

Lars Czommer, Matthias Knuth, Oliver Schweer

Ein Jahr „Arbeitsgemeinschaft“ aufgrund von „Hartz IV“: das Beispiel ARGE Ost

Abschlussbericht

Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung

Gelsenkirchen, Mai 2006

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	4
Verzeichnis der Abkürzungen.....	5
1 Einführung.....	7
1.1 Zwei Systeme von „Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“	7
1.2 Arbeitsgemeinschaften als evolutorisches System	9
1.3 Zielsetzung der Nachuntersuchung in einer Arbeitsgemeinschaft.....	11
2 Organisation der ARGE Ost.....	14
2.1 Aufbau- und Stabilisierungsphase.....	14
2.2 Organe und Rechtsform der ARGE Ost.....	16
3 Tarifliche Bedingungen und Personalüberleitung	18
3.1 Tarifverträge und Personalvertretung	18
3.1.1 Tarifverträge (Entgelt, Arbeitszeit etc.)	18
3.1.2 Personalvertretung	21
3.2 Personalbestand und Personalschlüssel	21
3.3 Personaltransfer, Personalentwicklung, Personalrückführung	23
3.3.1 Personaltransfer.....	23
3.3.2 Personalentwicklung.....	24
3.3.3 Personalrückführung	24
4 Dienstleistungs- und Betreuungsangebote.....	25
4.1 Steuerung und Beratung der Kunden	25
4.2 Persönlicher Ansprechpartner / Fallmanager.....	26
4.3 Angestrebte Betreuungsschlüssel.....	27
4.4 Förderinstrumentarien für ALG II-Bezieher.....	28
4.5 Zielgruppenorientierte Angebote.....	29
4.6 Involvierung Dritter	30
5 Zusammenfassung und Ausblick	32
Literatur.....	35

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Arbeitslose bzw. Leistungen wegen Erwerbslosigkeit oder Erwerbsarmut Beziehende nach Leistungsarten bzw. Rechtskreisen, März 2006	7
Abbildung 2:	Verteilung der Rechtsformen auf die Arbeitsgemeinschaften nach § 44b Abs. 2 SGB II, Stand Frühjahr 2005	11

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Vergütungsgrundlage für Arbeitsvermittler in der ARGE Ost	20
Tabelle 2:	Mitarbeiterstamm der ARGE Ost (Stand: Januar 2006).....	23
Tabelle 3:	System der Kundensegmentierung und diesbezüglicher Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente.....	26
Tabelle 4:	Betreuungsschlüssel ARGE Ost.....	27

Verzeichnis der Abkürzungen

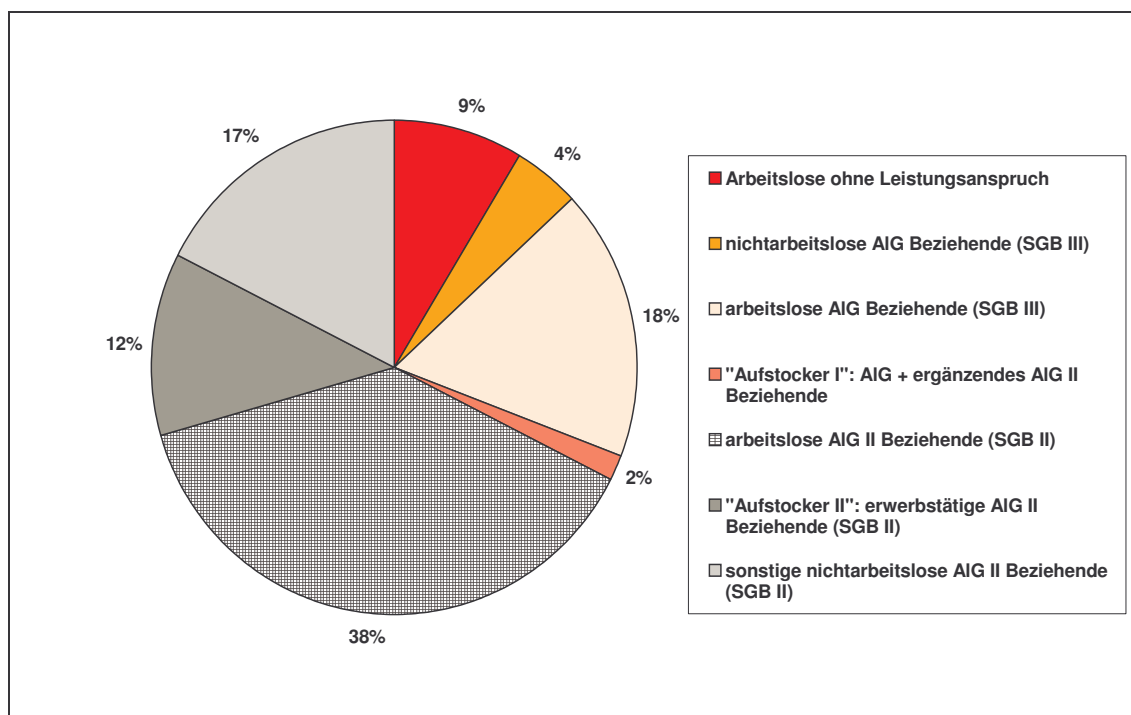
ALG I	Arbeitslosengeld nach SGB III
ALG II	Arbeitslosengeld II (ab 1.1.2005)
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
ARGE	Arbeitsgemeinschaft
BA	Bundesagentur für Arbeit (ab 2004), Bundesanstalt für Arbeit (bis 2003, je nach zeitlichem Bezug)
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BSHG	Bundessozialhilfegesetz
FM	Fallmanager
GbR	Gesellschaft Bürgerlichen Rechts
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
KdU	Kosten der Unterkunft und Heizung
KuZ	Kundenzentrum
MoZArT	Modellversuche zur Zusammenarbeit von Arbeits- und Sozialämtern
pAp	Persönlicher Ansprechpartner (§ 14 Abs. 1 SGB II)
SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch (Grundsicherung für Arbeitsuchende)
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch (Arbeitsförderung)
SGB X	Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz)
SGB XII	Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch (Sozialhilfe)
ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft

1 Einführung

1.1 Zwei Systeme von „Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“

Mit Geltung ab 1.1.2005 wurden die soziale Sicherung bei längerdauernder Arbeitslosigkeit, die Rechte und Pflichten von Arbeitslosen nach Auslaufen ihres Leistungsanspruch an die Arbeitslosenversicherung und – was zunächst nicht beabsichtigt war – die institutionelle Zuständigkeit für die Erbringung von Geld- und Dienstleistungen für nicht (mehr) versicherte Arbeitslose grundlegend geändert. Diese Änderung hat sehr weitreichende Folgen für das deutsche Arbeitsmarktregime, da der Rechtskreis des neu geschaffenen Sozialgesetzbuches II etwa 67% der Arbeitslosen bzw. Leistungen wegen Erwerbslosigkeit oder Erwerbsarmut Beziehenden umfasst (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Arbeitslose bzw. Leistungen wegen Erwerbslosigkeit oder Erwerbsarmut Beziehende nach Leistungsarten bzw. Rechtskreisen, März 2006



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung

Die neuen Dienstleistungsstrukturen, die für die Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende eingerichtet wurden, haben also deutlich mehr „Kunden“ als die Bundesagentur für Arbeit als solche.¹ Diese „Kundenteilung“ war von der rot-grünen Koali-

¹ Mit über 40% ist der Anteil der SGB II-Kunden, die nicht als arbeitslos registriert sind, erheblich höher als der entsprechende Anteil unter den SGB III-Kunden. Davon entfällt wiederum ein Teil auf niedrig verdienende „Aufstocker“, ein anderer Teil auf aktuell dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehende.- Die Abbildung enthält eine mit den derzeit verfügbaren Daten nicht zu vermeidende Unge-

tion nicht beabsichtigt. Nach dem ersten Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Einführung des SGB II sollte die Bundesagentur für Arbeit vollständig für die Grundsicherung für Arbeitsuchende einschließlich der Leistungen für Unterkunft und Heizung zuständig sein – die bisherigen Träger der Sozialhilfe sollten nur übergangsweise beteiligt werden. Diese Vorstellung zur Organisation der Grundsicherung fand im Bundesrat keine Mehrheit; statt dessen wurden in zwei parlamentarischen Vermittlungsverfahren Ende 2003 und Mitte 2004 komplexe Kompromissformeln gefunden:

- (1) Träger der Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende sind die Bundesagentur für Arbeit, soweit es um Arbeitslosengeld II, Sozialgeld und die Arbeitsförderung geht; Träger der Leistungen für Unterkunft und Heizung sowie die „flankierenden“, nicht unmittelbar arbeitsmarktbezogenen Eingliederungsleistungen sind die „kommunalen Träger“, d. h. kreisfreie Städte und Kreise.
- (2) Zur einheitlichen Erbringung dieser Dienstleistungen bilden Arbeitsagenturen und kommunale Träger im Regelfall so genannte „Arbeitsgemeinschaften“ (ARGEn), deren Rechtsnatur nicht weiter spezifiziert wurde.
- (3) Alternativ erhielt eine – im „Kommunalen Optionsgesetz“ auf 69 begrenzte – Anzahl von kommunalen Trägern die Option, auf Antrag und mit Zustimmung ihrer jeweiligen Landesregierung von der Bundesregierung für sechs Jahre, also bis einschließlich 2010, als alleinige Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende zugelassen zu werden.
- (4) Indem diese „kommunale Option“ gesetzlich zu einem experimentellen Wettbewerb zwischen kommunalen Trägern und Bundesagentur für Arbeit erklärt wurde, wurden auch die ARGEn – ein halbes Jahr nach Erfindung dieser im Bereich der Träger öffentlicher Aufgaben neuen Konstruktion und noch vor der tatsächlichen Bildung von ARGEn – unter den Vorbehalt der Vorläufigkeit gestellt.

Zumindest was die institutionellen Strukturen der Aufgabenwahrnehmung und ihre „Governance“ betrifft, so ist das SGB II in seiner Anfang 2005 in Kraft getretenen Gestalt stärker von der seinerzeitigen CDU/CSU-Mehrheit im Bundesrat als von der rot-grünen Koalition geprägt. Insofern überrascht es, wenn während der Redaktion dieses Berichts führende Unionspolitiker die als „Hartz IV“ bekannt gewordene Reform als „von Rot-Grün zusammengeschustertes Flickwerk“ bezeichneten (so der baden-württembergische Ministerpräsident Günther Oettinger laut Zeitungsmeldungen vom 15. Mai 2006). Allerdings kann man fragen, „ob nicht das Vorhaben des ursprünglichen Entwurfes der Bundesregierung für ein ‚Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt‘, einerseits alle nicht (mehr) versicherten Erwerbslosen dem Fürsorge-Regime zu unterwerfen, dieses aber andererseits parallel zum Versicherungsregime durch die Bundesagentur für Arbeit zu administrieren, von vornherein unrealistisch war“ (Knuth 2006), weil es die Pfadabhängigkeiten in der Entwicklung der ursprünglich kommunalen Armenfürsorge und Sozialhilfe ignorierte.

naugkeit: Ein Teil der erwerbstätigen AIG II Beziehenden könnte gleichwohl arbeitslos sein, wenn sie nämlich weniger als 15 Stunden in der Woche arbeiten, aber mehr als 15 Stunden anstreben.

Nach der Gesetzeslage müsste spätestens bis Ende 2010 über die institutionelle Ausgestaltung der Aufgabenwahrnehmung für die „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ neu entschieden werden. Spätestens bis Ende 2008 hat die Bundesregierung auf der Grundlage wissenschaftlicher Evaluationen über den Ausgang des „Experimentes“ zu berichten. In der Erwartung, dass eine einvernehmliche Bewertung des Experimentes trotz wissenschaftlicher Unterstützung schwierig und im Wahlkampf 2009 zum kontroversen Thema werden könnte, haben die Partner der schwarz-roten Koalition für diesen Fall vereinbart, die „Option“ und damit den derzeitigen Zustand um drei Jahre bis Ende 2013 zu verlängern. Das ändert nichts daran, dass die Partner von ARGEn – ebenso wie die „Optionskommunen“ – damit rechnen müssen, dass sich ihre Zuständigkeit für Aufgaben im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende wieder ändert. Diese prinzipielle Unsicherheit prägt ihre aktuellen Entscheidungen.

1.2 Arbeitsgemeinschaften als evolutorisches System

Die genaue Bedeutung, Implikationen und Umsetzungsmöglichkeiten des parlamentarischen Formelkompromisses „Arbeitsgemeinschaften von Arbeitsagenturen und kommunalen Trägern“ schälten und schälen sich erst im Wechselspiel von örtlicher Praxis und Gesetzgebung heraus. War zunächst offen geblieben, welche Rechtsform eine Arbeitsgemeinschaft darstellen sollte, so wurde im „Kommunalen Optionsgesetz“ vom Sommer 2004 auf Wunsch zahlreicher Kommunen klargestellt, dass diese auch durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag, also nicht nur in der Form der Gesellschaft bürgerlichen Rechts oder der Gesellschaft mit beschränkter Haftung errichtet werden könne. Die öffentliche Rechtsform „sui generis“ wurde anschließend in der Praxis am häufigsten gewählt (vgl. Abbildung 2). Eher redaktionell wurde eingearbeitet, dass bei entsprechender Überschneidung der Gebietsgrenzen von Agenturen für Arbeit und Kommunen auch mehrere Arbeitsgemeinschaften gebildet werden können oder dass an einer Arbeitsgemeinschaft mehrere Agenturen beteiligt sein können.

Nachdem in der Phase der Verhandlungen über die Bildung von ARGEn und in den ersten Monaten ihres organisatorischen Aufbaus der „Zentralismus“ der Bundesagentur für Arbeit für erheblichen Unmut bei den kommunalen ARGE-Partnern gesorgt hatte, bemühte sich der damalige Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit, Wolfgang Clement, während des Wahlkampfes für die vorgezogenen Bundestagswahlen von 2005 um eine Entspannung der Situation. In einer Rahmenvereinbarung des Ministeriums mit der Bundesagentur für Arbeit und „kommunalen Spitzenverbänden“, an der der Landkreistag nicht beteiligt war, wurde eine Stärkung der Geschäftsführung von ARGEn, die Vermeidung von Pattsituationen durch entscheidendes Stimmrecht für die Vertreter der Kommunen und die Reduzierung der Weisungsflut aus der Nürnberger BA-Zentrale vereinbart. Die Notwendigkeit, sich über diese Themen zu verständigen, verdeutlicht die Problematik der Konstruktion von Arbeitsgemeinschaften zwischen sehr ungleichen Partnern, nämlich zwischen rechtlich selbständigen und in ihrer Struktur und politischen Ausrichtung vielfältigen Gebietskörperschaften einerseits und regionalen Niederlassungen einer Bundesagentur andererseits. Auch die Rahmenvereinbarung hat die grundlegenden Konstruktionsprobleme der ARGEn nicht abschließend lösen können; der während der Redaktion dieses Berichts in der parlamentarischen Beratung befindliche

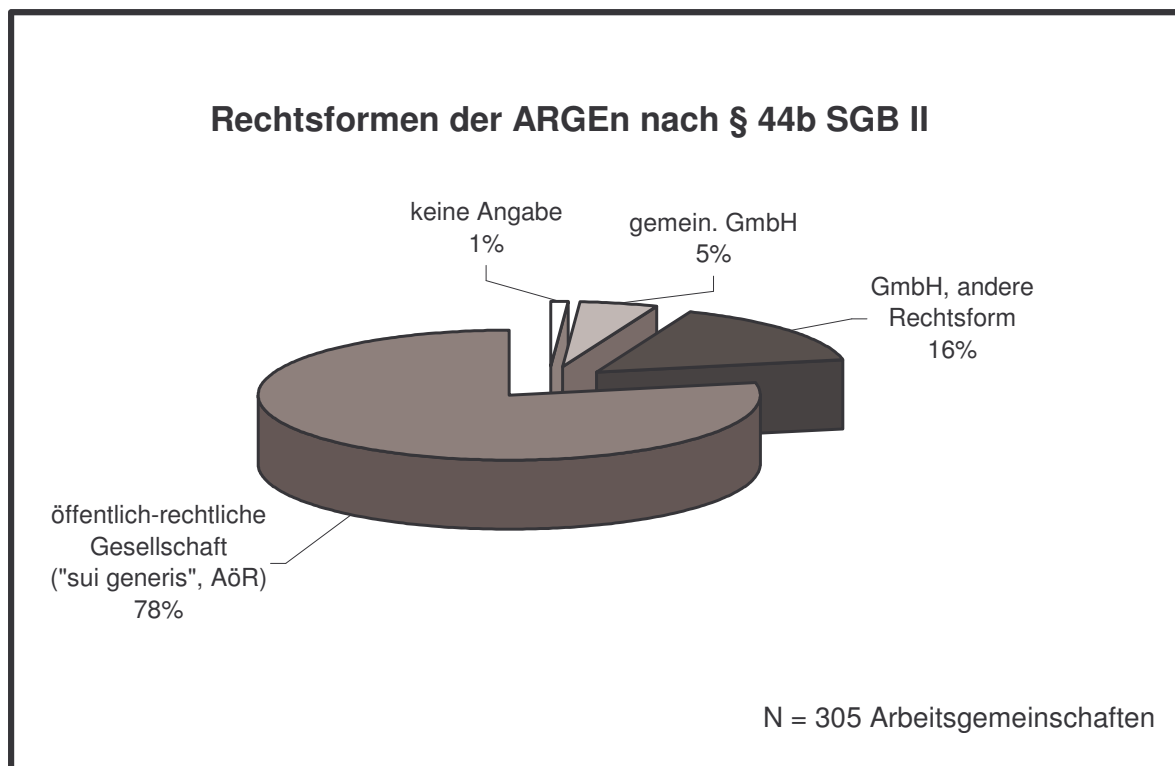
„Entwurf eines Gesetzes zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende“ enthält weitere Versuche, die Steuerung der ARGEn, ihre Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen und den Datenaustausch zu optimieren.

Die tendenzielle Kommunalisierung der Grundsicherung für Arbeitsuchende nicht nur durch die Zulassung von 69 allein verantwortlichen kommunalen Trägern, sondern auch durch die Beteiligung kommunaler Träger an Arbeitsgemeinschaften bedeutet nicht nur eine belebende Dezentralisierung, sondern auch eine neue Unübersichtlichkeit der „Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ durch eine Vielfalt von Organisationstypen, Governance-Strukturen und Rechtsformen. Selbst so grundlegende Gegebenheiten wie die Rechtsform werden bei der großen Anzahl von ARGEn zur Forschungsfrage. Erst die Evaluierung der Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse in den Agenturen für Arbeit durch Modul 1a der Hartz-Evaluierung zu den Hartz-Gesetzen I bis III erbrachte erste bundesweite Erkenntnisse zum Stand der Umsetzung der Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) nach § 44b SGB II bis Mai 2005.² In diesem Zusammenhang konnten Antworten von über 150 Führungskräften der Agenturen für Arbeit genutzt werden, um eine erste Bestandsaufnahme über Organisation und Rechtsform der ARGEn in Deutschland zu erhalten. Anhand der Befragung konnten Aussagen über den Stand der Umsetzung von 305 ARGEn gemacht werden. Laut dieser Untersuchung entschied man sich bei mehr als drei Vierteln aller ARGEn dafür, diese in öffentlich-rechtlicher Form zu gründen (siehe .

Abbildung 2). Aufgrund der mit der Bildung der ARGEn einhergehenden Handlungs-
zwänge (v. a. Schaffung einer rechtsfähigen Einrichtung ohne Arbeitgeberfunktion) stand hier die öffentlich-rechtliche Gesellschaftsform „sui generis“ im Vordergrund; lediglich in Niedersachsen sieht das Ausführungsgesetz zum SGB II für die öffentlich-rechtliche Rechtsform die Anstalt öffentlichen Rechts (AöR) vor. Für die übrigen ARGEn wurden privatrechtliche Rechtsformen gewählt, davon in 5 % der Fälle eine gemeinnützige GmbH (gGmbH).

² Entsprechend dem Auftrag des Deutschen Bundestages werden die Wirkungen des Ersten bis Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt im Zeitraum von Herbst 2004 bis Mitte 2006 einer eingehenden Evaluation unterzogen. An der Evaluation sind über 20 namhafte Forschungseinrichtungen beteiligt. Die Evaluation wurde in 5 Arbeitspakete aufgeteilt, von denen Arbeitspaket 1 „Wirksamkeit der Instrumente“ wiederum in 6 Module (Module 1a bis 1f) aufgeteilt ist. Das Modul 1a „Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse“ wird vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und infas Institut für angewandte Sozialforschung GmbH bearbeitet. Dem im Sommer 2005 vorgelegten (Zwischen)Bericht dieses Moduls sind die Aussagen zu diesem Abschnitt entnommen. Zur laufenden Hartz-Evaluierung I bis III siehe auch im Internetangebot des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter:
<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/root,did=109764.html>

Abbildung 2: Verteilung der Rechtsformen auf die Arbeitsgemeinschaften nach § 44b Abs. 2 SGB II, Stand Frühjahr 2005



Quelle: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung / infas 2005, S. 494

1.3 Zielsetzung der Nachuntersuchung in einer Arbeitsgemeinschaft

Die Mehrzahl der von Erwerbslosigkeit oder Erwerbsarmt Betroffenen gehört zum Rechtskreis des SGB II, und von diesen wiederum wird die ganz überwiegende Mehrzahl von ARGEn betreut. Letzteres ergibt sich nicht nur daraus, dass die Kommunale Alleinträgerschaft die weitaus seltenere Form der Aufgabenwahrnehmung ist, sondern auch daraus, dass die im Rahmen der Option zugelassenen kommunalen Träger im Durchschnitt erheblich geringere Fallzahlen zu versorgen haben als der Durchschnitt der ARGEn. Denn in kreisfreien Städten wurde nur selten die kommunale Option gewählt, und beim Vergleich der Landkreise lässt sich zeigen, dass eher diejenigen mit einem geringeren Anteil von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen die Option gewählt haben. Insofern ist für die künftige Qualität von „Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ die Entwicklung der ARGEn in erster Linie entscheidend.

In der Erwartung, dass entsprechend den Vorschlägen der Hartz-Kommission die so genannten Job-Center zum Dreh- und Angelpunkt einer wirksameren Arbeitsförderung werden würden, hatte die Hans-Böckler-Stiftung eine „Pilotstudie zur Entwicklung von JobCentern“ gefördert. Im einführenden Kapitel zum Abschlussbericht dieser Pilotstudie wurde nachgezeichnet, wie der Begriff des Job-Centers vom zentralen Konzept der

Hartz-Kommission zum gesetzgeberischen Redaktionsversehen verkam.³ Im Rahmen der erwähnten Pilotstudie wurden auf der Grundlage von Fallstudien in einem Landkreis und zwei kreisfreien Städten in der Zeit von September bis November 2004 der Prozess der Vorbereitung und Entstehung von insgesamt drei Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) begleitet und in seinen Optionen, Varianten und Problemen für die gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Diskussion aufbereitet.

Bei dem hier vorliegenden Bericht handelt es sich um eine Nachfolgeuntersuchung zur erwähnten Pilotstudie. Die Ergebnisse der Pilotstudie machten deutlich, dass die Steuerung der von uns untersuchten ARGEn bereits zu Beginn der Aufbauphase (Ende 2004) über eine Geschäftsführung nebst Stellvertretung und der Trägerversammlung erfolgte - Beiräte waren entweder geplant oder bereits eingerichtet. Keine der von uns untersuchten ARGEn verfügte bis zum Ende des Untersuchungszeitraums (November 2004) über ihre personelle Sollstärke. Alle Stellen konnten freiwillig besetzt werden. Teilweise befanden sich die Beschäftigten weder in einer gemeinsamen Arbeitsorganisation noch in einem gemeinsamen Gebäude. Die Dienstaufsicht lag weiterhin bei dem jeweils entsendenden Träger also der Bundesagentur für Arbeit und den Kommunen. Die Entlohnung der Beschäftigten erfolgte nach dem jeweiligen Tarifsystem der entsendenden Träger, was aufgrund der unterschiedlichen Ausprägung der Tarifverträge zu Differenzen bezüglich der Arbeitszeit sowie der Entlohnung führte. Was die Erbringung zukünftiger Dienstleistungen und Betreuungsangebote betraf, wurde deutlich, dass für den Bereich des Fallmanagements und des Persönlichen Ansprechpartners (pAp) zum Zeitpunkt der Untersuchung noch keine einheitlichen Richtlinien und Verfahrensweisen vorlagen. Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktförderung gerieten zunächst in den Hintergrund, da der pünktlichen Auszahlung von Arbeitslosengeld II zum 1.1.2005 von Seiten der Politik höchste Priorität eingeräumt wurde. Hinsichtlich des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente lag der Schwerpunkt vor allem auf Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung. Besondere Dienstleistungen der Kommunen u.a. im psycho-sozialen Bereich wurden nicht an die ARGEn übertragen.

Ziel der in der Zeit von Januar bis April 2006 durchgeführten Nachfolge-Untersuchung zur Fallstudie Ost war es, den Prozess der Aufbau- und Stabilisierungsphase einer ARGE der Rechtsform „sui generis“ ein Jahr nach ihrer Gründung zu skizzieren und hinsichtlich der daraus resultierenden Konsequenzen für die gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Diskussion zu veranschaulichen. Aufbauend auf den Ergebnissen der Vorläufer-Studie ist der Projektbericht folgendermaßen aufgebaut: in Kapitel 2 befassen wir uns mit der Rechtsform der ARGE Ost und beschreiben ihre organisatorische Entwicklung in der Aufbau- und Stabilisierungsphase. In Kapitel 3 widmen wir uns dem zentralen Thema „Personal“. Dieses Kapitel enthält neben Angaben zur Struktur der Beschäftigten und zum Personalschlüssel, Informationen über Transfer-, Entwicklungs- und Rückführungsmöglichkeiten. Schwerpunkt ist jedoch die gegenwärtige tarifliche Situation der Beschäftigten. In Kapitel 4 geht es explizit um die erbrachten Dienstleistungs- und Beratungsangebote der ARGE Ost, wobei insbesondere der Frage

³ Konsequenter Weise soll dieser Begriff nun durch das Gesetz zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende aus dem SGB II gestrichen werden.

nach der Bedeutung des Fallmanagements und der Implementation der so genannten Persönlichen Ansprechpartner nachgegangen wird.⁴ Abschließend wird in Kapitel 5 der Versuch unternommen, die Ergebnisse der Nacherhebung hinsichtlich ihrer Reichweite und Bedeutung aus gewerkschaftlicher Sicht einzuordnen.

Wir bemühen uns um geschlechtsneutrale Formulierungen statt umständlicher Verdopplungen. Wo geschlechtsneutrale Formulierungen bisher nicht üblich geworden sind oder von uns nicht gefunden wurden, bezeichnet die männliche Form beide Geschlechter, soweit nicht eine ausdrückliche Differenzierung vorgenommen wurde.

⁴ Kapitel 2 bis 4 werden wir jeweils mit dem damaligen Stand unseres Wissens aus der Phase der Pilotstudie beginnen.

2 Organisation der ARGE Ost

In der Fallstudie Ost (Czommer et al. 2005) gingen Kommune und BA im Herbst 2004 davon aus, dass rund 85% der damaligen 3.500 Sozialhilfebeziehenden zukünftig Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II erhalten würden. Zusammen mit den ehemaligen Arbeitslosenhilfeempfängern rechnete man zum 1. Januar 2005 mit ca. 11.000 Personen, die in den Rechtskreis des neuen SGB II fallen würden, was ca. 5.700 Bedarfsgemeinschaften entsprochen hätte. Tatsächlich mussten im April 2005 bereits 12.500 Personen in mehr als 7.000 Bedarfsgemeinschaften von der ARGE betreut werden. Diese Zahl stieg bis Januar 2006 auf 13.500 Personen in ca. 8.100 Bedarfsgemeinschaften an.⁵

Die ARGE Ost wurde durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag nach §§ 53ff. SGB X unter dem Namen „Arbeitsgemeinschaft für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsförderung Ost“ gebildet. Sie begann ihre Arbeit in einem Gebäude der Agentur für Arbeit Ost. Organe der ARGE waren zu Anfang zum einen die Trägerversammlung und zum anderen die Geschäftsführung. Ein Beirat war zum damaligen Zeitpunkt noch nicht eingerichtet. Der Aufbau der ARGE erfolgte in drei Stufen. Als Zielsollgröße für das Personal wurden 130 Arbeitsplätzen kalkuliert, um eine effiziente Betreuung der Kunden gewährleisten zu können.

2.1 Aufbau- und Stabilisierungsphase

Erste Informationsgespräche zwischen der Geschäftsführung der BA und dem zuständigen Sozialdezernenten der kreisfreien Stadt Ost erfolgten unmittelbar nach Veröffentlichung des Sozialgesetzbuch II (29.12.2003). Obwohl zum damaligen Zeitpunkt die zukünftige rechtliche Ausgestaltung der ARGEn noch weitgehend unklar war, konstituierten sich bereits im Januar 2004 erste Arbeitsgruppen bestehend aus Mitarbeitern der Stadt und der BA. Aufbauend auf gute Erfahrungen der Zusammenarbeit aus Projekten wie MoZArT, Jump Plus und Arbeit für Langzeitarbeitslose erwiesen sich die Diskussionen in den Arbeitsgruppen als sehr konstruktiv und bereiteten den Weg für erste Grundsatzentscheidungen. Verbindliche Vereinbarungen zur Errichtung der ARGE Ost konnten bereits im Mai 2004 geschlossen werden. Somit stand – anders als an vielen anderen Orten – bereits knapp zwei Monate vor Abschluss des Vermittlungsverfahrens zum kommunalen Optionsgesetz fest, dass die Aufgaben nach dem SGB II gemeinsam mit der BA getragen werden würden und dass eine Ausübung der Option nicht in Frage kam.

Begründet wurde diese Entscheidung damit, dass bei Übernahme der alleinigen Trägerschaft für die Leistungen der Grundsicherung die gesamte Fach- und Finanzverantwortung ausschließlich bei der Stadt angesiedelt wäre, die Stadt sich aber zum damaligen Zeitpunkt außer Stande sah, den damit einhergehenden organisatorischen und finanziellen Aufwand alleine schultern zu können.

⁵ Diese Angaben sind dem Statistikangebot der BA im Internet entnommen. Es handelt sich um die Kreisdaten für die Monate April 2005 und Januar 2006.
<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/q.html>

Darüber hinaus waren BA und Stadt recht schnell übereingekommen, dass eine getrennte Aufgabenwahrnehmung, noch dazu in getrennten Häusern der BA und der Stadt, dem Willen des Gesetzgebers nach Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe entgegenstehen würde. Eine reibungslose Einführung des SGB II konnte somit nur in der Gründung einer gemeinsam betriebenen ARGE erfolgen.

In der Zeit von Oktober 2004 bis Anfang 2005 erfolgte die Umsetzung der ARGE vorrangig im Hinblick auf die pünktliche Auszahlung von ALG II am 1.1.2005. Die ARGE Ost war zunächst in den Räumlichkeiten der Agentur für Arbeit untergebracht, da zum damaligen Zeitpunkt von Seiten der Stadt keine großräumigen, preisgünstigen Immobilien für das operative „Massen-Geschäft“ zur Verfügung standen. Dieser Zustand konnte mittlerweile geändert werden, da es doch noch gelang, geeignete städtische Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen. Auch hier handelt es sich um einen einzigen Standort; eine räumliche Dezentralisierung war mit dem Umzug nicht verbunden.

Der Aufbau der ARGE erfolgte im Wesentlichen in drei Stufen:

- Erste Stufe: Aufbau der Leistungsteams durch die Zusammenführung der Leistungsbearbeitenden Kapazitäten beider Träger zu Beginn der gemeinsamen Fallbearbeitung am 01.10.2004
- Zweite Stufe: Aufbau des Eingliederungs- und des Querschnittsteams durch die Zusammenführung der bei beiden Trägern bereits vorhandenen Fachkräfte ab 01.12.2004. Zielsetzung: Pünktliche Auszahlung der Grundsicherung für Arbeitslose zum 1. Januar 2005.
- Dritte Stufe: Personelle Aufstockung der Teams bis zur Sollaufstellung sowie Qualifizierung der Mitarbeiter bis zum 31.12.2005

Operativ ist die ARGE seit dem 1.1.2005 folgendermaßen aufgebaut: unterhalb der Geschäftsführung gibt es insgesamt 7 Teams - 3 Teams „Markt und Integration“, 3 Teams „Leistung“ und ein Team „Querschnitt“. Die Teams werden von Teamleitern geführt, die direkt dem Geschäftsführer unterstellt sind - es gibt also keine Bereichsleiter wie etwa in den Agenturen für Arbeit. In den Teams „Leistung“ sitzen die Leistungssachbearbeiter der ARGE. Hier werden vor allem die Anträge für den Leistungsbezug der Kunden der ARGE bearbeitet, die Bescheide erstellt und die Zahlbarmachung angewiesen. Die Zuordnung auf die Leistungssachbearbeiter geschieht über die Bedarfsgemeinschaftsnummer.

Im Team „Markt und Integration“ sind die Vermittlungsfachkräfte – die Persönlichen Ansprechpartner (pAp) und die Fallmanager (FM) angesiedelt. Diese kümmern sich – in Zusammenarbeit mit dem gemeinsam mit der Agentur für Arbeit betriebenen Arbeitgeberservice (AGS) – um die Integration der Kunden in den ersten Arbeitsmarkt oder Versorgung mit Maßnahmen wie z.B. Arbeitsgelegenheiten (AGH) oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM). Die Kunden sind nach Anfangsbuchstaben ihrer Nachnamen den pAps zugeordnet.

Die Teams „Markt und Integration“ und „Leistung“ arbeiten verzahnt miteinander, d. h. ein Team „Markt und Integration“ ist mit einem Team „Leistung“ für eine Anzahl Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähige Hilfebedürftige zuständig. Die Teams sitzen räumlich auf einem Gang zusammen. Kundenakten werden nicht mehr an einer zentralen Stelle aufbewahrt, sondern befinden sich in den Büroräumen der Leistungsbearbeiter. Dies ermöglicht eine klare Zuständigkeitsregelung - ein Mitarbeiter ist für eine bestimmte Anzahl Bedarfsgemeinschaften zuständig.

Das Team „Querschnitt“ ist mit allen „quer laufenden“ administrativen Aufgaben betraut - von der Kundensteuerung bis zu Widerspruchsverfahren. Aktuell sind 123 Mitarbeiter in der ARGE tätig.

2.2 Organe und Rechtsform der ARGE Ost

Die ARGE Ost verfügt neben der zweiköpfigen Geschäftsführung über die Organe „Trägerversammlung“ und „Arbeitskreis für lokale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsförderung“. Die Trägerversammlung ist paritätisch mit Vertretern der Stadt und der Agentur für Arbeit besetzt und wählt beide Geschäftsführer. Der Geschäftsführer der ARGE Ost wurde im Einvernehmen mit der Stadt in der ersten Amtszeit (3 Jahre) von der BA gestellt, der Stellvertreter von der Kommune. Dem Geschäftsführer obliegen das Direktionsrecht gegenüber den in der ARGE tätigen Angestellten und das fachliche Weisungsrecht gegenüber den Beamtinnen und Beamten.⁶

Die Trägerversammlung setzt sich aus jeweils zwei Vertretern der jeweiligen Vertragspartner zusammen. Da die BA den aktuellen Geschäftsführer stellt, wird die Trägerversammlung von einer kommunalen Führungskraft geleitet. Ihr obliegt die Entscheidungsbefugnis bei Stimmgleichheit. Die Trägerversammlung trifft anlassbezogen zusammen, d.h. es gibt keinen festen Turnus. In ihr werden die strategischen Leitlinien der ARGE besprochen. So ist sie nicht nur – wie oben beschrieben – zuständig für die Wahl der Geschäftsführung, sondern ebenso für Entscheidungen über den Finanzplan (einschl. Kapazitäts- und Qualifikationsplan), die Einführung eines Steuerungssystems, räumliche Standortfragen sowie die Beauftragung Dritter mit Leistungen zur Qualifizierung und Eingliederung.⁷ Die Zusammenarbeit in der Trägerversammlung wurde von allen Befragten als gut und ergebnisorientiert bezeichnet.

Im Arbeitskreis für lokale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsförderung – der bei unserem ersten Besuch in der ARGE Ost im Herbst 2004 noch nicht eingerichtet war – sitzen lokale Arbeitgebervereine, Arbeitnehmervertreter sowie Vertreter des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes. Der Arbeitskreis tritt anlassbezogen zusammen – mindestens jedoch einmal pro Jahr zur Diskussion der Jahresplanung der öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahmen. Ähnlich wie in den anderen bundesweit eingerichteten Beirä-

⁶ Siehe auch § 9 Personal; Öffentlich-rechtlicher Vertrag gemäß §§ 53 ff. SGB X über die Ausgestaltung einer Arbeitsgemeinschaft gemäß § 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) zwischen der Agentur für Arbeit Ost und der Stadt Ost, S. 7-8.

⁷ Vgl. zu diesem Abschnitt ebd. § 5, S. 4f.

ten der ARGEn geht es vor allem um die Diskussion und Prüfung der Gemeinnützigkeit und Zusätzlichkeit von Arbeitsgelegenheiten (AGH), um Verdrängungseffekte regulärer Beschäftigungsverhältnisse zu verhindern.

Eine zusätzliche Informations- und Kommunikationsplattform existiert auf Führungsebene in Form der monatlich stattfindenden so genannten Erfahrungsaustausche zwischen den SGB II-Trägern im Agenturbezirk und der Agentur für Arbeit. Dabei handelt es sich um monatliche Treffen zwischen allen Geschäftsführern der dem Agenturbezirk zugehörigen vier ARGEn mit der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit. In diesem Rahmen werden Erfahrungen und Einschätzungen ausgetauscht, wie sie sich im alltäglichen Arbeitsablauf in den ARGEn ergeben. Dort können jedoch auch spezifische Probleme besprochen werden, die im Zusammenspiel der beiden unterschiedlichen Kulturen von Beschäftigten der BA und der Kommune eine Rolle spielen.

Grundlage der ARGE in Fallstudie Ost ist ein öffentlich-rechtlicher Vertrag nach §§ 53ff. SGB X („sui generis“). Die Rechtsform „sui generis“ wurde zum damaligen Zeitpunkt gewählt, da alle anderen zur Verfügung stehenden Rechtsformen entweder juristisch unsicher oder den Beschäftigten beider Träger gegenüber nicht praktikabel waren (z.B. AöR, GmbH). Oberste Priorität hatte jedoch, den Personaltransfer in die ARGE so zu gewährleisten, dass die entsendenden Träger eindeutig Arbeitgeber der transferierten Beschäftigten blieben – und so den Beschäftigten beider Träger maximal mögliche Beschäftigungssicherheit zu bieten. Auch gegenwärtig bestehen keine Tendenzen, eine andere Rechtsform zu wählen, auch wenn rechtliche Unsicherheiten in Bezug auf das Konstrukt ARGE bleiben und andere Rechtsformen für einheitlichere Arbeitsbedingungen sorgen würden.⁸

Als im Sommer 2005 das so genannte „Clement-Weise-Papier“ für Aufsehen in den ARGEn sorgte und zur Rahmenvereinbarung⁹ zwischen dem damaligen BMWA (heute BMAS) und den kommunalen Spitzenverbänden führte, waren die „Hausaufgaben“ in der ARGE Ost bereits gemacht. Die ARGE Ost stellt dahingehend eine Besonderheit dar, da die in der Rahmenvereinbarung enthaltene Elemente bereits in der Aufbauphase umgesetzt wurden – so verfügte die Kommune schon von Anfang an über die Stimmenmehrheit in der Trägerversammlung. Ebenso stattete man die Geschäftsführung der ARGE von Beginn an mit den nötigen Befugnissen zur Führung der beiden großen Beschäftigtengruppen aus (siehe oben). Grundlage für diese konstruktiven Lösungen war die sehr gute Kooperation zwischen Kommune und der lokalen Agentur für Arbeit. Man wünscht sich derzeit von Seiten der Geschäftsführung der ARGE lediglich, die von der BA versprochene größere Handlungsfreiheit in Form reduzierter Verwaltungsaufgaben der BA auch real „leben“ zu können.

⁸ Siehe Blanke / Trümner 2005.

⁹ Siehe „Rahmenvereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und kommunalen Spitzenverbänden zur Weiterentwicklung der Grundsätze der Zusammenarbeit der Träger der Grundsicherung in den Arbeitsgemeinschaften gemäß § 44b SGB II“ vom 1.8.2005. Im Weiteren nur noch kurz „Rahmenvereinbarung“ genannt. <http://www.bmwi.de/Redaktion/Inhalte/Pdf/P-R/rahmenvereinbarung-arge,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf>

3 Tarifliche Bedingungen und Personalüberleitung

Stand der Pilotstudie war, dass die ARGE Ost über kein eigenes Personal verfügen sollte. Alle Beschäftigten der ARGE sollten auch weiterhin bei der BA bzw. der Kommune angestellt sein. Sämtliche Aufgaben der ARGE (z.B. Auszahlung KdU, Fallbetreuung und Vermittlung) wurden gemeinsam von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der BA und der Kommune bearbeitet.

Die Personalüberleitung erfolgte auf freiwilliger Basis im Zuge der Zuweisung (Beamte) bzw. Umsetzung (Angestellte), d. h. bisherige arbeitsvertragliche Regelungen änderten sich nicht. Die Rekrutierung des Personals erfolgte von Seiten der Kommune im Wesentlichen aus den Bereichen der Sozialhilfe-Leistungssachbearbeitung, Wohngeldsachbearbeitung, „Hilfe zur Arbeit“ (die ja mit der Überführung des BSHG ins SGB XII auslief) sowie interessierte sonstige Personen (insbesondere Sozialarbeiter/innen). Von Seiten der BA wurden vor allem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewählt, die im Bereich der ehemaligen Arbeitslosenhilfe gearbeitet hatten (Arbeitsvermittler und Sachbearbeiter). Hier wurde für den Personaltransfer zunächst die Form des Dienstleistungsüberlassungsvertrages gewählt.¹⁰

Als problematisch wurde von Seiten der Personalvertretungen bei der ersten Befragung die Situation eingeschätzt, dass für die Beschäftigten in der ARGE zwei unterschiedliche Tarifverträge galten, die vor allem dazu führten, dass es zu deutlichen Einkommensunterschieden und unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen kam. Da der kommunale Haustarif und der Manteltarifvertrag der BA grundlegend verschieden waren, war davon auszugehen, dass das Problem der „unterschiedlichen Entlohnung“ für identische Tätigkeiten sowie komplexe Lösungen zur Harmonisierung der Arbeits- und Urlaubszeiten so lange Bestand haben würde, solange die Tarifverträge von BA und Kommune in der bestehenden Form Geltung in der ARGE haben würden.

3.1 Tarifverträge und Personalvertretung

3.1.1 Tarifverträge (Entgelt, Arbeitszeit etc.)

In Bezug auf die Nachbetrachtung der Entwicklung der ARGE Ost hat sich als spannendster Faktor das Thema „Tarifverträge“ erwiesen. Wie schon an mehreren Stellen angedeutet, hat der neue Tarifvertrag der BA unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der BA-Beschäftigten in der ARGE. Jedoch stehen Veränderungen

¹⁰ Anm. d. Verf.: Mit der Form der Dienstleistungsüberlassung wollte die BA für ihr Personal gewährleisten, dass bei Tätigkeit in der ARGE in keinem Fall ein Übergang des Beschäftigungsverhältnisses statt findet. Für die ARGE sollte lediglich sichergestellt sein, dass bestimmte Dienstleistungen in einer bestimmten Personalstärke erbracht werden. Dies sollte - aus den oben genannten Gründen - eben nicht personenscharf, sondern nur dienstleistungsscharf (Inhalt und Umfang) gewährleistet sein. Eine Kehrseite der Medaille war, dass der Geschäftsführer der ARGE aus diesem Grunde keine Weisungsbefugnis über die Dienste ausführenden Personen hatte - ein Teil des in der ARGE arbeitenden Personals war quasi nur virtuell vorhanden. Die andere war, dass das für die ARGE vorgesehene Personal in jedem Fall der Übernahme der Tätigkeit zustimmen musste. Dies ist bei der Zuweisung nicht mehr notwendig. Siehe weiter unten im Text.

der Arbeitsbedingungen auch für die kommunalen Beschäftigten in der ARGE unmittelbar an, wenn am 30.06.2006 der kommunale Haustarifvertrag (HTV) in der Kommune Ost auslaufen wird. Da die Kommune unter dem Druck steht, enorme Kostenreduzierungen zu realisieren, was zuvor über kollektive Vereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung gelöst werden konnte, droht in 2006 Personalabbau, wenn es nicht im letzten Moment noch zu einer Fortsetzung des HTV kommen wird.

Bei einer Sozialauswahl könnten auch die kommunalen Beschäftigten in der ARGE betroffen sein.¹¹ Wie ARGE und Kommune mit dieser Situation umgehen werden, ist noch offen. Eine Möglichkeit wäre, die qualifizierten (und von Sozialauswahl betroffenen) Beschäftigten bei Kündigung durch die Kommune wieder befristet über die BA einzustellen. Nicht nur die Befristung, sondern auch die vergleichsweise ungünstigeren Konditionen des BA-Tarifvertrages wären die Konsequenz für die vormals unbefristeten Beschäftigten der Kommune – akute Arbeitslosigkeit wäre jedoch zumindest abgewendet.

Die unterschiedlichen Tarifverträge bei BA und Kommunen führen zu unterschiedlichen Entlohnungs- und Arbeitszeitregelungen für beide Beschäftigtengruppen. So müssen laut Haustarifvertrag die kommunalen Angestellten in der ARGE nur 36 Stunden arbeiten, während die Angestellten in der BA 39 Stunden, die Beamten 40 Stunden arbeiten müssen. Um harmonisierte Geschäftszeiten in der ARGE zu gewährleisten, arbeiten alle kommunalen Beschäftigten auch 40 Stunden. Die dadurch anfallenden Überstunden werden von der Kommune bezahlt und mit dem Bund im Rahmen der so genannten Implementierungskosten abgerechnet.

Die Tarifverträge beider Träger unterscheiden sich auch hinsichtlich der Konkretisierung von Tätigkeitsprofilen von Stellen: der kommunale Haustarifvertrag ist diesbezüglich viel konkreter formuliert als der Tarifvertrag der BA. Ein BA-internes Problem stellt die unterschiedliche Eingruppierung der BA-Vermittler nach dem neuen BA-Tarifvertrag¹² dar – je nachdem, ob sie im SGB II-Bereich (ARGE und getrennte Aufgabenwahrnehmung) tätig sind oder im SGB III-Bereich (KuZ). Im SGB II-Bereich fällt für den Arbeitsvermittler eine vergütungsrelevante Funktionsstufe weg, wenn im selben Team ein Fallmanager tätig ist. Begründet wird dies damit, dass aufgrund der Einset-

¹¹ Ostdeutsche Besonderheit: Lebensalter und 15 Dienstjahre sichern keine Beschäftigungssicherheit/Unkündbarkeit.

¹² Dieser trat offiziell zum 1.1.2006 in Kraft. Es gab jedoch spezielle, so genannte Überleitungszeitpunkte für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen in den Arbeitsagenturen, die sich nach der Umstellung auf das Kundenzentrummodell (KuZ) richtete. So wurden die Beschäftigten der Agentur für Arbeit Ost am 15.05.2005 auf das neue Gehaltssystem umgestellt. Für solche Beschäftigten der Agentur für Arbeit Ost, die in der ARGE tätig waren, war der frühest mögliche, nachträgliche Umstellungszeitpunkt der 1.1.2005. Das neue Gehaltssystem setzt sich aus 3 Kernkomponenten zusammen: einem **Festgehalt**, das über 6 leistungsorientierte Entwicklungsstufen (Wegfall der bisherigen Lebensalterstufen) gespreizt ist; eine bis mehrere, reversible **Funktionsstufe/n** (u.a. für zusätzlich übertragene Aufgaben) und einer individuellen **Leistungskomponente**. Siehe insbesondere § 4 Abs. 2 und 3 des Tarifvertrags zur Überleitung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit in den TV-BA und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-BA) vom 28. März 2006 und § 16 ff. des Tarifvertrags für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) vom 28 März 2006

zung von Fallmanagern qualifizierte Beratungstätigkeiten von diesem und nicht mehr von dem Arbeitsvermittler übernommen werden (Wegfall des vergütungsrelevanten Merkmals „Beratung“). Da es für 8.000 Bedarfsgemeinschaften ganze 3 Fallmanager in der ARGE Ost gibt, lässt sich die Übernahme von Beratungstätigkeiten durch die Arbeitsvermittler in der Praxis kaum vermeiden. Um Konflikte aufgrund unterschiedlicher Vergütung der Arbeitsvermittler entgegenzuwirken, erwägt die Geschäftsführung der ARGE Ost Alternativen.

Eine weitere Problematik ergibt sich für die neuen, befristet eingestellten BA-Beschäftigten daraus, dass es keine Vergütungsbemessung mehr nach den so genannten Lebensalterstufen (sprich: nach dem Alter) gibt, sondern dass so genannte Entwicklungsstufen (1 bis 6) in das neue Gehaltssystem eingeführt wurden. Alle neu eingestellten Kräfte werden grundsätzlich der Entwicklungsstufe 1 zugeordnet, ein Aufstieg in die nächste Entwicklungsstufe kann erst nach einem Jahr erfolgen.¹³ Folgende Übersicht soll die finanziellen Auswirkungen für neue, über die BA befristet eingestellte Vermittlungsfachkräfte der ARGE Ost im Vergleich zu einer bisher unbefristet tätigen Vermittlungsfachkraft (KuZ, d.h. mit Funktionsstufe 1) verdeutlichen, die ihren Besitzstand mit in das neue Gehaltssystem überführen konnte:

Tabelle 1: Vergütungsgrundlage für Arbeitsvermittler in der ARGE Ost

Tätigkeits- ebene	Stufe 1	Stufe 2 (nach einem Jahr)	Stufe 3 (nach 2 weiteren Jahren)	Stufe 4 (nach 3 weiteren Jahren)	Stufe 5 (nach 4 weiteren Jahren)	Stufe 6 (nach 5 weiteren Jahren)	Funktions- stufe 1	Funktions- stufe 2
IV (u.a. Arbeitsvermittler/in im Bereich SGB II)	2.040 €	2.266 €	2.402 €	2.546 €	2.699 €	2.861 €	159 €	318 €

Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage der Gehaltstabelle BA Ost (= Anlage 3 zum TV-BA)

Da sich die erstmalige Zuordnung zu den Entwicklungsstufen bei den zuvor schon bei der BA (also unbefristeten) Beschäftigten im Rahmen der Überleitung in den neuen TV-BA noch nach der bisherigen Lebensalterstufe richtete (z.B. bis Lebensalterstufe 35 = Entwicklungsstufe 4) ergibt sich schnell eine Gehaltsdifferenz von mehreren hundert Euro brutto, wenn wir annehmen, dass z.B. eine 35-jährige Person neu als Arbeitsvermittler in der ARGE eingestellt wird. So ergeben sich also nicht nur Gehaltsunterschiede zwischen den Beschäftigten von Kommune und BA, sondern auch innerhalb der BA-Belegschaft. Dies birgt enormes Konfliktpotenzial in sich, was z.B. zu Leistungs- und Motivationsabfall bei den betroffenen Personen führen kann.

¹³ Über die Dauer der Befristungen von in ARGEn eingesetzten BA-Vermittlungspersonal liegen uns leider keine Angaben vor. Da die Finanzierung dieser Stellen jedoch nur über Umwidmung von Mitteln aus dem Eingliederungstitel möglich ist, der jährlichen Schwankungen und vorläufigen Zuweisungen [Stichwort vorläufiger Haushalt] unterliegen kann, wird die Dauer dieser Beschäftigungsverhältnisse aller Wahrscheinlichkeit nach ein Jahr nicht überschreiten.

Neues Personal für die ARGE Ost wird derzeit ausschließlich befristet über die BA eingestellt.

3.1.2 Personalvertretung

Die Gespräche mit den Personalvertretungen der ARGE-Partner ergaben, dass beide Vertretungen sehr früh in die Organisation des Personalübergangs eingebunden wurden. Das betroffene Personal wurde frühzeitig und gut informiert und es entstand schnell eine sehr gute Zusammenarbeit sowohl beider Personalvertretungen miteinander als auch der Personalvertretungen mit den Führungskräften von Agentur, ARGE und Kommune. Diese hat sich bis heute erhalten. Beide Beschäftigtengruppen fühlen sich durch die für sie zuständigen Personalräte der Agentur und der Kommune ausreichend vertreten. Durch den bereits erwähnten Umzug der ARGE im Herbst/Winter 2005 in ein Gebäudeteil des kommunalen Verwaltungszentrums ist die Personalvertretung der Kommune in der Praxis zum ersten Ansprechpartner für alle Beschäftigten in der ARGE, also auch die BA-Beschäftigten geworden, da sich die Büros des städtischen Personalrats in direkter Nachbarschaft zum Gebäudekomplex der ARGE befinden. Am alten Standort der ARGE im Gebäude der Agentur war der Personalrat der BA der direkte Ansprechpartner für alle Beschäftigten vor Ort.

Als problematisch wurde und wird von Seiten der Personalvertretungen die Situation eingeschätzt, dass für ein und denselben Aufgabenbereich für Beschäftigte der Kommunen und der BA unterschiedliche Entlohnungsbedingungen galten und immer noch gelten. Hinzu kommen die Unterschiede, die sich durch den neuen BA-Tarifvertrag für neu eingestellte Arbeitsvermittler innerhalb der BA-Belegschaft ergeben. Aufgrund der Gegebenheit, dass kommunaltarifliche Entlohnung und Entlohnung nach dem Manteltarifvertrag der BA grundlegend verschieden sind, ist davon auszugehen, dass das Problem der „unterschiedlichen Entlohnung“ für identische Tätigkeiten so lange Bestand haben wird, wie es kein einheitliches Tarifsysteem für Beschäftigte der bzw. in den ARGEn gibt.

In naher Zukunft könnte es nach Einschätzung der Personalvertretung der BA passieren, dass es aufgrund der beabsichtigten künftigen Zuweisung von BA-Personal (siehe unten) in den ARGEn zusätzlich einen eigenen Personalrat geben könnte, so dass künftig mehrere Personalvertretungen für die gleichen Beschäftigten zuständig sein würden.¹⁴

3.2 Personalbestand und Personalschlüssel

Die ARGE Ost verfügt weiterhin über kein eigenes Personal. Was sich seit unserer ersten Befragung verändert hat, ist, dass die Agentur für Arbeit künftig ihr Personal der

¹⁴ Siehe dazu auch „Arbeitshilfe für Personalräte in den Agenturen für Arbeit und in den kommunalen Gebietskörperschaften, die gemeinsame Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) nach dem SGB II gebildet haben“, S. 1: „Die Zuweisung in die ARGE (oder über die Kommune in die ARGE) wird regelmäßig final zu dem Ergebnis führen, dass es neben den Personalräten in den Arbeitagenturen und den Kommunen zusätzliche Personalräte in den ARGEn(n) geben wird, weil diese dann Dienststellen im personalvertretungsrechtlichen Sinne sind.“

http://www.verdi-wir-in-der-ba.de/argen/arbeitshilfe_pr_arge.pdf

ARGE Ost zuweisen und den Personaltransfer nicht mehr aufgrund der Dienstleistungsüberlassung regeln wird. Diese Art der Personalüberleitung ist nun bundesweit seit Abschluss der Rahmenvereinbarung von der BA-Zentrale für BA-Beschäftigte vorgegeben und hat auch ihren Niederschlag im neuen TV-BA gefunden. Die Zuweisung auch der BA-Beschäftigten – bisher wurde nur das kommunale Personal an die ARGE zugewiesen – soll der Geschäftsführung der ARGE die Personalführung- und entwicklung erleichtern, da ihr nun die volle Direktionsbefugnis über das gesamte Personal der ARGE zukommt.¹⁵ Für zugewiesene BA-Angestellte hat die neue Regelung jedoch künftig zur Folge, dass keine Zustimmung des Arbeitnehmers mehr erforderlich ist – Beamte konnten schon vorher ohne eigene Zustimmung zugewiesen werden. Einzige Bedingung für die Annahme der Stelle ist – sowohl für Angestellte als auch Beamte –, dass diese mindestens gleichwertig zur vorherigen Stelle sein muss.¹⁶ In der ARGE Ost verfügt die Geschäftsführung bereits seit der Startaufstellung über das Direktions- und fachliche Weisungsrecht für alle Beschäftigten. In der Praxis verändert sich daher für die Beschäftigten in der ARGE wenig. Personalrechtlich bedeutet der Akt der Zuweisung jedoch – zumindest für die BA-Angestellten – aufgrund des Wegfalls des Zustimmungsvorbehalts eine deutliche Verschlechterung.

Die Gesamtmitarbeiterzahl der ARGE soll 130 betragen (davon 40 von der Kommune).¹⁷ Aktuell sind 123 Personen in der ARGE tätig (siehe auch Tabelle 2). Von diesen stammen 33 aus der Kommune und 90 von der BA. Von diesen 90 sind 25 befristet beschäftigt, d.h. alle befristeten Beschäftigte sind Beschäftigte der BA und damit dem neuen Tarifvertrag der BA zugeordnet (vgl. 3.1.1). Die befristeten Beschäftigten der BA stammen entweder noch aus dem Pool befristeter Fachkräfte, die anlässlich der so genannten Vermittlungsoffensive eingestellt wurden, oder sind zur Personalversorgung der ARGE über den externen Arbeitsmarkt eingestellt worden. Bei einem gegenwärtigen Kundenschlüssel von bis zu 1:300 bei Kunden über 25 Jahren besteht Bedarf an mind. 30 weiteren Mitarbeitern, um effektives Arbeiten mit den Kunden möglich zu machen und die Arbeitsbelastung der Beschäftigten in Grenzen zu halten (zu den Kundenschlüsseln siehe auch Tabelle 4 in Abschnitt 4.3).

Unter den mittlerweile über die BA befristet Beschäftigten sind – neben Sozialpädagogen – auch 5 Juristen, die vorher bei der Kommune befristet beschäftigt waren. Diese sind nun in der Widerspruchsstelle (Querschnittsteam) der ARGE tätig.

¹⁵ Statement des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit Wolfgang Clement und des Vorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit Frank-Jürgen Weise anlässlich der Pressekonferenz am 27. Juni 2005. <http://www.bmwi.de/Navigation/Presse/reden-und-statements,did=70128.html>. Siehe außerdem Brief des BA-Vorstands an die ver.di Bundesverwaltung vom 10.03.2006

¹⁶ „Beschäftigten kann im Hinblick auf das dringende öffentliche Interesse an der Umsetzung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) ausschließlich für Zwecke der Durchführung des SGB II eine mindestens gleichwertige Tätigkeit in einer Arbeitsgemeinschaft im Sinne des § 44b SGB II zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Beschäftigten bleibt dadurch unberührt; mit jeder/jedem einzelnen Beschäftigten ist zeitnah ein Mitarbeitergespräch zu führen, in dem insbesondere die getroffene Personalmaßnahme individuell erläutert und mögliche Personalentwicklungsperspektiven erörtert werden sollen.“ (§ 4 Abs. 3 TV-BA). Dazu noch Satz 1 der Protokollerklärung zu Abs. 3: „Bei zukünftigen Zuweisungen sollen geeignete freiwillige Beschäftigte bevorzugt herangezogen werden.“

¹⁷ Siehe Beschlussvorlage der Stadt Ost, Drucksache-Nr. 057/06 vom 21.03.2006, S. 2.

Tabelle 2: Mitarbeiterstamm der ARGE Ost (Stand: Januar 2006)

Team	unbefristete MA der Stadt	unbefristete MA der BA	befristete MA der BA
Geschäftsführung	1	1	-
Organisation / Außendienst etc.	1	1	8
Markt & Integration	11	23	6
Leistungsgewährung	15	23	8
Querschnitt / Verwaltung	5	17	3
Gesamt (N = 123)	33 (27%)	65 (53%)	25 (20%)

Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der ARGE Ost (Januar 2006)

Sämtliche Aufgaben der ARGE (z.B. Auszahlung KdU, Fallbetreuung und Vermittlung) werden gemeinsam von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der BA und der Kommune bearbeitet, d.h. es gibt sowohl kommunale Arbeitsvermittler/innen als auch Arbeitsvermittler/innen der BA. Parallel berechnen Sachbearbeiter/innen der BA nicht nur ALG II, sondern auch KdU.

3.3 Personaltransfer, Personalentwicklung, Personalarückführung

3.3.1 Personaltransfer

Die BA-Beschäftigten der ARGE Ost hatten sich zuvor im Rahmen eines Interessenbekundungsverfahrens in den Bewerbungsprozess eingebracht – darunter viele Bearbeiterinnen von Arbeitslosenhilfefällen. Die Rekrutierung der kommunalen Mitarbeiter/innen erfolgte im Wesentlichen aus dem Jugend- und Sozialamt (u.a. Sozialhilfe-Leistungssachbearbeitung, Wohngeldsachbearbeitung, „Hilfe zur Arbeit“, Sozialarbeiter/innen). Hinzugekommen sind mit der Zeit „Dritte“, die über den externen Arbeitsmarkt von der BA befristet eingestellt worden sind. Eine Einstellung über die Kommune kam nicht in Frage, da diese derzeit wegen drohenden Personalabbaus (s. o.) auch befristet keine Einstellung vornehmen darf.

Den unbefristet Beschäftigten von BA und Kommune in der ARGE wurde garantiert, dass sie durch den Wechsel in die ARGE mit keinerlei finanziellen Nachteilen zu rechnen haben. Im Gegenteil, es war nach damaligem Stand eher davon auszugehen, dass bei zukünftiger Neubewertung der Stellen Höhergruppierungen zu erwarten wären. Eine Neubewertung der Stellen sollte in den ersten Monaten des Jahres 2005 (nochmaliges Treffen der AG Personal) erfolgen, tatsächlich wird es dazu erst im ersten Quartal 2006 kommen.¹⁸

¹⁸ Nach § 70 BAT („Ausschlussfrist“) besteht für (kommunale) Beschäftigte bei Übernahme eines höherwertigen Aufgabengebietes Anspruch auf nachträgliche Höhergruppierung. Das wird aber nur Einzelfälle betreffen, z.B. den Sozialarbeiter (Vergütungsgruppe nach BAT Vb mit Bewährungsaufstieg auf IVb), der Fallmanagertätigkeit in der ARGE übernehmen soll – diese ist mit IVa bewertet

In den Gesprächen mit den Personalräten von Agentur für Arbeit und Kommune wurde die soziale Personalpolitik beider Träger bei der Personalauswahl für die Tätigkeit in der ARGE betont. Dies wiederholte sich auch später bei kritischen Themen wie z.B. Rückkehr in den Betrieb des entsendenden Trägers (siehe 3.3.3). Die Personalbesetzung geschah von beiden Seiten (BA und Kommune) reibungslos: es wurden durchgehend qualifizierte Personen in die ARGE eingebracht. Die Personalüberleitung erfolgte auf beiden Seiten freiwillig. Derzeit gibt es vor allem aufgrund des drohenden Personalabbaus in der Verwaltung von kommunalen Beschäftigten vermehrt Anfragen auf Planstellen in der ARGE. Doch sind diese auch für BA-Beamte attraktiv, die prinzipiell bundesweit versetzt werden können, jedoch aufgrund ihrer Herkunft eng in der Region verwurzelt sind. Neue Planstellen werden derzeit jedoch nicht geschaffen, sondern werden nur bei Fluktuation neu besetzt.

Wie oben schon erwähnt, ist bundesweit geplant, Personal der BA künftig nur noch über Personalgestellungsverträge (Zuweisung) in die ARGEn zu transferieren.

3.3.2 Personalentwicklung

Der hohe Anteil an befristetem Personal wird von der Geschäftsführung als großes Problem eingeschätzt. Zum einen entsteht bei Neueinstellungen immer wieder neuer Qualifizierungsbedarf. Zum anderen kann diese Gruppe aufgrund fehlender Verlängerungsmöglichkeiten mittelfristig nicht gehalten werden – woraus sich u.a. potenzielle Motivationsprobleme ergeben können. Unter diesen Bedingungen ist eine erfolgreiche Personalentwicklung im Bereich der befristeten Beschäftigten schwierig bis unmöglich.

Zu grundlegenden Qualifizierungsmaßnahmen der Beschäftigten der ARGE war bisher kaum Zeit, obwohl eine gezielte Mitarbeiterqualifizierung von Seiten der Geschäftsführung beabsichtigt war. Wegen der vorläufigen Haushaltsführung bis zum 30.06.06 dauerte dieser Zustand weiter an.

3.3.3 Personalarückführung

Aufgrund der Rückkehrmöglichkeiten zu den jeweils entsendenden Trägern sahen beide Personalräte in der öffentlich-rechtlichen Organisationsform der ARGE Ost zum damaligen Zeitpunkt (Herbst 2004) keine Probleme für die von ihnen vertretenen Beschäftigtengruppen, falls das „Experiment ARGE“ scheitern sollte. Diese Möglichkeit ist auch nach Stand der Nachfolgeuntersuchung gegeben: für alle Mitarbeiter/innen in der ARGE Ost gilt prinzipiell ein Rückkehrrecht in die Kommune oder die Agentur für Arbeit. Dort haben sie formal Anspruch auf eine mindestens gleichwertige Tätigkeit. Stehen geeignete, d.h. mindestens gleichwertige Stellen nicht zur Verfügung, müssen auch andere Tätigkeiten angenommen werden, wenn eine Rückkehr selbst gewünscht ist. Im Jahre 2005 kam es zur Rückführung von lediglich zwei Beschäftigten in die Stadtverwaltung. In beiden Fällen konnten geeignete Arbeitsplätze in der Verwaltung der Kommune gefunden werden. Vor dem Hintergrund des zu befürchtenden Personalabbaus werden Rückführungen auf geeignete Ersatzstellen zukünftig nicht so einfach zu realisieren sein.

4 Dienstleistungs- und Betreuungsangebote

In der Pilotstudie zeigte sich, dass die Vorbereitungen zur pünktlichen Auszahlung des ALG II auch in der ARGE Ost deutlich mehr Ressourcen beanspruchten als vorgesehen. Da die pünktliche Auszahlung von ALG II oberste Priorität genoss, wurden Spät- und Wochenendschichten geschoben und Vermittlungskräfte in der Bearbeitung der Anträge eingesetzt. In der Folge war abzusehen, dass bis in die ersten Monate des Jahres 2005 Vermittlung und andere aktive Maßnahmen nur in geringem Umfang umgesetzt werden könnten.

Für den Bereich des Fallmanagements und des Persönlichen Ansprechpartners (pAp) bestanden noch keine einheitlichen Richtlinien. Eingliederungsvereinbarungen für ALG II-Beziehende sollten – wie im Gesetz vorgesehen – eingeführt werden. Zum Zeitpunkt der Erhebung war jedoch nicht abzusehen, mit welchen konkreten Inhalten diese vor dem Hintergrund eines eingeschränkten Angebots aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen versehen werden sollten. Angebote für ALG II-Bezieher konzentrierten sich im Wesentlichen auf die Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, die auf starke Nachfrage der Arbeitsuchenden stießen. Besondere Dienstleistungen der Kommunen u. a. im psycho-sozialen Bereich wurden nicht auf die ARGE übertragen.

4.1 Steuerung und Beratung der Kunden

Zielsetzung der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe war die Gewährleistung der Betreuung der ALG II-Kunden aus einer Hand. Um Langzeitarbeitslosen effektiver helfen zu können, soll den Betroffenen nun durch gezielte Kundensteuerung, Profiling und Betreuungsangebote in den ARGEn eine schnelle Rückkehr in das Berufsleben ermöglicht werden. Eine effiziente Kundensteuerung erfordert ein entsprechendes Kundenstrommanagement. Das Kundenstrommanagement innerhalb der ARGE Ost orientiert sich nicht am Kundenzentrum-Modell (KuZ) der Arbeitsagenturen. Dies zeigt sich zum einen darin, dass keine Service-Center (Call-Center) vorgeschaltet sind – die ARGE ist telefonisch zu den gängigen Geschäftszeiten erreichbar. Aufgrund der häufigen Komplexität der Fälle gibt es auch keine Erstklärung für die Kunden in der Eingangszone. Diese erfolgt nachgelagert über terminierte Gespräche mit den pAps oder den Fallmanagern (siehe 4.2). Auf diese Weise verspricht man sich die große Zahl an Bedarfsgemeinschaften mit ihren häufig komplex gelagerten Lebensbedingungen besser betreuen zu können und Schlangen auf den Fluren zu vermeiden.

Jede Person, die in die ARGE kommt, bekommt bei der Anmeldung am Empfangsschalter eine Nummer für die Bedarfsgemeinschaft, in der sie lebt – über diese Bedarfsgemeinschaftsnummer ist die Zuordnung zum betreffenden Sachbearbeiter im Team „Leistung“ geregelt. Der Anfangsbuchstabe des Nachnamens entscheidet über die Zuordnung zum betreffenden pAp. Auf diese Weise ist gewährleistet, dass jeder Kunde ab Meldung einen eindeutigen Ansprechpartner sowohl für Leistung als auch für Vermittlung hat. Alle Mitarbeiter sind über eine direkte Telefonnummer erreichbar, so dass mit ihnen telefonisch der erste Termin vereinbart werden kann und einfache Fragen geklärt

werden können. Akute, schwierige Fälle können direkt zu einem der drei Fallmanager geleitet werden.

Die Kundensegmentierung ist der im SGB III-Bereich ähnlich: Man unterscheidet Markt-, Beratungs- und Betreuungskunden (vgl. Tabelle 3). Jedoch ist der Anteil derjenigen, die aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse nicht (mehr) unmittelbar in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können, ungleich höher als im SGB III-Bereich.

Tabelle 3: System der Kundensegmentierung und diesbezüglicher Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente

Kürzel Kundengruppe	Kundengruppe	Einsatz amp Instrumente
A	Marktkunde	Nur im Einzelfall (z.B. EGZ); selbständige Arbeitssuche
B	Beratungskunde – Aktivieren	Nur im Einzelfall (z.B. EGZ); „Aktivierung“ zur selbständigen Arbeitssuche notwendig
C	Beratungskunde - Fördern	Einsatz ohne Einschränkungen; i.d.R. AGH
D	Betreuungskunde	Nicht vorgesehen; Integration in den Arbeitsmarkt langfristig nicht möglich

Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der ARGE Ost (Januar 2006)

Grundvoraussetzung für eine nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen ist die Implementation einer zielgerichteten Fallsteuerung. In diesem Kontext kommt sowohl den Betreuungsangeboten des Persönlichen Ansprechpartners als auch der Umsetzung des Fallmanagements eine wesentliche Rolle zu.

4.2 Persönlicher Ansprechpartner / Fallmanager

Zentrale Aufgabe des pAp ist die rasche Wiedereingliederung in Arbeit (bewerberorientierte Arbeits- und Ausbildungsvermittlung). In Fällen mit multiplen Problemlagen gibt der pAp die Bearbeitung / Betreuung des jeweiligen Klienten an den Fallmanager (FM) weiter. War zum Zeitpunkt der ersten Befragung im Herbst 2004 noch weitgehend unklar, welche Anforderungen zukünftig auf pAp und FM zukommen sollten, so zeigten die Gespräche der Nacherhebung, dass hinsichtlich der Aufgabenteilung mittlerweile weitgehend Klarheit besteht. Die Umsetzung des Fallmanagements innerhalb der ARGE Ost deckt sich weitgehend mit den von der Bundesagentur für Arbeit herausgegebenen Vorstellungen einer ganzheitlichen Betreuung und Beratung. Demnach übernimmt der pAp die Funktion des „Lotsen im Sozialsystem und ist parallel Integrationsfachkraft für den erwerbsfähigen Hilfeempfänger und die zugehörige Bedarfsgemeinschaft“ (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2005), wohingegen die Betreuung durch einen FM aus-

schließlich bei Hilfebedürftigen mit multiplen Vermittlungshemmnissen zum Tragen kommt.

Nach § 15 SGB II werden mit jedem Bezieher von ALG II die für seine Eingliederung erforderlichen Leistungen im Rahmen individueller Eingliederungsvereinbarungen festgehalten. Diese enthalten zum einen Leistungen, die der erwerbsfähige Hilfebedürftige zur Eingliederung in Arbeit von Seiten der ARGE erhält (Bewerbst raining, ABM etc.). Zum anderen werden Verpflichtungen der Hilfebedürftigen zu eigenständigen Aktivitäten, die die Eingliederung in Arbeit unterstützen, schriftlich vereinbart.

In der ARGE Ost verfügt jedes der drei Teams „Markt und Integration“ über einen Fallmanager. Zielorientierte Fallsteuerung steht in diesem Zusammenhang für Koordination, Steuerung, (Nach-)Betreuung und Kontrolle der einzuleitenden Schritte. Fallmanagement setzt demnach unmittelbar dann ein, wenn für den pAp ersichtlich ist, dass es sich bei dem Hilfebedürftigen um eine Person mit besonderen Problemlagen handelt. Unmittelbar nach Antragsstellung wird eine Potenzialanalyse erstellt, die offen legt, welche Ursachen für die derzeitige Problemkonstellation verantwortlich sind. Darüber hinaus werden innerhalb der weiteren Anamnese die individuellen Stärken und Schwächen herausgearbeitet und geprüft, ob überhaupt Erwerbsfähigkeit vorliegt. Durch die Erstellung verbindlicher Zielvereinbarungen wird letztendlich die Eigenverantwortung des Hilfesuchenden in den Vordergrund der Aktivitäten gestellt, wobei die komplette Leistungssteuerung beim FM liegt.

4.3 Angestrebte Betreuungsschlüssel

Angestrebte Betreuungsschlüssel (Vermittlungsfachkräfte in Relation zu Bedarfsgemeinschaften bzw. Kunden) sind 1:140 für Bedarfsgemeinschaften und 1:150 für SGB II-Kunden über 25 Jahre sowie 1:75 für SGB II-Kunden unter 25 Jahren. Der ursprünglich angestrebte Betreuungsschlüssel konnte bisher nur für die Zielgruppe der Jugendlichen umgesetzt werden (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Betreuungsschlüssel ARGE Ost

Betreuungsschlüssel	angestrebt	umgesetzt (Stand: Januar 2006)
Bedarfsgemeinschaften	1:140	1:222
unter 25 Jahre	1:75	1:75
über 25 Jahre	1:150	1:300

Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der ARGE Ost (Januar 2006)

Bei den Bedarfsgemeinschaften beläuft sich der tatsächliche Betreuungsschlüssel derzeit auf 1:222, bei den über 25-jährigen auf etwa 1:300. Anhand der Zahlen wird deutlich, dass mit Ausnahme der Jugendlichen sich bei den Betreuungsschlüsseln seit Einführung des SGB II eigentlich kaum etwas verändert hat.

4.4 Förderinstrumentarien für ALG II-Bezieher

Die erfolgreiche Integration von Langzeitarbeitslosen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wird maßgebend von der Gestaltung äußerer Rahmenbedingungen beeinflusst. Die schwierige Wirtschaftslage und die angespannte Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt der ARGE Ost geben wenig Hoffnung zu der Annahme, dass in naher Zukunft in größerem Umfang mit nachhaltigen Vermittlungs- und Integrationschancen für erwerbslose Hilfebedürftige zu rechnen ist. Vielmehr steht zu befürchten, dass bei fehlender konjunktureller Belebung weitere Arbeitsplätze abgebaut werden. Um trotz ungünstiger Arbeitsmarktlage Integrationserfolge verzeichnen zu können, bedarf es neben einer grundlegenden Belebung der Gesamtwirtschaft der intensiven Betreuung und passgenauen Vermittlung der Erwerbslosen. In diesem Kontext kommt der Bewilligung von Fördermitteln sowie dem Einsatz zielgruppenorientierter Maßnahmen große Bedeutung zu.

Zielsetzung der ARGE Ost war von Anfang an, sämtliche Möglichkeiten des SGB II - soweit Mittel zur Verfügung stehen – flankierend einzusetzen. Zum Zeitpunkt der ersten Befragung im Herbst 2004 zeigte sich, dass von Seiten der ARGE Ost der pünktlichen Auszahlung von Arbeitslosengeld II zum 1.1.2005 höchste Priorität eingeräumt wurde. Aufgrund des hohen Personalbedarfs gerieten Maßnahmen aktiver Arbeitsförderung zunächst in den Hintergrund, wodurch sowohl Arbeitsmarktprogramme für Langzeitarbeitslose als auch Qualifizierungsangebote für die Mitarbeiter der ARGE erst im Laufe des Jahres 2005 verstärkt eingesetzt werden konnten. Maßnahmen für langzeitarbeitslose ALG II-Bezieher konzentrierten sich zunächst auf die Umsetzung gemeinnütziger Arbeitsgelegenheiten (AGH) mit Mehraufwandsentschädigung.

In den Gesprächen der Nacherhebung wurde deutlich, dass der Einsatz von AGH zur (Wieder-)Herstellung bzw. zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in der Mehraufwandsvariante nur ein Glied in einer Kette von Maßnahmen zur Erhöhung der Integrationschancen von ALG II Beziehern darstellen kann. Flankierend wurde zur Unterstützung der Wiedereingliederung in das Arbeitsleben die Schaffung von AGH in der Entgeltvariante eingeführt, d.h. die Beschäftigung von zuvor arbeitslosen Arbeitnehmern in versicherungspflichtigen AGH durch Lohnkostenzuschüsse. Weitere wichtige Instrumente sind derzeit neben ABM, Gruppen- sowie betriebliche Trainingsmaßnahmen. Darüber hinaus besteht bei der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung die Möglichkeit der Förderung durch Eingliederungszuschüsse, der zeitlich befristeten Förderung durch das sog. „Einstiegsgeld“ sowie der Gewährung individuell ausgerichteter Mobilitätshilfen.

Erste Bewilligungsbescheide wurden unmittelbar zu Beginn des Jahres 2005 erteilt. Gute Erfahrungen konnten bisher mit der Umsetzung des § 16 Abs. 2, Satz 1 („sonstige weitere Leistungen“) sowie der Umsetzung des. Einstiegsgeldes und der Förderung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen über EGZ gemacht werden:

- Im Rahmen der Anwendung des § 16 Abs. 2, Satz 1 konzentrierte sich die ARGE Ost auf die beiden Zielgruppen Jugendliche und Ältere (Ü55).

- Für die Zielgruppe der Jugendlichen wurde ein Projekt konzipiert, welches jugendlichen ARGE-Kunden über die Finanzierung eines Führerscheins, Absolvierung von Qualifizierungsmodulen und der Gewährung von Lohnkostenzuschüssen an den Arbeitgeber eine nachhaltige Integration in den 1. Arbeitsmarkt sichern sollte. Das Projekt war während der Befragung als Wettbewerbsbeitrag bei einem Bundeswettbewerb nominiert.
- Bei dem Projekt zur nachhaltigen Integration von älteren Arbeitnehmern im Alter von über 55 Jahren wurde zur Förderung des Integrationsprozesses in den ersten Arbeitsmarkt potenziellen Arbeitgebern ein so genannter Integrationszuschuss über § 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II über 6 Monate in Höhe von 90% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts gewährt.¹⁹ Die einzige Bedingung an den Arbeitgeber bestand in der Einhaltung einer 6-monatigen ungeforderten Nachbeschäftigungspflicht. Für den Arbeitnehmer gab es zusätzlich die Möglichkeit einer individuellen Qualifikationsförderung.
- In Bezug auf Eingliederungszuschüsse nach § 16 Abs. 1 SGB II in Verbindung mit den §§ 217 – 222 und 421f SGB III sind über 205 Förderungen zustande gekommen. Erhofft hatte man sich in der ARGE Ost ein größeres Integrationspotenzial dieses Instrumentes. Zentrales Problem war jedoch, dass der Arbeitsmarkt nicht aufnahmefähig für weitere Integrationsfälle war.

4.5 Zielgruppenorientierte Angebote

Von Seiten der Geschäftsführung wurde für den Zeitraum 2005/2006 ein operatives Programm erstellt, worin für alle Beteiligten die strategische und operative Ausrichtung der ARGE Ost definiert wurde. Hauptzielgruppen der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der ARGE Ost sind Jugendliche, Ältere und Schwerbehinderte. Grundlegend folgt die „Operative Planung“ der Zielsetzung, verbindliche Ziele und klare Verantwortlichkeiten zur Zielerreichung aufzustellen. Oberste Priorität genießt hierbei – je nach Zugehörigkeit zum jeweiligen Kundensegment - die Integration von erwerbslosen Hilfeempfängern in den 1. und 2. Arbeitsmarkt. Zur Reduzierung der Arbeitslosenzahlen soll für die Zielgruppe der Jugendlichen unter 25 Jahren eine Aktivierungsquote von 52 % und bei Personen über 25 Jahre von 23 % erreicht werden.

Die operative Planung sieht für 2005/2006 vor, dass Jugendlichen unter 25 Jahren von Beginn der Antragstellung an eine gesonderte Betreuung zukommt. Gemäß dem Grundsatz des „Fördern und Fordern“ wird von Seiten der ARGE Ost darauf geachtet, dass sämtliche Vereinbarungen und Eigenbemühungen in Eingliederungsvereinbarungen festgehalten werden. Um von vornherein keine „Schlupflöcher“ entstehen zu lassen, erfolgt eine konsequente Überprüfung der Verfügbarkeit auch hinsichtlich der Bereitschaft, überregionale Arbeitsangebote anzunehmen. In diesem Kontext wird versucht,

mindestens einmal pro Monat einen persönlichen Gesprächstermin mit den jugendlichen Kunden – insbesondere der Kundengruppe A und B – zu vereinbaren. Darüber hinaus befindet sich ein Projekt zur Erlangung von Schul- oder Berufsabschlüssen in Vorbereitung. Ziel der ARGE Ost ist es – gemäß der politischen Ausrichtung –, dass kein Jugendlicher unter 25 Jahren länger als max. 3 Monate in Arbeitslosigkeit verweilt. Ein solches Vorhaben soll durch eine zügige Integration in Arbeit, Ausbildung oder durch kurzfristige Beschäftigung in Arbeitsgelegenheiten erreicht werden. Von Seiten der Gesprächspartner wurde hervorgehoben, dass die so genannten „1 Euro-Jobs“ insbesondere für die Zielgruppe der Jugendlichen keine Alternative zu Ausbildung oder regulärer Arbeit darstellen. Vordergründiges Ziel ist weiterhin die Vermittlung in Ausbildung oder in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Neben der Integration jugendlicher Arbeitsloser steht auch die Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer im Vordergrund. Maßnahmen zur Zielerreichung sind hierbei die Vermittlung in ABM, Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante, Integrationszuschüsse auf Grundlage von § 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II (siehe oben) sowie die Teilnahme an der Bund-Länder-Initiative zur Schaffung von gemeinnützigen Zusatzjobs. Von Seiten der Geschäftsführung wurde die Auffassung vertreten, dass aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation bei der Integration älterer Arbeitnehmer in den ersten Arbeitsmarkt dem EGZ eine wichtige Rolle zukommt. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Integration von Schwerbehinderten. Hierbei werden von Seiten der ARGE Ost Arbeitgeberkontakte genutzt und gezielt durch Beratung zu Förderleistungen versucht, zusätzliche Arbeitsplätze in den Betrieben zu schaffen und somit der Zielsetzung der Teilhabe von Schwerbehinderten am Arbeitsleben zu entsprechen.

Was die weitere zielgerichtete Umsetzung möglicher Arbeitsmarktprogramme anbelangt, hing zum Zeitpunkt der Nachbefragung alles davon ab, ob der Haushalt für 2006 freigegeben würde.

4.6 Involvierung Dritter

Angebote im psychosozialen Bereich werden im Wesentlichen durch Dritte erbracht. Hierbei handelt es sich um Träger, die zum Teil auch schon in der Vergangenheit Dienstleistungen für Agentur und Stadt erbracht haben. Teilweise (z. B. ärztlicher und psychologischer Dienst) werden diese Dienstleistungen auch bei der Agentur für Arbeit direkt eingekauft. Die nicht auf die ARGE Ost übertragenen Aufgaben der flankierenden Dienstleistungen gemäß § 16 Abs. 2 S. 1 und 2 Ziff. 1 – 4 nimmt die Kommune in eigener Zuständigkeit – wiederum teilweise über Träger (Dritte) – wahr. Bereits bei der ersten Befragung im Oktober 2004 war ersichtlich, dass besondere Dienstleistungen der

¹⁹ Berücksichtigt werden i.d.R. der gezahlte Lohn bzw. das Gehalt bis maximal zur tariflichen/ ortsüblichen Höhe und maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze sowie ein pauschalierter Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung.

Kommune u. a. im psychosozialen Bereich nicht an die ARGE-Ost übertragen werden würden.

Zur Verstärkung der Eigenbemühungen und zur Steigerung der Integration sollen auch zukünftig z. B. betriebliche Trainingsmaßnahmen für Personen mit aussichtsreichen Arbeitsmarktchancen durchgeführt werden. Um Übergängen vom Beratungs- zum Betreuungskunden frühzeitig entgegen wirken zu können, werden darüber hinaus Weiterbildungsangebote durch Dritte erbracht. Für potenzielle Existenzgründer besteht die Möglichkeit an einem der Existenzgründungsseminare der IHK teilzunehmen. Darüber hinaus informieren und beraten die Mitarbeiter der ARGE hinsichtlich der Fördermöglichkeiten bei Existenzgründung. Es ist davon auszugehen, dass besonders benachteiligte Kundengruppen wie Obdachlose, Haftentlassene, Drogensüchtige etc. nicht über das beschäftigungsorientierte Fallmanagement der ARGE abgedeckt werden können, sondern dieser Personenkreis neben Angeboten der Schuldner- und Suchtberatung auch über externe Träger (Freie Wohlfahrtspflege etc.) betreut und stabilisiert werden muss. Zur Entlastung der pAp / FM können darüber hinaus Dritte mit der Vermittlung von Zielgruppen wie beispielsweise Jugendliche unter 25 Jahren beauftragt werden. Die Erbringung von Qualifizierungsmaßnahmen, externe Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt sowie die Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten werden in der Regel an regional ansässige Träger sowie an die kommunale Beschäftigungsförderungsgesellschaft vergeben (insb. AGH mit Mehraufwandsentschädigung).

5 Zusammenfassung und Ausblick

Die ARGE Ost entspricht in ihrer Rechtsform als öffentlich-rechtliche Gesellschaft „sui generis“ der von den ARGE n ganz überwiegend gewählten Rechtsform. Ansonsten aber unterscheidet sie sich in einigen ihrer Entwicklungsbedingungen von der Masse der ARGE n. Die sehr frühe grundsätzliche Einigung über die Bildung einer ARGE ermöglichte in diesem Fall einen frühen Start bei der Planung des Organisationsaufbaus und vermied einen zeitlichen Rückstand gegenüber den Optionskommunen. Man kann vermuten, dass auch 15 Jahre nach der deutschen Einigung die Ausprägung eigenständiger und schwer vereinbarer Organisationskulturen von Bundesagentur und Kommune in den neuen Bundesländern weniger stark ausgeprägt ist als in den alten. Jedenfalls sticht in Ost der Pragmatismus hervor, mit dem der Aufbau der ARGE vorangetrieben wurde. Bezüglich der Entscheidungsprozesse in der Trägerversammlung verständigte man sich von Anfang an auf einen Mechanismus der Pattauflösung, der den Vertretern der Kommune die Letztentscheidung überlässt. Insofern hat die Rahmenvereinbarung vom August 2005 für die ARGE Ost keine grundlegende Änderung ausgelöst.

Zum Zeitpunkt der Nachfolge-Untersuchung hatte die ARGE Ost ihre anfangs geplante personelle Sollstärke fast erreicht. Die Zunahme der Fallzahlen seit der Planung führt jedoch bei den Kunden über 25 zu Betreuungsschlüsseln, die immer noch mindestens das Doppelte der Zielgröße von 1:150 betragen. Die ARGE Ost folgt einem Organisationsmodell, bei dem die beiden für den Kunden grundlegenden Leistungsarten „Geld“ und „Förderung“ in parallel arbeitenden Teams getrennt sind. Innerhalb jedes dieser Teams erhält der Kunde jedoch „Dienstleistungen aus einer Hand“ – es gibt also keine Trennung zwischen Förderung und Vermittlung oder zwischen „bewerberorientierter“ und „stellenorientierter“ Vermittlung. Der Stellenwert des Fallmanagements ist in der ARGE Ost im Sinne einer besonderen Dienstleistung für Hilfebedürftige mit multiplen Vermittlungshemmnissen geklärt. Für Arbeitsvermittler ohne Fallmanagerfunktion, die nach dem neuen BA-Tarifvertrag eingestellt wurden, führt das zum Verlust des Tätigkeitsmerkmals „Beratung“ und damit zu einer niedrigeren Eingruppierung als für die im SGB III-Bereich tätigen Arbeitsvermittler. Psychosoziale DL sind von der Kommune nicht an die ARGE Ost übertragen worden und werden wie bisher von Dritten erbracht.

Wie bundesweit bei allen Trägern der neu geschaffenen Grundsicherung für Arbeitsuchende standen im Jahre 2005 die pünktliche und korrekte Auszahlung der neuen Leistungen und die Bewältigung des Aufbaus einer neuen Organisation im Vordergrund. Eingliederungsleistungen kamen erst allmählich in Gang, und entsprechend den politischen Vorgaben handelte es sich zunächst vor allem um Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung. Dementsprechend hat sich der begleitende „Arbeitskreis für lokale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsförderung“, der Beirat der ARGE, bisher auf die Beurteilung der Zusätzlichkeit solcher Arbeitsgelegenheiten konzentriert. Eine wichtige Rolle zur Förderung der Integration in den ersten Arbeitsmarkt spielen Eingliederungszuschüsse – insbesondere für ältere Arbeitnehmer. Bei den instrumentellen Innovationen in Form von „Sonstigen weiteren Leistungen“ nach § 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II wurden erste Erfahrungen mit Instrumenten für Jugendliche und Ältere – beides

Zielgruppen der ARGE Ost – gesammelt, die u.a. Elemente von Arbeitgeberzuschüssen enthielten.

Die Personalübergänge in die ARGE Ost erfolgten freiwillig. Seit der Rahmenvereinbarung vom August 2005 gilt jedoch wie überall für die BA-Beschäftigten das Prinzip der Zuweisung. Tarifvertragliche Änderungen und befristete Einstellungen bei der Agentur für Tätigkeiten in der ARGE lassen das grundsätzlich garantierte Prinzip einer „Rückkehr“ zu unveränderten Bedingungen zunehmend als Fiktion erscheinen. Ähnliches gilt für die beteiligte Kommune nach Auslaufen des derzeitigen Haustarifvertrags zur Beschäftigungssicherung: Wenn es wegen der angespannten Haushaltslage zum Personalabbau bei der Kommune kommen sollte, steht zu befürchten, dass auch die in der ARGE tätigen kommunalen Beschäftigten in die Sozialauswahl einbezogen werden. Wenn die Sozialauswahl zur Entlassung kommunaler ARGE-Beschäftigter führen sollte, würde die Aufrechterhaltung der Personalstärke neue Versetzungen und damit erneute Fluktuation erfordern.

Dieses Beispiel zeigt, wie – trotz eines insgesamt erfolgreichen Organisationsaufbaus der ARGE Ost – die Konstruktion „ARGE“ eine Reihe von erschwerenden Bedingungen mit sich bringt. Da die ARGE kein eigenes Personal hat, wirken personalwirtschaftliche Veränderungen bei den beteiligten Trägern als Störgrößen in die ARGE hinein. Zu diesen gehört auch die Differenzierung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen zwischen den beiden Trägern wie auch in der Abfolge von Tarifverträgen bei jedem dieser Träger. Die Vorläufigkeit der ARGE veranlasst die BA, zusätzlich benötigtes Personal i. d. R. nur befristet einzustellen; dieses wiederum erschwert die Qualifizierung. Die tarifliche Entwertung der Arbeitsvermittlung im Bereich des SGB II wird sich negativ auf die Motivation der nach dem neuen BA-Tarifvertrag eingestellten Arbeitsvermittler ohne Fallmanagerfunktion auswirken und wirft darüber hinaus die Frage auf, ob die von der Hartz-Kommission angestrebte Intensivierung der Arbeitsvermittlung im SGB-II-Bereich überhaupt noch irgendwann möglich sein wird.

Die Akteure in der Stadt Ost einschließlich der Personalräte der beiden beteiligten Träger gehen mit der schwierigen Situation pragmatisch und kreativ um. Dieses führt zu einer Informalisierung von Arbeitsbeziehungen, wie sie in dieser Form im öffentlichen Dienst bisher nicht üblich war. Das Konstrukt der ARGE ist ein in Teilaspekten innovatives, in seiner Grundkonstruktion aber labiles Gebilde, das in seiner derzeitigen Gestalt kaum auf Dauer Bestand haben wird.²⁰ Je länger die ARGEn existieren, als desto problematischer wird sich die Personalversorgung ausschließlich auf dem Umweg über die beiden beteiligten Träger erweisen. Auswege könnten gesucht werden durch die in Einzelfällen bereits bestehende Beteiligung privatrechtlich verfasster Dritter an der ARGE, die u. a. als im Vergleich zu BA und Kommune flexiblere und womöglich billigere Personalbeschaffer fungieren könnten.²¹ Dadurch würden aber die Segmentierung des AR-

²⁰ Mögliche Entwicklungsszenarien wurden bereits im Schlusskapitel der vorangegangenen Pilotstudie entworfen (vgl. Czommer / Knuth / Schweer 2005).

²¹ Voraussetzung für die Beteiligung privatrechtlich verfasster Partner wäre die Umwandlung der ARGE von einer öffentlich-rechtlichen in eine privatrechtliche Form – ein Beispiel ist die Arbeitplus GmbH Bielefeld.

GE-Personals und die Informalisierung der Arbeitsbeziehungen weiter vorangetrieben – mit möglichen Rückwirkungen auf die Interessenvertretung in der Bundesagentur für Arbeit und in den Kommunen allgemein.

Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Interessenvertretungsstrukturen in den ARGEn erweist sich somit als ein brisantes gewerkschaftspolitisches Gestaltungsfeld, das überlagert wird von der arbeitsmarktmarktpolitischen Frage, ob der gemeinsamen Erbringung von Leistungen nach dem SGB II in ARGEn oder der kommunalen Alleinträgerschaft der Vorzug zu geben sei.

Natürlich wirft der Aufbau neuer Einheiten zur Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende auch in den sog. Optionskommunen für die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen zahlreiche Probleme auf; auch hier stellen sich Fragen der Rechts- und Organisationsform, und die Zunahme der Fallzahlen in Verbindung mit personalpolitischer Zurückhaltung der Kommunen führt auch hier zur personellen Unterdeckung und zur Überlastung des vorhandenen Personals²². Immerhin aber können diese Probleme im kommunalen Bereich im Rahmen etablierter und einheitlicher Interessenvertretungsstrukturen bearbeitet werden.

Was als eher leistungstechnisch (miss-)verstandene Debatte über die „Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe“ begann²³, hat durch die Hintertür des parlamentarischen Vermittlungsprozesses zu einer grundlegenden Umgestaltung der Dienstleistungsstrukturen für die Mehrheit der Arbeitslosen bzw. Leistungen wegen Erwerbslosigkeit oder Erwerbsarmut Beziehenden geführt (vgl. Abschnitt 1.1), die so von niemandem gewollt war und die – nach aktuellen Äußerungen zu urteilen – inzwischen von manchen mitverantwortlichen Politikern bereut wird.²⁴ Das durch „Hartz IV“ erfolgte Aufbrechen der Strukturen der „Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wird aber nicht rückholbar sein, und die neuen Strukturen werden auf absehbare Zeit eine unübersichtliche Baustelle bleiben. Diese wird zwar im Rahmen des gesetzlichen Auftrags zur Wirkungsforschung hinsichtlich der Experimentierklausel intensiv beforscht, aber die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und die Bedingungen ihrer Interessenvertretung sind hierbei nicht Gegenstand der Evaluierungsaufträge. Da es sich um einen quantitativ wie strategisch bedeutsamen Bereich öffentlicher Dienstleistungen handelt, sollte die Hans-Böckler-Stiftung diese Entwicklung weiterhin in enger Rückkoppelung mit der Gewerkschaft ver.di wissenschaftlich begleiten lassen.

²² Vgl. Greifenstein et al. 2005, sowie ein in Vorbereitung befindlicher Forschungsbericht für die Hans-Böckler-Stiftung von Knuth / Koch / Schweer über drei hessische Optionskommunen.

²³ Vgl. Knuth 2006.

²⁴ Vgl. Financial Times Deutschland v. 20. Mai 2006. <http://www.ftd.de/politik/deutschland/75188.html>.

Literatur

- Blanke, Thomas / Trümmer, Ralf**, 2005: Die Bildung von Arbeitsgemeinschaften gem. § 44bS SGB II: Rechtsform, Personalüberleitung und Interessenvertretung. Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung.
- Bundesagentur für Arbeit**, 2005: Möglichkeiten der Ausgestaltung des SGB II-Geschäftssystems auf Basis des Geschäftssystems KuZ. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit**, 2006: Brief des BA-Vorstands vom 10.03.2006 zum Schreiben der ver.di Bundesfachgruppe zur „Sicherstellung der personalvertretungsrechtlichen Rechte der Mitarbeiter/innen der BA in den ARGEN. Nürnberg.
http://www.verdi-wir-in-der-ba.de/argen/zuweisung_antwort_ba_06_03_10.pdf
- Czommer, Lars / Knuth, Matthias / Schweer, Oliver**, 2005: ARGE „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“. Eine Baustelle der Bundesrepublik Deutschland. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier, Nr. 104
- Czommer, Lars / Knuth, Matthias / Schweer, Oliver**, 2005: Job-Center in Deutschland und Großbritannien. In: Burghardt, Heinz / Enggruber, Ruth (Hrsg.): Soziale Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: soziale Arbeit zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Weinheim: Juventa-Verl., S. 155-174
- Czommer, Lars / Schweer, Oliver**, 2005: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in ARGEN – oder im Argen? In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 117-132
- Czommer, Lars / Knuth, Matthias / Schweer, Oliver**, 2004: Job-Center: one-stop-agency für wen? Manuskript. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik
- Knuth, Matthias**, 2006: "Hartz IV" – die unbegriffene Reform. Wandel der Erwerbsordnung durch Verallgemeinerung des Fürsorge-Regimes. Sozialer Fortschritt (im Erscheinen).
- Knuth, Matthias / Koch, Frank / Schweer, Oliver**, 2006: Endbericht „Pilotstudie zur optionalen Allein-trägerschaft von hessischen Kommunen (Landkreisen) für die Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II“ (in Bearbeitung)
- Öffentlich-rechtlicher Vertrag** gemäß §§ 53 ff. SGB X über die Ausgestaltung einer Arbeitsgemeinschaft gemäß § 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) zwischen der Agentur für Arbeit Ost und der Stadt Ost
- Rahmenvereinbarung** zwischen dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, der Bundesagentur für Arbeit und kommunalen Spitzenverbänden zur Weiterentwicklung der Grundsätze der Zusammenarbeit der Träger der Grundsicherung in den Arbeitsgemeinschaften gemäß § 44b SGB II vom 1. August 2005. <http://www.bmwi.de/Redaktion/Inhalte/Pdf/P-R/rahmenvereinbarung-arge,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf>
- Stadt Ost**, 2006, Drucksache-Nr. 057/06, Beschlussvorlage vom 21.03.2006
- Tarifvertrag** zwischen der Bundesagentur für Arbeit und ver.di für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) vom 28 März 2006.
http://www.verdi-wir-in-der-ba.de/Dateien%20Tarifvertraege/tv_ba_06_03_14.pdf
- Tarifvertrag** zwischen der Bundesagentur für Arbeit und ver.di zur Überleitung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit in den TV-BA und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-BA) vom 28. März 2006.
http://www.verdi-wir-in-der-ba.de/Dateien%20Tarifvertraege/tv_ueberleitung_06_03_14.pdf
- ver.di**, 2006: Schreiben der ver.di-Bundesfachgruppe vom 27.02.2006 an den Vorstand der BA zur "Sicherstellung der personalvertretungsrechtlichen Rechte der Mitarbeiter/innen der BA in den ARGEN". Berlin.
http://www.verdi-wir-in-der-ba.de/argen/arge_schreiben_06_02_27.pdf
- Wiechmann, Elke/ Greifenstein, Ralph/ Kißler, Leo**, 2005: Die arbeitsorganisatorische Seite der Arbeitsmarktreform: ARGE und Option. WSI-Mitteilungen 11/05, S. 631 - 637.
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung / infas**, 2005: Bericht 2005 zur Hartz-Evaluierung I bis III, Modul 1a „Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse“. Berlin.

