie mit der Betreuung der Arbeitsgelegenheiten und deren Teilnehmer beauftragt.

Vermittlungsstrategie. Der persönliche Ansprechpartner ist für die Bewerberbetreuung zuständig. Die Stellenakquisition erfolgt durch den externen Arbeitgeberservice. Beide Einheiten legen die jeweiligen Profile in der EDV ab, das erste Matching erfolgt automatisch. Die Feinabstimmung findet in persönlichen Gesprächen mit dem Arbeitgeberservice statt.

Die persönlichen Ansprechpartner betreuen alle Kundengruppen. Die Prioritäten liegen dabei bei den unter 25Jährigen (für die es spezialisierte Ansprechpartner gibt), Älteren, Migranten sowie Frauen mit kleinen Kindern und Berufsabschluss. Die Fallzahlschlüssel liegen im u25-Bereich bei 1:75 eHb, bei den anderen bei ca. 1:320. Im Arbeitgeberservice werden Stammkunden und Großbetriebe vorrangig betreut. Es gilt auch hier das Prinzip „ein Arbeitgeber – ein Ansprechpartner“; die Mitarbeiter des AGS sind regional aufgestellt. Die Stärke der Strategie - der externe und überaus flexible Arbeitgeberservice - ist zugleich auch eine gewisse Schwäche, da diese Schnittstelle Absprachen zeitaufwändig macht.

Kennzahlen. PE hat eine unterdurchschnittliche quantitative Personalausstattung (siehe Grafik 8). Die Strukturschwäche des Kreises wird an der vergleichsweise hohen durchschnittlichen SGB II-Quote deutlich. Sie ist mit Abstand die höchste im VR IV und korrespondiert mit der Gesamtarbeitslosenquote. Auch die Reduzierung der Anzahl der eHb vom Dezember 2006 bis Dezember 2007 ist klar unterdurchschnittlich. Geringere Werte haben nur noch Borken und Würzburg gemeldet. Auch die Beschäftigtenquote ist sehr gering, hier weist nur Marburg-Biedenkopf eine kleinere Quote auf.



Grafik 8: Radar-Chart Landkreis Peine

Dass der Arbeitsmarkt in PE für die Vermittlung schwierigere Rahmenbedingungen setzt, wird auch aus der Eingliederungsquote deutlich. Auch hier weist PE den geringsten Wert im VR IV auf. Die Aktivierungsquote liegt ebenfalls unter dem Schnitt, aber im VR IV gibt es Kommunen mit deutlich geringeren Quoten. Entsprechend der Rahmenbedingungen und der vorhergehenden Leistungskennzahlen fiel die Reduzierung der SGB II-Arbeitslosenquote von Dezember 2006 bis Dezember 2007 ebenfalls unterdurchschnittlich im Vergleich zu den anderen Kommunen des VR IV aus.

Die Kosten pro Person sind leicht überdurchschnittlich. Wesentlicher Faktor sind hierbei die Kosten der Unterkunft. Die Ausgaben pro Person liegen deutlich über dem Schnitt des Ringes. Hinzu kommen eindeutig unterdurchschnittlich anrechenbare Einkommen pro Person. Insgesamt dürften die im Vergleich zu den anderen Kommunen schlechteren Werte vor allem den Rahmenbedingungen zuzurechnen sein. Bestätigt wird diese Annahme durch den deutlich unterdurchschnittlichen Aufbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in PE. Gemäß den Daten des interregionalen Kennzahlenvergleichs betrug die Steigerung in PE von März 2006 zu März 2007 + 1,4%, der Schnitt des Kreises lag dagegen mit +2,8% doppelt so hoch⁵.

4.8 Landkreis Südwestpfalz (PS)

Allgemeines. Mit einer Fläche von knapp 953 qkm gehört PS zu den mittelgroßen Kreisen des VR IV. Er ist mit 107 Einwohner/qkm am dünnsten besiedelt. Mit seiner Lage im Ländereck zu Frankreich hat er vergleichsweise schlechte verkehrgeographische Bedingungen. Der Landkreis Südwestpfalz ist ein überwiegend ländlich strukturierter Flächenkreis ohne nennenswerte Industrie. Richtet man sich nach der durchschnittlichen Gesamtarbeitslosenquote in 2007, so weist PS im VR IV leicht unterdurchschnittliche Rahmenbedingungen auf (5,9% zu 5,4%).

Organisationsstruktur. Die SGB II-Leistungen werden an einem Haupt- und zwei Nebenstandorten erbracht. Die Einrichtung ist als Referat Bestandteil der Sozialverwaltung. Die vier operativen Teams sind jeweils für zwei Verbandsgemeinden zuständig und bestehen aus Leistungssachbearbeiter und Fall-Manager. Für die Kundengruppe U25 gibt es eigene Fall-Manager. Einige der Fall-Manager übernehmen darüber hinaus als Arbeitgeberservice die Arbeitgeberbetreuung. Die unterdurchschnittliche Größe der Einrichtung hat für die Führungskräfte eine starke Aufgabenbündelung zur Folge.

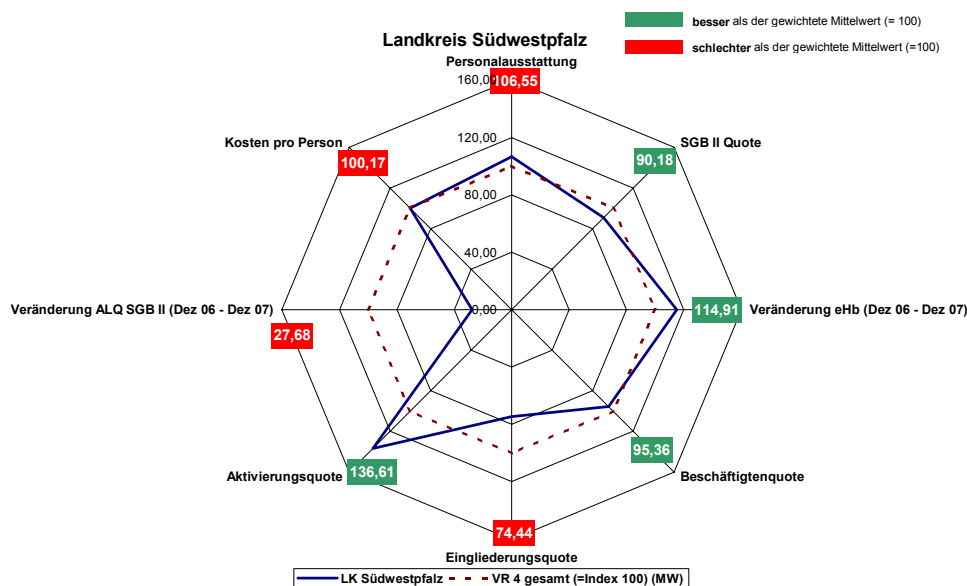
Vermittlungsstrategie. Die Bewerberbetreuung übernehmen die Fall-Manager. Sie sind für alle Kundengruppen zuständig. Vorrangig kommen für den Vermittlungsprozess die A- und B-Kunden infrage sowie die unter 25Jährigen. Der Arbeitgeberservice – von einigen Fall-Managern in Personalunion übernommen – akquiriert die Stellen und führt ein erstes, EDV gestütztes Matching durch. Der zuständige Fall-Manager führt dann Gespräche mit ausgewählten Bewerbern.

In PS gibt es keine vorrangige Arbeitgeberbetreuung, auch wird das Prinzip „ein Arbeitgeber – ein Ansprechpartner“ nicht verfolgt. Dies scheint unproblematisch zu sein, da die Verhältnisse vor Ort überschaubar sind und daher die persönlichen Kontakte auch so konfliktfrei gepflegt werden können. Allerdings ist der Personalschlüssel für die Arbeitgeberbetreuung sehr knapp ausgefallen,

⁵ SGB II-Kennzahlen für den interregionalen Vergleich – September 2007

die Fall-Manager mit AGS-Funktion setzen ihre Prioritäten eher auf die Betreuung der SGB II-Empfänger.

Kennzahlen. PS hat eine unterdurchschnittliche quantitative Personalausstattung (siehe Grafik 9). Die durchschnittliche SGB II-Quote in 2007 liegt unter dem Mittelwert des VR IV und korrespondiert daher nicht mit der überdurchschnittlichen Gesamtarbeitslosenquote. Ein Grund dafür könnte die Entwicklung bei den eHb-Zahlen sein. Hier gelang PS eine über dem Schnitt liegende Reduzierung von Dezember 2006 bis Dezember 2007. Die Beschäftigtenquote ist leicht unterdurchschnittlich.



Grafik 9: Radar-Chart Landkreis Südwestpfalz

Die Eingliederungsquote ist eine der geringsten im VR IV. Dagegen liegt die Aktivierungsquote klar über dem Schnitt des VR IV, nur noch Tuttlingen meldet hier einen höheren Wert. Trotz dieser hohen Aktivierung ist die SGB II-Arbeitslosenquote von Dezember 2006 bis Dezember 2007 in einem geringeren Maß gesunken als im Mittel des VR IV. Dabei ist allerdings der vergleichsweise niedrige Ausgangswert zu berücksichtigen, sowohl in 2006 als auch in 2007 hat PS hier Werte gemeldet, die unter dem Mittel gelegen haben (Dez 2006: 2,7% zu 3,5%; Dez. 2007 2,5% zu 2,7%). Die Kosten pro Person bewegten sich in 2007 fast präzise auf dem Mittel des Ringes. Dabei lagen die KdU pro Person klar unter dem Mittel, während die Verwaltungsausgaben pro Person – trotz der unterdurchschnittlichen Personalausstattung – deutlich darüber lagen.

4.9 Landkreis Tuttlingen (TUT)

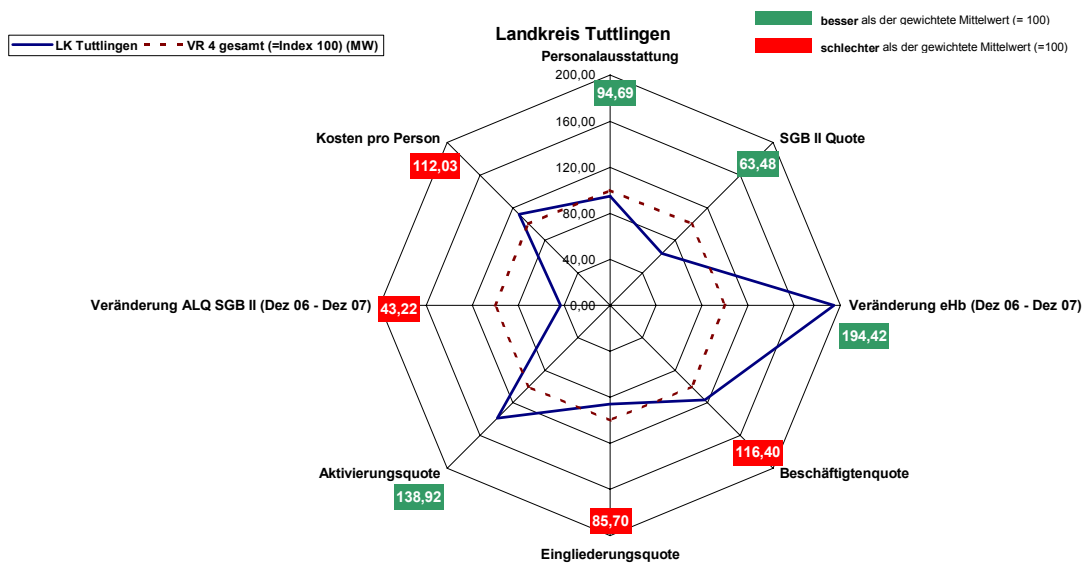
Allgemeines. Mit 734 qkm Fläche ist Tuttlingen der drittkleinste Kreis im VR IV. Die Einwohnerdichte mit 184 Einwohnern pro qkm ist unterdurchschnittlich. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind dagegen überdurchschnittlich. Mit einer Gesamtarbeitslosenquote von 4,0 im Jahresschnitt 2007 weist TUT den drittbesten Wert auf. Nach Stuttgart hat TUT die höchste Industriedichte im prosperierenden Baden-Württemberg, die Landwirtschaft hat dagegen in den letzten Jahren drastisch an Bedeutung verloren. In TUT haben sich darüber hinaus über

200 Firmen angesiedelt, die sich auf die Produktion chirurgischer Instrumente spezialisiert haben, damit dürfte TUT weltweit eines der wichtigsten Zentren für diesen Bereich sein.

Organisationsstruktur. Die SGB II-Einrichtung in TUT ist die Abteilung Arbeit und soziale Sicherung des Sozialreferates. Die Dienstleistungen für die Bürger werden an einem Standort angeboten. Die Abteilung hat vier Sachgebiete, eines davon bildet den Arbeitgeberservice, der auch die Steuerung der Eingliederungsmaßnahmen in den Händen hält. In den drei anderen Teams übernehmen die Fall-Manager sowohl die leistungsrechtliche als auch aktivierende Betreuung der SGB II-Empfänger; wie in Marburg-Biedenkopf praktiziert TUT also das „ganzheitliche“ Fall-Management. Einen besonderen Wert legt TUT im SGB II-Bereich auf die „Türöffnerfunktion“ zu den anderen kommunalen Dienstleistungen für die rat- und hilfeschuchenden Bürger.

Vermittlungsstrategie. Die Fall-Manager übernehmen die Bewerberbetreuung und der Arbeitgeberservice ist zuständig für die Arbeitgeberbetreuung sowie die Stellenbesetzung. Unterstützt durch ein EDV-Matching suchen die Mitarbeiter des AGS passende Bewerber, mit denen sie vor dem Vermittlungsvorschlag ein persönliches Gespräch führen. In den Vermittlungsprozess kommen vorrangig arbeitsmarktnahe Personen, Kunden im Übergang von ALG I zu ALG II sowie die unter 25Jährigen. Die Vermittler haben sich dabei weiter auf Bewerbergruppen spezialisiert (u 25, Alleinerziehende, Zusatzjobber und alle anderen). Wie in der Südwestpfalz wird weder das Prinzip „ein Arbeitgeber – ein Ansprechpartner“ verfolgt noch, gibt es Arbeitgebergruppen, die vorrangig betreut werden.

Kennzahlen. Bei der Personalausstattung liegt der Kreis TUT mit dem drittgünstigsten Fallzahlschlüssel im VR IV gut im Durchschnitt (siehe Grafik 10). Die vergleichsweise guten Rahmenbedingungen spiegeln sich in der deutlich unter dem Schnitt liegenden SGB II-Quote (zweit geringste im VR IV). Hierzu hat sicherlich auch die deutliche Reduzierung der eHb-Werte von Dezember 2006 bis Dezember 2007 beigetragen – nur der Bodenseekreis hat hier einen besseren Wert gemeldet. TUT weist auch die höchste Beschäftigungsquote im VR IV auf, insgesamt befanden sich im Jahresschnitt ein Drittel aller eHb in Beschäftigung.



Grafik 10: Radar-Chart Tuttlingen

Die Eingliederungsquote lag in TUT 2007 unter dem Schnitt des VR IV. Grund dürfte u.a. die Struktur des Klientels sein, das mit hoher Wahrscheinlichkeit nur noch einen geringen Anteil von arbeitsmarktnahen Personen hat. Die Aktivierungsquote ist die höchste im VR IV. Hier zeigen sich die Bemühungen des Kreises, die SGB II-Empfänger an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Trotz der hohen Aktivierungsquote liegt die Reduzierung der SGB II-Arbeitslosenquote deutlich unter dem Schnitt. Dabei ist aber – wie in den anderen prosperierenden Regionen – das vergleichsweise geringe Ausgangsniveau zu berücksichtigen. Die Kosten pro Person sind die höchsten im VR IV. Dabei liegen alle Posten (Transfer, KdU, Verwaltung, Eingliederungsmaßnahmen) über dem Schnitt des Kreises. Am deutlichsten übertreffen die Ausgaben für Eingliederungsmaßnahmen pro Person dabei den Mittelwert, dies korrespondiert mit der hohen Aktivierungsquote.

4.10 Landkreis Würzburg (WÜ)

Allgemeines. WÜ weist mit 967 qkm in etwa eine Fläche wie die Südwestpfalz auf, ist aber mit 166 Einwohner/qkm dichter besiedelt. Gemäß der Gesamtarbeitslosenquote 2007 hat WÜ die günstigsten Rahmenbedingungen (3,5% im Jahresschnitt). Der Kreis ist ein Standort „erster Klasse“ – er liegt zentral und hat nicht nur eine gut diversifizierte Wirtschaftsstruktur. Darüber hinaus sind auch Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen in WÜ überdurchschnittlich vertreten.

Zu den Rahmenbedingungen ist noch anzumerken, dass es im Laufe 2007 auf der politischen Ebene im Kreis erhebliche Irritationen in Bezug auf die Fortführung der Option gegeben hat. Hintergrund dafür waren Rückforderungen von Eingliederungsmitteln durch den Bund. In der Folge beschloss der Kreistag, die Option zurückzugeben und Wege zur Gründung einer ARGE einzuschlagen. Zwar ist dies nicht realisiert worden, aber die Vorgänge haben die Leistungsfähigkeit der SGB II-Einrichtung stark behindert. Geplante Maßnahmen konnten nicht durchgeführt werden und Personal ist abgewandert.

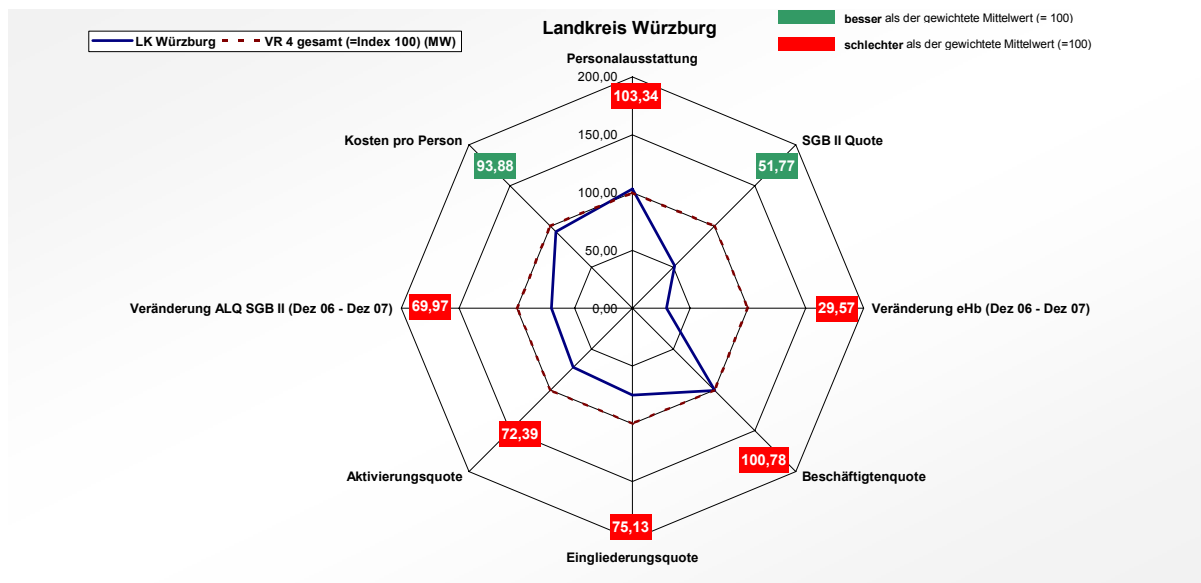
Organisationsstruktur. Der Fachbereich Beratungs- und Eingliederungszentrum für Arbeitsuchende ist dem Geschäftsbereich Jugend und Soziales angegliedert. Die SGB II-Leistungen werden zentral an einem Standort erbracht, hinzu kommt eine kleine Nebenstelle. Drei Teams sind für das operative Geschäft mit den SGB II-Empfängern zuständig, in ihnen befinden sich jeweils Leistungssachbearbeiter, Fall-Manager für die unter und über 25Jährigen sowie die Arbeitsvermittler. Diese Teams sind sozialräumlich ausgerichtet. Die Schnittstellen in den stark arbeitsteilig organisierten Teams können wegen der überschaubaren Größe der Einheiten relativ gut bedient werden. Ein weiteres Team übernimmt die Querschnittsaufgaben (Eingliederungsmaßnahmen, Controlling, Widerspruch, Außendienst sowie die Arbeitgeberkontaktstelle).

Vermittlungsstrategie. Die Bewerberbetreuung für die arbeitsmarktnahen Kunden übernehmen die Arbeitsvermittler, die der arbeitsmarkferneren Klientel die Fall-Manager. Zeigt das EDV-unterstützte Matching Arbeitsmarktnähe, beginnt der Stellenbesetzungsprozess durch die Vermittler. Vorrangig kommen die unter 25Jährigen in den Prozess. Die Stellenakquisition erfolgt durch die Arbeitgeberkontaktstelle im Querschnittsteam. Es gibt keine vorrangig zu betreuenden Arbeitgebergruppen. Das Prinzip „ein Arbeitgeber – ein Ansprechpartner“ wird nicht verfolgt. Es ist jeweils der Arbeitsvermittler für den Arbeitgeber zuständig, dessen Bewerber auf die angebotene Stelle passt. Bis zur Stellenbesetzung ist die Arbeitgeberkontaktstelle

Ansprechpartner für die Unternehmen. Damit die Strategie erfolgreich ist, legt der Kreis besonderen Wert auf die drei Eckpfeiler „Aktualität, Detailgenauigkeit in der Erfassung der Daten sowie ein individueller Abgleich des Bewerberprofils mit dem Anforderungsprofil des Arbeitgebers“; nur so können trotz der ausgeprägten Arbeitsteilung zügig passgenaue Bewerbervorschläge gemacht werden.

Kennzahlen. WÜ weist eine leicht überdurchschnittliche Fallzahl pro Mitarbeiter auf (siehe Grafik 11). Die durchschnittliche SGB II-Quote im Jahr 2007 war die geringste im VR IV und korrespondiert mit der Gesamtarbeitslosenquote. Die Reduzierung der eHb-Zahlen von Dezember 2006 bis Dezember 2007 war vergleichsweise gering. Nur Borken hat einen niedrigeren Wert gemeldet. Hier sind aber das sehr niedrige Ausgangsniveau in WÜ sowie die o.a. Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Die Beschäftigtenquote liegt fast genau auf dem Mittel des VR IV, was angesichts der guten ökonomischen Rahmenbedingungen bemerkenswert ist. In den anderen Kommunen mit guten Ausgangsbedingungen liegt die Quote zumeist deutlich höher.

Zur Begründung der unterdurchschnittlichen Eingliederungsquote ist dasselbe zu sagen wie bei den eHb-Werten. In der vergleichsweise geringen Aktivierungsquote (geringste im VR IV) werden die Folgen der Rückforderungen durch den Bund besonders deutlich. Dass es WÜ trotzdem geschafft hat, die sowieso schon kleinste SGB II-Arbeitslosenquote im Dezember 2006 bis Dezember 2007 noch weiter zu reduzieren, ist angesichts der Rahmenbedingungen unbedingt als Erfolg zu werten. Bei den Kosten pro Person weist WÜ den geringsten Wert im VR IV auf. Bei allen Ausgabeposten hat WÜ unterdurchschnittliche Kosten pro Person gemeldet, am deutlichsten – wenig verwunderlich – bei den Eingliederungsmitteln. Hinzu kommen die höchsten anrechenbaren Einkommen pro Person.



Grafik 11: Radar-Chart Landkreis Würzburg

4.11 Ortenaukreis (OG)

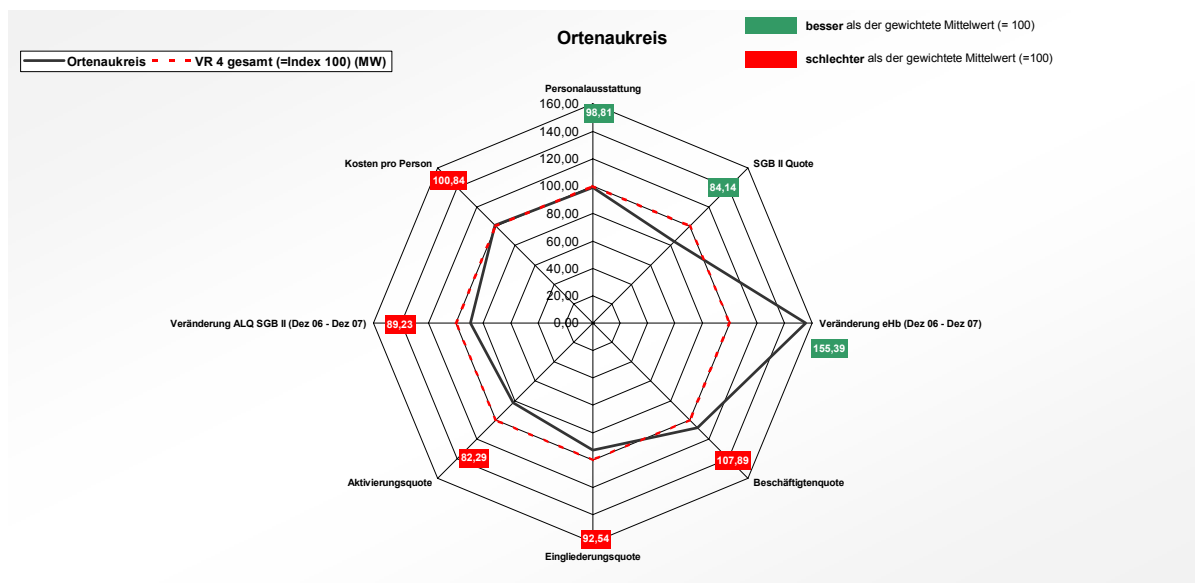
Allgemeines. Mit 1.861 qkm ist OG einer der größten Kreise im VR IV. Nach Steinfurt ist er der Einwohnerstärkste, OG ist aber mit 223 EW/qkm klar dünner besiedelt. Die Rahmenbedingungen sind überdurchschnittlich, die Gesamtarbeitslosenquote lag im Jahresschnitt mit 4,7% um 0,7% unter dem Mittel des Ringes. Die Wirtschaft ist mittelständisch geprägt mit einer Dominanz des produzierenden Gewerbes. Auch die Landwirtschaft hat immer noch eine gewisse Bedeutung. Die verkehrsgeographische Lage im Länderdreieck Deutschland, Frankreich, Schweiz ist günstig. Der grenzüberschreitende Verkehr nimmt weiter an Bedeutung zu.

Organisationsstruktur. OG hat für die Umsetzung des SGB II ein eigenes Amt eingerichtet. An fünf Standorten werden die Dienstleistungen erbracht. An einigen Standorten wird darüber hinaus auch Schuldenberatung angeboten. Das besondere an der Struktur in OG sind die so genannten Tandem-Teams. Dabei betreuen die persönlichen Ansprechpartner und die Leistungssachbearbeiter gemeinsam dieselben Kunden. Dieses Prinzip, welches die Schnittstelle zwischen aktiven und passiven Leistungen minimiert, ist aus Sicht des Kreises einer der größten Stärken. Auf Grund unterschiedlicher Fallzahlschlüssel kann es nicht immer vollständig verfolgt werden. Amtsleitungen, Stabsstellen und zentrale Funktionen sind in Offenburg angesiedelt.

Vermittlungsstrategie. Die regional aufgestellten pAp übernehmen die Bewerberbetreuung, sie sind dabei für alle Kundengruppen zuständig. Vorrangig kommen Ältere aus dem Beschäftigungspakt, Frauen und unter 25Jährige in den Vermittlungsprozess. Die pAp haben einen Fallzahlschlüssel von 1:135 Arbeitsuchenden.

Die in OG genannten Firmenbetreuer übernehmen die Funktion des Arbeitgeberservices. Sie übernehmen die stellenorientierte Akquisition und besetzen auch die Stellen. Nur für Zeitarbeitsfirmen gibt es eine gesonderte Betreuung, alle anderen Unternehmen haben denselben Zugang zu den Dienstleistungen der Firmenbetreuer. Es gilt das Prinzip „ein Arbeitgeber – ein Ansprechpartner“.

Kennzahlen. OG weist eine leicht günstigere quantitative Personalausstattung aus als im Mittel des VR IV (siehe Grafik 12). Die durchschnittliche SGB II-Quote 2007 liegt unter dem Schnitt, korrespondiert so mit der Gesamtarbeitslosenquote und verdeutlicht die vergleichsweise günstigen Ausgangsbedingungen in OG. Die Reduzierung der eHb-Zahlen von Dezember 2006 bis Dezember 2007 ist deutlich überdurchschnittlich, OG hat hier den drittbesten Wert im VR IV gemeldet. Die Beschäftigtenquote liegt klar über dem Schnitt.



Grafik 12: Radar-Chart Ortenaukreis

Die Eingliederungsquote des OG lag 2007 unter dem Schnitt des VR IV. Der Ortenaukreis konnte im Jahr 2007 aus EDV-technischen Gründen jedoch nur reine Vermittlungen erheben. Die Zahl der Integrationen liegt auf noch einem deutlich höheren Niveau. Des Weiteren ist bei der Bewertung zu beachten, dass trotz der Untererfassung nur vier Kommunen bessere Werte gemeldet haben. Die Aktivierungsquote ist die zweitgeringste im Ring. Ein Grund dafür könnte – wie im Bodenseekreis – die Struktur des Klientels sein, das vor allem die nicht in die Quote eingehenden sozial-integrativen Leistungen benötigt. Auch die Veränderung der SGB II-Arbeitslosenquote von Dezember 2006 bis Dezember 2007 ist unterdurchschnittlich, hier gilt aber dasselbe wie bei der Eingliederungsquote: nur vier Kommunen haben bessere Werte gemeldet (davon drei über dem Schnitt). Die Kosten pro Person liegen in OG fast genau auf dem Mittel des VR IV. Während bei der KdU, den Transferleistungen und den Eingliederungsmitteln pro Person die Werte leicht unter dem Schnitt liegen, bewegen sie sich bei den Verwaltungskosten darüber.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Der Vergleich der Portraits macht deutlich, dass die Umsetzung des SGB II in den Optionskommunen immer von den traditionellen, politischen, sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen der Regionen bestimmt werden. Gerade in dieser Berücksichtigung der spezifischen Verhältnisse vor Ort liegt eine der Stärken der Option. Unbestritten gibt es Kriterien, die bei der Organisation und den Strategien berücksichtigt werden sollten, wenn man das Optimum erreichen will⁶. Was es aber mit Sicherheit nicht gibt, ist „die“ optimale Struktur und Strategie. Jede Ausformung besitzt ihre Stärken und Schwächen, diese gilt es zu identifizieren und passende Handlungsstrategien zu entwickeln. So hat sicherlich ein stark arbeitsteiliges Vorgehen Schwächen an den Schnittstellen, dafür können Spezialisierungsgewinne erzeugt werden. Dagegen hat dann das integrierte Fall-Management einen hohen Bedarf an Schulungen und Kompetenzen, benötigt einen niedrigen Fallzahlschlüssel, besitzt aber deutlich geringere Schnittstellenprobleme und die Kundenkenntnis ist in einem Kopf gespeichert.

⁶ Vergleiche dazu den Gesamtbericht des Benchmarking der Optionskommunen – Berichtsjahr 2007, Kapitel 3

Der Vergleich hat auch gezeigt, dass eine Vielzahl der Leistungsergebnisse eben auch stark von den strukturellen und konjunkturellen Bedingungen abhängig ist. Kommunen mit günstigen Werten weisen z.B. deutlich geringere SGB II-Quoten auf, haben aber dann im Kundenbestand überproportional hohe Anteile an Personen mit multipler Problemlage und infolge dessen häufig geringere Eingliederungsquoten. Dies gilt aber auch nicht für jeden (hier z.B. Bodenseekreis und Coesfeld), sondern es müssen immer weitere Aspekte beleuchtet werden, damit die Leistungsergebnisse angemessen interpretiert werden können, um so steuerungsrelevante Informationen zu den Stärken und Schwächen zu erhalten.

Im Benchmarking der Optionskommunen lag und liegt einer der Schwerpunkte in dieser Identifizierung von Stärken und Schwächen. Hier sind alle Kommunen bereits weit fortgeschritten. In Zukunft wird es darum gehen, noch tiefer in die Prozessanalysen einzusteigen, um so möglicherweise weitere allgemein gültige Erfolgskriterien zu definieren. Dazu werden unterstützende zusätzliche Kennzahlen benötigt – insbesondere zur Dynamik des Geschehens (Zu- und Abgänge) sowie zur Entwicklung der Hilfeempfängerstruktur. Sie können bei der Frage, wo und warum erfolgreich gearbeitet wird, wertvolle Hinweise geben.

Insgesamt können die Kommunen des VR IV bei aller Unterschiedlichkeit auf ein erfolgreiches Jahr 2007 zurückblicken. Insgesamt sind knapp 27.000 Integrationen auf den ersten Arbeitsmarkt gemeldet worden, im Schnitt befanden sich monatlich 14.000 SGB II-Empfänger in Maßnahmen (ohne sozial-flankierende Leistungen).

Anhang 1: Die gewichteten Mittelwerte der Kennzahlen VR IV

Gewichtete Mittelwerte VR IV 2007	
Kennzahl	MW VR IV
Personalausstattung - eHb pro VzÄ 30.6.2006	73
Durchschnittliche SGB II-Quote 2007	5,9
Veränderung Anzahl eHb Dez 2006 – Dez 2007 in %	-5,0
Durchschnittliche Beschäftigtenquote 2007	28,7
Durchschnittliche Eingliederungsquote 2007	2,5
Durchschnittliche Aktivierungsquote 2007	15,0
Veränderung der SGB II Arbeitslosenquote Dez 2006 – Dez 2007 in %	-23,3
Durchschnittliche Gesamtkosten pro Person in Euro	488