SSOAR

Open Access Repository

www.ssoar.info

Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II - Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle Aufgabenwahrnehmung "zugelassene kommunale Träger" und "Arbeitsgemeinschaft": Untersuchungsfeld I, "Deskriptive Analyse und Matching" ; Jahresbericht 2007 an das BMAS

Dann, Sabine; Hamacher, Christine; Kirchmann, Andrea; Klee, Günther; Kleimann, Rolf; Rosemann, Martin; Strotmann, Harald

Veröffentlichungsversion / Published Version
Tätigkeitsbericht, Jahresbericht / annual report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Dann, S., Hamacher, C., Kirchmann, A., Klee, G., Kleimann, R., Rosemann, M., Strotmann, H. (2007). *Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II - Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle Aufgabenwahrnehmung "zugelassene kommunale Träger" und "Arbeitsgemeinschaft": Untersuchungsfeld I, "Deskriptive Analyse und Matching" ; Jahresbericht 2007 an das BMAS.* (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, F358). Tübingen: Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW). https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-265490

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Institut für
Angewandte
Wirtschaftsforschung e.V.

Jahresbericht 2007

an das

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II –
Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle Aufgabenwahrnehmung „zugelassene kommunale Träger“ und „Arbeitsgemeinschaft“

Untersuchungsfeld I:

„Deskriptive Analyse und Matching“

Projekt-Nr.: 42/05

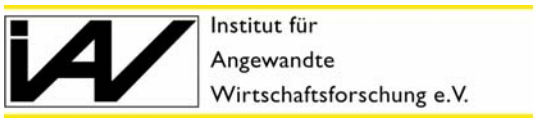
Tübingen, den 31. Mai 2007

IAW Tübingen
Ob dem Himmelreich 1
72074 Tübingen
Projektleitung: Dr. Harald Strotmann
Tel.: 07071/9896-23
Fax: 07071/9896-99
E-Mail: harald.strotmann@iaw.edu

Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II –
Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle
Aufgabenwahrnehmung „zugelassene kommunale Träger“ und „Arbeitsgemeinschaft“

Untersuchungsfeld I:
„Deskriptive Analyse und Matching“

Beteiligte am Projektvorhaben



Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) Tübingen

Sabine Dann

Christine Hamacher

Andrea Kirchmann

Günther Klee

Rolf Kleimann

Dr. Martin Rosemann

Dr. Harald Strotmann (Projektleitung)

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis 7
Abbildungsverzeichnis 13
Abkürzungsverzeichnis 16

1. Einleitung und Aufbau des Berichts 17

2. Zweite Welle der bundesweiten E-Mail-Befragung aller SGB II-Trägereinheiten 21

2.1 Vorbereitung der zweiten Befragungswelle, Veränderungen der Fragebogen und Pretests 21
2.2 Feldphase und Qualität des Rücklaufs 23

3. Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – wie ist die Betreuung der SGB II-Kunden/innen vor Ort ausgestaltet? 27

3.1 Rolle des Fallmanagements, Verzahnung von Fallmanagement und Vermittlung 28
3.1.1 Wird Fallmanagement für alle zu aktivierenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen praktiziert oder nur für einen Teil? 28
3.1.2 Wer führt das Fallmanagement durch, falls nur ein Teil der Kunden/innen Fallmanagement erhält? Zur Spezialisierung des Personals 33
3.1.3 Wann wird über die Anwendung des Fallmanagements entschieden, falls nur ein Teil der Kunden/innen Fallmanagement erhält? Wer entscheidet darüber? 36
3.1.4 Ist die Vermittlung Teil des Fallmanagements oder erfolgt die Vermittlung spezialisiert? 38

3.2 Verzahnung von Integrationsleistungen und materiellen Leistungen 41
3.2.1 Erfolgen materielle Leistungen und Integrationsleistungen durch dieselben Personen? 42
3.2.2 Existieren personelle Bezüge zwischen Leistungssachbearbeitung und Integrationsleistungen? 44

3.3 Zielgruppe U25 46

3.4 Organisatorische Ausgestaltung der Arbeitgeberkontakte 50

3.4.1 Arbeitgeberservice 50
3.4.2 Formen der Stellenakquise 55
3.4.3 Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung und anderen wirtschaftsnahen Institutionen 57

3.5 Die Bedeutung von externen Trägern bei der Leistungserbringung 59

3.6 Kundensegmentierung 64

4. Fördern und Fordern: Arbeitsmarktpolitische Strategien, Intensität der Leistungserbringung und Sanktionen in den regionalen Einheiten 66

4.1 Arbeitsmarktpolitische Strategien und Maßnahmenschwerpunkte 67
4.1.1 Arbeitsmarktpolitische Ziele und Strategien 67
4.1.2 Stellenwert verschiedener arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen 78
4.1.3 Chancengleichheit/Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarktpolitik – ausgewählte Aspekte 82

4.2 Intensität der Leistungserbringung 86
4.2.1 Intensität der Beratung, Betreuung und Vermittlung 86
4.2.2 Geschwindigkeit der Beratung, Betreuung und Vermittlung 94
4.2.3 Indikatoren für den Betreuungsumfang 100
4.2.4 Gewährleistung von Beratung, Betreuung und Vermittlung durch (eigenes) qualifiziertes Personal 105

4.3 Sanktionen 106

5. Sozialintegrative Leistungen und soziale Dienstleistungen: Organisation in der Praxis 109

5.1 Sozialintegrative Leistungen 109
5.1.1 Die organisatorische Ausgestaltung sozialintegrativer Leistungen 111
5.1.2 Kommunikations- und Kooperationsformen 115
5.1.3 Kapazitäten für sozialintegrative Leistungen 124

5.2 Soziale Dienstleistungen: Die Betreuung minderjähriger und behinderter Kinder 125
5.2.1 Das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten 126
5.2.2 Das Vorgehen der Mitarbeiter/innen bei Bedarf nach Kinderbetreuungsplätzen 129

6. Die Administration des SGB II: Steuerung vor Ort 131

6.1 Veränderungen bei der formalen Struktur der ARGEn 132
6.1.1 Rechtsform 132
6.1.2 Räumliche Ansiedlung 132
6.1.3 Trägerversammlung 133
6.1.4 Geschäftsführung 136
6.1.5 Rahmenvereinbarung zur Weiterentwicklung der Grundsätze der Zusammenarbeit der Träger der Grundsicherung 138

6.2 Veränderungen bei der formalen Struktur der zugelassenen kommunalen Träger 139

6.3 Veränderungen bei der formalen Struktur der SGB II-Stellen in regionalen Einheiten mit getrennter Aufgabenwahrnehmung 140
6.3.1 Organisation des SGB II in den Agenturen für Arbeit 140
6.3.2 Organisation des SGB II in den Kommunen 141
6.3.3 Kooperation zwischen Agenturen für Arbeit und Kommunen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung 142

6.4 Stellung der SGB II-Leitung in allen Formen der Aufgabenwahrnehmung 143

6.5 Selbsteinschätzung der Umsetzung vor Ort 146

7. Die aktuelle Datenlage für die § 6c SGB II-Evaluation 149

7.1 Kontextindikatoren 149

7.2 Zum gegenwärtigen Stand der Datenlieferungen durch die BA 151

8. Regelmäßige Berichterstattung 162

8.1 Zentrale Ergebnisse und innovative Erkenntnisse im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung.....163

8.1.1 Quartalsbericht Oktober 2006: Entwicklung der Anzahl der SGB II-Bedarfsgemeinschaften und SGB II-Arbeitslosigkeit im 1. Quartal 2006 nach Form der Aufgabenwahrnehmung und nach Typen der Organisation der Kundenbetreuung 163

8.1.2 Quartalsbericht Januar 2007: SGB II-Hilfebedürftigkeit und Arbeitsmarktsituation im 1. Halbjahr 2006 nach Formen der Aufgabenwahrnehmung 165

8.1.3 Quartalsbericht April 2007: Registrierte Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung im Bereich des SGB II – Konzeption und exemplarische empirische Umsetzung 168

8.2 Ausblick auf die weitere Vorgehensweise 173

9. Literatur 175

Anlagen 178

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1 Rücklauf bei der IAW-SGB II-Organisationserhebung 2007 nach Bundesländern 25

Tabelle 3.1 Fallmanagement für alle oder nur für einen Teil der Kunden/innen? - Ü25, 31.12.2006 (Vorjahreswerte in Klammern) 29

Tabelle 3.2 Veränderungen bei der Anwendung des Fallmanagements für alle regionalen SGB II-Einheiten, 31.12.2005 und 31.12.2006 30

Tabelle 3.3 Veränderungen bei der Anwendung des Fallmanagements für Ü25 Kunden/innen in ARGEn und zugelassenen kommunalen Trägern im Vergleich, 31.12.2005 und 31.12.2006 30

Tabelle 3.4 Zusammenhang zwischen der Anwendung des Fallmanagements bei Ü25- und U25-Kunden/innen, 31.12.2006 31

Tabelle 3.5 Spezialisierung des Personals bei Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen, 31.12.2006 (Vorjahreswerte in Klammern) 34

Tabelle 3.6 Zusammenhang zwischen Ü25 und U25 bei der Spezialisierung des Personals bei Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen, 31.12.2006 36

Tabelle 3.7 Häufigste Vorgehensweise beim Zeitpunkt der Entscheidung über die Anwendung des Fallmanagements für Einheiten mit Fallmanagement für einen Teil der Kunden/innen – Formen der Aufgabenwahrnehmung sowie Ü25- und U25-Bereich im Vergleich, 2006 37

Tabelle 3.8 Art der Zuweisung zum Fallmanagement im Fall von spezialisiertem Personal nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 2006 38

Tabelle 3.9 Integration der Vermittlung in das Fallmanagement für alle regionalen Einheiten – Formen der Aufgabenwahrnehmung sowie Ü25 und U25 im Vergleich (Vorjahreswerte in Klammern) 39

Tabelle 3.10 Veränderungen bei der Integration der Vermittlung in das Fallmanagement für alle regionalen Einheiten von 2005 auf 2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich 39

Tabelle 3.11 Zusammenhang zwischen der Integration der Vermittlung in das Fallmanagement für Ü25 und U25 für alle regionalen Einheiten – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich, 31.12.2006 40

Tabelle 3.12 Verzahnung zwischen materiellen Leistungen und Integrationsleistungen, Ü25, 31.12.2006, Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich (Vorjahreswerte in Klammern) 43

Tabelle 3.13 Organisation der Betreuung von U25, nach Formen der Aufgabenwahrnehmung und Jahren im Vergleich 47

Tabelle 3.14 Rückübertragung der Arbeits- und/oder Ausbildungsvermittlung (U25) an die Agentur für Arbeit, 31.12.2006 48

Tabelle 3.15 Formen der Kooperation der SGB II-Einheit an den Schnittstellen der Betreuung von U25-Kunden/innen – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich, 31.12.2006 (Vorjahreswerte in Klammern) 49

Tabelle 3.16 Einheiten mit und ohne Arbeitgeberservice – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich, 31.12.2006 (Vorjahreswerte in Klammern) 51

Tabelle 3.17 Personelle Ausstattung des Arbeitgeberservice (als Anteil an allen Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten), 31.12.2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich 51

Tabelle 3.18 Rolle des Arbeitgeberservice – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich, 31.12.2006 53

Tabelle 3.19 Zusammenhang von Ausgestaltung und Rolle des Arbeitgeberservice, 31.12.2006 53

Tabelle 3.20 Umsetzung der „Handlungsprogramme-Arbeitgeber“ durch die SGB II-Einheiten, 31.12.2006 54

Tabelle 3.21 Zusammenhang zwischen der Ausgestaltung des Arbeitgeberservices und der Umsetzung der „Handlungsprogramme-Arbeitgeber“ durch die SGB II-Einheiten, 31.12.2006 55

Tabelle 3.22 Umfang der einzelnen Formen der Stellenakquise auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (in hohem Umfang), 31.12.2006, Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich (Vorjahreswerte in Klammern) 56

Tabelle 3.23 Zusammenarbeit der SGB II-Einheit mit der Wirtschaftsförderung, Formen der Aufgabenwahrnehmung, 2006 (Vorjahreswerte in Klammern) 58

Tabelle 3.24 Formen der Zusammenarbeit der SGB II-Einheit mit der Wirtschaftsförderung, Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich, 31.12.2006 (Vorjahreswerte in Klammern) 59

Tabelle 3.25 Anteil der Einheiten mit Betreuung von Kunden/innen hinsichtlich aller Eingliederungsleistungen (einschließlich Vermittlung und ggf. Fallmanagement, aber ggf. ohne Fallsteuerung) durch beauftragte freie Träger, 31.12.2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich (Vorjahreswerte in Klammern) 60

Tabelle 3.26 Bedeutung der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung von U25-Kunden/innen durch beauftragte freie Träger, 2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich 62

Tabelle 3.27 Bedeutung der Arbeitsvermittlung von Ü25-Kunden/innen durch Vermittlungspersonal des SGB II-Bereichs der Agentur für Arbeit oder durch beauftragte freie Träger, 2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich (Vorjahreswerte in Klammern) 63

Tabelle 3.28 Einheiten mit und ohne Kundensegmentierung (Ü25) nach der Arbeitsmarktnähe, 31.12.2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich (Vorjahreswerte in Klammern) 64

Tabelle 3.29 Modelle der Kundensegmentierung nach der Arbeitsmarktnähe, Ü25, 31.12.2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich (nur Einheiten mit Kundensegmentierung) (Vorjahreswerte in Klammern) 65

Tabelle 4.1 Existenz schriftlich fixierter Betreuungs- und Maßnahmeempfehlungen für Gruppen der zu aktivierenden Hilfebedürftigen (Einteilung nach der Arbeitsmarktnähe) als Vorgaben für die Betreuer/innen 2006 (Vorjahreswerte in Klammern), Anteile an jeweils allen Einheiten 77

Tabelle 4.2 Durchschnittliche Betreuungsrelationen I (eHb je Mitarbeiter/in in Vollzeitäquivalenten) nach Formen der Aufgabenwahrnehmung zum 31.12.2005 und zum 31.12.2006 89

Tabelle 4.3 Durchschnittliche Betreuungsrelationen II (eHb je Mitarbeiter/in in Vollzeitäquivalenten im Bereich Eingliederungsleistungen und/oder Fallmanagement) nach Formen der Aufgabenwahrnehmung zum 31.12.2005 und zum 31.12.2006 91

Tabelle 4.4 Durchschnittliche Betreuungsrelationen II (eHb je Mitarbeiter/in in Vollzeitäquivalenten im Bereich Eingliederungsleistungen und/oder Fallmanagement) für alle eHb und U25-Kunden/innen nach Formen der Aufgabenwahrnehmung zum 31.12.2006 92

Tabelle 4.5 Mittlere Dauer der Erstgespräche zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen bei Ü25 und U25 in Minuten, Jahre 2005 und 2006 (Vorjahreswerte in Klammern), arithmetische Mittelwerte 101

Tabelle 4.6 Mittlere Häufigkeit der Anzahl der Gespräche zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen bei Ü25 und U25 bis zum Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung, Jahre 2005 und 2006 (Vorjahreswerte in Klammern), arithmetische Mittelwerte 102

Tabelle 4.7 Sanktionierung nach Sanktionsgründen im Jahr 2006 nach Kundengruppen. Anteile der SGB II-Einheiten, die den jeweiligen Sachverhalt regelmäßig oder immer sanktionierten in % 109

Tabelle 5.1 Übertragung der Aufgaben der Schuldner- und der Sucht- und Drogenberatung an die ARGEn, 31.12.2006 111

Tabelle 5.2 Operative Durchführung der Erst- und Folgeberatung bei der Schuldnerberatung, 31.12.2006 112

Tabelle 5.3 Operative Durchführung der Folgeberatung der Schuldnerberatung nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2006 113

Tabelle 5.4 Operative Durchführung der Erst- und Folgeberatung bei der Sucht- und Drogenberatung, 31.12.2006 114

Tabelle 5.5 Operative Durchführung der Folgeberatung der Sucht- und Drogenberatung, 31.12.2006 115

Tabelle 5.6 Beteiligung der SGB II-Einheiten an der Angebotsplanung im Rahmen der Schuldnerberatung, 2006 116

Tabelle 5.7 Beteiligung von Mitarbeiter/innen der Schuldnerberatung an der Erstellung und Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarung, 2006 117

Tabelle 5.8 Beteiligung der Schuldnerberatung an der Erstellung/Weiterentwicklung von Eingliederungsvereinbarungen – differenziert nach Form der Aufgabenwahrnehmung und nach Beteiligung an der Angebotsplanung, 2006.....118

Tabelle 5.9 Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern/innen im Bereich Eingliederungsleistungen und Mitarbeitern/innen der Schuldnerberatung nach Formen der Aufgabenwahrnehmung (Mehrfachnennungen möglich), 2006 119

Tabelle 5.10 Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern/innen im Bereich Eingliederungsleistungen und Mitarbeitern/innen der Schuldnerberatung in Abhängigkeit von der Beteiligung der SGB II-Einheiten an der Angebotsplanung nach Formen der Aufgabenwahrnehmung an die ARGE, 2006.....120

Tabelle 5.11 Beteiligung der SGB II-Einheiten an der Angebotsplanung im Rahmen der Sucht- und Drogenberatung, 2006 120

Tabelle 5.12 Beteiligung von Mitarbeiter/innen der Sucht- und Drogenberatung an der Erstellung und Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarungen, 2006.....121

Tabelle 5.13 Beteiligung der Sucht- und Drogenberatung an der Erstellung/ Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarung differenziert nach Form der Aufgabenwahrnehmung und nach Beteiligung an der Angebotsplanung, 2006 122

Tabelle 5.14 Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern/innen im Bereich Eingliederungsleistungen und Mitarbeitern/innen der Schuldnerberatung nach Formen der Aufgabenwahrnehmung (Mehrfachnennungen möglich), 2006 123

Tabelle 5.15 Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern/innen im Bereich Eingliederungsleistungen und Mitarbeitern/innen der Schuldnerberatung in Abhängigkeit von der Beteiligung der SGB II-Einheiten an der Angebotsplanung bzw. der Übertragung der Leistung an die ARGE, 2006.....123

Tabelle 6.1 Veränderungen bei der räumlichen Ansiedlung der ARGEn, 31.12.2005 und 31.12.2006.....133

Tabelle 6.2 Mehrheitsverhältnisse in der Trägerversammlung der ARGEn, 31.12.2005 und 31.12.2006.....133

Tabelle 6.3 Vorsitz der Trägerversammlung der ARGE, 31.12.2005 und 31.12.2006.....134

Tabelle 6.4 Veränderungen beim Vorsitz der Trägerversammlung der ARGE, 31.12.2005 und 31.12.2006.....134

Tabelle 6.5 Wechsel im Vorsitz der Trägerversammlung vorgesehen, 31.12.2005 und 31.12.2006.....135

Tabelle 6.6 Entscheidungsprinzip in der Trägerversammlung, 31.12.2005 und 31.12.2006 135

Tabelle 6.7 Entscheidende Stimme des/r Vorsitzenden in Pattsituation, 31.12.2005 und 31.12.2006 136

Tabelle 6.8 Art der Geschäftsführung, 31.12.2005 und 31.12.2006 136

Tabelle 6.9 Zugehörigkeit des/r (ersten) Geschäftsführer/in, 31.12.2005 und 31.12.2006 137

Tabelle 6.10 Verteilung von Vorsitz in Trägerversammlung (TV) und (erstem/r) Geschäftsführer/in auf die Träger, 31.12.2005 und 31.12.2006 137

Tabelle 6.11 Umsetzung der Rahmenvereinbarung zur Weiterentwicklung der Grundsätze der Zusammenarbeit der Träger der Grundsicherung, 31.12.2005 und 31.12.2006 138

Tabelle 6.12 Ansiedlung verschiedener Aufgabenbereiche bei den zugelassenen kommunalen Trägern, 31.12.2006 (Vorjahreswerte in Klammern) 139

Tabelle 6.13 Veränderung bei der Ansiedlung verschiedener Aufgabenbereiche bei den zugelassenen kommunalen Trägern, 31.12.2005 und 31.12.2006 140

Tabelle 6.14 Organisation des SGB II-Bereichs in den Agenturen für Arbeit bei getrennter Trägerschaft, 31.12.2005 und 31.12.2006 141

Tabelle 6.15 Gemeinsame Leistungserbringung von Agenturen und Kommunen bei getrennter Trägerschaft, 31.12.2006 (Vorjahreswerte in Klammern) 142

Tabelle 6.16 Kooperation von Agenturen und Kommunen bei getrennter Trägerschaft, 31.12.2006 (Vorjahreswerte in Klammern) 143

Tabelle 6.17 Personelle Fluktuation in der SGB II-Leitung im Jahr 2006 145

Tabelle 6.18 Ausgewählte Aspekte der Umsetzung zum 31.12.2006: Durchschnittliche Einschätzung der SGB II-Leitungen von sehr gut (1) bis mangelhaft (5) 147

Tabelle 7.1 Kontextindikatoren auf Kreisebene 150

Tabelle 7.2 Arbeitsmarktindikatoren für SGB II (Fortsetzung) 156

Tabelle 7.3 SGB II-Hilfebedürftigkeit 161

Abbildungsverzeichnis

Abb. 3.1 Anwendung des Fallmanagements für Ü25 im Vergleich zu U25 nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2006 31

Abb. 3.2 Anteil der Ü25-Kunden/innen mit Fallmanagement in den Einheiten, die Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen praktizierten nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2005 und 31.12.2006 32

Abb. 3.3 Anteil der Ü25- und U25-Kunden/innen mit Fallmanagement in den Einheiten, die Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen praktizierten nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2005 und 31.12.2006 33

Abb. 3.4 Spezialisierung des Personals für Fallmanagement-Kunden/innen und andere Kunden/innen für Ü25 im Vergleich zu U25 nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2006, (Modelle wie im Text erläutert) 35

Abb. 3.5 Integration der Vermittlung in das Fallmanagement versus Spezialisierung der Vermittlungsfunktion – Organisation für U25 und Ü25 im Vergleich nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2006 40

Abb. 3.6 Verzahnung zwischen materiellen Leistungen und Integrationsleistungen im Vergleich zwischen den unterschiedlichen Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2006 45

Abb. 3.7 Personelle Ausstattung des Arbeitgeberservice (als Anteil an allen Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten) – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich, 31.12.2006 52

Abb. 3.8 Anteile der hinsichtlich Eingliederungsleistungen vollständig von beauftragten Trägern betreuten Ü25-Kunden/innen, 31.12.2005 und 31.12.2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich 60

Abb. 3.9 Anteile der hinsichtlich Eingliederungsleistungen vollständig von beauftragten Trägern betreuten U25-Kunden/innen, 31.12.2005 und 31.12.2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich 61

Abb. 4.1 Stellenwert ausgewählter Ziele für die Geschäftspolitik der SGB II-Trägereinheiten. Bewertung auf 5er-Skala, arithm. Mittelwerte, 2006 67

Abb. 4.2 Stellenwert ausgewählter Ziele für die Geschäftspolitik der SGB II-Trägereinheiten nach Form der Aufgabenwahrnehmung. Bewertungen auf einer 5er-Skala, arithmetische Mittelwerte, 2006 69

Abb. 4.3 Stellenwert der Aktivierung von erwerbstätigen eHb (>15 Std./Woche) und von Personen, die nicht zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verpflichtet sind nach Formen der Aufgabenwahrnehmung. Durchschnittliche Bewertungen auf einer 5er-Skala, arithmetische Mittelwerte, 2005 und 2006 70

Abb. 4.4 Verteilung der Anteile der auf absehbare Zeit (3 Jahre) nicht in den ersten Arbeitsmarkt vermittelbaren erwerbsfähigen Hilfebedürftigen nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2006 72

Abb. 4.5 Vorgehensweisen in Bezug auf zu aktivierende eHb, die auf absehbare Zeit nicht in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können, Mittelwerte auf einer 5er-Skala (1 = sehr niedrig bis 5 = sehr hoch), 2006 73

Abb. 4.6 Gemeinsame Einbestellung von Bedarfsgemeinschaften nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 2006 76

Abb. 4.7 Stellenwert arbeitsmarktpolitischer Instrumente im Überblick (teilweise zusammengefasste Kategorien) nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 2006 79

Abb. 4.8 Stellenwert verschiedener sozialer Dienstleistungen nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 2006 80

Abb. 4.9 Stellenwert verschiedener arbeitsmarktpolitischer Instrumente (teilweise zusammengefasste Kategorien): Vergleich 2005 und 2006 81

Abb. 4.10 Verfügte Ihre SGB II-Einheit zum 31.12.2006 über eine/n Beauftragten für Chancengleichheit/Gender Mainstreaming auf dem Arbeitsmarkt? 83

Abb. 4.11 In welchem Maße waren die Beauftragten für Chancengleichheit/GM im Jahr 2006 an der Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Strategien bzw. der Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen beteiligt? 84

Abb. 4.12 Wie bewerten Sie in Ihrer SGB II-Einheit den Stand der Umsetzung des Gender Mainstreaming zum 31.12.2006? 85

Abb. 4.13 Bedeutung von Gender-Schulungen für die Personalentwicklung für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen im Bereich Eingliederungsleistungen/Fallmanagement, 2006 86

Abb. 4.14 Verteilung der Betreuungsrelation I (eHb je Mitarbeiter/in in Vollzeitäquivalenten) nach Formen der Aufgabenwahrnehmung zum 31.12.2005 und zum 31.12.2006 88

Abb. 4.15 Verteilung der Betreuungsrelation II (eHb je Mitarbeiter/in in Vollzeitäquivalenten im Bereich Eingliederungsleistungen und/oder Fallmanagement) nach Formen der Aufgabenwahrnehmung zum 31.12.2005 und zum 31.12.2006 90

Abb. 4.16 Verteilung der Betreuungsrelation II (eHb je Mitarbeiter/in in Vollzeitäquivalenten im Bereich Eingliederungsleistungen und/oder Fallmanagement) für alle eHb und U25-Kunden/innen nach Formen der Aufgabenwahrnehmung zum 31.12.2006 92

Abb. 4.17 Verteilung der Betreuungsrelation I in SGB II-Einheiten mit und ohne teilweise Betreuung von SGB II-Kunden durch beauftragte Träger, 31.12.2006 94

Abb. 4.18 Integrationsrelevante Leistungen und Angebote bei Erstvorsprache der Hilfebedürftigen – U25-Kunden (Jahr 2006) 96

Abb. 4.19 Integrationsrelevante Leistungen und Angebote bei Erstvorsprache der Hilfebedürftigen – Ü25-Kunden (Jahr 2006) 97

Abb. 4.20 Ab welchem Zeitpunkt wird in der Regel mit der Betreuung der zu aktivierenden Hilfebedürftigen im Hinblick auf Eingliederungsleistungen begonnen? Vergleich nach Formen der Aufgabenwahrnehmung für die Gruppen Ü25 und U25, Jahr 2006 98

Abb. 4.21 Zeitpunkt des Erstgesprächs zu betreuungs- und vermittlungsrelevanten Fragestellungen – Hilfebedürftige, mit denen das Erstgespräch bis spätestens zwei Wochen nach Antragsbewilligung geführt wurde, 2005 und 2006 99

Abb. 4.22 Verteilung der Dauer des Erstgesprächs zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen bei Ü25 in Minuten, Jahre 2005 und 2006 101

Abb. 4.23 Verteilung der Anzahl der Gespräche zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen bis zum Abschluss einer schriftlichen Eingliederungsvereinbarung bei Ü25, Jahre 2005 und 2006 103

Abb. 4.24 Verteilung der Anzahl der Gespräche zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen bis zum Abschluss einer schriftlichen Eingliederungsvereinbarung bei U25, Jahre 2005 und 2006 103

Abb. 4.25 Abgeschlossene Eingliederungsvereinbarungen nach U-25/Ü-25 und nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2005 und 31.12.2006 104

Abb. 4.26 Mittlere Anteile des Personals im Bereich Eingliederung mit konkreter beruflicher Vorerfahrung in den Bereichen Arbeitsvermittlung/-beratung sowie Soziale Beratung u. Betreuung/Qualifizierung/Training, 31.12.2005 und 31.12.2006 106

Abb. 4.27 Sanktionierung nach Sanktionsgründen bei Ü25-Kunden/innen ohne Kinder im Jahr 2006 107

Abb. 5.1 Anteil der SGB II-Einheiten, die die Kapazitäten der Schuldnerberatung mit „gut“ bzw. „sehr gut“ bewertet haben, nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 2006 124

Abb. 5.2 Entwicklung der Gestaltung des Angebots der Kinderbetreuungsmöglichkeiten für minderjährige und behinderte Kinder, Formen der Aufgabenwahrnehmung, Anteile der Einheiten, bei denen die abgefragten Aspekte zutreffen, 2005 und 2006 127

Abb. 5.3 Vorgehen der Mitarbeiter/innen bei Bedarf nach Betreuungsplätzen für minderjährige oder behinderte Kinder, Jahre im Vergleich, Skala von 1 (gar nicht) bis 5 vollständig, arithmetische Mittel, 2005 und 2006 129

Abb. 5.4 Vorgehen der Mitarbeiter/innen bei Bedarf nach Betreuungsplätzen für minderjährige oder behinderte Kinder, Jahre im Vergleich, Skala von 1 (gar nicht) bis 5 vollständig, Anteile der Einheiten, bei denen die jeweilige Vorgehensweise in hohem Maße zutrifft (4 oder 5), 2005 und 2006 130

Abb. 6.1 Entscheidungskompetenzen der SGB II-Leitungen im Jahr 2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich 144

Abb. 8.1 Empirisch umgesetzte Definition der SGB II-Unterbeschäftigungsquote 170

Abkürzungsverzeichnis

ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
AG	Arbeitgeber
AGH	Arbeitsgelegenheiten
AM	Arbeitsmarkt
AN	Arbeitnehmer
ARGE	Arbeitsgemeinschaft
BA	Bundesagentur für Arbeit
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EGV	Eingliederungsvereinbarung
eHb	erwerbsfähige Hilfebedürftige
FM	Fallmanagement
gAw	Kreise mit getrennter Aufgabenwahrnehmung
GF	Geschäftsführung
GM	Gender Mainstreaming
IAW	Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
ISG	Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik
SGB	Sozialgesetzbuch
TV	Trägerversammlung
Ü25	über 25 Jahre
U25	unter 25 Jahre
VZÄ	Vollzeitäquivalente
zkT	zugelassene kommunale Träger
ZEW	Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung
TM	Trainingsmaßnahme
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
TZ	Teilzeit
ESG	Einstiegsgeld
ALG I	Arbeitslosengeld I
ALG II	Arbeitslosengeld II
UF	Untersuchungsfeld
WZB	Wissenschaftszentrum Berlin
Ü50	über 50 Jahre
EGZ	Eingliederungszuschuss

1. Einleitung und Aufbau des Berichts

Ziel der Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II ist eine vergleichende Beschreibung und Analyse der Wirkungszusammenhänge bei der Implementation und Durchführung des SGB II durch verschiedene Formen der Aufgabenwahrnehmung. Grundsätzlich sind die Träger der Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende die Bundesagentur für Arbeit (BA) und kreisfreie Städte und Kreise (§ 6 Abs. 1 SGB II). Im Regelfall finden sich die beiden Träger in Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) zusammen, um sämtliche Leistungen aus einer Hand zu erbringen. Die Experimentierklausel (§ 6a SGB II) zur Weiterentwicklung der Grundsicherung bestimmt, dass an Stelle der ARGEn als Träger der Leistung nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB II im Wege der Erprobung auch kommunale Träger (zugelassene kommunale Träger – zkT) zugelassen werden können.[1] Darüber hinaus gibt es auch einige Kommunen, in denen eine getrennte Aufgabenwahrnehmung praktiziert wird.

Die Forschung zur Experimentierklausel (Wirkungsforschung nach § 6c SGB II) richtet im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales den Fokus auf die vergleichende Evaluation der administrativen Umsetzung und deren Erfolgs- und Wirkungsfaktoren hinsichtlich der Erreichung der Ziele des SGB II. Im Kern soll dabei die Frage beantwortet werden, ob die (Re-) Integration in den Arbeitsmarkt, die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und die soziale Stabilisierung der SGB II-Klientel in den ARGEn oder bei den zugelassenen kommunalen Trägern besser gelingt. Im Mittelpunkt steht dabei die vergleichende Evaluation der Modelle „zugelassener kommunaler Träger“ und „ARGE“, gleichzeitig ist jedoch auch innerhalb beider Grundtypen der Aufgabenwahrnehmung von zum Teil erheblichen Unterschieden in der organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltung der Tätigkeiten auszugehen. Zur Bearbeitung dieses Forschungsauftrages wurden vier Evaluationsaufträge an unabhängige Institute vergeben:

- Feld 1: Deskriptive Analyse und Matching,
- Feld 2: Implementations- und Governanceanalyse,
- Feld 3: Wirkungs- und Effizienzanalyse,
- Feld 4: Makroanalyse und regionale Vergleiche.

Koordiniert wird das Vorhaben vom Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG). Der vorliegende Bericht informiert als Jahresbericht 2007 über den Stand der Arbeiten und die bisherigen Ergebnisse in Untersuchungsfeld 1 (Deskriptive Analyse und Matching).

[1] Insgesamt sind 69 kommunale Träger, darunter 63 Landkreise, zugelassen worden. Ab dem 1. Januar 2005 ist die Zulassung der kommunalen Träger für einen Zeitraum von 6 Jahren − also bis zum 31. Dezember 2010 − erteilt worden.

Im Folgenden wird einleitend ein kurzer Überblick über den Inhalt und die Gliederung dieses Jahresberichts gegeben.

Da aus bereits vorhandenen Datenquellen über die konkrete organisatorische Umsetzung des SGB II in den SGB II-Trägereinheiten nur sehr wenige flächendeckende Informationen vorliegen, ist es eine wichtige Aufgabe von Untersuchungsfeld 1, durch eine bundesweite E-Mail-Befragung aller SGB II-Trägereinheiten zentrale Charakteristika der organisatorischen Umsetzung des SGB II in den unterschiedlichen Formen der Aufgabenwahrnehmung zu erfassen und darzustellen. Im Frühjahr 2007 wurde die zweite Welle der IAW SGB II-Organisationserhebung durchgeführt. Der Schwerpunkt dieses Jahresberichts beinhaltet daher Informationen über die Konzeption und Durchführung der zweiten Welle der IAW-SGB II-Organisationserhebung und präsentiert ausgewählte deskriptive Ergebnisse der Befragung im Vergleich der Formen der Aufgabenwahrnehmung. Dabei stehen insbesondere auch zeitliche Veränderungen zwischen den Befragungswellen im Vordergrund. Zur Gliederung im Detail:

Kapitel 2 stellt dazu zunächst die Grundlagen der Erhebung dar und beschreibt in knapper Form die Konzeption, die Durchführung sowie den Rücklauf der Welle 2007. Die Quote vollständig verwertbarer Fragebogen betrug bei der Welle 2007 über 96% und lag somit sogar noch über dem bereits sehr guten Vorjahreswert von gut 88%

In den ***Kapiteln 3 bis 6*** werden dann auf der Grundlage der IAW-SGB II-Organisationserhebung flächendeckende Informationen zu wesentlichen Aspekten der Umsetzung des SGB II aufbereitet. Diese Ergebnisse sind von besonderem Interesse, da in vielfacher Hinsicht nur auf der Grundlage dieser Erhebung quantitative Aussagen über die SGB II-Umsetzung vor Ort möglich werden, über die bislang keine hinreichend statistisch belastbaren Angaben vorlagen. Ein besonderes Augenmerk wird dabei jeweils auf die Frage gelegt, ob und in welchem Maße zwischen den ARGEn und den zugelassenen kommunalen Trägern Unterschiede bei der Umsetzung des SGB II bestehen. Erstmals können jeweils auch Veränderungen der Ausgestaltung des SGB II auf der Ebene der SGB II-Träger vom Jahr 2005 zum Jahr 2006 beobachtet und analysiert werden

Kapitel 3 widmet sich zunächst der Analyse zentraler Merkmale der Organisation der Kundenbetreuung in den SGB II-Einheiten. Unter anderem wird hier aufgezeigt, welche Entwicklungstendenzen auf der Ebene der SGB II-Einheiten und nach Formen der Aufgabenwahrnehmung sich hinsichtlich zentraler Elemente des Leistungsprozesses vom 31.12.2005 zum 31.12.2006 abzeichneten. Auch wird hier eine Aktualisierung der Zuordnung der SGB II-

Einheiten zu den Organisationstypen vorgenommen, die vom IAW auf der Grundlage der ersten Welle der Organisationserhebung erarbeitet wurden. Weitere Themen sind spezielle Aspekte der Betreuung von U25-Kunden/innen, die Organisation und Ausgestaltung der Arbeitgeberkontakte, das Ausmaß und die Struktur der Einschaltung Dritter in die Kundenbetreuung sowie mögliche Entwicklungen bei der Kundensegmentierung nach Arbeitsmarktnähe.

Während in Kapitel 3 eher grundlegende organisatorische Charakteristika der Betreuung der SGB II-Kunden/innen beleuchtet werden, wendet sich ***Kapitel 4*** stärker der konkreten inhaltlichen Ausgestaltung der Betreuung zu. Aufbauend auf Analysen zur unterschiedlichen Bedeutung verschiedener arbeitsmarktpolitischer Strategien im Umgang mit den SGB II-Kunden/innen insgesamt, aber auch speziellen Gruppen von SGB II-Kunden/innen, wird anhand einer Vielzahl unterschiedlicher Indikatoren die Intensität der Leistungserbringung und somit die Intensität der Betreuung der Kunden und deren Entwicklung im Zeitablauf abgebildet. Abschließend wird auch die Praxis der Sanktionierung auf der Ebene der SGB II-Einheiten differenziert nach Sanktionsgründen untersucht.

Kapitel 5 fokussiert die Auswertungen der IAW SGB II-Organisationserhebung auf das für das SGB II sehr wichtige Thema der sozialintegrativen und sozialen Dienstleistungen, für das bislang ebenfalls regelmäßig flächendeckende Daten zur organisatorischen Umsetzung fehlen. Thematisiert werden unter anderem die organisatorische Ausgestaltung der Sucht- und Drogenberatung sowie der Schuldnerberatung im Vergleich der unterschiedlichen Formen der Aufgabenwahrnehmung sowie die Verzahnungen zwischen der Durchführung flankierender sozialintegrativer Leistungen und dem übrigen Integrationsprozess.

Administrative Aspekte der Umsetzung des SGB II und ihre zeitliche Entwicklung werden in ***Kapitel 6*** dargestellt. Für die ARGEn wird unter anderem aufgezeigt, ob und in welchem Maße sich die Rechtsform der ARGEn, die räumliche Ansiedlung, die Mehrheitsverhältnisse und Entscheidungsprozesse in der Trägerversammlung und die Zusammensetzung der Geschäftsführung geändert haben. Für zugelassene kommunale Träger wird die Frage der Verteilung der verschiedenen Aufgaben auf den SGB II-Träger, die kreisangehörigen Gemeinden sowie externe Stellen thematisiert, für Kreise mit getrennter Aufgabenwahrnehmung insbesondere die Frage der Kooperation zwischen den beiden Trägern. Darüber hinaus werden im Vergleich aller Formen der Aufgabenwahrnehmung die Entscheidungskompetenzen der SGB II-Leitungen, die Fluktuation bei der personellen Besetzung der SGB II-Leitungen sowie die Ergebnisse einer Selbsteinschätzung zum Stand der Umsetzung des SGB II hinsichtlich ausgewählter Aspekte dargestellt.

Untersuchungsfeld 1 fungiert im Rahmen der § 6c SGB II-Evaluation darüber hinaus auch als zentrale Datenschnittstelle zwischen dem Datenzentrum der Statistik der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg und den anderen drei Untersuchungsfeldern zur Beschaffung und Aufbereitung aggregierter Regionaldaten auf SGB II-Trägerebene. In ***Kapitel 7*** wird eine kurze Übersicht über den aktuellen Bestand der relevanten Daten aus der amtlichen Statistik am IAW gegeben, der zum einen von den statistischen Ämtern und zum anderen und dabei zu einem weitaus überwiegenden Teil aus der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit stammt.

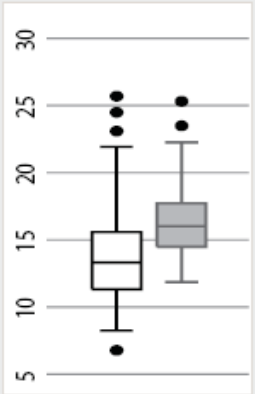
Kapitel 8 informiert abschließend über die bisherige regelmäßige Berichterstattung des IAW und die in diesem Projektmodul geplante weitere Vorgehensweise.

Im vorliegenden Bericht werden an verschiedenen Stellen für die Analysen so genannte „Boxplots“ verwendet. Der folgende Kasten 1 gibt daher einleitend eine Interpretationshilfe.

Kasten 1: Zur Interpretation von „Boxplots“

Boxplots sind eine sehr anschauliche Möglichkeit, um die Lage und die Streuung von Verteilungen im Vergleich graphisch zu illustrieren. Ihren Namen verdanken die Boxplots der eingezeichneten „Box“, in deren Bereich sich die mittleren 50% der Beobachtungswerte der Verteilung befinden. Der untere Rand der Box ist somit das erste Quartil (auch: „25%-Trennlinie“, d.h. unterhalb davon liegen 25% aller Beobachtungswerte und oberhalb davon 75% aller Beobachtungswerte). Der obere Rand stellt das 3. Quartil dar, d.h. unterhalb davon liegen 75% aller Beobachtungswerte und oberhalb davon 25% aller Beobachtungswerte. Die 50%-Trennlinie, der sog. Median oder Zentralwert, wird durch die horizontale Linie innerhalb der Box gekennzeichnet. Je weiter oben die Box und somit die drei Quartile der Verteilung liegen, desto größer sind folglich die Ausprägungen der Merkmale.

Über die Streuung der Verteilung informiert zunächst die Länge der Box (der sog. „Inter-Quartilsabstand“): je länger die Box, desto größer ist die Streuung im mittleren Bereich der Verteilung. Darüber hinaus kann man dem Diagramm auch den Minimalwert und den Maximalwert und somit die Spannweite der Verteilung entnehmen. Liegen einzelne Werte besonders weit an den Rändern der Verteilung und weichen um mehr als das 1,5-fache der Breite der Box vom ersten bzw. dritten Quartil ab, so handelt es sich um „Ausreißerwerte“, die dann durch einzelne Punkte gekennzeichnet werden. Der „normale Abweichungsbereich“ wird dagegen durch die nach unten und oben abgehenden „Antennen“ markiert.



Quelle: IAW-Darstellung

2. Zweite Welle der bundesweiten E-Mail-Befragung aller SGB II-Trägereinheiten

Die Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II soll insbesondere eine Antwort auf die Frage geben, ob die (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt, die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und die soziale Stabilisierung der SGB II-Klientel in den ARGEn oder in den zugelassenen kommunalen Trägern besser gelingt. Jedoch bestehen auch innerhalb dieser beiden Hauptformen der Aufgabenwahrnehmung erhebliche Unterschiede hinsichtlich der organisatorischen Ausgestaltung, der Organisation der Kundenbetreuung, der arbeitsmarktpolitischen Strategien, der Kooperation mit anderen beteiligten Institutionen, der Ausgestaltung von Entscheidungsprozessen sowie der Intensität des personellen und finanziellen Mitteleinsatzes. Eine methodisch fundierte Wirkungsforschung muss auch diesen Unterschieden Rechnung tragen. Der Forschungsverbund zur Evaluation nach § 6c SGB II sieht daher vor, dass im Rahmen von Feld 1 jährlich eine flächendeckende Befragung aller SGB II-Einheiten zur organisatorischen Umsetzung des SGB II durchgeführt wird. Die erste Welle der IAW-SGB II-Organisationserhebung wurde im ersten Halbjahr 2006 durchgeführt und im Jahresbericht 2006 des Untersuchungsfelds 1 ausgewertet. Die Mikrodaten wurden darüber hinaus unter Beachtung der Anonymitätszusicherung an die regionalen SGB II-Einheiten den Wissenschaftlern im Forschungsverbund der §6c SGB II-Evaluation zugänglich gemacht. Die Arbeiten für die zweite Welle der SGB II-Organisationserhebung wurden im August 2006 aufgenommen.

2.1 Vorbereitung der zweiten Befragungswelle, Veränderungen der Fragebogen und Pretests

Die SGB II-Organisationserhebung des IAW ist grundsätzlich als Panelerhebung konzipiert. Zu drei Zeitpunkten soll jeweils der Stand der organisatorischen Umsetzung des SGB II abgebildet werden. Um dabei auch Veränderungen und Entwicklungsprozesse auf der Ebene einzelner SGB II-Einheiten abbilden zu können, musste somit ein wesentlicher Teil der Fragen in der Welle 2007 möglichst identisch abgefragt werden wie in der Welle 2006. Gleichzeitig bestand jedoch aus inhaltlicher Sicht auch die Notwendigkeit, den Fragebogen um neue Themenaspekte zu ergänzen oder aber bei bestimmten Themen zu präzisieren und – auch in Zusammenarbeit mit den anderen Feldern – detaillierter nachzufassen. Bei der inhaltlichen Konzeption des Fragebogens musste daher ein möglichst optimaler Kompromiss gefunden werden zwischen den Erfordernissen eines Paneldatensatzes und der Notwendigkeit, Themen neu oder modifiziert zu integrieren.

Die inhaltliche Gestaltung des Fragebogens fand in sehr enger Zusammenarbeit mit den anderen Untersuchungsfeldern statt. So konnten auf der Grundlage eines Treffens Ende November 2006 in Stuttgart Erfahrungen aus den Implementationsanalysen des Feldes 2 im Fragebogen berücksichtigt werden. Auf Anfrage des WZB Berlin wurden nach gegenseitiger Abstimmung einzelne Fragen insbesondere zu Schnittstellenaspekten ergänzend im Fragebogen berücksichtigt. Ebenso fand mit Vertretern des ZEW aus Untersuchungsfeld 3 Ende Oktober 2006 ein Erfahrungsaustausch sowie eine Diskussion über den Fragbogenentwurf der 2. Welle statt, was zu partiellen Anpassungen und Ergänzungen führte. Besonders ausgeprägt war die Zusammenarbeit mit dem ifo-Institut in Feld 4, da die Abbildung der organisatorischen Heterogenität gerade für die dortigen Makroanalysen von ganz besonderer Bedeutung sind. Das die § 6c SGB II-Evaluation koordinierende Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) wurde ebenfalls in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess einbezogen.

Folgende Themen wurden in Absprache mit dem Forschungsverbund neu in den Fragebogen aufgenommen oder deutlich modifiziert:

- Fragen zu flankierenden sozialintegrativen Leistungen nach § 16 Abs. 2, Satz 1-4 SGB II (Schuldnerberatung, Drogenberatung)
- Fragen zur Praxis der Sanktionierung, auch differenziert nach Kundengruppen
- Abfrage der Organisation der Kundenbetreuung auch für U25-Kunden/innen auf analoge Weise
- Frage zu personellen Bezügen zwischen Mitarbeitern/innen in den Bereichen Eingliederungsleistungen und Leistungssachbearbeitung
- Bewertung des Stands der Umsetzung des SGB II
- Detaillierung der Fragen zum Stellenwert von Maßnahmen und Maßnahmenkombinationen
- Detaillierung einzelner Schnittstellenfragen
- Anteil der auf absehbare Zeit (3 Jahre) nicht auf den 1. Arbeitsmarkt vermittelbaren erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und Strategien für diese Kundengruppe
- Örtliche Zielvereinbarungen und Berücksichtigung der bundesweiten Ziele für das SGB II
- Detaillierung der Abfragen zu Controlling und Steuerung

Letztlich hat das IAW erneut vier Fragebogen (für ARGEn, zugelassene kommunale Träger, Agenturen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung sowie Kommunen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung) konzipiert, die weitgehend identisch sind, jedoch jeweils in einzelnen

Teilen auch an die Besonderheiten der jeweiligen Form der Aufgabenwahrnehmung angepasst wurden.

Die Pretests für die zweite Welle wurden von Ende November bis Mitte Dezember 2006 in sechs verschiedenen regionalen SGB II-Einheiten durchgeführt. Aufgrund der Pretests wurden einzelne Schwachstellen sowie mögliche Verständnisprobleme in den Frageformulierungen aufgedeckt, was zu weiteren Überarbeitungen und teilweise auch Streichungen führte. Letztlich konnte auch für die Welle 2007 hinsichtlich der Länge des Fragebogens ein sinnvoller Kompromiss gefunden werden, der einerseits eine hinreichend detaillierte Abbildung zentraler Aspekte der organisatorischen Umsetzung des SGB II erlaubt und dabei auch den Erkenntnisfortschritt gegenüber der ersten Welle berücksichtigt. Andererseits trägt der Fragebogen aber auch der Tatsache Rechung, dass ein hoher Rücklauf, der für die Auswertungen zwingend erforderlich ist, nur dann zustande kommen kann, wenn die Fragebogen möglichst kurz und präzise sind. Die Fragebogen sind diesem Jahresbericht 2007 als Anlagen 1 bis 4 beigefügt.

2.2 Feldphase und Qualität des Rücklaufs

Feldstart für die Welle 2007 der IAW-SGB II-Organisationserhebung war für die ARGEn und die zugelassenen kommunalen Träger der 22. Januar 2007, für die Kreise mit getrennter Aufgabenwahrnehmung der 29. Januar 2007. Besonders wichtig für den Erfolg des Rücklaufs war, dass wie bereits im Vorjahr die kommunalen Spitzenverbände, die Bundesagentur für Arbeit sowie das BMAS und die Länder jeweils die Erhebung in einem Empfehlungsschreiben ausdrücklich unterstützten. Diese Empfehlungsschreiben wurden zusammen mit dem jeweiligen Fragebogen an alle regionalen Einheiten verschickt.

Die Feldphase dauerte bis Anfang Mai 2007. Wie schon im Vorjahr wurde am IAW durch ggf. mehrmaliges schriftliches und telefonisches Nachfassen versucht, den Rücklauf zu optimieren. Darüber hinaus wurde durch umfassende Datenprüfungen und wiederholte Rückfragen angestrebt, möglichst viele Fragebogen umfassend beantwortet zu bekommen und somit sämtliche Fragen für die Analysen nutzbar zu machen.

Mit einem Rücklauf von 423 vollständig verwertbaren Fragebogen aus 441 SGB II-Einheiten[2] betrug die Rücklaufquote der vollständig verwertbaren Fragebogen hervorragende 96%.

[2] Streng genommen gibt es 442 SGB II-Einheiten. Die ARGEn Aurich und Norden (beide Landkreis Aurich) sind jedoch de facto eine ARGE (ein Geschäftsführer, komplett gleiche Vorgehensweise). Deshalb wurde, wie bereits in der ersten Befragungswelle der IAW-SGB II-Organisationserhebung, von der Geschäftsführung auch nur ein Fragebogen für beide ARGEn ausgefüllt. Aus diesem Grund wird der Landkreis Aurich als eine ARGE betrachtet.

Somit konnte das bereits sehr gute Vorjahresergebnis von 88% noch einmal deutlich gesteigert werden. Dies liegt insbesondere daran, dass der Anteil der ARGEn, die sich an der Welle 2007 beteiligt haben, deutlich von 85% auf 95% gesteigert werden konnte. Erneut liegen für sämtliche der 69 zugelassenen kommunalen Träger und für 17 von 19 Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung vollständig verwertbare Daten aus der Email-Befragung vor.[3] Für die weiteren Analysen sehr wichtig ist, dass somit nach 2 Wellen insgesamt 380 SGB II-Einheiten (86%) als echte Panelfälle vorliegen, für die auch Veränderungen im Zeitablauf untersucht werden können. Aus der Stichprobe von 154 SGB II-Einheiten, die für die Implementationsanalysen in Feld 2 sowie für die Erhebung in Feld 3 gezogen wurde (vgl. dazu den IAW-Jahresbericht 2006), liegen vollständig verwertbare Fragebogen für 153 Einheiten (99,4%) vor. Nur 10 SGB II-Einheiten haben sich weder in der Welle 2006 noch in der Welle 2007 an der Organisationserhebung beteiligt.

Tabelle 2.1 gibt einen Überblick über die *vollständig* zurückgesandten Fragebogen nach Bundesländern.

[3] Für die getrennte Aufgabenwahrnehmung liegen jedoch 18 Beobachtungen vor, da für einen Teil des Rhein-Neckar-Kreises die Agentur für Arbeit Heidelberg, für den anderen die Agentur für Arbeit Mannheim zuständig ist.

Tabelle 2.1: Rücklauf bei der IAW-SGB II-Organisationserhebung 2007 nach Bundesländern

	ARGEn		zkT		Getrennte Aufgabenwahrnehmung		
	insgesamt	Rücklauf	insgesamt	Rücklauf	insgesamt	Rücklauf Agenturen	Rücklauf Kommunen
Schleswig-Holstein	13	11	2	2	0	-	-
Hamburg	1	1	0	0	0	-	-
Niedersachsen	30	28	13	13	3	3	3
Bremen	2	2	0	-	0	-	-
Nordrhein-Westfalen	44	41	10	10	0	-	-
Hessen	13	11	13	13	0	-	0
Rheinland-Pfalz	28	28	2	2	1	1	1
Baden-Württemberg	28	28	5	5	12	12	11
Bayern	87	83	4	4	2	2	1
Saarland	5	5	1	1	0	-	-
Berlin	12	11	5	5	0	-	-
Brandenburg	13	13	1	1	0	-	-
Mecklenburg-V.	17	16	0	-	0	-	-
Sachsen	23	22	6	6	0	-	-
Sachsen-Anhalt	17	17	5	5	2	2	2
Thüringen	20	19	2	2	0	-	-
Insgesamt	**353**[4]	336	**69**	69	20[5]	20	18
Rücklauf in %		**95,2%**		**100,0%**		**100,0%**	**90,0%**
Rücklauf insgesamt				**423**			
Rücklaufquote insgesamt in %				**95,9%**			

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

In der zweiten Befragungswelle war die Akzeptanz der IAW-SGB II-Organisationserhebung seitens der Vertreterinnen und Vertreter der SGB II-Einheiten von vornherein noch höher als beim ersten Mal. Die Rücksendungen trafen schneller am IAW ein, waren bei Erstzusendung vollständiger und sorgfältiger bearbeitet als in der ersten Welle und auch die Bereitschaft zur Beantwortung von Rückfragen war ausgeprägter. Die überwiegende Mehrzahl der gestellten Fragen konnte von den Verantwortlichen in den SGB II-Trägereinheiten ohne größere Schwierigkeiten beantwortet werden. Gewisse Probleme traten in den folgenden Bereichen auf:

- Anzahl der Geschäftsstellen und Ansiedlung verschiedener Aufgabenbereiche: Aus der Organisationsvielfalt vor Ort resultiert ein unterschiedliches Verständnis des Ge-

[4] Streng genommen gibt es 354 ARGEn. Die ARGEn Aurich und Norden (beide Landkreis Aurich) sind jedoch de facto eine ARGE (ein Geschäftsführer, komplett gleiche Vorgehensweise). Deshalb wurde, wie bereits in der ersten Befragungswelle der IAW-SGB II-Organisationserhebung, von der Geschäftsführung auch nur ein Fragebogen für beide ARGEn ausgefüllt. Aus diesem Grund wird der Landkreis Aurich als eine ARGE betrachtet.

[5] Für die getrennte Aufgabenwahrnehmung liegen von Agenturseite 20 Fragebogen vor, da für einen Teil des Rhein-Neckar-Kreises die Agentur für Arbeit Heidelberg, für den anderen die Agentur für Arbeit Mannheim zuständig ist.

schäftsstellenbegriffs. Trotz Überarbeitung der Fragestellung für den Fragebogen der zweiten Erhebungswelle waren weiterhin intensive Rückfragen erforderlich.

- Angaben zu befristetem Personal: Rückfragen ergaben, dass der Begriff Befristung von den Befragten unterschiedlich verstanden wurde. So sahen z.B. einige ARGEn und zugelassenen kommunalen Träger ihre gesamte Mitarbeiterschaft als befristet beschäftigt an, da die Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der ARGEn/zkT ohnehin zunächst nur bis zum Ende der Experimentierklausel befristet sind. Bei den ARGEn kam hinzu, dass hier häufig die Frage auftauchte, ob es um Befristungen beim Dienstherrn (in der Regel Agentur oder Kommune) oder bei der ARGE geht.

- Schulungen: Im Bezugszeitraum 2006 haben in vielen SGB II-Einheiten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Schulungen teilgenommen, da ein hoher Schulungsbedarf für VERBIS und A2LL vorhanden war. Rückfragen ergaben, dass einige Einheiten diese speziellen Schulungen bei ihren Angaben mitgezählt haben, andere jedoch nicht.

- Sanktionierung: Rückmeldungen einzelner Befragter ergaben, dass streng nach den gesetzlichen Vorgaben geantwortet wurde, obwohl in der Praxis Interpretationsspielräume hinsichtlich der Zumutbarkeit beständen und auch ausgeschöpft würden. Zudem machte es oftmals Probleme bei der Sanktionierung zwischen Ü25-Kunden/innen mit und ohne Kind zu unterscheiden.

3. Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – wie ist die Betreuung der SGB II-Kunden/innen vor Ort ausgestaltet?

Der Organisation der Kundenbetreuung kommt für die Bewertung organisatorischer Unterschiede insbesondere im Hinblick auf die Organisationstypologie des IAW größte Bedeutung zu. ARGEn, zugelassene kommunale Träger und Agenturen sowie Kommunen im Rahmen der getrennten Aufgabenwahrnehmung haben zur Betreuung und Vermittlung der Kunden/innen unterschiedlichste Organisationsmodelle entwickelt und den Weg des/r Kunden/innen von der Antragsabgabe bis (im Idealfall) zur Vermittlung (Leistungsprozess) unterschiedlich ausgestaltet. Durch die stärkere Dezentralisierung von Verantwortung und Entscheidungsprozessen auch bei den ARGEn hat der Gesetzgeber diese verschiedenen Formen der Organisation der Kundenbetreuung bewusst herbeigeführt. Den einzelnen Leistungen kommt im Prozess der Kundenbetreuung unterschiedliche Bedeutung zu. Die Aufteilung der Leistungserbringung auf das Personal der SGB II-Stellen ist unterschiedlich geregelt. Dahinter stehen unterschiedliche Vorstellungen über die Ausgestaltung der Erbringung von „Leistungen aus einer Hand“, verschiedene Definitionen der vom Gesetzgeber eingeführten „persönlichen Ansprechpartner“ und unterschiedliche Auslegungen der Anwendung des vom Gesetzgeber besonders hervorgehobenen „Fallmanagements“.

Die Abschnitte 3.1 und 3.2 enthalten die für die Organisation der Kundenbetreuung wesentlichen Differenzierungen, die auch in die vom IAW mit dem Jahresbericht 2006 vorgestellte vorläufige Organisationstypologie eingegangen sind. Abschnitt 3.1 behandelt zunächst die Rolle des Fallmanagements sowie die Verzahnung von Fallmanagement und Vermittlung. Dabei wird jeweils zunächst das Vorgehen in Bezug auf Ü25-Kunden/innen dargestellt, anschließend erfolgt eine analoge Betrachtung der Vorgehensweise für U25-Kunden/innen. Abschnitt 3.2 beschäftigt sich mit der Verzahnung von Integrationsleistungen und Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts. Bei beiden Aspekten stehen Veränderungen zum Vorjahr im Mittelpunkt. Die Abschnitte 3.3 bis 3.6 enthalten ergänzende Aspekte der Organisation der Kundenbetreuung, die nicht in der vorläufigen Organisationstypologie berücksichtigt wurden. Abschnitt 3.3 beschäftigt sich mit speziellen Aspekten der Organisation der Betreuung von U25-Kunden/innen, die nicht in den Abschnitten 3.1 und 3.2 betrachtet wurden. Abschnitt 3.4 wendet sich der Organisation und Ausgestaltung der Arbeitgeberkontakte im Zeitablauf zu. Abschnitt 3.5 diskutiert Veränderungen bei der Bedeutung von Dritten, insbesondere freien Trägern, bei der Kundenbetreuung. Abschnitt 3.6 beschäftigt sich abschließend mit Entwicklungen bei der Kundensegmentierung.

3.1 Rolle des Fallmanagements, Verzahnung von Fallmanagement und Vermittlung

Grundsätzlich gibt es mittlerweile weitgehend gleich lautende Vorstellungen darüber, was unter Fallmanagement zu verstehen ist.[6] Dabei hat Fallmanagement zum einen die Steuerungsfunktion, Angebote anderer Träger/Dienstleister bedarfsgerecht zu kombinieren. Zum anderen stellt das Fallmanagement eine personenbezogene Dienstleistung dar, die ohne intensive persönliche Kommunikation nicht möglich ist (Deutscher Verein 2004). Allerdings bestehen in der Praxis weiterhin erhebliche Unterschiede in der Definition und Ausgestaltung des Fallmanagements sowie insbesondere in der Frage, ob sich dieses Fallmanagement auf alle Kunden/innen erstrecken oder lediglich auf Kunden/innen mit multiplen Vermittlungshemmnissen beschränken sollte. Hinter letzterem steht die Überlegung, dass Kunden/innen ohne multiple Vermittlungshemmnisse lediglich einzelner Vermittlungs- und ggf. Qualifizierungsangebote bedürfen. Für diese Kunden/innen sind eine aufwändige Prozesssteuerung und eine intensive persönliche Kommunikation somit nicht erforderlich. In einem Teil der SGB II-Einheiten wird der Begriff des Fallmanagements aber gerade auf die Steuerung komplexer Aktivierungsprozesse beschränkt. Grundgedanke eines Fallmanagements für alle Kunden/innen ist es hingegen, die Kundenbetreuung unabhängig von Anzahl und Schwere der Vermittlungshemmnisse als zu steuernden Prozess und somit als Fallmanagement zu begreifen. Dahinter steht insbesondere die Vorstellung des aus der Sozialhilfe stammenden kommunalen Case-Managements (jede/r Kunde/in ein Fall). Bei der Konzeption der IAW-SGB II-Organisationserhebung wurde die Existenz beider beschriebener Vorstellungen von Fallmanagement berücksichtigt. Die Befragung setzt kein bestimmtes Verständnis von Fallmanagement voraus, sondern zielt darauf ab, durch die Art der Fragestellung, die SGB II-Einheiten einer der beiden Grundvorstellungen von Fallmanagement zuzuordnen. Diese Zuordnung manifestiert sich darin, ob Fallmanagement für alle oder nur für einen Teil der zu aktivierenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen praktiziert wird.

3.1.1 Wird Fallmanagement für alle zu aktivierenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen praktiziert oder nur für einen Teil?

Trend geht bei ARGEn und zkT zu Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen – gegenläufiger Trend bei getrennter Aufgabenwahrnehmung

Der Anteil der regionalen SGB II-Einheiten, die das Fallmanagement für alle Ü25-Kunden/innen anwenden, hat sich zum 31.12.2006 im Vergleich zum Stand Ende 2005 von 26% auf 23% leicht verringert (vgl. Tabelle 3.1). Diese Tendenz gilt sowohl für ARGEn (17% auf 15%) als auch für zkT (68% auf 64%). Bei den zkT ist der Trend zur Spezialisierung –

[6] Wesentlich sind die Standards der BA und des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge (2004).

ausgehend von einem jedoch deutlich geringeren Niveau – somit etwas ausgeprägter als bei ARGEn. Bei den Agenturen im Fall getrennter Aufgabenwahrnehmung ergibt sich hingegen die genau umgekehrte Tendenz. Hier nimmt der Anteil der Einheiten mit Fallmanagement für alle von 6% auf 22% deutlich zu und erreicht somit fast den Durchschnitt aller Einheiten. Der Anteil der Einheiten mit Fallmanagement für alle liegt bei den Agenturen mit gAw inzwischen über dem der ARGEn.

Tabelle 3.1: Fallmanagement für alle oder nur für einen Teil der Kunden/innen? - Ü25, 31.12.2006 (Vorjahreswerte in Klammern)

Anwendung des Fallmanagements	FM für alle	FM nur für bestimmte Kunden/innen
ARGEn (336)	15% (17%)	85% (83%)
zkT (69)	64% (68%)	36% (32%)
gAw (18)	22% (6%)	78% (94%)
Insgesamt (423)	23% (26%)	77% (74%)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Weiterhin erhebliche Unterschiede zwischen ARGEn und zkT

Unverändert bleibt Ende 2006 jedoch, dass weiterhin die überwältigende Mehrheit der ARGEn (85%) Fallmanagement nur für bestimmte Kundengruppen praktiziert, während die deutliche Mehrheit der zkT (64%) weiterhin Fallmanagement für alle praktiziert.

Trotz Tendenz zur Spezialisierung Bewegungen in beide Richtungen – Mehr Veränderung bei den zkT

Untersucht man ergänzend auf der Grundlage jener SGB II-Einheiten, die sowohl für 2005 als auch für 2006 geantwortet haben (Paneleinheiten), Veränderungen auf der Ebene der einzelnen SGB II-Einheiten, so zeigt sich, dass es trotz der Tendenz zum Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen bei den ARGEn und den zkT jeweils dennoch Veränderungen in beide Richtungen gab. Insgesamt haben etwa 17% der Einheiten in dieser Hinsicht ihren Fallmanagement-Ansatz verändert (vgl. Tabelle 3.2). Von den Einheiten, die Ende 2005 Fallmanagement für alle praktizierten, taten dies etwas über 60% auch noch Ende 2006. Weit geringer war die Dynamik in jenen SGB II-Einheiten, die Ende 2005 das Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen bereithielten. Über 90% dieser Einheiten blieben diesem Fallmanagement-Modell treu.[7]

[7] Diese Zahlen können der Tabelle 3.2 nicht direkt entnommen werden, da sich die hier angegebenen Prozentwerte auf alle SGB II-Einheiten, die in beiden Wellen im Datensatz vorhanden sind, beziehen.

Tabelle 3.2: Veränderungen bei der Anwendung des Fallmanagements für alle regionalen SGB II-Einheiten, 31.12.2005 und 31.12.2006

Anwendung des Fallmanagements, 380 Einheiten	Ü25, 31.12. 2006		
Ü25, 31.12. 2005	FM für alle	FM nur für bestimmte Kunden/innen	Insgesamt
FM für alle	16%	10%	26%
FM nur für bestimmte Kunden/innen	7%	67%	75%
Insgesamt	23%	77%	100%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Dabei lag der Anteil der Einheiten mit einer Veränderung bei der Anwendung des Fallmanagements unter den zugelassenen kommunalen Trägern mit 25% deutlich über dem der ARGEn mit 15% (vgl. Tabelle 3.3). Bei den ARGEn wechselten 9% aller ARGEn bzw. über die Hälfte der Einheiten, die Ende 2005 noch Fallmanagement für alle praktizierten, zu einem Vorgehen, bei dem nur noch ein Teil der Kunden/innen Fallmanagement erhalten. Den umgekehrten Weg beschritten hingegen nur 6% aller ARGEn. Bei den zugelassenen kommunalen Trägern wechselten indes 15% aller zkT zum Modell eines Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen, während 10% aller zkT zum Fallmanagement für alle wechselten.

Demgegenüber gab es in den Agenturen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung Dynamik nur in eine Richtung, nämlich zu einem Fallmanagement für alle. Einen solchen Wechsel vollzogen knapp 19% der Agenturen, die vorher Fallmanagement nur für bestimmte Kundengruppen durchgeführt hatten.

Tabelle 3.3: Veränderungen bei der Anwendung des Fallmanagements für Ü25 Kunden/innen in ARGEn und zkT im Vergleich, 31.12.2005 und 31.12.2006

	ARGEn (294)			zkT (69)		
Ü25 2006 / Ü25 2005	FM für alle	FM nur für bestimmte Kunden/innen	Insgesamt	FM für alle	FM nur für bestimmte Kunden/innen	Insgesamt
FM für alle	8%	9%	17%	54%	15%	68%
FM nur für bestimmte Kunden/innen	6%	77%	83%	10%	22%	32%
Insgesamt	14%	86%	100%	64%	36%	100%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen. Geringfügige Abweichungen zu den in Tabelle 3.1 genannten Werten ergeben sich, weil hier im Gegensatz zur Tabelle 3.1 nur die ARGEn betrachtet werden, die in beiden Wellen geantwortet haben.

Kaum Unterschiede zwischen Ü25 und U25 – bei U25 etwas häufiger Fallmanagement für alle

Im Bereich U25 ist der Anteil der Einheiten, die Fallmanagement für alle praktizieren, mit insgesamt fast einem Drittel höher als im Bereich Ü25. Dies gilt für alle Formen der Aufga-

benwahrnehmung mit Ausnahme der getrennten Trägerschaft (vgl. Tabelle 3.4 und Abbildung 3.1).

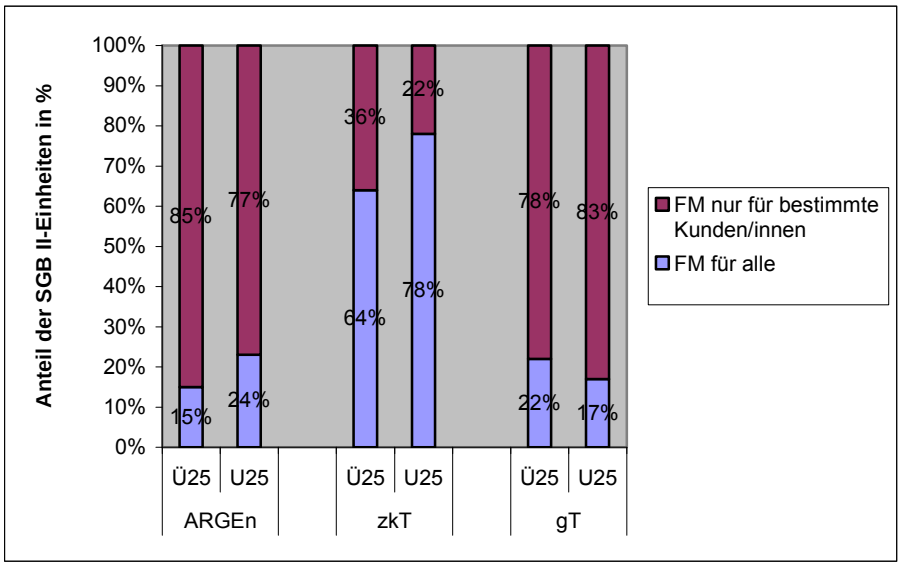
Über 90% der Einheiten, die für Ü25 Fallmanagement für alle betreiben, tun das auch für U25. Fast 86% der Einheiten, die bei den Ü25-Kunden/innen Fallmanagement nur für einen Teil durchführen, verfahren auch im Bereich der Jugendlichen so. Von den Einheiten, die im Bereich der Jugendlichen Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen durchführen, tun dies fast alle auch für den Bereich Ü25.[8] Hier bestehen kaum Unterschiede zwischen den drei Formen der Aufgabenwahrnehmung.

Tabelle 3.4: Zusammenhang zwischen der Anwendung des Fallmanagements bei Ü25- und U25-Kunden/innen, 31.12.2006

31.12.2006, 423 Einheiten	**Anwendung des Fallmanagements bei U25**		
Anwendung des Fallmanagements bei Ü25	FM für alle	FM nur für bestimmte Kunden/innen	Insgesamt
FM für alle	21%	2%	23%
FM nur für bestimmte Kunden/innen	11%	66%	77%
Insgesamt	32%	68%	100%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Abbildung 3.1: Anwendung des Fallmanagements für Ü25 im Vergleich zu U25 nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2006



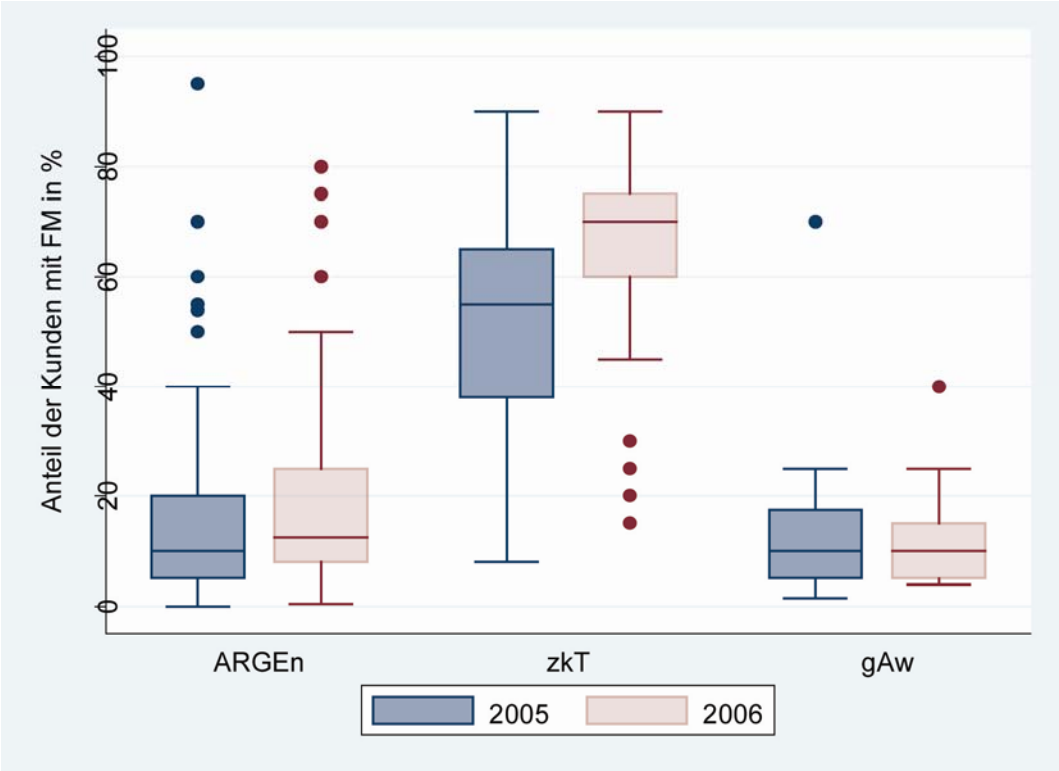
Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

[8] Diese Zahlen können der Tabelle 3.4 nicht direkt entnommen werden, da sich die hier angegebenen Prozentwerte auf alle SGB II-Einheiten beziehen.

Leichter Anstieg der Fallmanagement-Quoten in ARGEn, starker Anstieg in zkT

Abbildung 3.2 zeigt, dass bei den Einheiten, die nur für einen Teil ihrer Kunden/innen Fallmanagement praktizieren, der Anteil der Ü25-Kunden/innen, die das Fallmanagement erhielten, in 2006 gegenüber 2005 recht deutlich gestiegen ist. Einen leichten Anstieg verzeichneten die ARGEn. Hier kletterte der Median von 10% auf 12,5%. Bei den zugelassenen kommunalen Trägern erfolgte von einem ohnehin schon hohen Ausgangsniveau ein weiterer Zuwachs (Median von 55% auf 70%). Kaum Änderungen gab es hingegen bei den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung.

Abbildung 3.2: Anteil der Ü25-Kunden/innen mit Fallmanagement in den Einheiten, die Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen praktizierten nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2005 und 31.12.2006

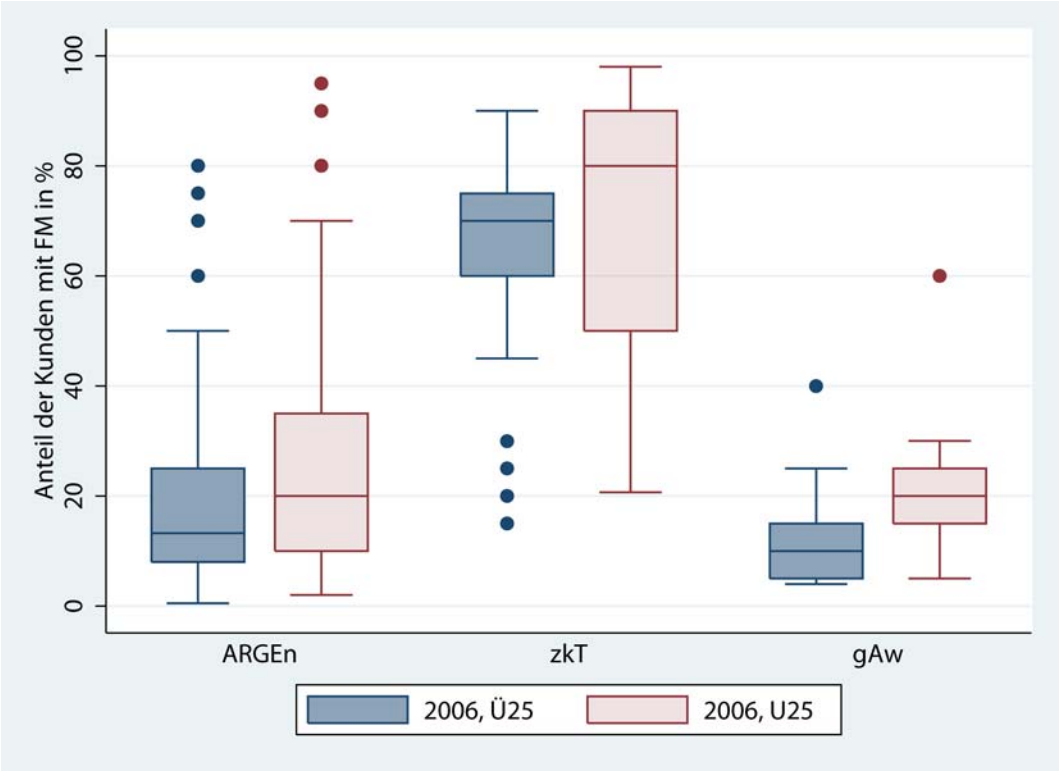


Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Höhere Fallmanagement-Anteile bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen

In allen drei Formen der Aufgabenwahrnehmung liegt der Anteil der Fallmanagement-Kunden/innen im Bereich U25 regelmäßig über den entsprechenden Anteilen für Ü25 (vgl. Abbildung 3.3). Auch hier weisen die zugelassenen kommunalen Träger deutlich höhere Anteile auf als ARGEn und die Agenturen in Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung, wobei bei den zugelassenen kommunalen Trägern auch die Streuung besonders ausgeprägt ist.

Abbildung 3.3: Anteil der Ü25- und U25-Kunden/innen mit Fallmanagement in den Einheiten, die Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen praktizierten nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2005 und 31.12.2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

3.1.2 Wer führt das Fallmanagement durch, falls nur ein Teil der Kunden/innen Fallmanagement erhält? Zur Spezialisierung des Personals

Bei den Einheiten, die das Fallmanagement nicht für alle Kunden/innen durchführen, wurde weiterhin, wie auch bereits im Vorjahr, danach gefragt, von wem das Fallmanagement durchgeführt wurde. Dabei waren drei Antwortmöglichkeiten vorgegeben:

- ***„Modell (1)“:*** Fallmanagement wurde von Personen durchgeführt, die sowohl Fallmanagement-Kunden/innen als auch Nicht-Fallmanagement-Kunden/innen betreuten. Für das Fallmanagement wurden dabei keine weiteren hauseigenen Experten/innen hinzugezogen.

- ***„Modell (2)“:*** Fallmanagement wurde von Personen durchgeführt, die sowohl Fallmanagement-Kunden/innen als auch Nicht-Fallmanagement-Kunden/innen betreuten. Für das Fallmanagement konnten jedoch bei Bedarf noch zusätzliche hauseigene Experten/innen für (vertieftes) Fallmanagement hinzugezogen werden.

- ***„Modell (3)“:*** Fallmanagement wurde von Personen durchgeführt, die ausschließlich Fallmanagement-Kunden/innen betreuten. Nicht-Fallmanagement-Kunden/innen wurden durch anderes Personal betreut

Tendenz zur Spezialisierung des Personals

Auffällig ist, dass auch hier vom 31.12.2005 bis zum 31.12.2006 eine Tendenz zur Spezialisierung festzustellen ist (vgl. Tabelle 3.5). Unter den SGB II-Einheiten, die Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen durchführen, hat der Anteil der Einheiten, bei denen dies vollständig durch Mitarbeiter/innen geschieht, die sowohl Fallmanagement-Kunden/innen als auch andere Kunden/innen betreuen (Modell (1)), von 18% auf 13% abgenommen.

Tabelle 3.5: Spezialisierung des Personals bei Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen, 31.12.2006 (Vorjahreswerte in Klammern)

Spezialisierung des Personals beim Fallmanagement	Ü25, 31.12. 2006		
	Modell (1)	Modell (2)	Modell (3)
	Anteile an den SGB II-Einheiten, die Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen praktizieren, in %		
ARGEn (286)	12% (17%)	16% (14%)	72% (69%)
zkT (25)	16% (46%)	52% (32%)	32% (23%)
gAw (14)	36% (6%)	14% (24%)	50% (71%)
Insgesamt (325)	13% (18%)	19% (16%)	68% (65%)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen. Erläuterungen zu den Modellvarianten siehe im Text oben.

Zugenommen hat hingegen sowohl der Anteil jener Einheiten, bei denen dies zwar grundsätzlich gilt, zusätzlich jedoch Experten/innen für Fallmanagement existieren (von 16% auf 19%), als auch der Anteil der Einheiten, bei denen das Personal komplett auf Fallmanagement-Kunden/innen oder andere Kunden/innen spezialisiert ist (von 65% auf 68%).

Deutlichere Veränderungen zu einer größeren Spezialisierung des Personals bei den zkT

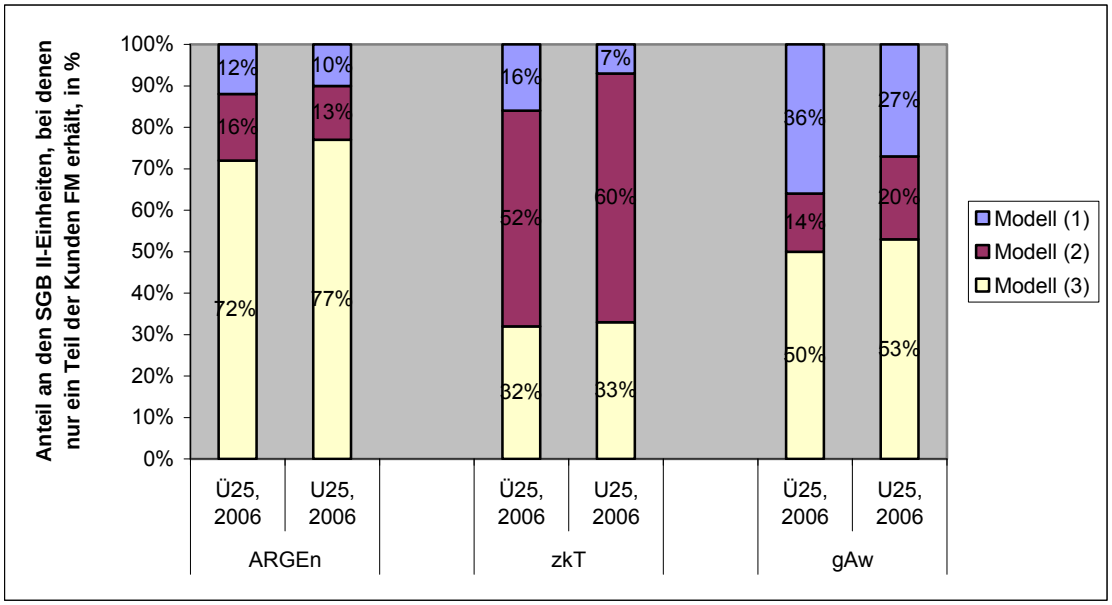
Die Entwicklung bei den ARGEn entspricht weitgehend der beschriebenen Entwicklung für die Gesamtheit der SGB II-Einheiten. Bei den zugelassenen kommunalen Trägern zeichnen sich hingegen deutlichere Veränderungen ab. Während Ende 2005 unter den zugelassenen kommunalen Trägern mit Fallmanagement nur für einen Teil der zu aktivierenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen noch 46% ein Vorgehen praktizierten, bei dem ihr Personal gleichermaßen Fallmanagement-Kunden/innen wie andere Kunden/innen betreute, reduzierte sich dieser Anteil bis Ende 2006 auf 16%. Die Mehrzahl der betroffenen zugelassenen kommunalen Träger (52%, Vorjahr: 32%) praktizierte Ende 2006 das so genannte „Expertenmodell“

(2). Eine deutliche Zunahme von 25% auf 32% verzeichnete auch das Vorgehen, bei dem das Personal komplett spezialisiert agiert (Modell (3)). Die vollständig gegenteilige Tendenz ist hingegen bei den Agenturen in Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung zu beobachten. Zwar überwiegt hier Ende 2006 immer noch die Spezialisierung des Personals. Der entsprechende Anteil sank jedoch von 71% auf 50%.

Höhere Spezialisierung des Personals für U25-Kunden/innen

Über alle Formen der Aufgabenwahrnehmung hinweg gibt es bei der Betreuung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen (U25) etwas häufiger die Betreuung von Fallmanagement-Kunden/innen durch spezialisiertes Personal (vgl. Abbildung 3.4). Die Modelle 2 und 3 sind hier jeweils häufiger anzutreffen als bei Ü25, während für das Modell 1 die gegenteilige Tendenz beobachtet werden kann. Sowohl bei der Betreuung von U25 als auch von Ü25-Kunden/innen überwiegt bei ARGEn und Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung nach wie vor das Modell einer vollständig spezialisierten Betreuung (Modell 3), während bei zugelassenen kommunalen Trägern mittlerweile das Expertenmodell (2) am häufigsten anzutreffen ist.

Abbildung 3.4: Spezialisierung des Personals für Fallmanagement-Kunden/innen und andere Kunden/innen für Ü25 im Vergleich zu U25 nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2006, (Modelle wie im Text erläutert)



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Starker Zusammenhang zwischen der Form der Spezialisierung des Personals für Ü25- und für U25-Kunden/innen

Tabelle 3.6 zeigt einen recht starken Zusammenhang zwischen dem Ü25- und dem U25-Bereich hinsichtlich der Spezialisierung des Personals für Einheiten, die Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen praktizieren. Insbesondere geht eine vollständige Spezialisierung des Personals auf Fallmanagement-Kunden/innen und andere Kunden/innen (Modell (3)) im Bereich von Ü25 sehr häufig mit der gleichen Spezialisierung im U25-Bereich einher.

Wird für Ü25-Kunden/innen hingegen keine Spezialisierung des Personals vorgenommen (Modell 1), so kommt es immerhin in fast einem Fünftel aller Fälle trotzdem zu einer vollständigen Spezialisierung (Modell 3) bei der Betreuung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Ein ähnliches Ergebnis findet sich, falls im Bereich der Ü25-Kunden/innen das Expertenmodell (Modell 2) angewendet wird.

Tabelle 3.6: Zusammenhang zwischen Ü25 und U25 bei der Spezialisierung des Personals bei Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen, 31.12.2006

Spezialisierung des Personals beim Fallmanagement	**U25**			
(279 Einheiten)	Modell (1)	Modell (2)	Modell (3)	Insgesamt
Ü25	Anteile an den SGB II-Einheiten, die Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen praktizieren, in %			
Modell (1)	7%	1%	2%	10%
Modell (2)	1%	11%	4%	16%
Modell (3)	2%	3%	69%	74%
Insgesamt	10%	15%	75%	100%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

3.1.3 Wann wird über die Anwendung des Fallmanagements entschieden, falls nur ein Teil der Kunden/innen Fallmanagement erhält? Wer entscheidet darüber?

ARGEn entscheiden eher im Verlauf des Betreuungsprozesses, zkT eher auf Basis des Erstgesprächs über die Durchführung des Fallmanagements

Bei den ARGEn, die Fallmanagement nur für einen Teil der zu aktivierenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen durchführen, wird mit 64% am häufigsten erst im Verlauf des Betreuungsprozesses von Ü25-Kunden/innen entschieden, ob eine Zuweisung an das Fallmanagement durchgeführt wird (vgl. Tabelle 3.7), am zweithäufigsten auf Grundlage des Erstgesprächs. Demgegenüber entscheiden 80% der betreffenden zugelassenen kommunalen Träger bereits aufgrund des Erstgesprächs über die Zuweisung zum Fallmanagement und am zweit-

häufigsten bereits nach der Antragstellung (12%). Bei Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung tritt beides ähnlich häufig auf.

Kaum Unterschiede zwischen U25 und Ü25 hinsichtlich des Zeitpunkts der Entscheidung über die Durchführung des Fallmanagements

Kaum Unterschiede gibt es in dieser Hinsicht zwischen den Bereichen Ü25 und U25 (vgl. Tabelle 3.7). Bei den zugelassenen kommunalen Trägern wird allerdings bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen etwas häufiger bereits nach Antragstellung und im weiteren Verlauf des Betreuungsprozesses über die Durchführung von Fallmanagement entschieden als bei Ü25-Kunden/innen.[9]

Tabelle 3.7: Häufigste Vorgehensweise beim Zeitpunkt der Entscheidung über die Anwendung des Fallmanagements für Einheiten mit Fallmanagement für einen Teil der Kunden/innen – Formen der Aufgabenwahrnehmung sowie Ü25- und U25- Bereich im Vergleich, 2006

Entscheidung über die Anwendung des Fallmanagements	Häufigste Vorgehensweise Ü25		
	Bereits nach Antragstellung	Auf Grundlage des Erstgesprächs	Im weiteren Verlauf des Betreuungsprozesses
	Anteile an den SGB II-Einheiten, die Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen praktizieren, in %		
ARGEn (286)	1%	35%	64%
zkT (25)	12%	80%	8%
gAw (14)	0%	43%	57%
Insgesamt (325)	2%	39%	59%
	Häufigste Vorgehensweise U25		
	Bereits nach Antragstellung	Auf Grundlage des Erstgesprächs	Im weiteren Verlauf des Betreuungsprozesses
	Anteile an den SGB II-Einheiten, die Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen praktizieren, in %		
ARGEn (257)	3%	36%	62%
zkT (15)	20%	60%	20%
gAw (15)	0%	47%	53%
Insgesamt (287)	4%	38%	59%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Die Zuweisung zum Fallmanagement erfolgt überwiegend dezentral

Auf die für das Jahr 2006 erstmals gestellte Frage, ob die Zuweisung der zu aktivierenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (nur Ü25) zum Fallmanagement im Fall von hierfür spezialisiertem Personal organisatorisch in Form einer zentralen Stelle (Clearingstelle) spezialisiert war oder dezentral durch die Mitarbeiter/innen im Bereich Eingliederungsleistungen vorge-

[9] Dabei wird bei allen Formen der Aufgabenwahrnehmung typischerweise im Bereich U25 und Ü25 jeweils dieselbe Vorgehensweise am häufigsten praktiziert.

nommen wurde, gab für alle Formen der Aufgabenwahrnehmung die überwältigende Mehrheit der Befragten (96%) eine dezentrale Zuweisung an, während nur eine Minderheit dieser Einheiten eine zentrale Zuweisung in Form einer Clearingstelle praktiziert (vgl. Tabelle 3.8). In den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung existiert sogar in keinem Fall eine zentrale Clearingstelle. Bei den zugelassenen kommunalen Trägern ist hingegen der Anteil der Einheiten mit zentraler Clearingstelle mit 25% überproportional hoch. Hinzu kommt, dass ein weiteres Viertel der zugelassenen kommunalen Träger mit spezialisiertem Personal im Hinblick auf Fallmanagement angegeben hat, dass die Zuweisung zum Fallmanagement durch die Leistungssachbearbeitung erfolgt.

Tabelle 3.8: Art der Zuweisung zum Fallmanagement im Fall von spezialisiertem Personal nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 2006

	Zuweisung zum Fallmanagement		
	Zentrale Clearingstelle	Dezentral durch die Mitarbeiter/innen im Bereich Eingliederungsleistungen	Sonstiges
	Anteile an den SGB II-Einheiten, die Fallmanagement nur für einen Teil der Kunden/innen praktizieren und bei denen das Personal im Hinblick auf FM-Kunden/innen und andere Kunden/innen spezialisiert ist, in %		
ARGEn (207)	1%	98%	1%
zkT (8)	25%	50%	25%
gAw (7)	0%	100%	0%
Insgesamt (222)	2%	96%	2%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

3.1.4 Ist die Vermittlung Teil des Fallmanagements oder erfolgt die Vermittlung spezialisiert?

Leichte Zunahme der Spezialisierung der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt für ARGEn und zkT – gegenläufige Entwicklung bei getrennter Aufgabenwahrnehmung

35% aller SGB II-Einheiten gaben an, dass zum 31.12.2006 die Vermittlung von Ü25-Kunden/innen in den ersten Arbeitsmarkt nicht in das jeweils praktizierte Fallmanagement integriert war (vgl. Tabelle 3.9). Damit ist der Anteil der Einheiten mit einer Spezialisierung der Vermittlungsfunktion gegenüber Ende 2005 von 32% auf 35% leicht angestiegen. Diese leichte Tendenz zur Spezialisierung konnte dabei für ARGEn (31% auf 34%) und zkT (36% auf 41%) beobachtet werden, während Kreise mit getrennter Aufgabenwahrnehmung sich auch in dieser Hinsicht gegenläufig entwickelten. Hier nahm der Anteil der Einheiten mit spezialisierter Vermittlung von 33% auf 28% ab.

Tabelle 3.9: Integration der Vermittlung in das Fallmanagement für alle regionalen Einheiten – Formen der Aufgabenwahrnehmung sowie Ü25 und U25 im Vergleich (Vorjahreswerte in Klammern)

Integration der Vermittlung	Ü25 2006		U25 2006	
	Vermittlung integriert	Vermittlung nicht integriert	Vermittlung integriert	Vermittlung nicht integriert
ARGEn (336)	66% (70%)	34% (31%)	70%	30%
zkT (69)	59% (64%)	41% (36%)	65%	35%
gAw (18)	72% (67%)	28% (33%)	78%	22%
Insgesamt (423)	66% (68%)	35% (32%)	69%	31%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Mehr Dynamik bei den ARGEn als bei den zkT

Insgesamt änderten rund 26% der ARGEn und 16% der zugelassenen kommunalen Träger hinsichtlich der Integration der Vermittlung in das Fallmanagement bei Ü25-Kunden/innen Ende 2006 ihr Vorgehen gegenüber Ende 2005 (vgl. Tabelle 3.10). 15% aller ARGEn wechselten vom Modell der integrierten Vermittlung in das Modell der spezialisierten Vermittlung, während sich immerhin auch 11% aller ARGEn in die entgegen gesetzte Richtung bewegten. Bei den zugelassenen kommunalen Trägern wechselten 10% aller zugelassenen kommunalen Träger zum spezialisierten Vermittlungsmodell, während 6% aller zugelassenen kommunalen Träger den umgekehrten Weg gingen. Bei den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung kann man eine deutlich höhere Dynamik und eine eindeutige Tendenz zur integrierten Vermittlung beobachten.

Tabelle 3.10: Veränderungen bei der Integration der Vermittlung in das Fallmanagement für alle regionalen Einheiten von 2005 auf 2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich

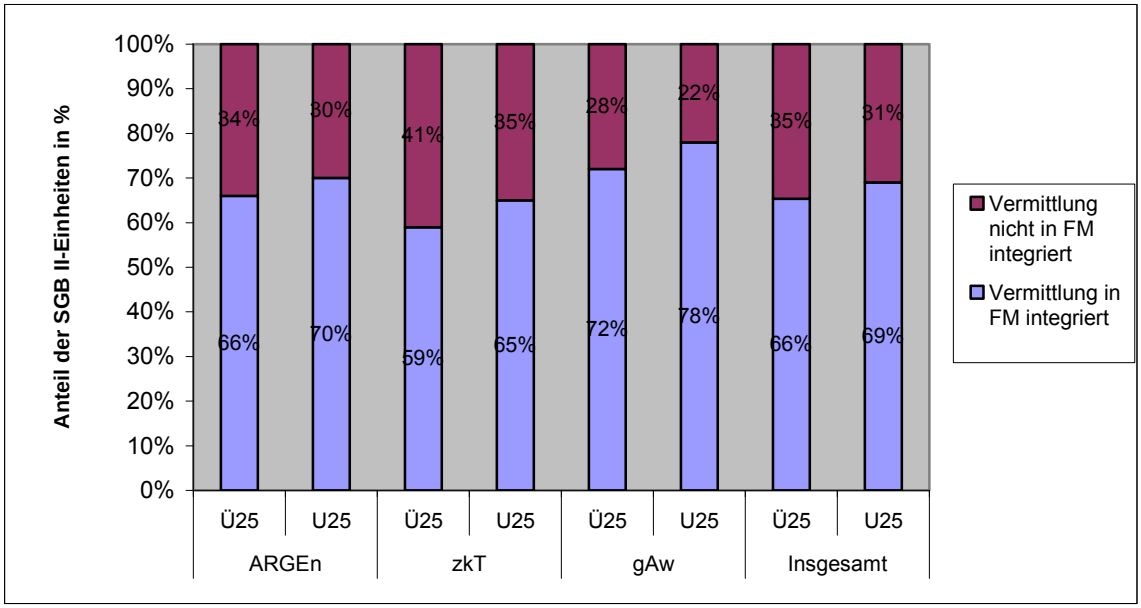
Ü25 2006 / Ü25 2005	ARGEn (286)			zkT (69)		
	Vermittlung integriert	Vermittlung nicht integriert	Insgesamt	Vermittlung integriert	Vermittlung nicht integriert	Insgesamt
Vermittlung integriert	55%	15%	70%	54%	10%	64%
Vermittlung nicht integriert	11%	19%	30%	6%	30%	36%
Insgesamt	66%	34%	100%	59%	41%	100%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Bei U25-Kunden/innen ist die Vermittlung häufiger integriert

Abbildung 3.5 zeigt, dass zum 31.12.2006 über alle Formen der Aufgabenwahrnehmung hinweg die Vermittlung bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen etwas häufiger in das Fallmanagement bzw. die sonstige Betreuung/Aktivierung integriert war als im Ü25-Bereich.

Abbildung 3.5: Integration der Vermittlung in das Fallmanagement versus Spezialisierung der Vermittlungsfunktion – Organisation für U25 und Ü25 im Vergleich nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Tabelle 3.11: Zusammenhang zwischen der Integration der Vermittlung in das Fallmanagement für Ü25 und U25 für alle regionalen Einheiten – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich, 31.12.2006

Ü25 2006 \ U25 2006	ARGEn (336)			zkT (69)		
	Vermittlung integriert	Vermittlung nicht integriert	Insgesamt	Vermittlung integriert	Vermittlung nicht integriert	Insgesamt
Vermittlung integriert	60%	6%	66%	58%	2%	60%
Vermittlung nicht integriert	9%	24%	34%	7%	33%	41%
Insgesamt	70%	30%	100%	65%	35%	100%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Tabelle 3.11 zeigt gleichzeitig auf der Ebene der einzelnen SGB II-Einheiten einen sehr starken Zusammenhang zwischen den Vorgehensweisen bei Ü25- und U25-Kunden/innen im Hinblick auf die Integration der Vermittlung in das Fallmanagement für alle Formen der Aufgabenwahrnehmung. Bei zugelassenen kommunalen Trägern ist dieser Zusammenhang etwas stärker ausgeprägt als bei ARGEn. Lediglich bei 9% der zugelassenen kommunalen

Träger gibt es Abweichungen in der Organisation der Vermittlung zwischen Ü25- und U25-Bereich, bei ARGEn sind es 15%.[10]

3.2 Verzahnung von Integrationsleistungen und materiellen Leistungen

Der Aspekt der Verzahnung der Gewährung materieller Leistungen mit Integrationsleistungen wurde in der Befragungswelle 2007 ausschließlich für den Bereich Ü25 abgefragt, weil sich hier in der Welle 2006 nur marginale Unterschiede zum U25-Bereich ergaben.

Die Verzahnung von Integrationsleistungen und materiellen Leistungen wurde in der Befragungswelle 2007 in dreierlei Weise abgefragt:

- Es wurde wie in der ersten Welle der IAW-SGB II-Organisationserhebung auch in der zweiten Welle gefragt, ob die Berechnung und Gewährung der Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts durch dieselben Personen erfolgt, die auch für Eingliederungsleistungen bzw. Fallmanagement zuständig sind oder ob die Zuständigkeit in den Händen spezialisierter Leistungssachbearbeiter/innen liegt.

- Für den Fall, dass spezialisierte Leistungssachbearbeiter/innen zuständig sind, wurde weiterhin, wie auch in der ersten Befragungswelle, gefragt, ob Fragen im Hinblick auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts von den gleichen Personen beantwortet werden, die auch für Eingliederungsleistungen bzw. Fallmanagement zuständig sind, oder ob dies durch die Leistungssachbearbeiter/innen erfolgt.

- Ebenfalls für den Fall, dass spezialisierte Leistungssachbearbeiter/innen für die Berechnung und Gewährung der Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts zuständig sind, wurde gefragt, mit wie vielen Leistungssachbearbeiter/innen eine für Eingliederungsleistungen bzw. Fallmanagement zuständige Person in Bezug auf ihren Kundenkreis typischerweise zusammenarbeitet. Dabei handelt es sich um eine in der aktuellen Welle neu aufgenommene Frage.

Diese drei Fragen wurden bei den Einheiten mit für Fallmanagement-Kunden/innen spezialisiertem Personal sowohl für Fallmanagement-Kunden/innen als auch für andere Kunden/innen getrennt abgefragt. Bei Einheiten, die hingegen eine solche Spezialisierung des

[10] Detailliertere Analysen zeigen, dass diese Unterschiede vor allem auf die Einheiten zurückgehen, die für Fallmanagement-Kunden/innen und andere Kunden/innen jeweils über spezialisiertes Personal verfügen. Demgegenüber gibt es kaum Unterschiede zwischen dem Ü25- und U25-Bereich, wenn keine Spezialisierung des Personals erfolgt oder alle Kunden/innen Fallmanagement erhalten.

Personals nicht praktizieren oder sogar Fallmanagement für alle durchführen, wurden die Fragen für alle zu aktivierenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen gemeinsam gestellt.

Zudem wurde generell danach gefragt, ob die Organisation der Kundenbetreuung in der SGB II-Einheit in mehrere Subeinheiten (Teams, Dienststellen o.ä.) untergliedert ist und falls ja, ob diese auf der untersten Ebene überwiegend funktionsübergreifend (Mitarbeiter/innen aus Eingliederung und Leistungssachbearbeitung in einer Subeinheit) oder funktional abgegrenzt (Mitarbeiter/innen aus Eingliederung und Leistungssachbearbeitung in separaten Subeinheiten) sind.

3.2.1 Erfolgen materielle Leistungen und Integrationsleistungen durch dieselben Personen?

Personelle Trennung der Erbringung von Eingliederungsleistungen und materiellen Leistungen für alle Kunden dominierendes Modell in allen Formen der Aufgabenwahrnehmung

Insgesamt ergaben sich im Hinblick auf die Verzahnung von Integrationsleistungen und Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts im Detail aufgrund der Angaben für Ende 2006 folgende Ausprägungskombinationen, wobei in der Praxis insbesondere die Modelle a), d) und f) relevant sind (vgl. auch Tabelle 3.12):

a) Für alle Kunden/innen werden Integrationsleistungen und Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts von identischen Personen durchgeführt. Dieses Modell wurde zum 31.12.2006 nur von 1% der ARGEn, jedoch von immerhin 15% der zkT durchgeführt.
b) Für Fallmanagement-Kunden/innen werden beide Leistungen komplett von identischen Personen erbracht. Für die anderen Kunden/innen ist die Ansprechperson für Eingliederungsleistungen zumindest auch Ansprechperson bei Fragen zum Bereich materielle Leistungen. Die Leistungsberechnung und -gewährung erfolgt aber durch spezialisierte Leistungssachbearbeiter/innen. Dieser Fall trat im Jahr 2005 noch bei einer einzigen ARGE auf, konnte jedoch zum 31.12.2006 nicht mehr beobachtet werden.
c) Für Fallmanagement-Kunden/innen werden sämtliche Leistungen komplett von denselben Personen erbracht. Für die anderen Kunden/innen sind materielle Leistungen und Integrationsleistungen vollständig voneinander getrennt und werden von unterschiedlichen Personen erbracht. Dieses Modell wurde von 2% der ARGEn, jedoch

weder in zugelassenen kommunalen Trägern noch bei getrennter Aufgabenwahrnehmung praktiziert.

d) Für alle Kunden/innen werden die materiellen Leistungen von spezialisierten Leistungssachbearbeiter/innen erbracht. Ansprechperson für Fragen zu den materiellen Leistungen sind aber die Personen, die auch für Eingliederungsleistungen bzw. Fallmanagement zuständig sind. Diese Organisationsform ist die zweithäufigste Variante, die zum 31.12.2006 von 5% der ARGEn, 6% der zugelassenen kommunalen Träger und 6% der Agenturen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung angewendet wurde.

e) Für alle Kunden/innen werden die materiellen Leistungen von spezialisierten Leistungssachbearbeiter/innen erbracht. Bei den Fallmanagement-Kunden/innen werden die Fragen zu den materiellen Leistungen jedoch von den Personen beantwortet, die auch für Eingliederungsleistungen bzw. Fallmanagement zuständig sind. Dieses Modell wurde Ende 2006 von 2% der ARGEn, jedoch nicht von zugelassenen kommunalen Trägern und von Agenturen in Regionen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung angewendet.

f) Für alle Kunden/innen sind materielle Leistungen und Eingliederungsleistungen personell voneinander getrennt. Dieses Modell dominiert in der Praxis aller SGB II-Einheiten eindeutig und wurde zum 31.12.2006 von 91% der ARGEn, 80% der zugelassenen kommunalen Träger und 94% der Kreise mit getrennter Aufgabenwahrnehmung angewendet.

Tabelle 3.12: Verzahnung zwischen materiellen Leistungen und Integrationsleistungen, Ü25, 31.12.2006, Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich (Vorjahreswerte in Klammern)

	Verzahnung von materiellen Leistungen und Integrationsleistungen gemäß Merkmalskombination …					
	… a)	… b)	… c)	… d)	… e)	… f)
ARGEn (336)	1% (2%)	0% (x)	2% (2%)	5% (5%)	2% (1%)	91% (90%)
zkT (69)	15% (16%)	x (x)	x (x)	6% (4%)	x (x)	80% (80%)
gAw (18)	x (x)	x (x)	x (x)	6% (x)	x (6%)	94% (94%)
Insgesamt (423)	3% (5%)	0% (0%)	1% (1%)	5% (5%)	1% (1%)	89% (89%)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen. x bedeutet, dass die Konstellation überhaupt nicht vorkam.

Insgesamt äußerst wenig Veränderungen – Leichte Tendenz zur Spezialisierung

Insgesamt hat sich die Organisation der Verzahnung zwischen materiellen Leistungen und Integrationsleistungen von Ende 2005 auf Ende 2006 nur sehr wenig verändert. Dies gilt auch bei Betrachtung der Mikroebene einzelner SGB II-Einheiten.[11] Weiterhin gab es wie

[11] Auf die explizite Darstellung wird an dieser Stelle verzichtet.

dargestellt bei der überwältigenden Mehrheit der Einheiten eine strikte personelle Trennung zwischen Leistungssachbearbeitung und Integrationsleistungen. Bei den zugelassenen kommunalen Trägern kommt es häufiger zu einer (Teil-)Integration als bei den ARGEn. Der Anteil der Einheiten, bei denen eine vollständige Integration beider Leistungen beim gleichen Personal stattfindet, hat sich sowohl für ARGEn als auch für zugelassene kommunale Träger weiter reduziert. Organisationsformen, bei denen die Leistungssachbearbeitung zwar getrennt vorgenommen wird, die Ansprechpersonen für Integrationsleistungen jedoch auch Fragen zu materiellen Leistungen beantworten, haben, ebenso wie vollständig spezialisierte Organisationsformen, etwas an Bedeutung gewonnen.

3.2.2 Existieren personelle Bezüge zwischen Leistungssachbearbeitung und Integrationsleistungen?

In insgesamt nur gut 3% der SGB II-Einheiten erfolgt die Leistungssachbearbeitung durch dieselben Personen, die auch für Eingliederungsleistungen zuständig sind. Dabei handelt es sich um 1% der ARGEn und 14% der zkT, die diese „Maximallösung" der Verzahnung beider Funktionen praktizierten.

Eine enge Verzahnung zwischen der Erbringung von Eingliederungsleistungen und materiellen Leistungen kann jedoch auch dann gegeben sein, wenn beide Leistungen nicht durch die gleichen Personen erbracht werden. So können dadurch personelle Bezüge zwischen den jeweils zuständigen Personen bestehen, dass beide Aufgaben in einem funktionsübergreifenden Team angesiedelt sind. Darüber hinaus ist denkbar, dass die Bereiche der materiellen Leistungen und der Eingliederungsleistungen zwar funktionell abgegrenzt sind, gleichzeitig jedoch „Tandems" von Mitarbeitern/innen gebildet werden, so dass eine Person aus dem Bereich Eingliederungsleistungen immer den gleichen Kundenstamm betreut wie eine bestimmte, geringe Anzahl von Personen aus dem Bereich Leistungssachbearbeitung.

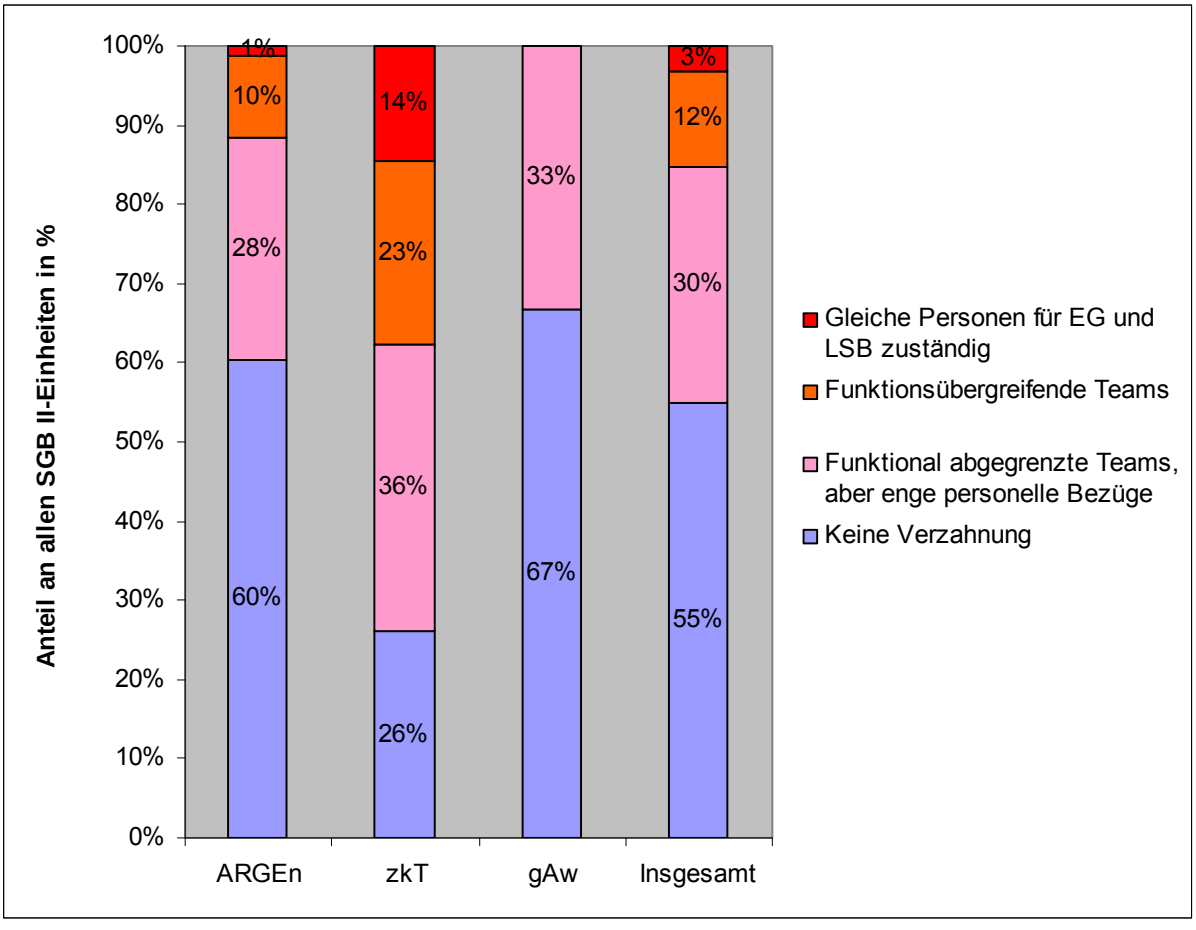
Funktionsübergreifende Teams aus Mitarbeitenden der Bereiche Eingliederungsleistungen und materiellen Leistungen wurden in 12% aller SGB II-Einheiten gebildet. Dabei handelte es sich um 10% der ARGEn und um 23% der zugelassenen kommunalen Träger.

Existieren keine funktionsübergreifenden Teams, so kann eine Verzahnung jedoch auch dann gewährleistet werden, wenn die für Eingliederungsleistungen zuständige Person denselben Kundenstamm betreut wie eine begrenzte Anzahl von Mitarbeitern/innen aus der Leistungssachbearbeitung. Dies traf zum 31.12.2006 immerhin auf weitere 30% aller SGB II-Einheiten zu. Auch in dieser Hinsicht verfügten mehr zugelassene kommunale Träger (36%)

über eine Verzahnung der Leistungen als ARGEn (28%), während auch 33% der Agenturen in Regionen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung eine Verzahnung beider Leistungen in dieser Hinsicht aufwiesen.

Abbildung 3.6 fasst die Ergebnisse obiger Ausführungen zusammen. Dabei wird deutlich, dass gut die Hälfte aller SGB II-Einheiten (55%) über keine der drei möglichen beschriebenen Verzahnungen zwischen den Bereichen Eingliederungsleistungen und materielle Leistungen verfügt. Bei den zugelassenen kommunalen Trägern ist der Anteil der SGB II-Einheiten mit einer Verzahnung der Leistungen mit 74% am höchsten, bei den ARGEn und den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung mit 40% und 33% dagegen unterdurchschnittlich.

Abbildung 3.6: Verzahnung zwischen materiellen Leistungen und Integrationsleistungen im Vergleich zwischen den unterschiedlichen Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

3.3 Zielgruppe U25

Der Gesetzgeber betrachtet die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen (U25) als besonders wichtige Zielgruppe im SGB II, für die bessere Betreuungsrelationen gewährleistet sein müssen und besonders schnell Angebote zu machen sind. Zudem soll jede/r erwerbsfähige Hilfebedürftige U25 ein Arbeits- oder Maßnahmenangebot erhalten. Allerdings sind für die Gruppe U25 auch schärfere Sanktionen vorgesehen.

Neben den für die Zielgruppe U25 parallel zu den Ü25-Kunden/innen abgefragten Aspekten der Organisation der Kundenbetreuung, die in den vorangehenden Abschnitten bereits dargestellt wurden, sind weitere spezielle organisatorische Aspekte für diese Zielgruppe relevant, die bereits teilweise in der ersten Befragungswelle erfragt und daher im Zeitablauf verglichen werden können, und teilweise in der Welle 2007 der IAW-SGB II-Organisationserhebung neu aufgenommen wurden.

Bedeutung der separaten Betreuung von U25 nimmt weiter zu, mehr separate Teams

Zunächst ist die Frage der organisatorischen Ansiedlung der Betreuung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen von Interesse. Da es sich bei U25-Kunden/innen, wie bereits ausgeführt, um eine besonders zu behandelnde Zielgruppe handelt, bei der sich auch zusätzliche Schnittstellen ergeben, kann es vorkommen, dass eine organisatorisch völlig separate Betreuung von U25 in einem speziellen Jobcenter erfolgt. Darüber hinaus ist es auch möglich, dass dieses nicht von der SGB II-Einheit selbst, sondern von einem freien Träger betrieben wird. Andere SGB II-Einheiten besitzen hingegen spezielle Teams oder Mitarbeiter/innen, die ausschließlich für U25 zuständig sind. Wieder andere führen die Betreuung von U25 in gemeinsamen Teams mit dem SGB III durch.

Die abgefragten Kategorien wurden gegenüber der ersten Welle etwas verfeinert. Außerdem waren in der zweiten Welle Mehrfachnennungen möglich. Dabei wurde, falls erkennbar, die dominierende Organisationsform verwendet. Dadurch können die Veränderungen nicht exakt erfasst werden. Allerdings lassen sich aus den in Tabelle 3.13 dargestellten Ergebnissen die Entwicklungen im Wesentlichen erkennen.

Dabei ist zu beobachten, dass die separate Betreuung der U25-Kunden/innen in den ARGEn und den zkT von Ende 2005 bis Ende 2006 zunahm. Kaum Veränderungen gab es diesbezüglich in den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung. Für ARGEn und zugelassene kommunale Träger gilt gleichermaßen: Während separate Jobcenter leicht und separate

Teams stark an Bedeutung gewannen, nahm der Anteil der SGB II-Einheiten, der ausschließlich separate Mitarbeiter/innen für U25 aufwies, ab.

Tabelle 3.13: Organisation der Betreuung von U25, nach Formen der Aufgabenwahrnehmung und Jahren im Vergleich

2005	Separates Jobcenter	Separate Teams	Separate Mitarbeiter/ innen	Von/mit SGB III-Bereich der Agentur für Arbeit	Nicht separat
ARGEn (303)	3%	39%	51%	1%	6%
zkT (69)	7%	42%	25%	0%	26%
gAw (18)	0%	17%	78%	0%	6%
Insgesamt (390)	4%	39%	47%	1%	10%

	Separates Jobcenter …							
2006	… der SGB II-Einheit	… eines freien Trägers	… eines Trägers + Teams und/oder Mitarbeiter/innen der SGB II-Einheit	Separate Teams	Separate Mitarbeiter/innen	Gemeinsame/s Team/s mit dem SGB III-Bereich	Sonstiges	Nicht separat
ARGEn (336)	4%	0%	1%	47%	44%	3%	0%	2%
zkT (69)	6%	4%	2%	49%	17%	0%	0%	22%
gAw (18)	0%	0%	0%	17%	78%	6%	0%	0%
Insgesamt (423)	4%	1%	1%	46%	41%	2%	0%	5%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Rückübertragung der Ausbildungsvermittlung an Agentur für Arbeit wichtiger als Rückübertragung der Arbeitsvermittlung. Rückübertragung bei ARGEn weitaus häufiger als bei zkT

Bei der Kundengruppe U25 ergibt sich eine zusätzliche Schnittstelle zum SGB III beim Thema Berufsberatung. Diese ist Aufgabe des SGB III, während es sich bei den meisten anderen Leistungen für den Kundenkreis erwerbsfähiger Hilfebedürftiger U25 um SGB II-Leistungen handelt. Bei der Ausgestaltung dieser Schnittstellen sind unterschiedliche Lösungsansätze möglich. Ein Lösungsansatz besteht in der Rückübertragung der Ausbildungsvermittlung und evtl. auch der Arbeitsvermittlung an den SGB III-Bereich der Agentur für Arbeit. Ob und ggf. inwieweit dies von den SGB II-Einheiten zum 31.12.2006 praktiziert wurde, wurde im Rahmen der zweiten Welle der IAW-SGB II-Organisationserhebung erstmals abgefragt.

Tabelle 3.14: Rückübertragung der Arbeits- und/oder Ausbildungsvermittlung (U25) an die Agentur für Arbeit, 31.12.2006

	An Agentur für Arbeit rückübertragen		
	vollständig	teilweise	nicht
	Arbeitsvermittlung		
ARGEn (336)	1%	3%	96%
zkT (69)	0%	0%	100%
gAw (18)	0%	0%	100%
Insgesamt (423)	1%	3%	97%
	Ausbildungsvermittlung		
ARGEn (336)	29%	16%	55%
zkT (69)	6%	20%	74%
gAw (18)	50%	11%	39%
Insgesamt (423)	26%	17%	57%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

In Tabelle 3.14 ist zu erkennen, dass von der Möglichkeit der Rückübertragung bei der Arbeitsvermittlung für U25 weit weniger Gebrauch gemacht wurde als von der Rückübertragung der Ausbildungsvermittlung. Kein einziger zugelassener kommunaler Träger, kein einziger SGB II-Bereich einer Agentur bei getrennter Aufgabenwahrnehmung und nur 4% der ARGEn haben im Jahr 2006 die Arbeitsvermittlung U25 ganz oder teilweise an die Agentur für Arbeit rückübertragen. Eine deutlich größere Bedeutung hatte dagegen bei sämtlichen Formen der Aufgabenwahrnehmung die Rückübertragung der Ausbildungsvermittlung. Insgesamt haben 26% der SGB II-Einheiten diese vollständig und weitere 17% diese teilweise an die Agentur für Arbeit rückübertragen. Dabei ergeben sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung. Während bei den ARGEn 55% und bei getrennter Aufgabenwahrnehmung sogar nur 39% überhaupt nicht rückübertragen haben, sind es bei den zugelassenen kommunalen Trägern mit 74% fast drei Viertel aller Einheiten. Während bei getrennter Aufgabenwahrnehmung 50% und bei den ARGEn 29% die Ausbildungsvermittlung vollständig an den SGB III-Bereich der Agentur rückübertragen haben, sind es bei den zugelassenen kommunalen Trägern lediglich 6%.

Tabelle 3.15: Formen der Kooperation der SGB II-Einheit an den Schnittstellen der Betreuung von U25-Kunden/innen – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich, 31.12.2006 (Vorjahreswerte in Klammern)

Formen der Kooperation im Bereich U25		Zwischen SGB II-Einheit und …		
		… SGB III-Bereich der zuständigen Agentur für Arbeit	… kommunaler Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII)	… freien Trägern der Jugendhilfe
Telefonische Einzelfallabsprachen	ARGEn (336)	91% (92%)	91% (88%)	76% (76%)
	zkT (69)	96% (84%)	99% (88%)	83% (71%)
	gAw (18)	94% (83%)	94% (83%)	83% (78%)
	Insgesamt (423)	92% (90%)	92% (88%)	77% (75%)
Gemeinsame einzelfallbezogene Hilfeplanung	ARGEn (336)	48% (58%)	57% (58%)	40% (44%)
	zkT (69)	44% (35%)	86% (62%)	61% (39%)
	gAw (18)	67% (61%)	67% (67%)	50% (56%)
	Insgesamt (423)	48% (54%)	62% (60%)	44% (44%)
Gemeinsame Konzeption und Vergabe von Maßnahmen für Jugendliche	ARGEn (336)	53% (57%)	20% (15%)	-
	zkT (69)	23% (22%)	33% (22%)	-
	gAw (18)	78% (89%)	6% (17%)	-
	Insgesamt (423)	49% (52%)	21% (16%)	-
Erarbeitung einer gemeinsamen Eingliederungsstrategie für Jugendliche	ARGEn (336)	30% (36%)	28% (23%)	19% (17%)
	zkT (69)	26% (7%)	52% (28%)	35% (22%)
	gAw (18)	61% (44%)	33% (22%)	11% (11%)
	Insgesamt (423)	31% (31%)	32% (24%)	21% (17%)
Erarbeitung von Schnittstellenpapieren	ARGEn (336)	71% (69%)	30% (29%)	12% (11%)
	zkT (69)	41% (29%)	39% (20%)	17% (9%)
	gAw (18)	100% (89%)	0% (11%)	0% (11%)
	Insgesamt (423)	67% (63%)	30% (26%)	12% (11%)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Kooperation an bestehenden Schnittstellen hat bei zkT zugenommen, bei ARGEn und getrennter Aufgabenwahrnehmung kein einheitliches Bild

Zuletzt wurde – wie bereits im vergangenen Jahr – die Kooperation der SGB II-Einheiten mit dem SGB III-Bereich der Agentur, der kommunalen Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII) und den freien Trägern der Jugendhilfe abgefragt. Für die in beiden Wellen exakt gleich abge-

fragten Formen der Kooperation sind in Tabelle 3.15 die Werte jeweils im Vergleich der beiden Jahre dargestellt.

Bei den zugelassenen kommunalen Trägern haben alle Formen der Kooperation mit allen potenziellen Kooperationspartnern im Vergleich zur ersten Befragungswelle zugenommen. Bei ARGEn gilt dies nur für die Kooperation mit der kommunalen Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII), wohingegen die Kooperation mit dem SGB III-Bereich mit Ausnahme der Erarbeitung von Schnittstellenpapieren sogar etwas abgenommen hat. Bei der Kooperation der ARGEn mit den freien Trägern der Jugendhilfe sind die eher „sporadischen" Kooperationsformen in ihrer Bedeutung rückläufig, während die grundsätzlicheren Kooperationsformen, die Erarbeitung einer gemeinsamen Eingliederungsstrategie und die Erarbeitung von Schnittstellenpapieren, zugenommen haben. In den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung ergibt sich hingegen ein sehr unklares Bild der Entwicklung.

3.4 Organisatorische Ausgestaltung der Arbeitgeberkontakte

3.4.1 Arbeitgeberservice

Trend zur Einrichtung eines Arbeitgeberservice

Über alle Formen der Aufgabenwahrnehmung hinweg hat der Anteil der SGB II-Einheiten mit Arbeitgeberservice vom 31.12.2005 zum 31.12.2006 um fast zehn Prozentpunkte zugenommen (vgl. Tabelle 3.16). Bei den ARGEn haben sowohl die Anteile der Einheiten mit eigenem Arbeitgeberservice ausschließlich für die ARGE (von 10% auf 15%) als auch mit gemeinsamem Arbeitgeberservice mit dem SGB III-Bereich der Agentur für Arbeit (von 68% auf 73%) um jeweils fünf Prozentpunkte zugenommen. Demgegenüber gibt es bei den zugelassenen kommunalen Trägern ausschließlich den Fall eines eigenständigen Arbeitgeberservices der SGB II-Einheit und in den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung ausschließlich den Fall eines gemeinsamen Arbeitgeberservices mit dem SGB III-Bereich der Agentur für Arbeit. Nur noch 9% der zugelassenen kommunalen Träger, 12% der ARGEn und keine Agentur bei getrennter Aufgabenwahrnehmung verfügten Ende 2006 nicht über einen Arbeitgeberservice.

Neben der Frage nach der Existenz eines Arbeitgeberservices stellt sich jedoch auch die Frage nach dessen personeller Ausstattung sowie seinen Aufgaben. Nach beidem wurde erstmals in der aktuellen Welle der SGB II-Organisationserhebung des IAW gefragt.

Tabelle 3.16: Einheiten mit und ohne Arbeitgeberservice – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich, 31.12.2006 (Vorjahreswerte in Klammern)

Arbeitgeberservice	31.12.2006		
	Arbeitgeberservice ausschließlich für die SGB II-Einheit	Arbeitgeberservice zusammen mit dem SGB III-Bereich der Agentur für Arbeit	Arbeitgeberservice nicht vorhanden
ARGEn (336)	15% (10%)	73% (68%)	12% (22%)
zkT (69)	91% (84%)	0% (0%)	9% (16%)
gAw (18)	0% (0%)	100% (89%)	0% (11%)
Insgesamt (423)	27% (23%)	62% (57%)	11% (20%)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

zkT setzen einen höheren Anteil ihres Personals im Arbeitgeberservice ein als ARGEn

Insgesamt werden von den SGB II-Einheiten zwischen Null und 37 Vollzeit-Äquivalente für den jeweiligen Arbeitgeberservice eingesetzt. Der Median über alle Einheiten beträgt 3 Personen in Vollzeitäquivalenten, das ungewichtete arithmetische Mittel beträgt 4,7. Allerdings ist ergänzend die Größe der jeweiligen SGB II-Einheiten zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für den Vergleich der Formen der Aufgabenwahrnehmung, weil die ARGEn im Durchschnitt größer sind als die SGB II-Einheiten in den zugelassenen kommunalen Trägern. Aus diesem Grund wird der Anteil der Beschäftigten (aus dem SGB II) im Arbeitgeberservice in Vollzeitäquivalenten an allen Beschäftigten der SGB II-Einheit (ebenfalls in Vollzeitäquivalenten) zum Vergleich herangezogen.

Tabelle 3.17: Personelle Ausstattung des Arbeitgeberservice (als Anteil an allen Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten), 31.12.2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich

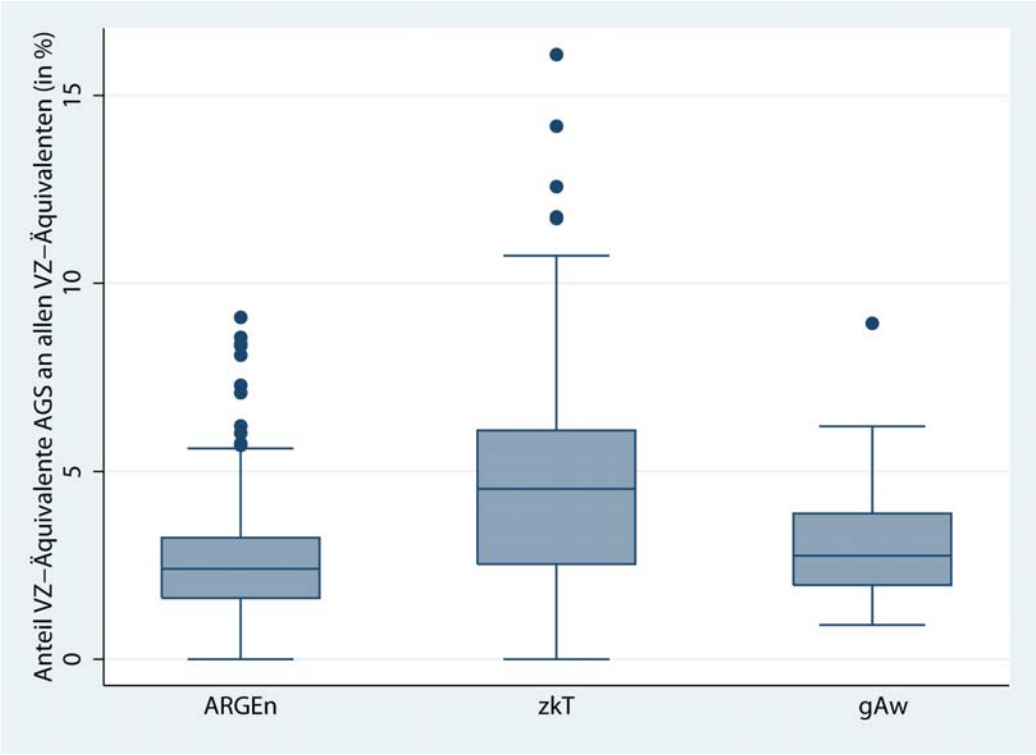
	Mittelwert	Median	Minimum	Maximum	Standard-abweichung
ARGEn (296)	2,5%	2,4%	0%	9,1%	1,5%
Nur ARGEn mit Arbeitgeberservice ausschließlich für SGB II (51)	3,2%	2,8%	0,3%	9,1%	2,0%
zkT (63)	5,0%	4,5%	0%	16,1%	3,3%
gAw (18)	3,3%	2,8%	0,9%	8,9%	1,9%
Insgesamt (377)	3,0%	2,6%	0%	16,1%	2,2%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Es zeigt sich, dass bei den zugelassenen kommunalen Trägern im Mittel ein höherer Anteil des Personals im Arbeitgeberservice arbeitet (Median: 4,5%) als bei den ARGEn (2,4%) und bei den Agenturen in Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung (2,8%). Betrachtet man von den ARGEn ausschließlich diejenigen, die wie alle zugelassenen kommunalen Träger

einen Arbeitgeberservice ausschließlich für das SGB II betreiben, so wird der Unterschied zwar geringer, bleibt aber bei einem Median von 2,8% bestehen (vgl. Abbildung 3.7 und Tabelle 3.17)

Abbildung 3.7: Personelle Ausstattung des Arbeitgeberservice (als Anteil an allen Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten) – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich, 31.12.2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

In den meisten Fällen nimmt der Arbeitgeberservice überwiegend selbst die Vermittlung vor – Tendenz bei ARGEn und getrennter Aufgabenwahrnehmung stärker ausgeprägt als bei zkT

Weiterhin wurde mit der Welle 2007 der IAW-SGB II-Organisationserhebung auch nach der Rolle des Arbeitgeberservice gefragt. Konkret wurde gefragt, ob der Arbeitgeberservice die Vermittlung der SGB II-Kunden/innen auf die rekrutierten Stellen überwiegend selbst vornimmt oder überwiegend die rekrutierten Stellen an die Mitarbeiter/innen im Bereich Eingliederung/Vermittlung weitergibt. Die SGB II-Einheiten konnten zudem angeben, beide Vorgehensweisen in gleichem Maße zu betreiben.

Bei allen drei Formen der Aufgabenwahrnehmung dominiert demnach mit 63% aller SGB II-Einheiten das Vorgehen, bei dem der Arbeitgeberservice die Vermittlung selbst durchführt (vgl. Tabelle 3.18). Allerdings sind doch recht auffällige Unterschiede zwischen den einzelnen Formen der Aufgabenwahrnehmung zu beobachten.

Tabelle 3.18: Rolle des Arbeitgeberservice – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich, 31.12.2006

	Arbeitgeberservice …		
	… vermittelte überwiegend nicht selbst, sondern gab die Stellen an die Mitarbeiter/innen im Bereich Eingliederung/Vermittlung weiter.	… nahm die Vermittlung überwiegend selbst vor.	Beides in gleichem Maße
	Anteile an allen SGB II-Einheiten mit Arbeitgeberservice, in %		
ARGEn (296)	7%	65%	28%
zkT (63)	16%	51%	33%
gAw (18)	0%	67%	33%
Insgesamt (377)	8%	63%	29%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Während bei ARGEn und Agenturen in Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung bei rund zwei Drittel der Einheiten mit Arbeitgeberservice dieser überwiegend auch die Vermittlung übernimmt, ist es bei den zugelassenen kommunalen Trägern lediglich gut die Hälfte. Während bei den zkT immerhin bei 16% der Einheiten der Arbeitgeberservice die Vermittlung überwiegend nicht selbst vornimmt, sondern die Stellen lediglich weiterleitet, sind es bei den ARGEn nur 7%. Bei den Agenturen im Fall getrennter Aufgabenwahrnehmung ist dieses Vorgehen überhaupt nicht anzutreffen.

Tabelle 3.19: Zusammenhang von Ausgestaltung und Rolle des Arbeitgeberservice, 31.12.2006

377 Einheiten	Arbeitgeberservice …		Beides in gleichem Maße	Insgesamt
	… vermittelte überwiegend nicht selbst, sondern gab die Stellen an die Mitarbeiter/innen im Bereich Eingliederung/Vermittlung weiter.	… nahm die Vermittlung überwiegend selbst vor.		
	Anteile an allen SGB II-Einheiten mit Arbeitgeberservice, in %			
Arbeitgeberservice ausschließlich für SGB II	15%	49%	36%	100%
Arbeitgeberservice gemeinsam mit dem SGB III-Bereich der Agentur für Arbeit	5%	69%	26%	100%
Insgesamt	8%	63%	29%	100%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Häufiger Vermittlung durch Arbeitgeberservice bei gemeinsamem Arbeitgeberservice mit SGB III

Tabelle 3.19 zeigt, dass ein Zusammenhang zwischen der Ausgestaltung und der Rolle des Arbeitgeberservices besteht. Während von den Einheiten, die ihren Arbeitgeberservice gemeinsam mit dem SGB III-Bereich der Agentur für Arbeit betreiben, fast 70% angeben, dass dieser überwiegend auch die Vermittlung übernimmt, sind es bei den Einheiten mit eigenem Arbeitgeberservice für das SGB II nur knapp 50%. Demgegenüber liegen die Anteile der Einheiten, bei denen der Arbeitgeberservice entweder überwiegend nicht selbst vermittelt oder beide Vorgehensweisen in gleichem Maße vorkommen, bei den Einheiten mit Arbeitgeberservice ausschließlich für den SGB II-Bereich deutlich höher.

ARGEn setzen Handlungsprogramme der BA fast vollständig um, zkT entwickeln eigene Kriterien – bei eigenständigem Arbeitgeberservice für das SGB II überwiegend auch eigene Kriterien

Schließlich wurden die SGB II-Einheiten nach der Anwendung der „Handlungsprogramme-Arbeitgeber" der Agentur für Arbeit im jeweiligen Arbeitgeberservice gefragt. Dabei stellte sich das Problem, dass offenbar ein Teil Befragten in den zugelassenen kommunalen Trägern mit diesem Begriff nur sehr wenig anfangen konnte. Trotzdem sind die Ergebnisse für die unterschiedlichen Formen der Aufgabenwahrnehmung vergleichend dargestellt.

Das Ergebnis entspricht den Erwartungen. Während 75% der ARGEn und sogar 94% der Agenturen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung die Handlungsprogramme der BA bis Ende 2006 vollständig umsetzten, taten dies lediglich 3% der zugelassenen kommunalen Träger (vgl. Tabelle 3.20).

Tabelle 3.20: Umsetzung der „Handlungsprogramme-Arbeitgeber" durch die SGB II-Einheiten, 31.12.2006

	Die Handlungsprogramme …		Es wurden eigene Kriterien für den Arbeitgeberservice entwickelt.
	… wurden auch für den SGB II-Bereich vollständig übernommen.	… wurden für den SGB II-Bereich angepasst.	
	Anteile an allen SGB II-Einheiten mit Arbeitgeberservice, in %		
ARGEn (296)	75%	12%	14%
zkT (63)	3%	6%	91%
gAw (18)	94%	6%	0%
Insgesamt (377)	64%	10%	26%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Allerdings zeigt Tabelle 3.21, dass die Umsetzung der Handlungsprogramme stark davon abhängt, ob der Arbeitgeberservice gemeinsam mit dem SGB III-Bereich der Agentur für Arbeit betrieben wird oder ausschließlich für den Bereich des SGB II. Wurde der Arbeitgeberservice ausschließlich für das SGB II betrieben, so wurden überwiegend auch eigene Kriterien für die Arbeit der Arbeitgeberservice entwickelt (78%). Wurde der Arbeitgeberservice hingegen gemeinsam mit dem SGB III-Bereich der Agentur für Arbeit betrieben, so wurden von der deutlichen Mehrheit der Einheiten (88%) auch die Handlungsprogramme der BA vollständig übernommen.

Tabelle 3.21: Zusammenhang zwischen der Ausgestaltung des Arbeitgeberservices und der Umsetzung der „Handlungsprogramme-Arbeitgeber" durch die SGB II-Einheiten, 31.12.2006

377 Einheiten	Die Handlungsprogramme …		Es wurden eigene Kriterien für den Arbeitgeberservice entwickelt.	Insgesamt
	… wurden auch für den SGB II-Bereich vollständig übernommen.	… wurden für den SGB II-Bereich angepasst.		
	Anteile an allen SGB II-Einheiten mit Arbeitgeberservice, in %			
Arbeitgeberservice ausschließlich für SGB II	9%	13%	78%	100%
Arbeitgeberservice gemeinsam mit dem SGB III-Bereich der Agentur für Arbeit	88%	9%	3%	100%
Insgesamt	64%	10%	26%	100%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

3.4.2 Formen der Stellenakquise

Neben dem Arbeitgeberservice können auch auf folgenden Wegen Stellen (am ersten Arbeitsmarkt) akquiriert werden:

- Stellenakquise durch freie Träger
- Nutzung der zentralen Stellenangebote der Bundesagentur für Arbeit
- Nutzung anderer Stellenbörsen
- Stellenakquise durch die Mitarbeiter/innen, die für die überwiegende Betreuung der Kunden/innen hinsichtlich Eingliederungsleistungen zuständig sind

Der Umfang dieser unterschiedlichen Formen der Stellenakquise wurde bei den SGB II-Einheiten auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (in hohem Umfang) abgefragt. Teilweise wurden die gleichen Wege bereits in der ersten Welle der IAW-SGB II-

Organisationserhebung abgefragt. Daher kann neben dem Vergleich der Formen der Aufgabenwahrnehmung auch ein partieller Vergleich im Zeitablauf durchgeführt werden.

Tabelle 3.22: Umfang der einzelnen Formen der Stellenakquise auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (in hohem Umfang), 31.12.2006, Arithmetisches Mittel, Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich (Vorjahreswerte in Klammern)

Formen der Stellen-akquise	Stellenakquise durch Arbeit-geberservice	Stellenakquise durch freie Träger (ohne PSA)	Nutzung der zentralen Stellen-angebote der BA	Nutzung anderer Stellenbörsen	Stellenakquise durch Kunden-betreuer/innen
ARGEn (336)	3,5	1,5 (1,7)	4,2 (4,4)	3,0	2,2 (2,5)
zkT (69)	4,0	2,0 (2,2)	2,8 (2,4)	3,6	2,8 (3,5)
gAw (18)	4,2	1,2 (1,4)	4,8 (4,9)	2,9	1,6 (2,8)
Insgesamt (423)	3,6	1,6 (1,8)	4,0 (4,0)	3,1	2,3 (2,7)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Während im Jahr 2006 bei den ARGEn und bei den Agenturen in Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung die Nutzung der zentralen Stellenangebote gefolgt von der Stellenakquise durch den Arbeitgeberservice die hinsichtlich des Umfangs bedeutendsten Formen der Stellenakquise darstellten, dominierten bei den zugelassenen kommunalen Trägern die Stellenakquise durch den Arbeitgeberservice gefolgt von der Nutzung anderer Stellenbörsen (vgl. Tabelle 3.22).

Trend zur Zentralisierung: Stellenakquise durch das Betreuungspersonal verliert an Bedeutung

Im Vergleich zu 2005 hat insgesamt die Stellenakquise durch die Mitarbeiter/innen, die für die überwiegende Betreuung der Kunden/innen hinsichtlich Eingliederungsleistungen zuständig sind, an Bedeutung verloren. Hierzu tragen insbesondere die zugelassenen kommunalen Träger und die Agenturen in Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung bei. Während bei den ARGEn die Nutzung der zentralen Stellenangebote der BA leicht an Bedeutung verloren hat, ist die Entwicklung bei den zugelassenen kommunalen Trägern genau umgekehrt.

Kaum Unterschiede zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung bei der Bedeutung von Beschäftigungsaufnahmen außerhalb des eigenen regionalen Zuständigkeitsbereichs

Weiterhin wurde auch der Frage nachgegangen, in welchem Umfang Kunden/innen im Jahr 2006 eine Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt in Regionen außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der jeweiligen SGB II-Stelle angenommen haben. Ergänzend wurde gefragt, ob die

SGB II-Einheit im regionalen Zuständigkeitsbereich anderer SGB II-Einheiten Anlaufstellen für dort ansässige Arbeitgeber besitzt.

Insgesamt gaben 18 Einheiten (rund 4% der Einheiten) an, eine Anlaufstelle für Arbeitgeber außerhalb des eigenen regionalen Zuständigkeitsbereichs zu unterhalten. Bei den zugelassenen kommunalen Trägern war es mit 7% ein höherer Anteil als bei den ARGEn mit 3%. Noch höher lag der Anteil jedoch bei den Agenturen in den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung (11%).

Die Bedeutung der Arbeitsaufnahme außerhalb des eigenen regionalen Zuständigkeitsbereichs bewerteten die SGB II-Einheiten auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (in hohem Umfang) im Durchschnitt mit 2,7 bis 2,9 (arithmetisches Mittel. Dabei bestehen im Durchschnitt kaum Unterschiede zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung. Zwischen elf Prozent (getrennte Aufgabenwahrnehmung) und 15% (zugelassene kommunale Träger) gaben dabei einen höheren Umfang (4 oder 5) an. Etwas überraschend ist das Ergebnis, dass bei der Bedeutung der Beschäftigungsaufnahme außerhalb der eigenen regionalen Zuständigkeit keine Unterschiede zwischen Einheiten mit und ohne Anlaufstelle außerhalb des eigenen Zuständigkeitsbereichs festgestellt werden können.

3.4.3 Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung und anderen wirtschaftsnahen Institutionen

Bei der Stellenakquise spielt auch die Zusammenarbeit der SGB II-Einheit mit der Wirtschaftsförderung sowie Unternehmensverbänden und den Unternehmen selbst eine zentrale Rolle. Deshalb wurde zunächst analog zur ersten Welle auch in der zweiten Welle abgefragt, ob, falls eine kommunale Wirtschaftsförderung (oder ggf. mehrere) existiert, mit dieser von Seiten der SGB II-Einheit zusammengearbeitet wird.

Leichte Tendenz zur Zunahme der Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung[12]

Insgesamt ergeben sich beim Vergleich der beiden Querschnitte bei ARGEn und zugelassenen kommunalen Trägern kaum Veränderungen hinsichtlich der Frage, ob die SGB II-Einheiten mit der regionalen Wirtschaftsförderung zusammengearbeitet haben oder nicht (vgl. Tabelle 3.23). Bei den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung kann dagegen ein

[12] Dabei werden jedoch nur die Einheiten betrachtet, in deren regionalem Zuständigkeitsbereich eine oder mehrere kommunalen Wirtschaftsförderung(en) existieren.

deutlicher Anstieg des Anteils der Einheiten beobachtet werden, die im Jahr 2006 mit der Wirtschaftsförderung zusammengearbeitet haben.[13]

Tabelle 3.23: Zusammenarbeit der SGB II-Einheit mit der Wirtschaftsförderung, Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich, 2006 (Vorjahreswerte in Klammern)

	Zusammenarbeit mit Wirtschaftsförderung	Keine Zusammenarbeit mit Wirtschaftsförderung
	Anteile an SGB II-Einheiten, bei denen eine regionale Wirtschaftsförderung existiert in %	
ARGEn (296)	67% (66%)	34% (34%)
zkT (66)	91% (92%)	9% (8%)
gAw (14)	71% (33%)	29% (67%)
Insgesamt (376)	71% (70%)	29% (30%)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Im Weiteren können folgende konkreten Formen der Zusammenarbeit zwischen der SGB II-Einheit und der Wirtschaftsförderung im Einzelnen untersucht werden:

- Regelmäßiger Austausch zwischen SGB II-Einheit und Wirtschaftsförderung
- Berücksichtigung des Arbeitskräfteangebots im SGB II-Bereich durch die Wirtschaftsförderung bei der Standortpolitik
- Wirtschaftsförderung kommuniziert die Arbeitskräfte- und Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber an SGB II-Einheit

Bei ARGEn und zkT gewinnen die Formen der Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung an Intensität

Bei allen drei abgefragten Formen der Kooperation zwischen SGB II-Einheit und der regionalen Wirtschaftsförderung hat bei ARGEn und zugelassenen kommunalen Trägern der Anteil der Einheiten, die jeweils 1 oder 2 auf der Fünferskala von „trifft nicht zu“ bis „trifft voll zu“ angekreuzt haben, ab-, und der Anteil der Einheiten, die jeweils 4 oder 5 angekreuzt haben zugenommen (vgl. Tabelle 3.24). Demgegenüber gibt es bei den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung, zumindest bei den ersten beiden Formen der Kooperation mit der Wirtschaftsförderung, eine eindeutig gegenteilige Entwicklung.

[13] Betrachtet man lediglich die in beiden Wellen vorhandenen Einheiten, so erkennt man, dass es im Aggregat nur wenig Veränderungen bei ARGEn und zugelassenen kommunalen Trägern im Hinblick auf die Kooperation mit der Wirtschaftsförderung gibt, so dass die Änderungen primär auf die in der zweiten Welle neu hinzugekommenen Einheiten zurückgehen.

Tabelle 3.24: Formen der Zusammenarbeit der SGB II-Einheit mit der Wirtschaftsförderung, Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich, 31.12.2006 (Vorjahreswerte in Klammern)

	Trifft nicht oder kaum zu	Trifft teilweise zu	Trifft überwiegend oder voll zu
	Anteile an SGB II-Einheiten, bei denen eine regionale Wirtschaftsförderung existiert in %		
	Regelmäßiger Austausch zwischen SGB II-Einheit und Wirtschaftsförderung		
ARGEn	26%	33%	42%
(296)	(37%)	(24%)	(30%)
zkT	10%	25%	65%
(66)	(12%)	(35%)	(54%)
gAw	30%	30%	40%
(14)	(25%)	(0%)	(75%)
Insgesamt	23%	31%	47%
(376)	(30%)	(27%)	(43%)
	Berücksichtigung des Arbeitskräfteangebots im SGB II-Bereich durch die Wirtschaftsförderung bei der Standortpolitik		
ARGEn	52%	25%	23%
(296)	(58%)	(21%)	(21%)
zkT	22%	33%	45%
(66)	(43%)	(35%)	(22%)
gAw	20%	70%	10%
(14)	(0%)	(25%)	(75%)
Insgesamt	44%	29%	28%
(376)	(53%)	(24%)	(23%)
	Wirtschaftsförderung kommuniziert die Arbeitskräfte- und Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber an SGB II-Einheit		
ARGEn	43%	30%	27%
(296)	(58%)	(22%)	(20%)
zkT	22%	23%	55%
(66)	(36%)	(26%)	(38%)
gAw	40%	50%	10%
(14)	(75%)	(0%)	(25%)
Insgesamt	38%	29%	33%
(376)	(52%)	(23%)	(25%)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

3.5 Die Bedeutung von externen Trägern bei der Leistungserbringung

Bereits in der ersten Welle der IAW-SGB II-Organisationserhebung wurde gezeigt, dass die SGB II-Einheiten sich in sehr unterschiedlichem Maße der Einschaltung externer Träger bedienen, um ihre Kundenbetreuung sicherzustellen. Zunächst wird im Folgenden untersucht, inwiefern sich insbesondere im Unterschied zum vergangenen Jahr die Bedeutung der nahezu vollständigen Betreuung der Kunden/innen durch beauftragte freie Träger entwickelt hat.

Weniger zkT lassen Kunden/innen durch freie Träger betreuen – bei ARGEn geringerer Rückgang – Zunahme bei getrennter Aufgabenwahrnehmung

Bei den zugelassenen kommunalen Trägern hat der Anteil der Einheiten, bei denen ein Teil der Kunden/innen (Ü25) hinsichtlich aller Eingliederungsleistungen (einschließlich Vermittlung und ggf. Fallmanagement, aber ggf. ohne Fallsteuerung) von beauftragten freien Trägern betreut wurde, von 12% auf 9% abgenommen (vgl. Tabelle 3.25). Bei den Kreisen mit

getrennter Aufgabenwahrnehmung hat der entsprechende Anteil von 6% auf 17% zugenommen, bei den ARGEn ist eine leichte Abnahme von 15% auf 14% zu beobachten. Noch deutlicher sind die beschriebenen Tendenzen jeweils bei U25-Kunden/innen zu beobachten.

In einem zweiten Schritt wird untersucht, wie sich die Bedeutung der Komplettbetreuung im Bereich Ü25 durch beauftragte freie Träger bei den einzelnen Einheiten im Zeitablauf verändert hat. Hierzu werden ausschließlich die Einheiten betrachtet, die in beiden Wellen geantwortet haben.

Tabelle 3.25: Anteil der Einheiten mit Betreuung von Kunden/innen hinsichtlich aller Eingliederungsleistungen (einschließlich Vermittlung und ggf. Fallmanagement, aber ggf. ohne Fallsteuerung) durch beauftragte freie Träger, 31.12.2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich (Vorjahreswerte in Klammern)

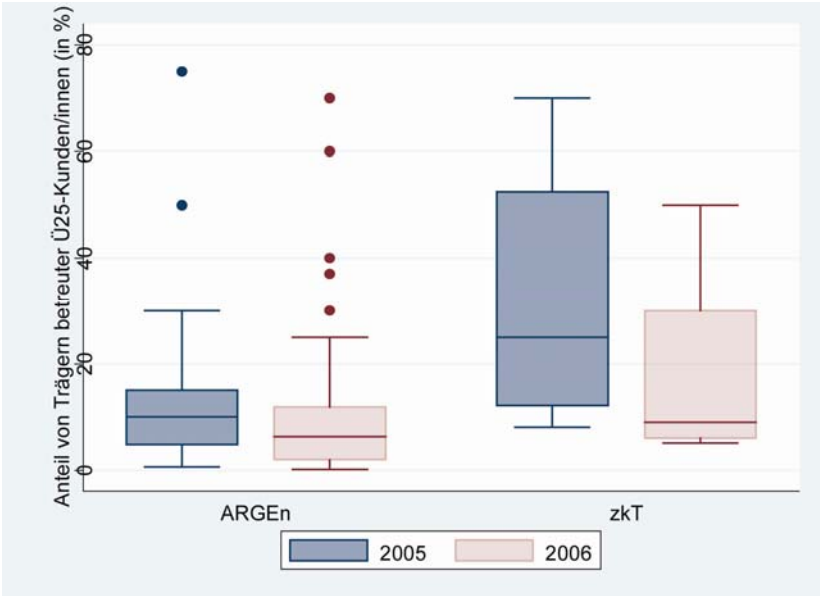
	ARGEn (336)	zkT (69)	gAw (18)	Insgesamt (423)
Ü25	14% (15%)	9% (12%)	17% (6%)	14% (14%)
U25	13% (19%)	10% (25%)	22% (6%)	13% (19%)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Anteile der Kunden/innen mit Komplettbetreuung durch Dritte nehmen ab – stärkerer Rückgang bei zkT als bei ARGEn

Das Boxplot in Abbildung 3.8 gibt Auskunft über die Verteilungen der Anteile der vollständig von beauftragten Trägern betreuten Ü25-Kunden.

Abbildung 3.8: Anteile der hinsichtlich Eingliederungsleistungen vollständig von beauftragten Trägern betreuten Ü25-Kunden/innen, 31.12.2005 und 31.12.2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich



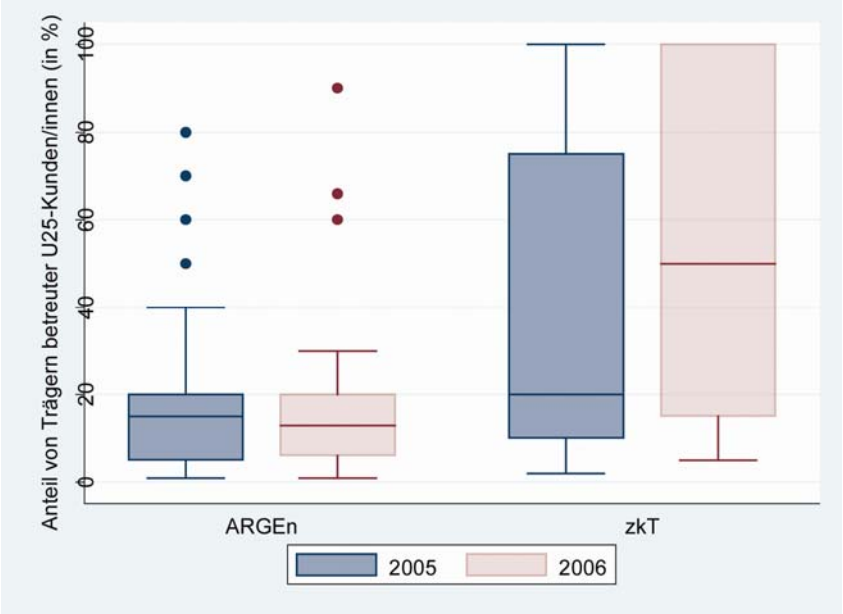
Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Dabei werden jeweils nur solche SGB II-Einheiten einbezogen, bei denen ein Teil der Kunden hinsichtlich ihrer Eingliederungsleistungen vollständig durch beauftragte Träger betreut wird. Verglichen werden ARGEn und zugelassenen kommunalen Träger sowie jeweils die Jahre 2005 und 2006. Auffällig ist, dass sowohl bei ARGEn als auch in den zugelassenen kommunalen Trägern die Anteile der jeweils hinsichtlich der Eingliederungsleistungen nahezu vollständig von Dritten betreuten Ü25-Kunden/innen rückläufig sind. Dabei sind die Rückgänge bei den zugelassenen kommunalen Trägern deutlicher als bei den ARGEn. Die Mittelwerte in beiden Formen der Aufgabenwahrnehmung nähern sich an. Bei den zugelassenen kommunalen Trägern ging der Zentralwert (Median) von 25% auf 9% zurück, bei den ARGEn von 10% auf 6%. Wie im Jahr 2005 ist auch im Jahr 2006 bei den zugelassenen kommunalen Trägern die Streuung zwischen den Einheiten größer als bei den ARGEn. Allerdings geht die Streuung bei beiden Formen der Aufgabenwahrnehmung zurück.

Anteil der durch Dritte betreuten Jugendlichen nimmt dagegen in zkT zu

Während für die ARGEn diese Entwicklung vom 31.12.2005 zum 31.12.2006 auch für Jugendliche und junge Erwachsene (U25) galt, ist bei den zugelassenen kommunalen Trägern eine gegenläufige Entwicklung zu beobachten. Beschränkt man sich wieder ausschließlich auf die Kreise, die einen Teil ihrer U25-Kunden/innen hinsichtlich der Eingliederungsleistungen weitgehend komplett durch beauftragte freie Träger betreuen, so ist bei den zugelassenen kommunalen Trägern eine Zunahme des Anteils der davon betroffenen U25-Kunden/innen zu beobachten (vgl. Abbildung 3.9).

Abbildung 3.9: Anteile der hinsichtlich Eingliederungsleistungen vollständig von beauftragten Trägern betreuten U25-Kunden/innen, 31.12.2005 und 31.12.2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Betrachtet man die Mediane, also die „typische“ ARGE bzw. den „typischen“ zugelassenen kommunalen Träger, so ist bei den zkT ein Anstieg von 20% auf 50%, bei ARGEn hingegen ein Rückgang von 15% auf 13% zu beobachten. Bei den zugelassenen kommunalen Trägern haben folglich zwar deutlich weniger Einheiten auf die Betreuung ihrer U25-Kunden/innen durch beauftragte Träger zurückgegriffen, diese haben den Anteil von den Trägern betreuten Kunden/innen aber ausgeweitet.

Insgesamt bleibt es bei dem bereits im letzten Jahr festgestellten Befund, dass die Betreuung durch freie Träger bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine größere Bedeutung hat als bei Ü25-Kunden/innen.

Arbeitsvermittlung bei U25-Kunden/innen häufiger an beauftragte Träger übertragen als Ausbildungsvermittlung – Übertragung der Ausbildungsvermittlung an freie Träger bei zkT häufiger als bei ARGEn

Bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen wurde in der Welle 2007 der IAW-SGB II-Organisationserhebung ergänzend noch danach gefragt, ob zwar nicht die Betreuung hinsichtlich aller Eingliederungsmaßnahmen, aber die unmittelbare Arbeits- und/oder Ausbildungsvermittlung an beauftragte Träger abgegeben wurde (vgl. Tabelle 3.26).

Tabelle 3.26: Bedeutung der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung von U25-Kunden/innen durch beauftragte freie Träger, 2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich

	ARGEn (336)	zkT (69)	gAw (18)	Insgesamt (423)
Abgabe der U25-Kunden/innen zur Arbeitsvermittlung	49%	52%	39%	49%
Abgabe der U25-Kunden/innen zur Ausbildungsvermittlung	31%	49%	11%	33%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Insgesamt ist die Arbeitsvermittlung häufiger an beauftragte Träger übertragen als die Ausbildungsvermittlung. Bei der Arbeitsvermittlung bestehen kaum Unterschiede zwischen ARGEn und zugelassenen kommunalen Trägern, während die Agenturen in Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung deutlich seltener Arbeitsvermittlung durch beauftragte freie Träger durchführen lassen.

Bei der Ausbildungsvermittlung sind die Unterschiede zwischen ARGEn und zugelassenen kommunalen Trägern deutlicher. Während nicht einmal ein Drittel der ARGEn überhaupt U25-Kunden/innen zur Ausbildungsvermittlung an Dritte überweist, machen dies immerhin fast die Hälfte der zugelassenen kommunalen Träger. Am wenigsten häufig wird auch die

Ausbildungsvermittlung von den Agenturen in Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung an freie Träger ausgelagert.

Auch für den Bereich der Ü25-Kunden/innen wurde abgefragt, ob und inwieweit die unmittelbare Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt durch externes Personal erfolgt. Dabei wurde, wie bereits in der ersten Welle der IAW-SGB II-Organisationserhebung, danach differenziert, ob spezialisiertes Vermittlungspersonal des SGB III-Bereichs der Agentur für Arbeit (ohne Arbeitgeberservice) oder spezialisiertes Vermittlungspersonal von beauftragten freien Trägern eingeschaltet wurde.

Wichtiger in allen Formen der Aufgabenwahrnehmung ist die Übertragung der Arbeitsvermittlung an freie Träger, während die Übertragung an das Vermittlungspersonal des SGB III-Bereichs der Agentur seltener ist.

Rückgriff auf spezialisiertes Vermittlungspersonal Externer hat bei zkT stark zugenommen – gegenläufige Entwicklung bei Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung – Kaum Veränderungen bei den ARGEn

Bei den ARGEn hat die Bedeutung der Übernahme der Arbeitsvermittlung von Ü25-Kunden/innen durch spezialisiertes Vermittlungspersonal des SGB III-Bereichs leicht zugenommen, während die Bedeutung der Durchführung der Arbeitsvermittlung von freien Trägern unverändert ist (vgl. Tabelle 3.27). Demgegenüber hat im Jahr 2006 ein deutlich höherer Anteil der zugelassenen kommunalen Träger auf externes Personal zurückgegriffen als im Jahr 2005. Das gilt sowohl für Personal des SGB III-Bereichs als auch für Personal freier Träger. Bei den Agenturen in Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung ist die gegenläufige Entwicklung erkennbar.

Tabelle 3.27: Bedeutung der Arbeitsvermittlung von Ü25-Kunden/innen durch Vermittlungspersonal des SGB II-Bereichs der Agentur für Arbeit oder durch beauftragte freie Träger, 2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich (Vorjahreswerte in Klammern)

	ARGEn (336)	zkT (69)	gAw (18)	Insgesamt (423)
Arbeitsvermittlung durch Vermittlungspersonal des SGB III-Bereichs der Agentur	18% (14%)	10% (3%)	11% (17%)	16% (12%)
Arbeitsvermittlung durch Vermittlungspersonal von beauftragten freien Trägern	57% (58%)	68% (56%)	50% (78%)	58% (58%)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

3.6 Kundensegmentierung

Kundensegmentierung nimmt vor allem in zkT zu

Die Bedeutung der Kundensegmentierung nach der Arbeitsmarktnähe nahm in 2006 zu. Der Zuwachs bei den zugelassenen kommunalen Trägern, die ohnehin Ende 2005 bereits mehr Kundensegmentierung nach der Arbeitsmarktnähe betrieben haben, fiel dabei von 61% auf 86% noch stärker aus als bei den ARGEn von 52% auf 62% (vgl. Tabelle 3.28). In den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung wurde ein leichter Rückgang von 83% auf 78% auf einem allerdings hohen Niveau beobachtet.

Tabelle 3.28: Einheiten mit und ohne Kundensegmentierung (Ü25) nach der Arbeitsmarktnähe, 31.12.2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich (Vorjahreswerte in Klammern)

	Kundensegmentierung	Keine Kundensegmentierung
ARGEn (336)	62% (52%)	38% (49%)
zkT (69)	86% (61%)	15% (39%)
gAw (18)	78% (83%)	22% (17%)
Insgesamt (423)	67% (55%)	33% (45%)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Trend zu eigenen Modellen in den zkT – Trend zum neuen Betreuungsstufenkonzept der BA in den ARGEn und Agenturen

Neu im Vergleich zur letzten Welle ist die Einführung eines eigenen Betreuungsstufenkonzepts der BA für das SGB II. Dieses Modell wurde zum 31.12.2006 bereits von 132 Einheiten (118 ARGEn, 13 Agenturen und immerhin einem zkT) umgesetzt (vgl. Tabelle 3.29). Das sind 31% aller Einheiten und 47% der Einheiten, die überhaupt eine Kundensegmentierung nach der Arbeitsmarktnähe durchführen. Bei den ARGEn hat die Einführung des neuen Betreuungsstufenkonzepts für das SGB II dazu geführt, dass der Anteil der ARGEn, die das BA-Modell für das SGB III praktizieren deutlich abgenommen hat (von 88% aller ARGEn mit Kundensegmentierung auf 36%). Bei den Agenturen im Fall der getrennten Aufgabenwahrnehmung, die im Vorjahr noch vollständig das BA-Modell für das SGB III praktiziert hatten, wird dieses inzwischen gar nicht mehr angewendet. Überwiegend hat sich hier das neue Betreuungsstufenkonzept der BA für das SGB II durchgesetzt (93%). In sieben Prozent der Agenturen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung, die überhaupt eine Kundensegmentierung betrieben, wird mittlerweile eine eigene Einteilung nach der Arbeitsmarktnähe praktiziert.

Der Anteil der Einheiten, die keines der BA-Konzepte übernommen haben und stattdessen ein eigenes Kundensegmentierungskonzept umsetzen, ist mit rund 24% (17% von allen) insgesamt in etwa konstant geblieben. Bei den ARGEn hat dieser Anteil allerdings abgenommen (12% auf 8%), während er bei den zugelassenen kommunalen Trägern von 71% auf 86% weiter gestiegen ist.

Tabelle 3.29: Modelle der Kundensegmentierung nach der Arbeitsmarktnähe, Ü25, 31.12.2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich (nur Einheiten mit Kundensegmentierung) (Vorjahreswerte in Klammern)

Modelle der Kundensegmentierung nach der Arbeitsmarktnähe	Betreuungsstufenkonzept der BA für SGB II	BA-Modell für das SGB III	Eigene Einteilung
	Anteile an SGB II-Einheiten, die eine Einteilung ihrer SGB II-Kunden nach der Arbeitsmarktnähe durchführen, in %		
ARGEn (210)	56%	36% (88%)	8% (12%)
zkT (59)	2%	12% (29%)	86% (71%)
gAw (14)	93%	0% (100%)	7% (0%)
Insgesamt (282)	47%	29% (77%)	24% (23%)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

4. Fördern und Fordern: Arbeitsmarktpolitische Strategien, Intensität der Leistungserbringung und Sanktionen in den regionalen Einheiten

In Kapitel 3 wurde dargestellt, wie die Vermittlung und Betreuung der SGB II-Beziehenden mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration von den SGB II-Trägereinheiten in der Praxis grundsätzlich ausgestaltet wird. Dabei wurden vor allem grundlegende organisatorische Aspekte behandelt.

In Kapitel 4 werden im Folgenden zunächst inhaltliche Aspekte der Arbeitsmarktpolitik behandelt. Abschnitt 4.1 befasst sich mit den unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Strategien und Maßnahmenschwerpunkten der SGB II-Trägereinheiten, darunter auch mit ausgewählten Aspekten der Umsetzung des Gender Mainstreaming in den SGB II-Einheiten. In Abschnitt 4.2 wird das Augenmerk dann auf ein weiteres wichtiges Grundanliegen des SGB II gerichtet, nämlich eine möglichst intensive Betreuung der Hilfebedürftigen zu gewährleisten, um diese nachdrücklich zu aktivieren und zu motivieren. Dieses Ziel nahm in den letzten 10 Jahren bereits mit dem Job-AQTIV-Gesetz und der nachfolgenden Vermittlungsoffensive der damaligen Bundesanstalt für Arbeit einen immer wichtigeren Stellenwert in der Arbeitmarktpolitik ein. Diesem Ziel einer Intensivierung der Förderung liegt die Hypothese zugrunde, dass eine Arbeitsmarktintegration umso schneller und nachhaltiger gelingen wird, je intensiver eine erwerbslose Person betreut wird. Diese Hypothese wird auch im Rahmen der Evaluation nach § 6c SGB II von Forschungsfeld 3 zu überprüfen sein.

Neben verschiedenen Betreuungsrelationen sowie Indikatoren für die Schnelligkeit der Beratung, den Zeitaufwand für die persönliche Betreuung und für die Kontakthäufigkeit, die in der IAW-Organisationserhebung direkt abgefragt wurden bzw. auf Grundlage der Befragungsergebnisse errechnet werden, können zur Darstellung der Betreuungsintensität noch weitere Aspekte herangezogen werden, wie z.B. die schwer zu messende Qualität der Betreuung, die nur näherungsweise anhand der abgefragten beruflichen Erfahrungen und der beruflichen Weiterbildung des Eingliederungspersonals beschrieben werden kann.

Abschnitt 4.3 informiert abschließend, in welchem Maße die SGB II-Einheiten nach eigenem Bekunden im Jahr 2006 das Element des Förderns gleichzeitig durch das Element des Forderns flankiert haben, indem die Praxis der Sanktionierung in den SGB II-Einheiten beleuchtet wird.

4.1 Arbeitsmarktpolitische Strategien und Maßnahmenschwerpunkte

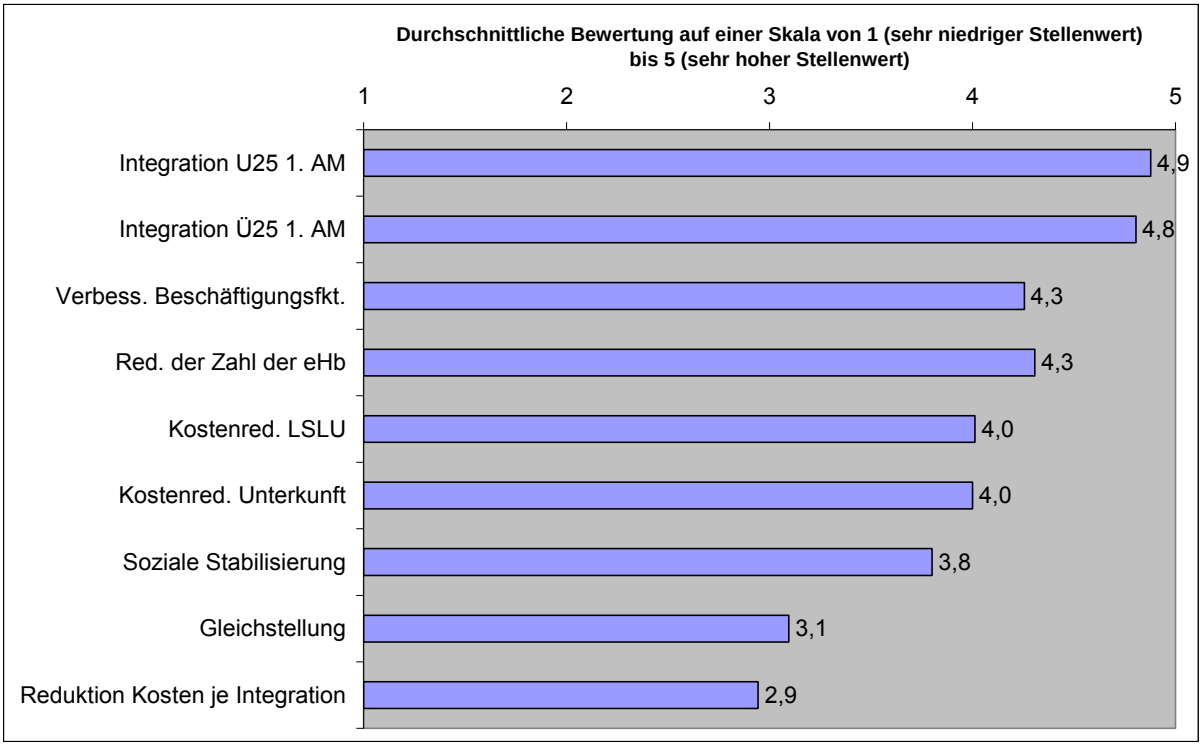
4.1.1 Arbeitsmarktpolitische Ziele und Strategien

(a) Stellenwert übergeordneter arbeitsmarktpolitischer Ziele

Herausragender Stellenwert der Arbeitsmarktintegration bei allen Formen der Aufgabenwahrnehmung

In der aktuellen Befragungswelle wurden die Vertreterinnen und Vertreter der Trägereinheiten erstmals nach dem Stellenwert verschiedener übergeordneter Ziele (auf einer 5er-Skala von 1 = sehr niedrig bis 5 = sehr hoch) für die Geschäftspolitik befragt. Abbildung 4.1 gibt einen Überblick darüber, wie diese Ziele von den Trägereinheiten insgesamt im Durchschnitt eingeordnet werden. Dargestellt werden die arithmetischen Mittelwerte.

Abbildung 4.1: Stellenwert ausgewählter Ziele für die Geschäftspolitik der SGB II-Trägereinheiten. Bewertung auf 5er-Skala, arithm. Mittelwerte, 2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

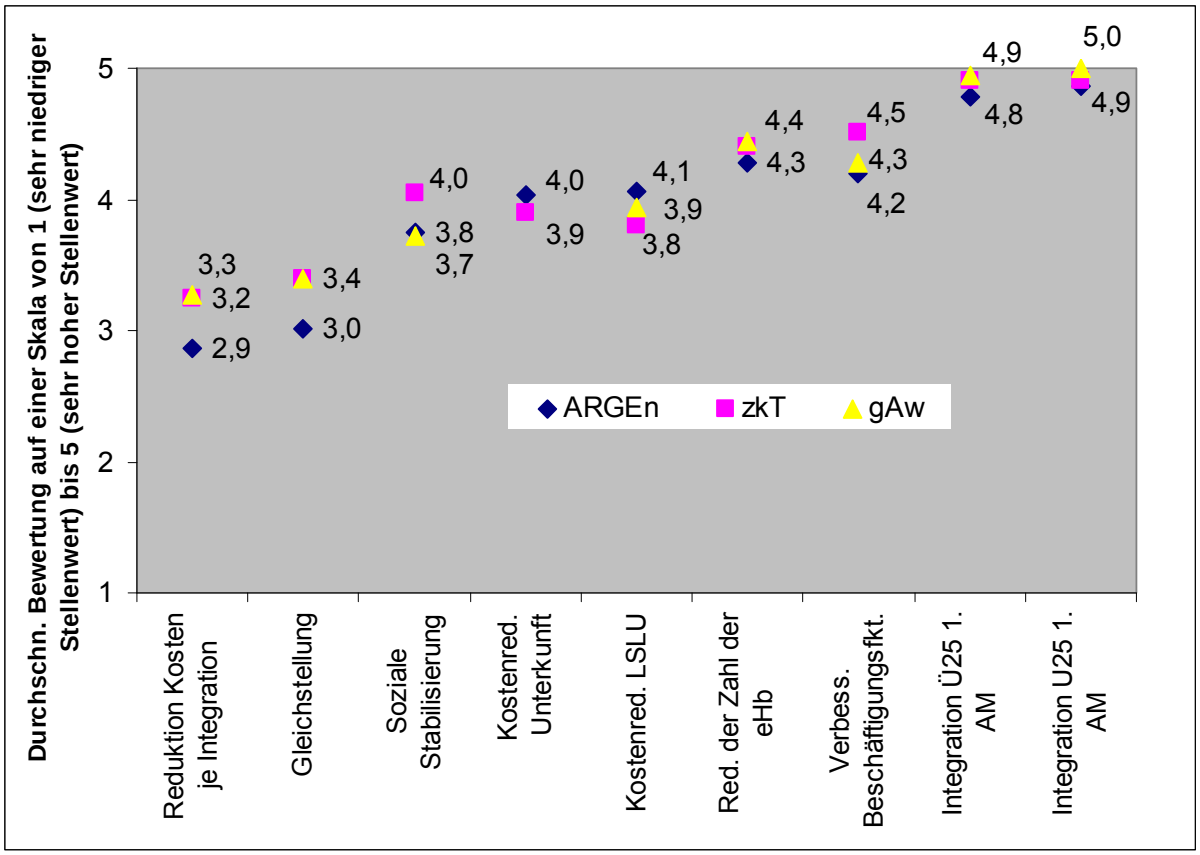
Von den SGB II-Trägereinheiten wird sowohl der Arbeitsmarktintegration von Ü25 als auch jener von U25 ein herausragender Stellenwert eingeräumt, wobei die Integration von jungen Menschen mit einem Mittelwert von 4,9 noch etwas höher bewertet wird als jene der über 25-Jährigen (4,8). Insgesamt hohe Stellenwerte in der Geschäftspolitik nehmen ferner die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit (4,3) und die Reduzierung der Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (4,3) sowie die Kostenreduzierung bei den Leistungen zur Sicherung

des Lebensunterhalts (4,0) und der Unterkunft (4,0) ein. Der sozialen Stabilisierung, neben der Vermittlung in den Arbeitsmarkt ein wichtiges Ziel des SGB II, wird mit einem Mittelwert von 3,8 zwar immer noch ein hoher Stellenwert eingeräumt, jedoch wird dieses Ziel von den Einheiten als weniger wichtig eingestuft als die direkte Arbeitsmarktintegration von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Mit durchschnittlich mittleren Stellenwerten sind die Reduzierung bei den Kosten je Integration und das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Arbeitsmarktintegration nicht unwichtige, aber eindeutig nachrangige Ziele.

Nur geringe Unterschiede in der Bewertung der Ziele zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung; höherer Stellenwert der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der sozialen Stabilisierung in den zkT

Eine separate Betrachtung der Bewertungen nach den Formen der Aufgabenwahrnehmung erbrachte insgesamt eher geringe Unterschiede in der Bewertung der Ziele (vgl. Abbildung 4.2). Kleine Unterschiede sind bei der Bewertung der Ziele „Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit“ sowie „Soziale Stabilisierung“ zu erkennen. Der aufgrund der kommunalen Erfahrung im Rahmen der Sozialhilfe erwartete Befund trifft hier zu. Beide Ziele sind für die zugelassenen kommunalen Träger mit durchschnittlichen Mittelwerten von 4,5 (Beschäftigungsfähigkeit) und 4,0 (Soziale Stabilisierung) um 0,2 bis 0,3 Punkte höher bewertet als bei den ARGEn und den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung. Etwas größere Differenzen sind hinsichtlich der Bedeutung der Integrationskosten zu erkennen: Hier messen ARGEn mit einem Mittelwert von 2,9 dem Ziel der Reduktion der Kosten je Integration etwas weniger Gewicht bei als zugelassene kommunale Träger und Kreise mit getrennter Aufgabenwahrnehmung (jeweils 3,3). Schließlich bestehen noch kleinere Unterschiede hinsichtlich des Ziels „Gleichstellung von Männern und Frauen“. Dieses wird von den zugelassenen kommunalen Trägern und Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung mit Mittelwerten von 3,4 etwas wichtiger eingestuft als von den ARGEn, die einen Mittelwert von 3,0 aufweisen.

Abbildung 4.2: Stellenwert ausgewählter Ziele für die Geschäftspolitik der SGB II-Trägereinheiten nach Form der Aufgabenwahrnehmung. Bewertungen auf einer 5er-Skala, arithmetische Mittelwerte, 2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

(b) Strategien hinsichtlich der Aktivierung bestimmter Personengruppen

Gewisse Strategiespielräume für die SGB II-Trägereinheiten bestehen auch bei der Frage, ob und inwieweit Personenkreise arbeitsmarktpolitisch aktiviert werden, die

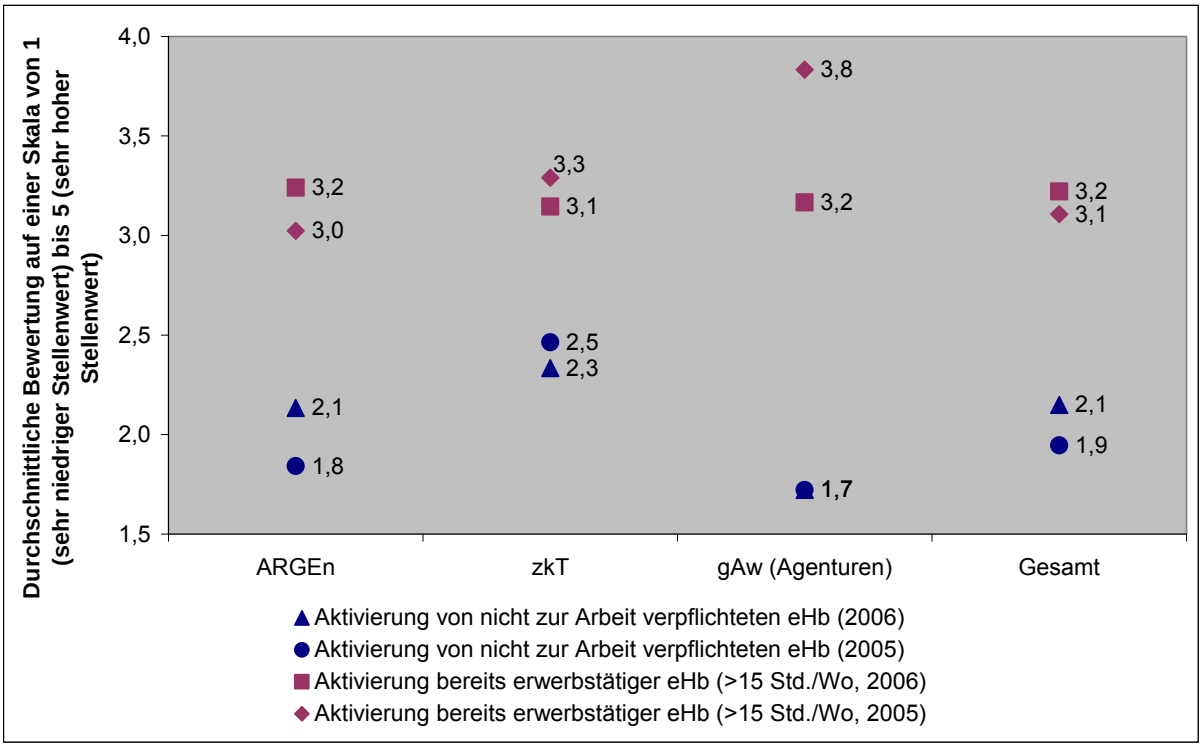
a) bereits einer Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitmarkt von mehr als 15 Stunden nachgehen und ergänzendes ALG II beziehen oder
b) die nach § 10 SGB II nicht zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verpflichtet sind, da sie mit der Erziehung minderjähriger Kinder oder der Pflege von Angehörigen befasst sind.

So besteht für bereits erwerbstätige Hilfebedürftige prinzipiell die Möglichkeit mehr zu arbeiten oder in eine Beschäftigung mit höherer Entlohnung oder besseren Zukunftsperspektiven vermittelt zu werden. Auch Personen, die für minderjährige Kinder sorgen, könnten, sofern sie hierfür grundsätzlich aufgeschlossen sind, bei ihrer (künftigen) Arbeitsmarktintegration

unterstützt werden, sei es durch eine überbrückende Fortbildungsmaßnahme, durch die Vermittlung in eine Teilzeitstelle oder durch Unterstützung bei der Bereitstellung einer Kinderbetreuung. Insbesondere bei der Aktivierung der zweiten Personengruppe handelt es sich auch um eine präventive Strategie, die möglicherweise dazu beitragen kann, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und somit künftigen Bezug von SGB II-Leistungen zu verringern oder zu vermeiden.

Der Stellenwert beider Aktivierungsstrategien wurde sowohl in der ersten als auch in der aktuellen Befragungswelle bei ARGEn, zugelassenen kommunalen Trägern und Agenturen im Fall getrennter Aufgabenwahrnehmung auf einer analogen 5er-Skala abgefragt. Abbildung 4.3 gibt einen Überblick über die arithmetischen Mittelwerte nach Formen der Aufgabenwahrnehmung und Bezugsjahr.

Abbildung 4.3: Stellenwert der Aktivierung von erwerbstätigen eHb (>15 Std./Woche) und von Personen, die nicht zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verpflichtet sind nach Formen der Aufgabenwahrnehmung. Durchschnittliche Bewertungen auf einer 5er-Skala, arithmetische Mittelwerte, 2005 und 2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Zunächst fällt auf, dass beide arbeitsmarktpolitischen Strategien aus Sicht der SGB II-Einheiten einen geringeren Stellenwert genießen als die oben dargestellten grundsätzlichen arbeitsmarktpolitischen Ziele.

Angleichungen der Bewertung des Stellenwerts einer Aktivierung bereits erwerbstätiger eHb zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung

Die Strategie zur Aktivierung bereits erwerbstätiger eHb nimmt in beiden Befragungswellen einen insgesamt mittleren Stellenwert ein, wobei der Gesamtwert vom Bezugsjahr 2005 zum Jahr 2006 von 3,1 auf 3,2 minimal angestiegen ist. Im Jahr 2005 waren noch kleine bis mittlere Unterschiede nach der Form der Aufgabenwahrnehmung zu erkennen. So fielen hier vor allem die Agenturen (gAw) mit einem Wert von 3,8 auf. Die Abbildung verdeutlicht, dass im Jahr 2006 eine Angleichung stattgefunden hat: Alle Formen der Aufgabenwahrnehmung liegen nahezu auf einem Niveau mit Werten von 3,1 und 3,2.

Geringer Stellenwert einer Aktivierung von Personen, denen der §10 SGB II offen steht

Die Aktivierung von Personen, die nicht zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verpflichtet sind, nimmt in beiden Befragungswellen und allen Formen der Aufgabenwahrnehmung nur einen geringeren Stellenwert ein, insgesamt konnte jedoch von 2005 nach 2006 ein Anstieg des Mittelwerts von 1,9 auf 2,1 verzeichnet werden. Damit hat diese Strategie insgesamt leicht an Bedeutung gewonnen. Dieser Anstieg ist vor allem auf die erhöhte Bedeutung dieser Strategie bei den ARGEn zurückzuführen: Ausgehend von einem Wert von 1,8 stieg der Mittelwert hier auf 2,1 an. Damit nähern sich die ARGEn in der aktuellen Befragungswelle an die zugelassenen kommunalen Träger an, bei denen der Mittelwert von ursprünglich 2,5 auf 2,3 gefallen ist. Die Agenturen (gAw) weisen in beiden Jahren einen Mittelwert von 1,7 auf.

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass im SGB II die genannten präventiven Strategien zur Eingliederung vor dem Hintergrund hoher Arbeitslosigkeit und knapper personeller Betreuungsressourcen in den Trägereinheiten von eher geringer bis höchstens mittlerer Bedeutung sind; es ist jedoch im Jahr 2006 eine leichte Tendenz zur Erhöhung des Stellenwerts sowie zur Angleichung zwischen den verschiedenen Formen der Aufgabenwahrnehmung zu erkennen.

(c) Vorgehensweisen in Bezug auf zu aktivierende eHb, die auf absehbare Zeit nicht in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können

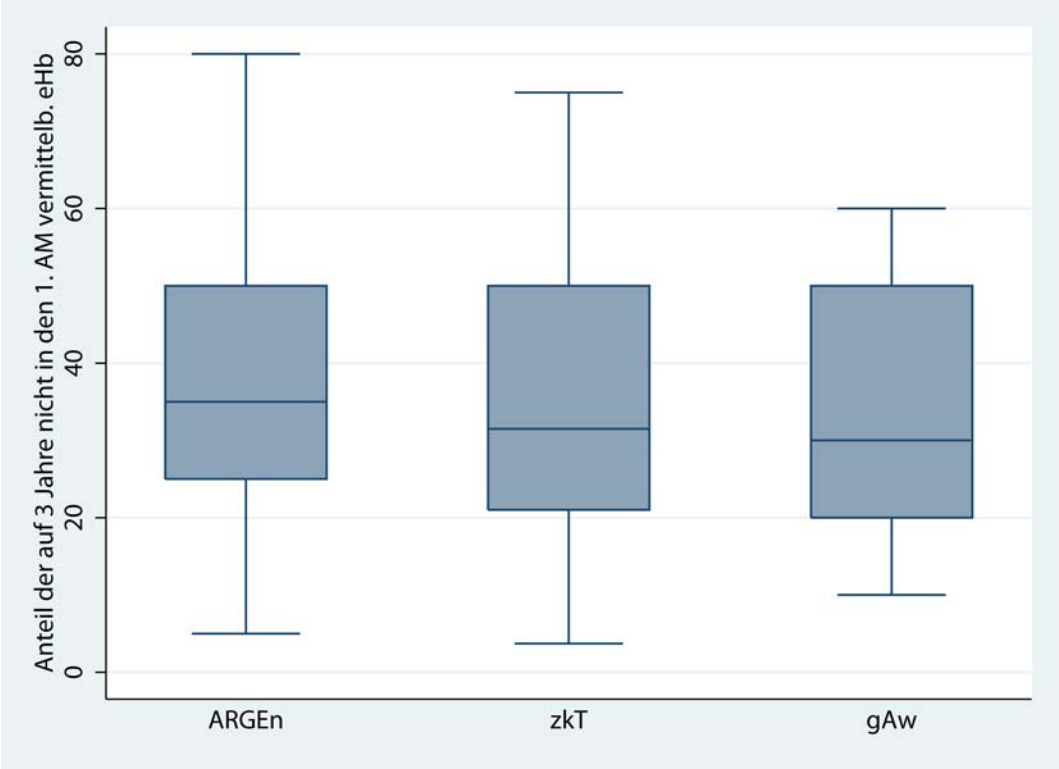
Bei der Diskussion um die mögliche Notwendigkeit eines dritten Arbeitsmarkts wird immer wieder von verschiedener Seite darauf verwiesen, dass ein erheblicher Teil der zu aktivierenden SGB II-Kunden auf absehbare Zeit nicht in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden könne. Neben den bislang genannten Gruppen bestehen weitere Strategiespielräume bei der Gruppe der formal zu aktivierenden Hilfebedürftigen, die jedoch nach der Einschätzung der Betreuungspersonen aufgrund starker Vermittlungshemmnisse auf absehbare Zeit nicht in

den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können. In der IAW-SGB II-Organisationserhebung wurden die SGB II-Einheiten daher danach gefragt, wie viel Prozent ihrer zu aktivierenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in den nächsten drei Jahren als nicht vermittelbar in den ersten Arbeitsmarkt eingestuft werden müssen.

Mehr als ein Drittel der zu aktivierenden eHb wird als auf absehbare Zeit nicht vermittelbar eingestuft – kaum Unterschiede zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung, aber erhebliche Heterogenität zwischen den Einheiten

Gewichtet mit der Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen ergibt sich bundesweit für den 31.12.2006 ein Schätzwert für den Anteil der auf absehbare Zeit nicht vermittelbaren SGB II-Kunden/innen von 37%, der über die Formen der Aufgabenwahrnehmung hinweg sehr ähnlich ausfällt (ARGEn: 37%, zkT: 36%, gAw: 34%). Abbildung 4.4 stellt die Verteilungen der Anteile nach Formen der Aufgabenwahrnehmung dar und verdeutlicht, dass eine erhebliche Heterogenität hinsichtlich der Betroffenheit beobachtet werden kann, wobei die Unterschiede innerhalb der Formen der Aufgabenwahrnehmung größer sind als zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung.

Abbildung 4.4: Verteilung der Anteile der auf absehbare Zeit (3 Jahre) nicht in den ersten Arbeitsmarkt vermittelbaren erwerbsfähigen Hilfebedürftigen nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2006



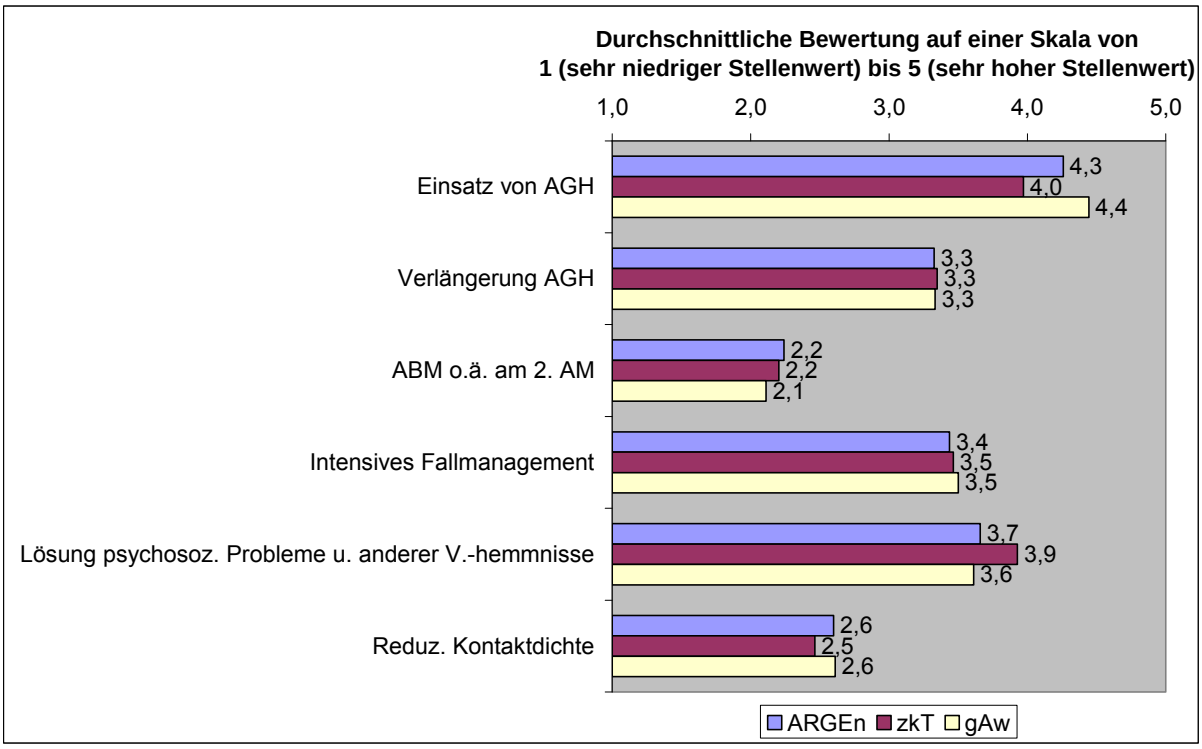
Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Die Bandbreite der Beobachtungen liegt zwischen knapp 4% bis 80% der zu aktivierenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Dabei besteht interessanterweise kein Zusammenhang zwischen dem regionalen Arbeitsmarkthintergrund – z.B. abgebildet anhand der sechs Typen für den regionalen Arbeitsmarkthintergrund, die das IAW auf der Grundlage des ZEW-Regionenmatching gebildet hat (vgl. dazu IAW/ZEW 2006) –, und dem geschätzten Anteil der auf absehbare Zeit nicht in den ersten Arbeitsmarkt vermittelbaren erwerbsfähigen Hilfebedürftigen.[14] Dies kann als Indiz dafür interpretiert werden, dass die Unterschiede in der Einschätzung nicht primär auf unterschiedlich guten Arbeitsmarktbedingungen basieren, unter denen die regionalen SGB II-Einheiten tätig sind.

Einsatz von Arbeitsgelegenheiten wichtigste Strategie bei auf absehbare Zeit nicht vermittelbaren Kunden – weniger wichtig bei zkT

Als Antwort auf das Vorhandensein längerfristig nicht vermittelbarer Kunden nimmt der Einsatz von Arbeitsgelegenheiten im Jahr 2006 mit einem Mittelwert von 4,2 sowohl insgesamt als auch in allen Formen der Aufgabenwahrnehmung den höchsten Stellenwert ein (vgl. Abbildung 4.5).

Abbildung 4.5: Vorgehensweisen in Bezug auf zu aktivierende eHb, die auf absehbare Zeit nicht in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können, arithmetische Mittelwerte auf einer 5er-Skala (1 = sehr niedrig bis 5 = sehr hoch), 2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

[14] Auf eine detaillierte Darstellung dieser Ergebnisse wird an dieser Stelle verzichtet. Auch für Ost- und Westdeutschland finden sich kaum systematische Unterschiede.

Dabei ordnen ARGEn und Agenturen (gAw) dieser Strategie mit Mittelwerten von 4,3 und 4,4 einen noch höheren Stellenwert zu als zugelassene kommunale Träger (4,0). Auffällig ist, dass der Stellenwert des Einsatzes von Arbeitsgelegenheiten tendenziell mit dem Problemdruck, d.h. dem Anteil der auf absehbare Zeit nicht vermittelbaren erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, steigt.

An zweiter Stelle steht in allen SGB II-Einheiten die Strategie, zunächst psychosoziale Probleme zu lösen und andere schwerwiegende Vermittlungshemmnisse anzugehen (3,7). Hier räumen zugelassene kommunale Träger dieser Strategie mit einem Mittelwert von 3,9 einen etwas höheren Stellenwert ein als ARGEn (3,7) und Agenturen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung (3,6). Recht häufig praktiziert werden bei dieser Gruppe auch das intensive Fallmanagement (3,4) und die Verlängerung von Arbeitsgelegenheiten (3,3), wobei hier kaum Unterschiede zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung und auch keine Korrelation mit dem Problemdruck bestehen.

Ein Fünftel der SGB II-Einheiten geben eine Reduzierung der Kontaktdichte als Strategie mit hohem oder sehr hohen Stellenwert an

Die „Reduzierung der Kontaktdichte“ nimmt mit einem Mittelwert von 2,6 über alle Trägereinheiten insgesamt zwar einen eher nachrangigen, mittleren Stellenwert ein, doch räumten immerhin 20% aller SGB II-Einheiten dieser Strategie dennoch einen eher hohen oder sehr hohen Stellenwert ein. Einerseits könnte diese Strategie gewissermaßen als ein „Aufgeben“ der betroffenen Personen – dies kollidiert deutlich mit den SGB II-Zielen soziale Stabilisierung und Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit – verstanden werden. Andererseits kann es für die SGB II-Einheiten jedoch durchaus auch Sinn machen, knappe personelle Betreuungsressourcen eher auf jene Hilfebedürftigen zu lenken, bei denen das Ziel „Integration in den ersten Arbeitsmarkt“ auch kurz- bis mittelfristig in erreichbarer Nähe liegt. Welche Vorgehensweise diesbezüglich gewählt werden sollte, ist zum Teil eine normative Frage. Relevant ist auch, welche Strategie arbeitsmarktpolitisch langfristig erfolgreicher ist. Dies sollte ein wichtiges Erkenntnisziel nicht nur für die Wirkungsforschung nach § 6c SGB II sein, sondern für die Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik insgesamt.

(d) Einbeziehung der gesamten Bedarfsgemeinschaft in die Aktivierungsstrategie

Ein ganzheitlicher und ebenfalls präventiv ausgerichteter Ansatz zur Betreuung der Hilfebedürftigen ist die Einbeziehung der gesamten Bedarfsgemeinschaft, bzw. aller Personen im erwerbsfähigen Alter, in die Aktivierungsstrategie. Der Hintergrund: In einem Grundsicherungssystem für Erwerbslose entsteht Hilfebedürftigkeit in der Regel nicht durch einzelne Personen – eine Ausnahme sind allein stehende SGB II-Beziehende –, sondern sie ist das

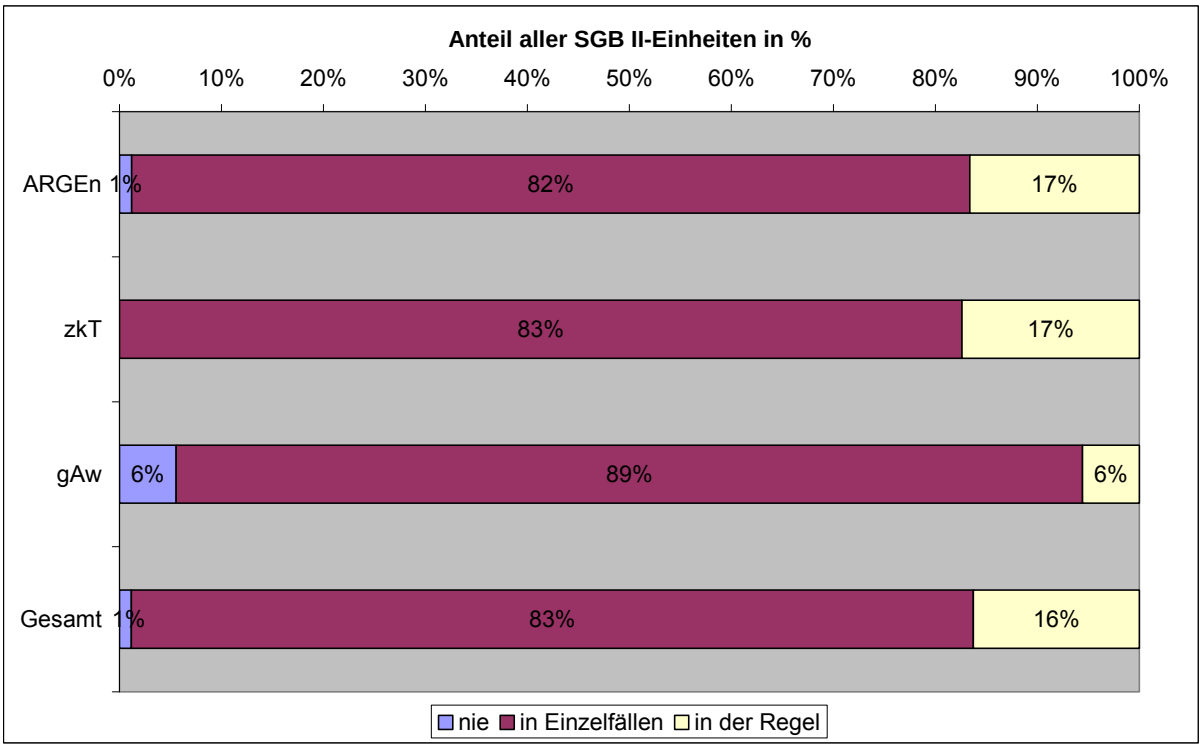
Resultat der Erwerbsbeteiligung aller Personen einer Bedarfsgemeinschaft. So kann beispielsweise in Familien mit traditionell geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung die Arbeitslosigkeit des männlichen „Broterwerbers“ zur Hilfebedürftigkeit für die ganze Bedarfsgemeinschaft führen. Sind bei der Partnerin Aktivierungspotenziale vorhanden, könnten diese durch eine gezielte Beratung, durch ein Umdenken und eine Umverteilung der Familienarbeit möglicherweise erschlossen werden – mit dem Ergebnis, dass die Familie nicht mehr oder nur noch zum Teil von SGB II-Leistungen leben müsste.

Eine Grundvoraussetzung für eine solche ganzheitliche Vorgehensweise ist die gemeinsame Einbestellung von Bedarfsgemeinschaften, da mögliche Gesamtstrategien am besten in gemeinsamen Gesprächen entwickelt werden können.

Gemeinsame Einbestellung von Bedarfsgemeinschaften bisher meist nur in Einzelfällen – kaum Unterschiede zwischen ARGEn und zkT

Abbildung 4.6 zeigt, ob und in welchem Maße im Jahr 2006 Bedarfsgemeinschaften im Laufe des Beratungs- und Betreuungsprozesses mindestens einmal gemeinsam einbestellt wurden. Insgesamt zeigt sich, dass die gemeinsame Einbestellung von Bedarfsgemeinschaften bislang kein Regelinstrument der SGB II-Trägereinheiten darstellt. Zwar gibt es mit insgesamt 1% der SGB II-Einheiten nur sehr wenige Einheiten, die Bedarfsgemeinschaften nie gemeinsam einbestellen (hierbei handelt es sich im Wesentlichen um Agenturen (gAw), bei denen dies in immerhin 6% der Einheiten der Fall ist). Gleichzeitig bestellen jedoch über vier Fünftel der Einheiten (83%) Bedarfsgemeinschaften nur in Einzelfällen gemeinsam ein. Als wirkliche Strategie kann diese Vorgehensweise nur in 16% der Einheiten bezeichnet werden, in denen Bedarfsgemeinschaften in der Regel mindestens einmal einbestellt werden. Dabei sind keine Unterschiede zwischen ARGEn und zugelassenen kommunalen Trägern zu erkennen; von den Agenturen (gAw) wählen diese Strategie nur 6%.

Abbildung 4.6: Gemeinsame Einbestellung von Bedarfsgemeinschaften nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

(e) Schriftlich fixierte Maßnahmeempfehlungen für Gruppen erwerbsfähiger Hilfebedürftiger mit unterschiedlicher Arbeitsmarktnähe

Die Leitung einer SGB II-Trägereinheit kann sich entscheiden, ob sie dem Eingliederungspersonal klare Betreuungs- und Maßnahmeempfehlungen für den Umgang mit verschiedenen Gruppen von Hilfebedürftigen (in Bezug auf die Arbeitsmarktnähe) vorgibt, oder ob die Betreuerinnen und Betreuer im Wesentlichen nach eigener Einschätzung entscheiden dürfen, welche Maßnahmen für welche Gruppen von Hilfebedürftigen zu veranlassen sind. Klare Empfehlungen haben Vor-, aber auch Nachteile: Einerseits helfen sie, einen bestimmten Betreuungsstandard für alle Hilfebedürftigen zu sichern und verhindern somit, dass beim Betreuungspersonal neben den Zielen Arbeitsmarktintegration, Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und soziale Stabilisierung weitere Motive, wie z.B. Sympathie für bestimmte Hilfebedürftige und damit verbunden Gerechtigkeitsüberlegungen eine Rolle spielen. Andererseits können starre Vorgaben die Motivation des Betreuungspersonals senken und müssen außerdem ständig an aktuelle Anforderungen angepasst werden, wenn sie nicht zu Inflexibilitäten führen sollen.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Existenz schriftlich fixierter Maßnahmeempfehlungen für arbeitsmarktnähere und -fernere Gruppen ist zunächst einmal eine Einteilung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen nach ihrer Arbeitsmarktnähe. Hierbei können sich die Einheiten an existierenden zentralen Vorgaben, wie z.B. dem neuen Betreuungsstufenkonzept der BA für das SGB II, orientieren oder auch eigene Einteilungen erstellen. Der Anteil der SGB II-Einheiten, die irgendeine Einteilung der Kundinnen und Kunden nach deren Arbeitsmarktnähe vornehmen, ist von 55% im Jahr 2005 auf 67% im Jahr 2006 deutlich angestiegen (vgl. dazu auch die ausführlichen Ausführungen in Abschnitt 3.6).[15]

Stärkerer Einsatz schriftlich fixierter Betreuungs- und Maßnahmeempfehlungen für Kundengruppen – besonders starke Zunahme der Verbreitung in zkT, gegenläufige Entwicklung in Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung

Tabelle 4.1 gibt einen Überblick darüber, welche Anteile der SGB II-Einheiten (jeweils bezogen auf alle Einheiten) in den Jahren 2005 und 2006 schriftlich fixierte Betreuungs- und Maßnahmeempfehlungen eingesetzt haben. Im Jahr 2006 haben 38% aller SGB II-Einheiten mit Betreuungs- und Maßnahmeempfehlungen gearbeitet, gegenüber dem Vorjahr war somit ein Anstieg um insgesamt acht Prozentpunkte zu verzeichnen. Bei ARGEn war der Anstieg mit 33% in der aktuellen Welle und 27% in der vorigen Welle weniger deutlich.

Tabelle 4.1: Existenz schriftlich fixierter Betreuungs- und Maßnahmeempfehlungen für Gruppen der zu aktivierenden Hilfebedürftigen (Einteilung nach der Arbeitsmarktnähe) als Vorgaben für die Betreuer/innen 2006 (Vorjahreswerte in Klammern), Anteile an jeweils <u>allen</u> Einheiten

Existenz schriftlich fixierter Maßnahmeempfehlungen	ARGEn (336)	zkT (69)	gAw (Agenturen) (18)	Insgesamt (423)
ja	32% (27%)	62% (35%)	28% (56%)	38% (30%)
nein	68% (73%)	38% (65%)	72% (44%)	62% (70%)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 u. 2007, IAW-Berechnungen.

Dagegen waren bei zugelassenen kommunalen Trägern und Agenturen im Fall getrennter Aufgabenwahrnehmung große Bewegungen zu verzeichnen: Von den zugelassenen kommunalen Trägern praktizierten im Jahr 2006 62% Maßnahme- und Betreuungsempfehlungen, während es im Vorjahr nur 35% waren. Den Mitarbeiter-/innen in zugelassenen kommunalen Trägern werden hinsichtlich der Betreuungs- und Maßnahmengestaltung somit nun fast doppelt so oft Vorgaben gemacht wie noch im Vorjahr. Bei den Agenturen im Fall getrennter Aufgabenwahrnehmung wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dagegen mehr

[15] Dieser starke Anstieg ist nur teilweise auf einen Anstieg bei den Paneleinheiten zurückzuführen. Die neu hinzu gekommenen Einheiten ziehen den Wert zusätzlich nach oben.

Freiraum gegeben: Hier hat sich der Anteil der Agenturen mit Maßnahmeempfehlungen von 56% auf 28% halbiert.

4.1.2 Stellenwert verschiedener arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

In beiden Wellen der IAW-SGB II-Organisationserhebung wurden der Stellenwert verschiedener arbeitsmarktpolitischer Instrumente, Maßnahmen und Dienstleistungen in der Strategie der SGB II-Einheiten abgefragt. Diese Angaben sollen den mit der Evaluation nach § 6c SGB II der Experimentierklausel beauftragten Instituten einerseits helfen, eventuell auftretende Datenlücken in den zentral verfügbaren Maßnahmedaten der BA zu schließen. Zum anderen hat der jeweilige Stellenwert von Maßnahmen jedoch gegenüber tatsächlich realisierten Teilnehmerzahlen einen zusätzlichen Erkenntniswert. Durch sie können Aussagen über die ex-ante Strategie einer Trägereinheit hinsichtlich der Forcierung bestimmter Instrumente und Maßnahmen getroffen werden. Die tatsächlich realisierten Teilnehmerzahlen hängen dagegen auch von anderen Faktoren ab, die außerhalb des Einflussbereichs der SGB II-Einheiten liegen, wie beispielsweise bei arbeitgeber- und arbeitnehmerseitigen Anreizen, von der Nachfrage auf dem ersten Arbeitsmarkt, der Bereitstellung von Beschäftigungsgelegenheiten auf dem 2. Arbeitsmarkt durch Träger vor Ort, der Trägerlandschaft für soziale Dienstleistungen und dem regionalen Markt für Bildungsangebote.

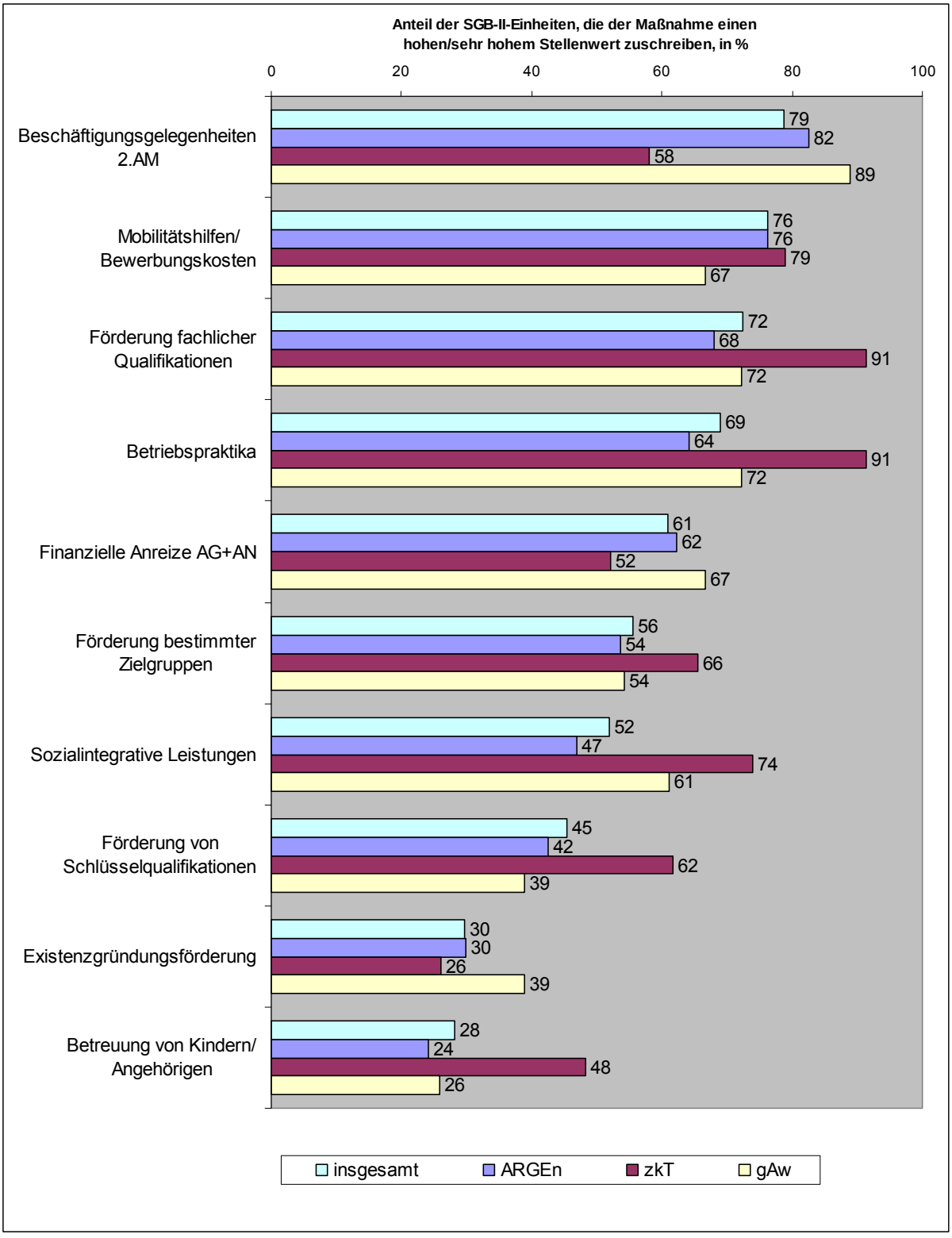
Abbildung 4.7 gibt einen Gesamtüberblick über den Stellenwert ausgewählter Maßnahmenschwerpunkte im Jahr 2006. Dabei wurden einzelne Instrumente, Maßnahmen und Dienstleistungen teilweise zu Instrumentenblöcken zusammengefasst. So beinhaltet z.B. der Block „Beschäftigungsgelegenheiten 2. Arbeitsmarkt“ verschiedene AGH sowie ABM, unter „Förderung von Schlüsselqualifikationen“ sind Bewerbungstraining und EDV-Schulungen zusammengefasst. Angegeben wird jeweils der Anteil jener Einheiten, die einer Maßnahme einen hohen oder sehr hohen Stellenwert beimessen.

Beschäftigungsgelegenheiten am 2. Arbeitsmarkt haben aus Sicht der SGB II-Träger den höchsten Stellenwert – geringere Bedeutung bei den zkT

Den höchsten Stellenwert weisen insgesamt die Beschäftigungsgelegenheiten auf dem 2. Arbeitsmarkt (79%) auf, gefolgt von Mobilitätshilfen/Bewerbungskosten (76%) und der Förderung fachlicher Qualifikationen (72%). Deutliche Unterschiede nach der Form der Aufgabenwahrnehmung sind hier zum einen bei der Beschäftigung auf dem 2. Arbeitsmarkt zu erkennen. Diese nimmt bei 82% der ARGEn und 89% der Agenturen im Fall getrennter Aufgabenwahrnehmung, aber nur bei 58% der Zugelassenen kommunalen Träger einen hohen oder sehr hohen Stellenwert ein. Bei der Förderung fachlicher Qualifikationen stehen dage-

gen die zugelassenen kommunalen Träger mit einem Wert von 91% gegenüber 69% bei ARGEn und 72% bei Agenturen deutlich vorne.

Abbildung 4.7: Stellenwert arbeitsmarktpolitischer Instrumente im Überblick (teilweise zusammengefasste Kategorien) nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 2006



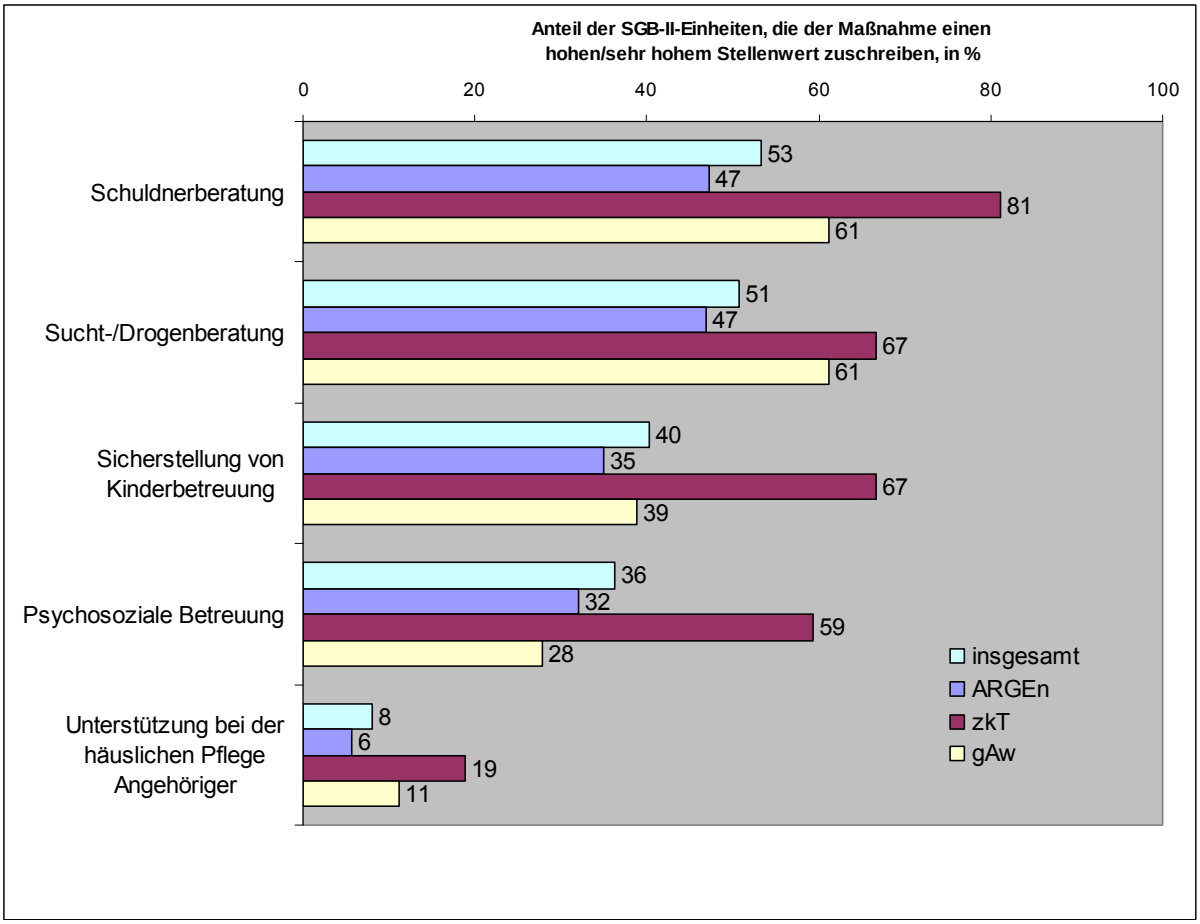
Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Große Unterschiede hinsichtlich des Maßnahmenstellenwerts nach der Form der Aufgabenwahrnehmung sind ferner bei der Förderung von Schlüsselqualifikationen, der Förderung bestimmter Zielgruppen (z.B. benachteiligte Jugendliche) und (besonders deutlich) bei den Betriebspraktika ersichtlich. Alle genannten Maßnahmenschwerpunkte haben bei den zugelassenen kommunalen Trägern nach deren Einstufungen einen höheren Stellenwert als bei den ARGEn.

Sozialen Dienstleistungen wird im Durchschnitt bei den zkT weiterhin ein größerer Stellenwert zugeschrieben

Der gesamte Komplex der sozialen Dienstleistungen, dies sind sozialintegrative Leistungen und die Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und Angehörigen, nehmen ebenfalls bei den zugelassenen kommunalen Trägern einen wesentlich höheren Stellenwert ein als bei ARGEn und Agenturen im Fall getrennter Aufgabenwahrnehmung. Mögliche Gründe hierfür sind die „Sozialhilfe-Prägung“ und die institutionelle Nähe zu den durchführenden Trägern bei zugelassenen kommunalen Trägern.

Abbildung 4.8: Stellenwert verschiedener sozialer Dienstleistungen nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 2006



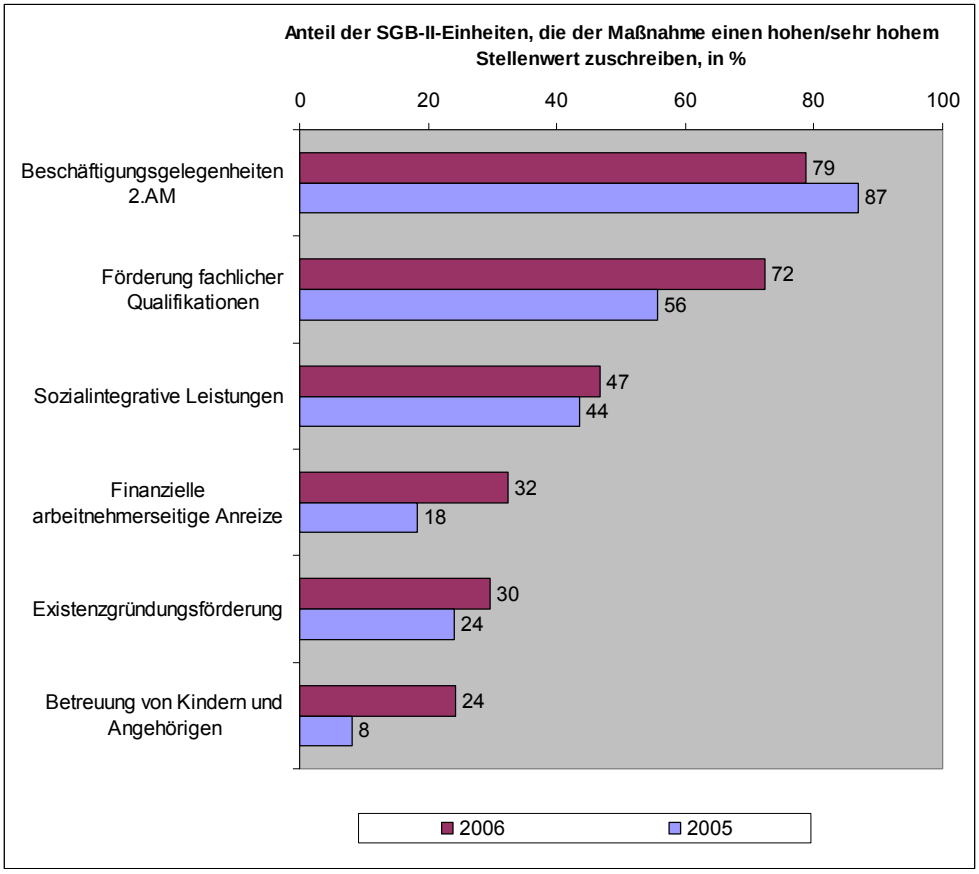
Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 4.8 ist der jeweilige Stellenwert der abgefragten sozialen Dienstleistungen im Jahr 2006 im Einzelnen aufgeführt.

Hier zeigt sich, dass die Schuldner- (hoher oder sehr hoher Stellenwert: 53%) sowie die Sucht- und Drogenberatung (51%) insgesamt den höchsten Stellenwert einnehmen. Auch die Sicherstellung der Kinderbetreuung nimmt mit einem Wert von insgesamt 40% einen wichtigen Stellenwert in der Strategie der SGB II-Einheiten ein. Demgegenüber haben nur 8% aller SGB II-Einheiten (6% der ARGEn, 19% der zkT, 11% der gAw) der Unterstützung von Personen bei der häuslichen Pflege Angehöriger einen hohen/sehr hohen Stellenwert zugeschrieben.

Lenkt man den Blick auf die Entwicklung des strategischen Stellenwerts verschiedener Instrumente, so zeigt sich, dass der Stellenwert von Beschäftigungsgelegenheiten – allerdings auf einem weiterhin sehr hohen Niveau – auf dem 2. Arbeitsmarkt im Jahr 2006 gegenüber dem Vorjahr leicht abgenommen hat (vgl. Abbildung 4.9).

Abbildung 4.9: Stellenwert verschiedener arbeitsmarktpolitischer Instrumente (teilweise zusammengefasste Kategorien): Vergleich 2005 und 2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Alle anderen betrachteten Maßnahmenblöcke haben dagegen an Bedeutung gewonnen. Besonders deutlich wird dies bei der Unterstützung der Betreuung von Kindern und Angehörigen mit einer Verdreifachung des Werts von 8% auf 24%, bei der separaten Betrachtung von finanziellen arbeitnehmerseitigen Anreizen von 18% auf 32%, bei denen sich der Anteil derjenigen Einheiten mit hohem oder sehr hohem Stellenwert nahezu verdoppelt hat, sowie auch bei der Förderung fachlicher Qualifikationen von 56% auf 72%.

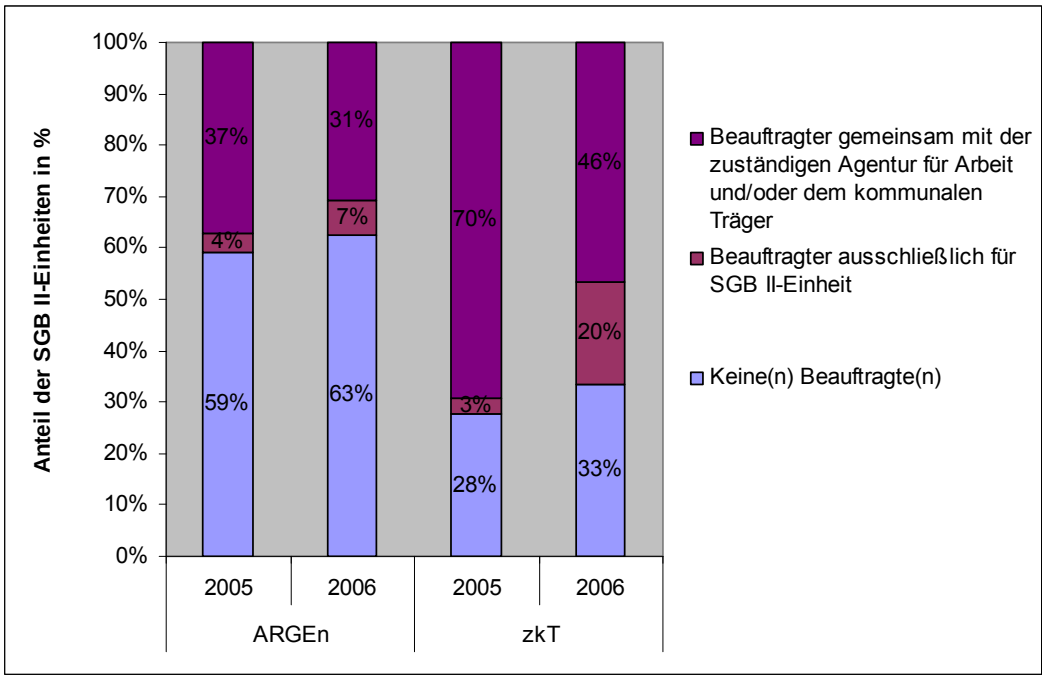
4.1.3 Chancengleichheit/Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarktpolitik - ausgewählte Aspekte

Die Umsetzung des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht ist Gegenstand einer eigenen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vergebenen Studie, die nicht in den Kontext der Evaluation nach §6c SGB II eingebettet ist. Im Rahmen der 2. Welle der IAW SGB II-Organisationserhebung wurden jedoch auch im Zusammenhang mit der Evaluation nach § 6c SGB II bereits ausgewählte Aspekte des Gender Mainstreaming bei der SGB II-Umsetzung empirisch beleuchtet.

Leichter Rückgang des Anteils der ARGEn und zkT mit Beauftragten für Chancengleichheit/Gender Mainstreaming am Arbeitsmarkt

67% der zugelassenen kommunalen Träger, aber nur 38% der ARGEn gaben bei der Befragung an, dass es zum 31.12.2006 in ihrer SGB II-Einheit eine oder mehrere Personen gab, die für Chancengleichheit/Gender Mainstreaming am Arbeitsmarkt zuständig waren (vgl. Abbildung 4.10). Sowohl bei den zugelassenen kommunalen Trägern (Vorjahr: 72%) als auch in den ARGEn (Vorjahr: 41%) ging der Anteil der SGB II-Einheiten mit Beauftragten für Chancengleichheit/GM somit leicht zurück. Dieser Rückgang kann auch beobachtet werden, wenn man sich nur auf die SGB II-Einheiten beschränkt, die sowohl in der Welle 2006 als auch in der Welle 2007 erfasst wurden.

Abbildung 4.10: Verfügte Ihre SGB II-Einheit zum 31.12.2006 über eine/n Beauftragten für Chancengleichheit/Gender Mainstreaming auf dem Arbeitsmarkt?



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Zunahme des Anteils der zkT, aber auch der ARGEn, die Beauftragte für Chancengleichheit/GM ausschließlich für ihre SGB II-Einheit institutionalisiert haben

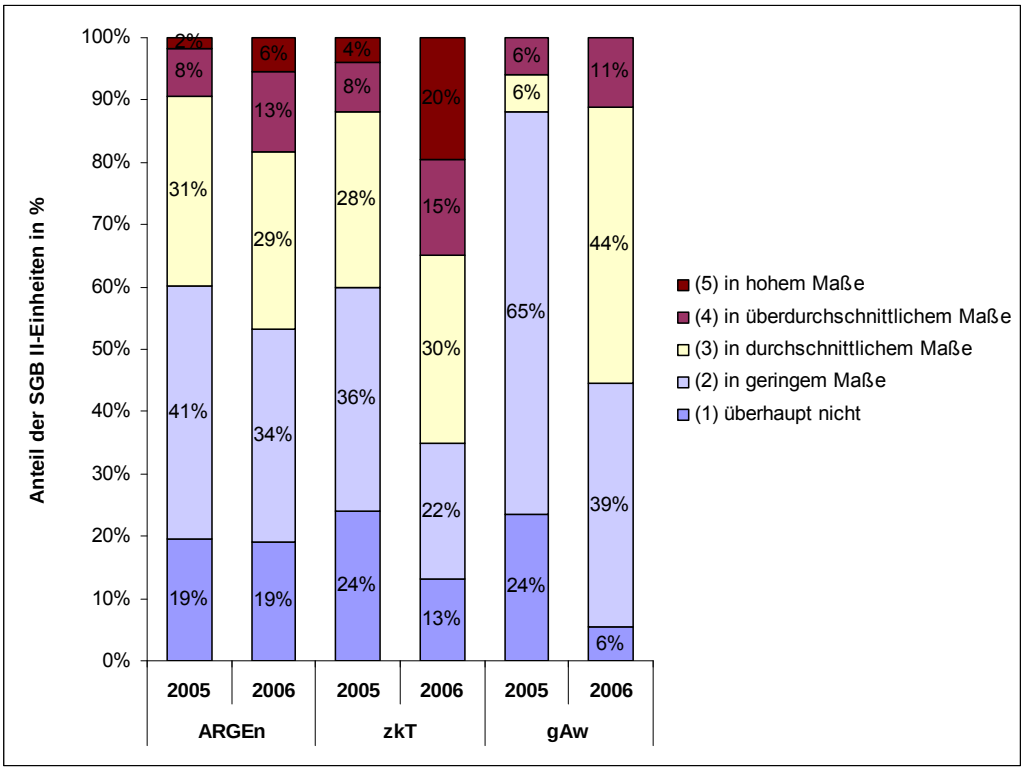
Hinsichtlich der institutionellen Verortung dieser Personen lässt sich vor allem bei den zugelassenen kommunalen Trägern, aber auch bei den ARGEn eine gewisse Tendenz dahingehend beobachten, dass verstärkt Beauftragte für Chancengleichheit/Gender Mainstreaming am Arbeitsmarkt ausschließlich für die SGB II-Einheiten institutionalisiert wurden. Bei den zugelassenen kommunalen Trägern ist dieser Anteil von nur 3% zum 31.12.2005 auf immerhin 20% zum 31.12.2006 gestiegen, während die gemeinsame Institutionalisierung eines Beauftragten für Chancengleichheit mit dem SGB III-Bereich der zuständigen Agentur für Arbeit von 70% zum 31.12.2005 auf 46% der zugelassenen kommunalen Träger zum 31.12.2006 rückläufig war. Bei den ARGEn gingen die Verschiebungen ebenfalls in Richtung einer Zunahme einer ausschließlich für die ARGE zuständigen Person für Gender Mainstreaming, wenn auch nur von 4% auf 7%. Gemeinsame Beauftragte für Chancengleichheit mit dem SGB II-Bereich der zuständigen Agentur für Arbeit und/oder mit dem kommunalen SGB II-Träger hatten noch 31% der ARGEn (Vorjahr: 37%), wobei insbesondere die gleichzeitige Kooperation über Arge, SGB III-Bereich der Agentur für Arbeit und kommunalen Träger hinweg von 17% aller ARGEn auf 10% zum 31.12.2006 deutlich zurück ging.

Etwas verbesserte Einbindung der Beauftragten für Chancengleichheit in die Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Strategien bzw. die Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

In den SGB II-Einheiten, die über eine oder mehrere Person(en) verfügten, die für Chancengleichheit/Gender Mainstreaming am Arbeitsmarkt zuständig waren,[16] wurde das Ausmaß der Einbindung dieser Personen in die Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Strategien und/oder die Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen/Initiativen für das Jahr 2006 deutlich besser bewertet als noch im Jahr 2005.

Während im Jahr 2005 auf einer 5er-Skala von 1 (überhaupt keine Beteiligung) bis 5 (Beteiligung in hohem Maße) die durchschnittliche Bewertung über alle SGB II-Einheiten bei 2,3 lag, stieg diese in 2006 auf einen Wert von 2,6 an. Besonders ausgeprägt war die verbesserte Einschätzung der Beteiligung in den zugelassenen kommunalen Trägern mit 3,1 gegenüber 2,3 in 2005, während die Verbesserung in den ARGEn von 2,3 auf 2,5 nur moderat ausfiel. Abbildung 4.11 veranschaulicht die Verteilungen der Antworten.

Abbildung 4.11: In welchem Maße waren die Beauftragten für Chancengleichheit/GM im Jahr 2006 an der Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Strategien bzw. der Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen beteiligt?



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

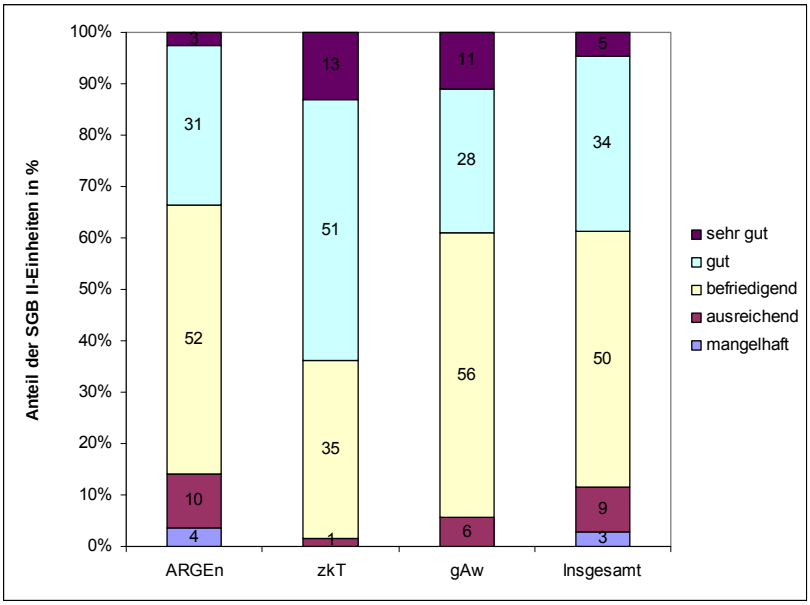
[16] Dies schließt auch diejenigen Einheiten ein, die Beauftragte für Chancengleichheit bzw. Gender Mainstreaming gemeinsam mit der Agentur für Arbeit oder der Kommune unterhielten.

Stand der Umsetzung des Gender Mainstreaming wird in zkT etwas besser bewertet als in ARGEn

Im Rahmen der Welle 2006 wurden die Geschäftsführer/Leiter der SGB II-Einheiten erstmals auch gebeten, die Umsetzung des Gender Mainstreaming im Hinblick auf die Beratung, Betreuung und Eingliederung der SGB II-Kunden/innen auf einer Notenskala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) zu bewerten. Dabei zeigt sich, dass 34% aller ARGEn, 64% aller zugelassenen kommunalen Träger und 39% der Kreise mit getrennter Aufgabenwahrnehmung den Stand der Umsetzung in dieser Hinsicht als gut oder sehr gut bezeichnen (vgl. Abbildung 4.12). Als Durchschnittsbewertung ergibt sich bundesweit eine Note von 2,7, die von ARGEn leicht überschritten und von den zugelassenen kommunalen Trägern mit 2,2 deutlicher unterschritten wird.

Bei einem Vergleich zwischen ARGEn und zugelassenen kommunalen Trägern findet man die im Durchschnitt bessere Bewertung des Stands der Umsetzung des Gender Mainstreaming in zugelassenen kommunalen Trägern. Dies gilt sowohl für Landkreise als auch in kreisfreien Städten und zudem in allen Bundesländern, in denen beide Formen der Aufgabenwahrnehmung vertreten sind.

Abbildung 4.12: Wie bewerten Sie in Ihrer SGB II-Einheit den Stand der Umsetzung des Gender Mainstreaming zum 31.12.2006?



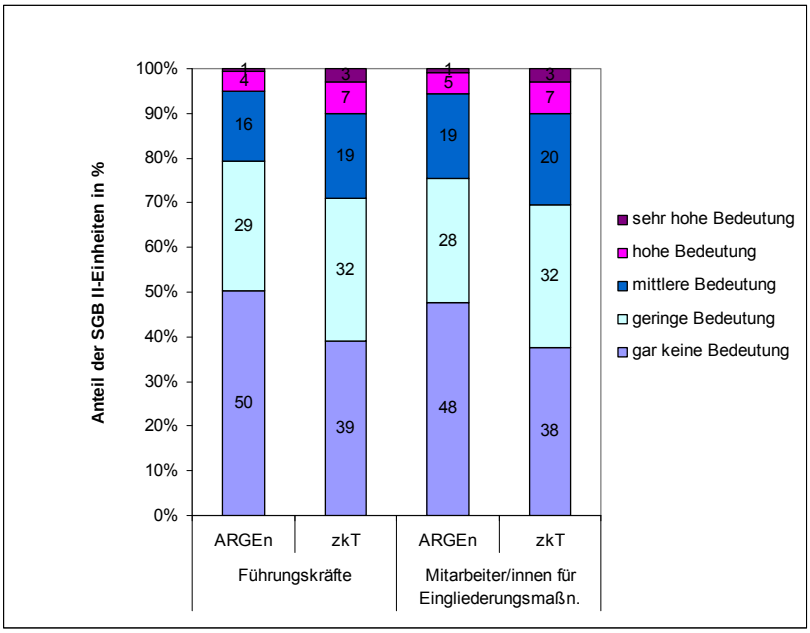
Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Gender-Schulungen spielen bislang weder in ARGEn noch in zkT bei der Personalentwicklung eine wesentliche Rolle

Im Rahmen der Personalentwicklung in den SGB II-Einheiten spielte das Thema Gender Mainstreaming bislang sowohl bei Weiterbildungsmaßnahmen auf der Ebene der Führungs-

kräfte als auch für Mitarbeiter/innen im Bereich Eingliederungsleistungen bzw. Fallmanagement eine eindeutig nachrangige Rolle.

Abbildung 4.13: Bedeutung von Gender-Schulungen für die Personalentwicklung für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen im Bereich Eingliederungsleistungen/Fallmanagement, 2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Ganze 5% der ARGEn und 10% der zugelassenen kommunalen Träger schrieben diesem Thema eine hohe oder eine sehr hohe Bedeutung bei der Weiterbildung ihrer Führungskräfte und ihrer Mitarbeiter/innen zu.

4.2 Intensität der Leistungserbringung

4.2.1 Intensität der Beratung, Betreuung und Vermittlung

Bei der Umsetzung des SGB II und des Prinzips des „Förderns und Forderns“ ist die Betreuung der SGB II-Kunden von wesentlicher Bedeutung. Die empirische Abbildung der Intensität der Betreuung ist ein schwieriges Unterfangen. Regelmäßig wird als Indikatoren auf Betreuungsrelationen zurückgegriffen, bei denen die Zahl der zu betreuenden Personen auf die Zahl der für die Betreuung zur Verfügung stehenden Personen bezogen wird.

Auf der Grundlage der IAW-SGB II-Organisationserhebung lassen sich unterschiedliche Betreuungsrelationen ermitteln, die jeweils einen etwas anderen Analysefokus haben:

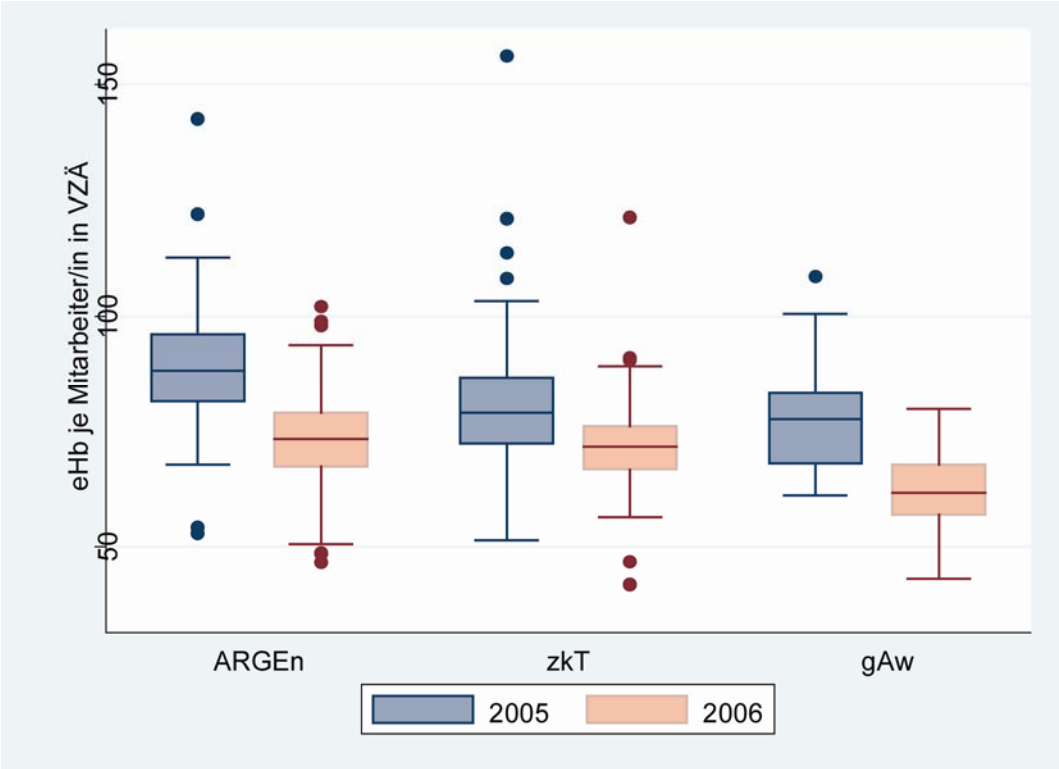
- ***Betreuungsrelation I:*** Eine erste Betreuungsrelation stellt die Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in Relation zur Gesamtzahl der Mitarbeiter/innen, die in einer SGB II-Einheit beschäftigt sind. Dieser Indikator unterstellt somit, dass sämtliche Personen in einer SGB II-Einheit gleichermaßen für die Betreuung der SGB II-Kunden/innen verantwortlich sind – sei es in Form persönlicher Betreuung oder auch in Form strategischer/administrativer Unterstützung. Die Zahl der Mitarbeiter/innen wird dabei in Vollzeitäquivalenten gemessen.
- ***Betreuungsrelation II:*** Eine zweite Betreuungsrelation setzt die Zahl der eHb nicht ins Verhältnis zum gesamten Personal der SGB II-Einheiten, sondern bezieht diese nur auf das Personal (in Vollzeitäquivalenten), das für Eingliederungsleistungen und/oder Fallmanagement zuständig ist und somit die Betreuung in einem engeren Sinne übernimmt.

Zu berücksichtigen ist, dass ein Teil der SGB II-Einheiten seine Kunden hinsichtlich aller Eingliederungsleistungen auch durch beauftragte freie Träger betreuen kann. Daher wird abschließend auch überprüft, ob und in welchem Maße SGB II-Einheiten eine Externalisierung der Betreuung praktizieren und ob die gefundenen Ergebnisse bezüglich der Betreuungsrelationen von Unterschieden bei der Auslagerung der Kunden abhängen.

Erhebliche Heterogenität der Betreuungsrelationen auch innerhalb der Formen der Aufgabenwahrnehmung

Betrachtet man zunächst die Verteilungen der Betreuungsrelation I, welche die Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in Relation zur Zahl aller Mitarbeiter/innen in Vollzeitäquivalenten setzt, so sind die Unterschiede über die Formen der Aufgabenwahrnehmung hinweg sehr erheblich. Zum 31.12.2006 lagen die Werte der Betreuungsrelationen I zwischen einem Minimalwert von 42 und einem Maximalwert von etwa 121. Allerdings lagen die Betreuungsrelationen in der Mehrzahl der Fälle recht dicht beieinander. Auffällig sind besonders die extremen Ausreißer (vgl. Abbildung 4.14).

Abbildung 4.14: Verteilung der Betreuungsrelation I (eHb je Mitarbeiter/in in Vollzeitäquivalenten) nach Formen der Aufgabenwahrnehmung zum 31.12.2005 und zum 31.12.2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.
Ausreißer mit Betreuungsrelationen über 800 wurden aus der Graphik entfernt.

Deutliche Verbesserung der Betreuungsrelationen I zum 31.12.2006 – ARGEn haben in 2006 in dieser Hinsicht aufgeholt

Gegenüber dem Vorjahreszeitpunkt konnten die Betreuungsrelationen in allen drei Formen der Aufgabenwahrnehmung verbessert werden. Die Betrachtung der Boxplots in Abbildung 4.14 zeigt, dass diese Verbesserungen in den ARGEn etwas deutlicher ausfielen als bei den zugelassenen kommunalen Trägern, die jedoch bereits im Vorjahr im Durchschnitt über eine bessere Betreuungsrelation verfügten. Bemerkenswert ist, dass sich die Betreuungsrelation I von 2005 auf 2006 in 97% der ARGEn verbessert hat, bei den zugelassenen kommunalen Träger waren es immerhin 75%, die die Relation der Zahl der eHb zu den Mitarbeiter/innen verbessern konnten.

Betrachtet man die Mittelwerte, so fielen diese zum 31.12.2006 in ARGEn und zugelassenen kommunalen Trägern sowohl gemessen am Median mit 73 und 72 als auch gemessen an den arithmetischen Mittelwerten (76 vs. 72) recht ähnlich aus, nachdem im Vorjahr zum 31.12.2005 noch deutlichere Unterschiede bestanden haben (vgl. Tabelle 4.2). In den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung war die Relation aus der Zahl der eHb und der Mitarbeiter/innen mit 62 (Mittelwert: 62) besonders günstig.

Tabelle 4.2: Durchschnittliche Betreuungsrelationen I (eHb je Mitarbeiter/in in Vollzeitäquivalenten) nach Formen der Aufgabenwahrnehmung zum 31.12.2005 und zum 31.12.2006

		eHb je Mitarbeiter/in in Vollzeitäquivalenten	
		2005	**2006**
ARGEn (336)	Mittelwert	90	76
	Median	88	73
zkT(69)	Mittelwert	80	72
	Median	79	72
gAw(17)	Mittelwert	78	63
	Median	77	62
Insgesamt (422)	Mittelwert	88	75
	Median	86	73

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen. Mittelwerte gewichtet mit der Zahl der Mitarbeiter/innen in Vollzeit-Äquivalenten.

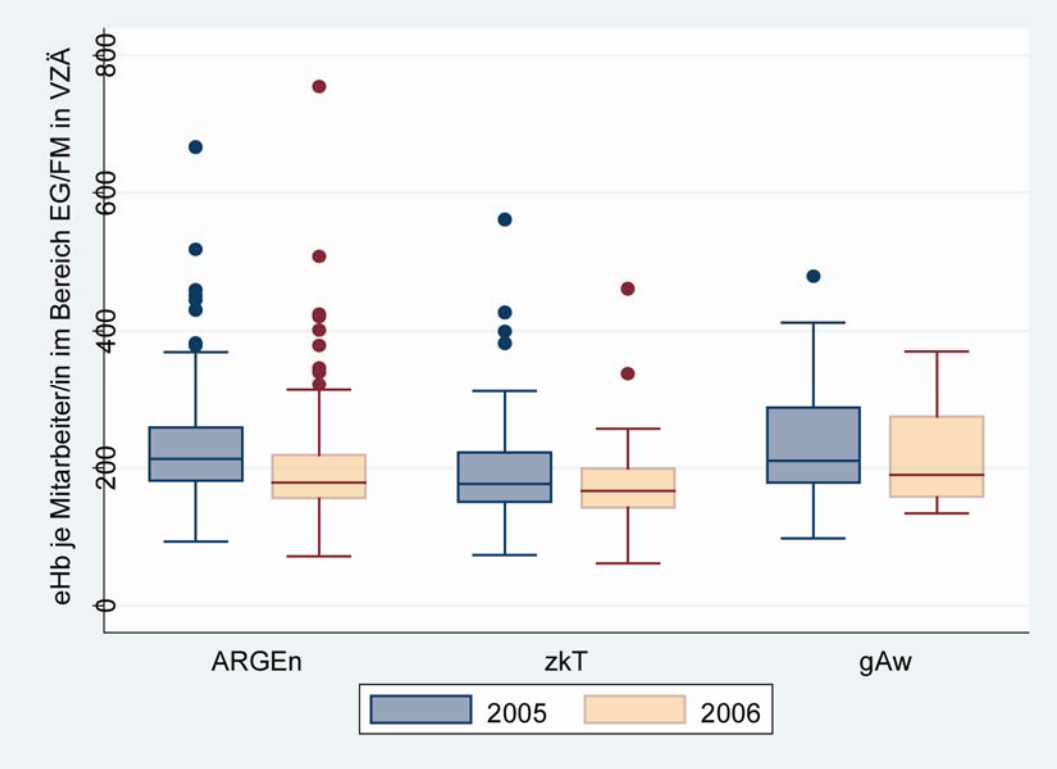
Bei der bisherigen Definition der Betreuungsrelation I wurde die Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in Relation zur Gesamtzahl der Mitarbeiter/innen in Vollzeitäquivalenten gesetzt. Dies kann dadurch gerechtfertigt werden, dass letztlich jede/r Mitarbeiter/in eine Tätigkeit inne hat, welche den SGB II-Kunden/innen zugute kommen soll. Gleichzeitig ist jedoch mit unterschiedlichen Tätigkeiten eine unterschiedlich intensive Betreuung der Kunden verbunden. Alternativ wird daher im Weiteren die Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen nur auf die Zahl der Mitarbeiter/innen bezogen, die in den SGB II-Einheiten für Eingliederungsleistungen (einschließlich flankierender sozialer Dienstleistungen und sozialintegrativer Leistungen) und/oder Fallmanagement zuständig waren (Betreuungsrelation II).[17]

[17] Die entsprechenden zuständigen Leitungspersonen sowie ggf. Personal des Backoffice sind dabei berücksichtigt.

Engere Definition der Betreuungsrelation gelangt zu ähnlichen Ergebnissen hinsichtlich Heterogenität und zeitlicher Entwicklung – hier weiterhin gewisser Vorsprung bei zkT

Auch anhand dieser Betreuungsrelation II kann bestätigt werden, dass die Unterschiede innerhalb der Formen der Aufgabenwahrnehmung größer ausfielen als zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung. Auch lagen die Betreuungsrelationen II analog zu den oben betrachteten Betreuungsrelationen I in der Mehrzahl der Fälle recht dicht beieinander. Ebenso bestätigt sich auch bei dieser alternativen Definition die Verbesserung der Betreuungsrelationen in allen drei Formen der Aufgabenwahrnehmung zum 31.12.2006 gegenüber dem Vorjahr. Die Heterogenität der zeitlichen Entwicklungen war gemessen an dieser etwas enger definierten Betreuungsrelation II etwas ausgeprägter als bei der weiteren Definition: so waren es hier 25% der ARGEn und 41% der zugelassenen kommunalen Träger, bei denen sich diese Betreuungsrelation vom 31.12.2005 zum 31.12.2006 verschlechterte, ohne dabei jedoch die Gesamttendenz verbesserter Betreuungsrelationen brechen zu können (vgl. Abbildung 4.5 und Tabelle 4.3).

Abbildung 4.15: **Verteilung der Betreuungsrelation II (eHb je Mitarbeiter/in in Vollzeitäquivalenten im Bereich Eingliederungsleistungen und/oder Fallmanagement) nach Formen der Aufgabenwahrnehmung zum 31.12.2005 und zum 31.12.2006**



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.
Ausreißer mit Betreuungsrelationen über 800 wurden aus der Graphik entfernt.

Im Gegensatz zu der Betreuungsrelation I wiesen jedoch die zugelassenen kommunalen Träger hinsichtlich dieser alternativen Betreuungsrelation II auch zum 31.12.2006 im Durchschnitt noch etwas günstigere Werte auf als die ARGEn (167 vs. 176), wobei auch hier ein Prozess der Angleichung zu erkennen war (Vorjahreswerte der Mediane: 176 vs. 212). Kreise mit getrennter Aufgabenwahrnehmung, die bei der ersten Definition die im Durchschnitt günstigsten Betreuungsrelationen aufwiesen, schneiden dagegen am ungünstigsten ab, wenn man die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen ausschließlich auf die für Eingliederungsleistungen und/oder Fallmanagement zuständigen Personen bezieht.

Tabelle 4.3: Durchschnittliche Betreuungsrelationen II (eHb je Mitarbeiter/in in Vollzeitäquivalenten im Bereich Eingliederungsleistungen und/oder Fallmanagement) nach Formen der Aufgabenwahrnehmung zum 31.12.2005 und zum 31.12.2006

		eHb je Mitarbeiter/in im Bereich Eingliederungsleistungen und/oder Fallmanagement in Vollzeitäquivalenten	
		2005	**2006**
ARGEn (336)	Mittelwert	209	198
	Median	212	175
zkT (69)	Mittelwert	172	162
	Median	176	167
gAw (17)	Mittelwert	204	205
	Median	210	189
Insgesamt (422)	Mittelwert	202	192
	Median	206	175

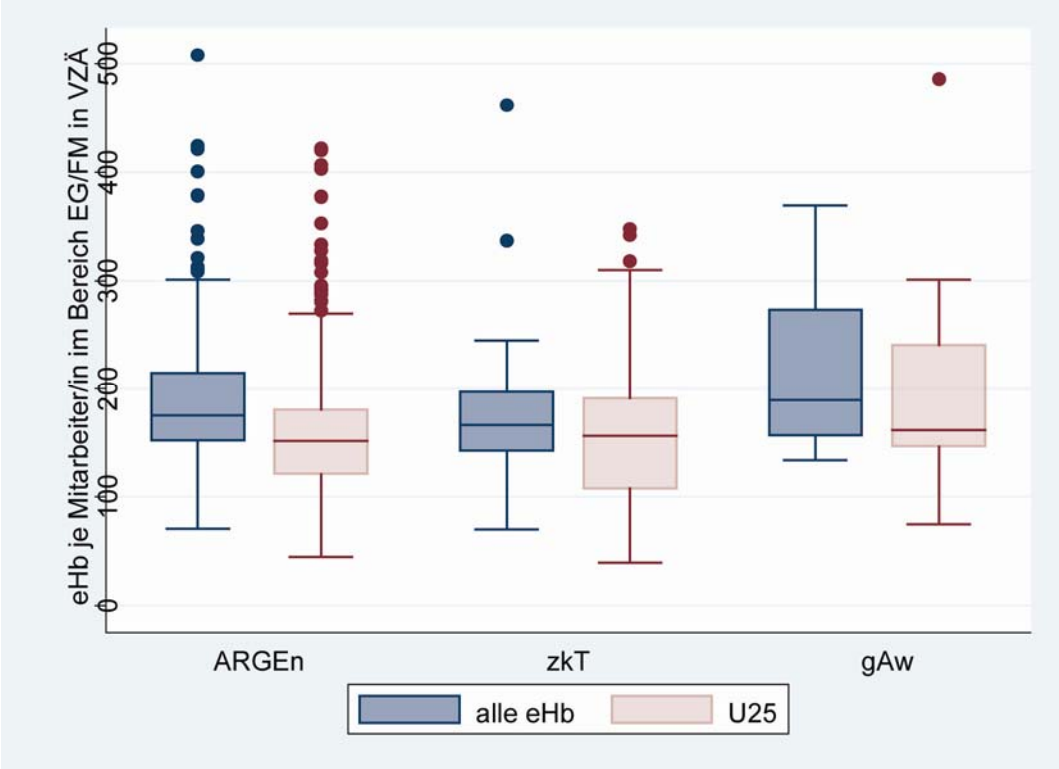
Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.
Mittelwerte gewichtet mit der Zahl der Mitarbeiter/innen in Vollzeit-Äquivalenten.

Auf der Ebene einzelner SGB II-Einheiten besteht zwischen den beiden Betreuungsrelationen eine signifikant positive Rangkorrelation, wobei der Rangkorrelationskoeffizient von Spearman mit einem Wert von 0,46 erkennen lässt, dass zwischen den beiden Definitionen im Einzelfall doch erhebliche Unterschiede bestehen können.

Im Durchschnitt bessere Betreuungsrelationen für U25-Kunden/innen bei allen Formen der Aufgabenwahrnehmung – deutlichere Unterschiede bei ARGEn

Die durchschnittlichen Betreuungsrelationen für U25-Kunden/innen fallen über die Formen der Aufgabenwahrnehmung hinweg zum 31.12.2006 günstiger aus als bei der Gesamtheit aller SGB II-Kunden/innen (vgl. Tabelle 4.4 und Abbildung 4.16).

Abbildung 4.16: Verteilung der Betreuungsrelation II (eHb je Mitarbeiter/in in Vollzeitäquivalenten im Bereich Eingliederungsleistungen und/oder Fallmanagement) für alle eHb und U25-Kunden/innen nach Formen der Aufgabenwahrnehmung zum 31.12.2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Tabelle 4.4: Durchschnittliche Betreuungsrelationen II (eHb je Mitarbeiter/in in Vollzeitäquivalenten im Bereich Eingliederungsleistungen und/oder Fallmanagement) für alle eHb und U25-Kunden/innen nach Formen der Aufgabenwahrnehmung zum 31.12.2006

		eHb je Mitarbeiter/in im Bereich Eingliederungsleistungen und/oder Fallmanagement in Vollzeitäquivalenten	
		Alle eHb	**U25**
ARGEn (336)	Mittelwert	198	157
	Median	176	152
zkT (69)	Mittelwert	162	142
	Median	167	158
gAw (17)	Mittelwert	205	164
	Median	189	161
Insgesamt (422)	Mittelwert	192	155
	Median	175	153

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.
Mittelwerte gewichtet mit der Zahl der Mitarbeiter/innen in Vollzeit-Äquivalenten.

Gleichzeitig wird deutlich, dass diese Unterschiede in den altersspezifischen Betreuungsrelationen bei den ARGEn und den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung etwas ausgeprägter sind als bei den zugelassenen kommunalen Trägern.

So verfügten zum 31.12.2006 rund 76% der ARGEn und der Kreise mit getrennter Aufgabenwahrnehmung im U25-Bereich über eine günstigere Relation von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zu den für Eingliederungsleistungen/Fallmanagement zuständigen Mitarbeiter/innen als bei der Gesamtheit aller SGB II-Kunden. Auch bei den zugelassenen kommunalen Trägern war dies mit 59% zwar die Mehrzahl der Einheiten, doch gab es häufiger Fälle, in denen keine bessere Betreuungsintensität für U25-Kunden vorgesehen war.

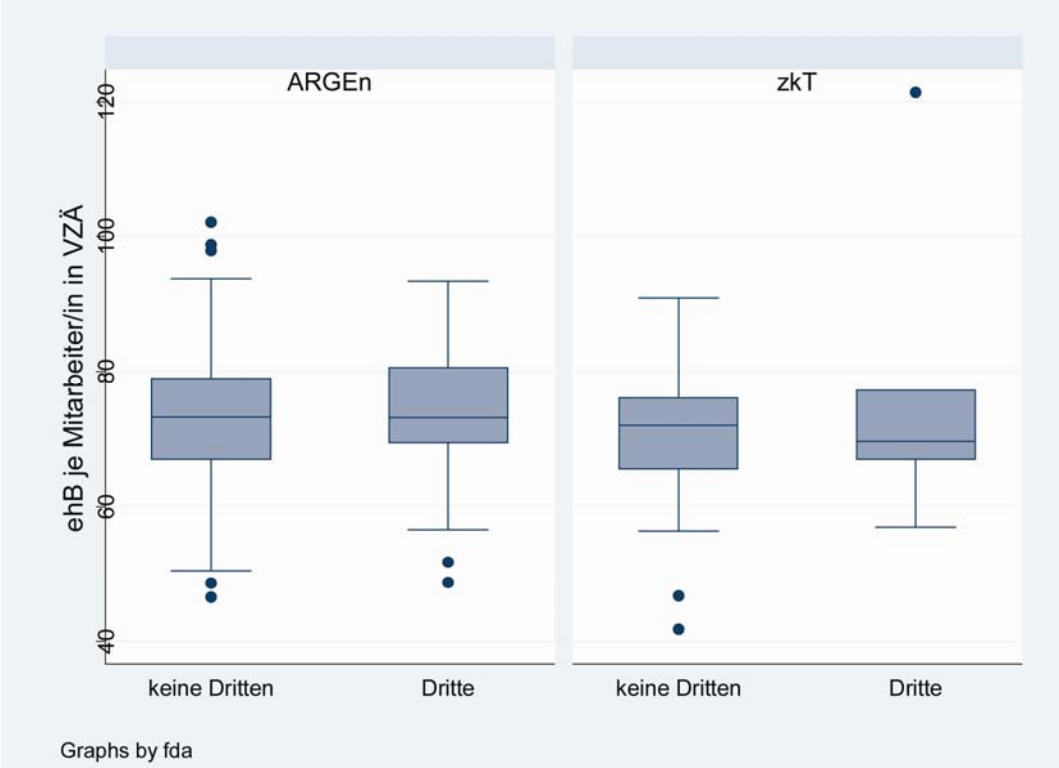
Rund 12% der Arbeitsgemeinschaften, 9% der zugelassenen kommunalen Träger und 17% der Kreise mit getrennter Aufgabenwahrnehmung gaben auch an, zum 31.12.2006 Teile ihrer SGB II-Kunden hinsichtlich aller Eingliederungsleistungen durch beauftragte Träger betreut zu haben. Dabei wurde jedoch typischerweise nur ein geringer Teil der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, im Durchschnitt etwa 15%, an beauftragte Träger vergeben.

Kaum systematische Unterschiede in den Betreuungsrelationen zwischen SGB II-Einheiten mit/ohne teilweise Externalisierung von Kunden an beauftragte Träger

Stellt man zum 31.12.2006 die Verteilungen der Betreuungsrelationen I und II für diejenigen SGB II-Einheiten, die bei der Betreuung der SGB II-Kunden/innen nicht auf beauftragte Träger zurückgegriffen haben und denjenigen SGB II-Einheiten, die teilweise die Betreuung von Kunden vollständig externalisiert haben, einander gegenüber, so findet man kaum systematische Unterschiede.

In der Tendenz fallen die Betreuungsrelationen bei den ARGEn und den zkT in den Einheiten mit Beauftragung Dritter zwar zumindest etwas ungünstiger aus als in den Einheiten, bei denen nicht auf beauftragte Träger zurückgegriffen wird. Allerdings sind die Unterschiede nicht sehr ausgeprägt. Abbildung 4.17 veranschaulicht dies am Beispiel der Betreuungsrelation I.

Abbildung 4.17: Verteilung der Betreuungsrelation I in SGB II-Einheiten mit und ohne teilweise Betreuung von SGB II-Kunden durch beauftragte Träger, 31.12.2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

4.2.2 Geschwindigkeit der Beratung, Betreuung und Vermittlung

Ausgehend von der in der Wirkungsforschung noch zu überprüfenden These, dass ein rascher Beginn mit der Beratung und Betreuung von erwerbsfähigen, zu aktivierenden Hilfebedürftigen, möglichst unmittelbar bei – oder sogar noch vor – Beginn des SGB II-Bezugs, sich positiv auf deren Integration in den Arbeitsmarkt auswirken könnte, fragt das IAW in seiner SGB II-Organisationserhebung verschiedene Indikatoren für die Geschwindigkeit der Betreuung zu Beginn des Betreuungsprozesses ab. Da der Betreuung von unter 25-Jährigen im SGB II ein besonders hoher Stellenwert zukommt, was in den Einheiten durchaus zu unterschiedlichen Vorgehensweisen hinsichtlich der Gruppen U25 und Ü25 führen kann (vgl. dazu auch die Ausführungen in Kapitel 4.4), wurden die folgenden Indikatoren jeweils getrennt für beiden Gruppen abgefragt.

(a) Art und Umfang der Leistungen und Angebote bei der Erstvorsprache der Hilfebedürftigen

Im Folgenden wird dargestellt, welche Unterschiede zwischen den SGB II-Einheiten und insbesondere zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung hinsichtlich der Leistungen

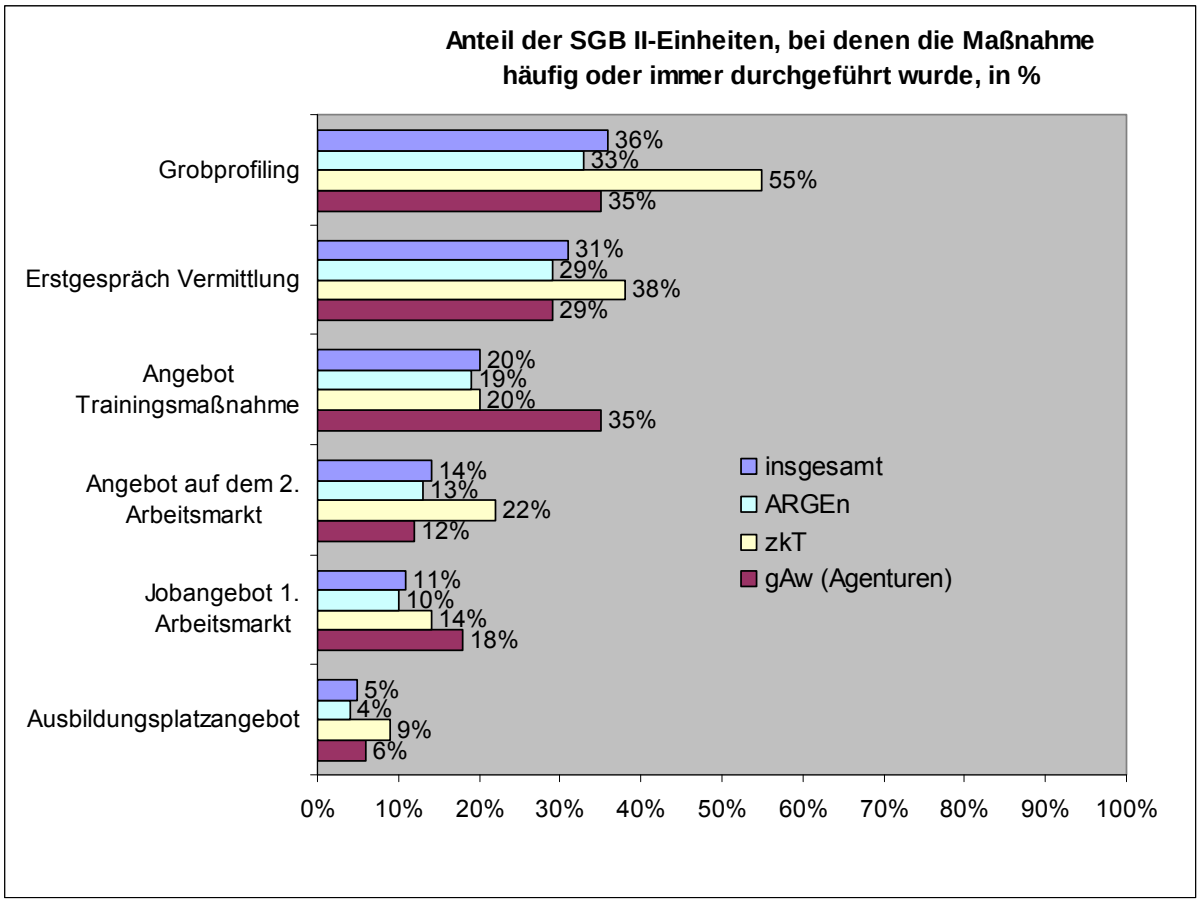
und Angebote bestehen, die bereits bei der Erstvorsprache eines/r Kunden/in in der SGB II-Einheit gewährt werden. Erstvorsprache ist dabei definiert als der Zeitpunkt, an dem der/die Kunde/in zum ersten mal persönlich in der SGB II-Einheit vorspricht. Neben formalen und leistungsrechtlichen Aspekten sowie Terminfragen[18] können bereits im Rahmen der Erstvorsprache der Hilfebedürftigen in der SGB II-Einheit auch integrationsrelevante Themen behandelt und erste Angebote unterbreitet werden. Hinter einer solchen Vorgehensweise verbirgt sich die Annahme, dass den Hilfebedürftigen möglicherweise noch vor oder sehr bald nach dem Eintreten des SGB II-Bezugs der Weg in den Arbeitsmarkt geebnet werden kann. Wird diese Vorgehensweise, insbesondere das Ziel, bereits bei der Erstvorsprache ein Jobangebot auf dem 1. Arbeitsmarkt zu unterbreiten, in SGB II-Einheiten praktiziert, spricht dies für ein besonders rasches und ambitioniertes Vorgehen bei der Arbeitsmarktintegration der Hilfebedürftigen. In den Abbildungen 4.18 (U25) und 4.19 (Ü25) sind verschiedene integrationsrelevante Aspekte aufgeführt. Angegeben ist jeweils, welcher Anteil der SGB II-Einheiten bei der Befragung angab, dass diese Tätigkeiten bei der Erstvorsprache eines Kunden häufig oder immer durchgeführt wurden

Bei der Gruppe der U25-Kunden erfolgen Grobprofiling (37%) und ein Erstgespräch zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen (31%) in etwa einem Drittel der SGB II-Einheiten häufig oder immer bereits im Rahmen der Erstvorsprache. Beide Leistungen werden dabei von zugelassenen kommunalen Trägern (55% und 38%) häufiger bereits bei der Erstvorsprache durchgeführt als bei den ARGEn (33% und 30%)

Trainingsmaßnahmen werden in ungefähr jeder fünften SGB II-Einheit häufig oder immer bei der Erstvorsprache angeboten, wobei hier zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung kaum Unterschiede bestanden. Ein solches Angebot wird überdurchschnittlich häufig von den Agenturen bereits bei der Erstvorsprache unterbreitet.
Insgesamt eher selten sind bei der Erstvorsprache von Jugendlichen Jobangebote auf dem ersten Arbeitsmarkt (häufig oder immer in 11% aller SGB II-Einheiten) und Ausbildungsplatzangebote (5% aller SGB II-Einheiten). Diese werden den Jugendlichen häufiger von den Agenturen im Fall getrennter Aufgabenwahrnehmung oder den zugelassenen kommunalen Trägern bereits beim ersten persönlichen Kontakt unterbreitet als bei den ARGEn.

[18] Diese wurden in der IAW-SGB II-Organisationserhebung abgefragt, werden jedoch hier nicht weiter behandelt.

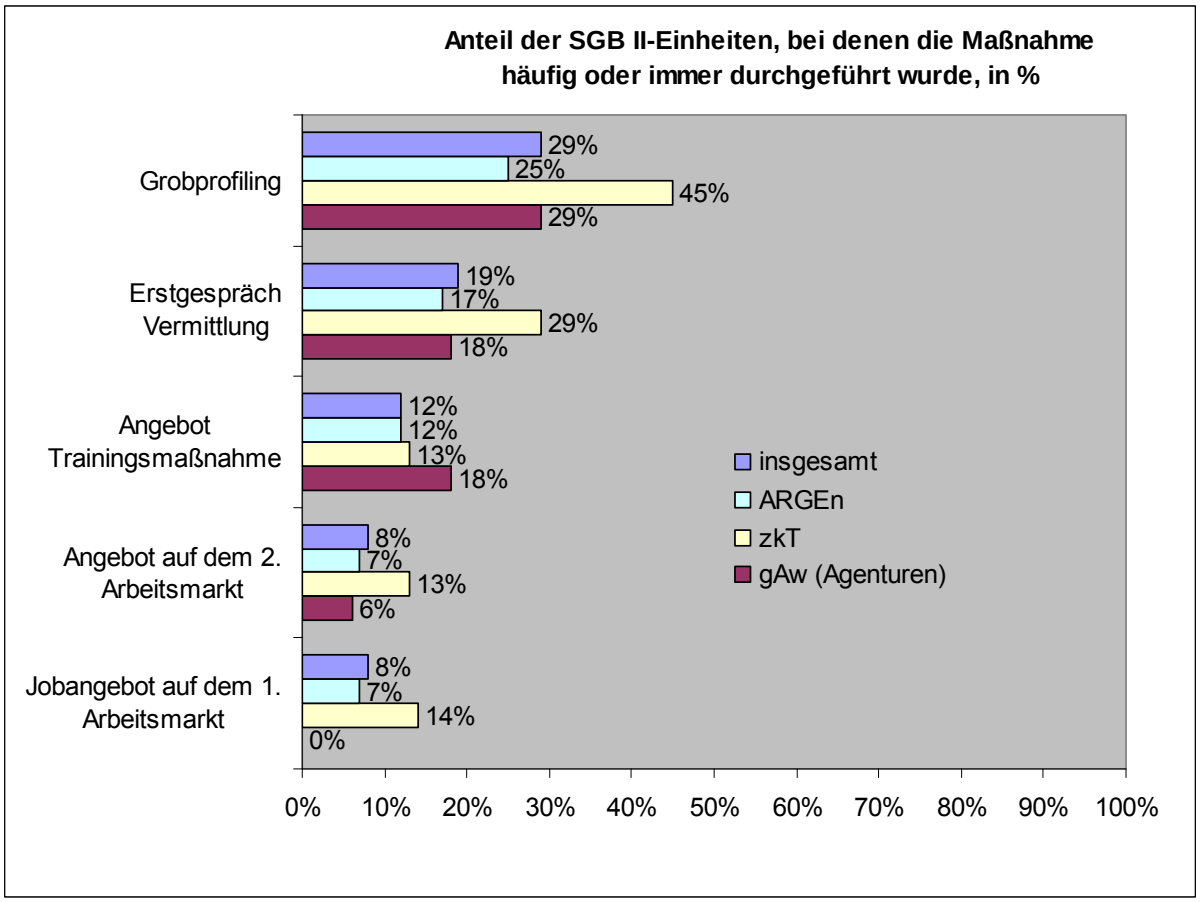
Abbildung 4.18: Integrationsrelevante Leistungen und Angebote bei Erstvorsprache der Hilfebedürftigen – U25-Kunden (Jahr 2006)



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Bei den über 25-jährigen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen fällt zunächst einmal auf, dass die Rangfolge der Tätigkeiten für alle SGB II-Einheiten exakt derjenigen entspricht, die auch für U25-Kunden/innen gefunden wurde. Insofern gibt es keine systematischen Unterschiede in der Bedeutung der verschiedenen Tätigkeiten bei der Erstvorsprache zwischen Ü25- und U25-Kunden/innen. Gleichzeitig fällt jedoch auf, dass ausnahmslos der Anteil der SGB II-Einheiten, der die verschiedenen Tätigkeiten bereits bei Erstvorsprache häufig oder immer durchführt, bei den Ü25-Kunden immer etwas geringer ausfiel als bei den U25-Kunden. Insofern scheint ein bewusst schnelles Agieren bei Jugendlichen etwas häufiger angewandt zu werden als bei über 25-jährigen Hilfebedürftigen.

Abbildung 4.19: Integrationsrelevante Leistungen und Angebote bei Erstvorsprache der Hilfebedürftigen – Ü25-Kunden (Jahr 2006)

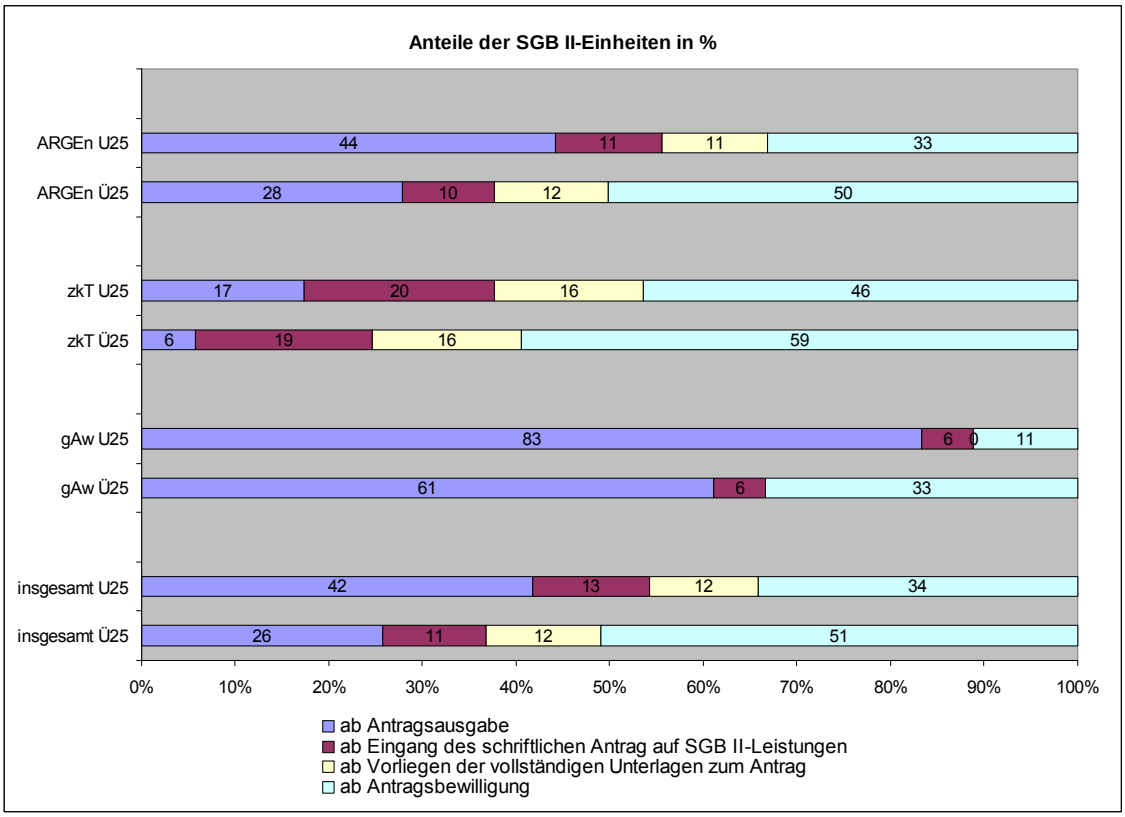


Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

(b) Beginn der Betreuung im Hinblick auf Eingliederungsleistungen

Im gleichen Zusammenhang steht auch die Frage, zu welchem Zeitpunkt im Betreuungsprozess in der Regel mit der Beratung und Betreuung der zu aktivierenden Hilfebedürftigen im Hinblick auf Eingliederungsleistungen begonnen wird – ab Antragsausgabe, ab Eingang des schriftlichen Antrags auf SGB II-Leistungen, ab Vorliegen der vollständigen Antragsunterlagen oder erst ab Antragsbewilligung. Abbildung 4.20 zeigt, dass bei der Gruppe der U25 in insgesamt 42% der Einheiten und bei Ü25 in 26% der Einheiten bereits ab Antragsausgabe der Prozess der Arbeitsmarktbetreuung und -beratung eingeleitet wird. Erst ab Antragsbewilligung beginnt ca. ein Drittel der Einheiten (34%) bei Jugendlichen und über die Hälfte (51%) bei Ü25-jährigen mit der Betreuung. Hierbei sind deutliche Unterschiede nach der Form der Aufgabenwahrnehmung zu erkennen: Agenturen im Fall getrennter Aufgabenwahrnehmung starten hinsichtlich beider Gruppen weitaus am häufigsten bereits bei Antragsausgabe mit der Betreuung (U25: 83%; Ü25: 61%). Betrachtet man dagegen die zugelassenen kommunalen Träger, so ist festzustellen, dass diese eher eine gegenläufige Strategie fahren. Die ARGEn stehen an mittlerer Stelle.

Abbildung 4.20: Ab welchem Zeitpunkt wird in der Regel mit der Betreuung der zu aktivierenden Hilfebedürftigen im Hinblick auf Eingliederungsleistungen begonnen? Vergleich nach Formen der Aufgabenwahrnehmung für die Gruppen Ü25 und U25, Jahr 2006



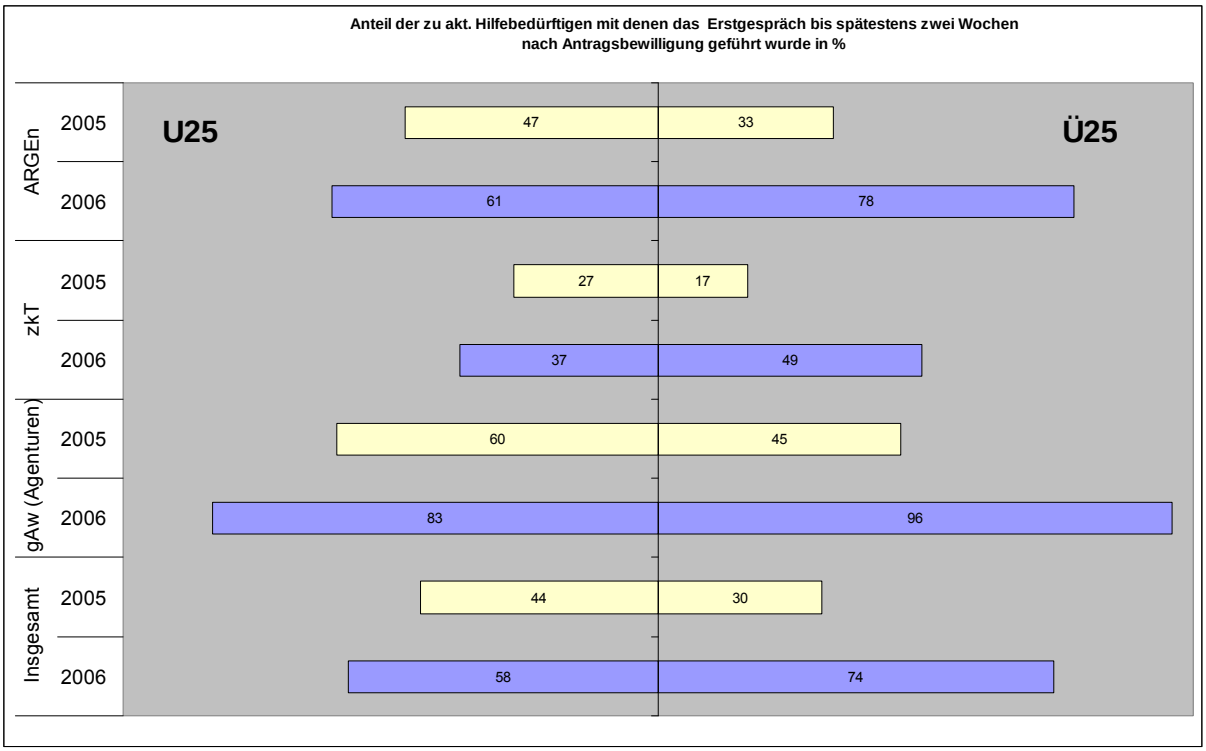
Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Zeitpunkt des Erstgesprächs zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen: Deutlich raschere Betreuung bei Ü25 und U25 im Jahr 2006 – Ü25 ziehen an U25 vorbei

Abbildung 4.21 zeigt, getrennt für die Gruppen U25 und Ü25 (links und rechts der Mittelachse) und für die Jahre 2005 und 2006, mit welchem Anteil der zu aktivierenden Hilfebedürftigen in den verschiedenen Formen der Aufgabenwahrnehmung bis spätestens zwei Wochen nach Antragsbewilligung ein Erstgespräch zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen geführt wurde.

Die Abbildung veranschaulicht, dass die Geschwindigkeit der Anfangsbetreuung für beide Gruppen und für alle Formen der Aufgabenwahrnehmung nach Aussage der befragten SGB II-Leitungspersonen von 2005 auf 2006 deutlich zugenommen hat. Insgesamt hat sich der Anteil der zu aktivierenden Hilfebedürftigen, mit denen bis einschließlich zwei Wochen nach Antragsbewilligung ein Gespräch geführt werden konnte, bei der Gruppe Ü25 von 30% auf 74% mehr als verdoppelt, bei der Gruppe U25 wuchs er, ausgehend von einem höheren Anfangsniveau (44%) auf immerhin 58% an.

Abbildung 4.21: Zeitpunkt des Erstgesprächs zu betreuungs- und vermittlungsrelevanten Fragestellungen – Hilfebedürftige, mit denen das Erstgespräch bis spätestens zwei Wochen nach Antragsbewilligung geführt wurde, 2005 und 2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2006 u. 2007, IAW-Berechnungen.

Durch die deutliche Steigerung der Betreuungsgeschwindigkeit bei der Gruppe Ü25 in allen Formen der Aufgabenwahrnehmung, liegt diese im Jahr 2006 – umgekehrt wie im Vorjahr – insgesamt vor der Gruppe U25.

Damit kann festgehalten werden, dass hinsichtlich des hier betrachteten Indikators in allen Formen der Aufgabenwahrnehmung nicht nur eine allgemeine Steigerung der Betreuungsgeschwindigkeit stattgefunden hat, sondern auch ein Strategiewechsel hinsichtlich der Betreuung von U25 und Ü25 mit einer gewissen Prioritätenverschiebung hin zur Gruppe der Ü25.

Betrachtet man schließlich die Werte für die verschiedenen Formen der Aufgabenwahrnehmung, so ist klar ersichtlich, dass die Agenturen im Fall getrennter Aufgabenwahrnehmung, gefolgt von den ARGEn bei beiden Gruppen und in beiden Jahren am schnellsten Erstgespräche zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen führten. Die zugelassenen kommunalen Träger setzen sich hier deutlich ab. Hier wurden die Erstgespräche nur etwa halb so oft innerhalb der ersten zwei Wochen nach Antragsbewilligung geführt wie bei Agenturen im Fall getrennter Wahrnehmung.

4.2.3 Indikatoren für den Betreuungsumfang

Ein weiteres Maß für die Betreuungsintensität ist der Betreuungsumfang. Ein Indikator hierfür ist die durchschnittliche Dauer der persönlichen Betreuung je Hilfebedürftigen. Diese setzt sich zusammen aus Dauer und Anzahl der persönlichen Gespräche.

Für einen Vergleich zwischen den SGB II-Einheiten kommen als Indikator jedoch nur solche Betreuungsgespräche in Frage, die zu Beginn des Betreuungsprozesses stattfinden, da die Gesprächsanzahl im weiteren Verlauf des SGB II-Bezugs erheblich von der durchschnittlichen Dauer des SGB II-Bezugs in einer Einheit – und damit von der Arbeitsmarktsituation und Struktur der SGB II-Beziehenden – abhängen dürfte.

Als Maße für den Betreuungsumfang wählt das IAW daher in seiner SGB II-Organisationserhebung die durchschnittliche Dauer des Erstgesprächs zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen und die durchschnittliche Anzahl der Gespräche bis zum Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung.

Als weiterer Indikator für den Betreuungsumfang kann der Abschluss von Eingliederungsvereinbarungen herangezogen werden. Allerdings ist zu beachten, dass eine Eingliederungsvereinbarung unterschiedlichen Zielen dienen kann und unterschiedlich ausgestaltet sein kann. Insbesondere können sich abgeschlossene Eingliederungsvereinbarungen hinsichtlich des Umfangs der Verpflichtungen der SGB II-Stelle gegenüber den Hilfebedürftigen unterscheiden, aber auch hinsichtlich des Detaillierungsgrades der Anforderungen an den/die Kunden/in.

Dauer des Erstgesprächs zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen: im Jahr 2006 insgesamt kaum Veränderungen gegenüber dem Vorjahr

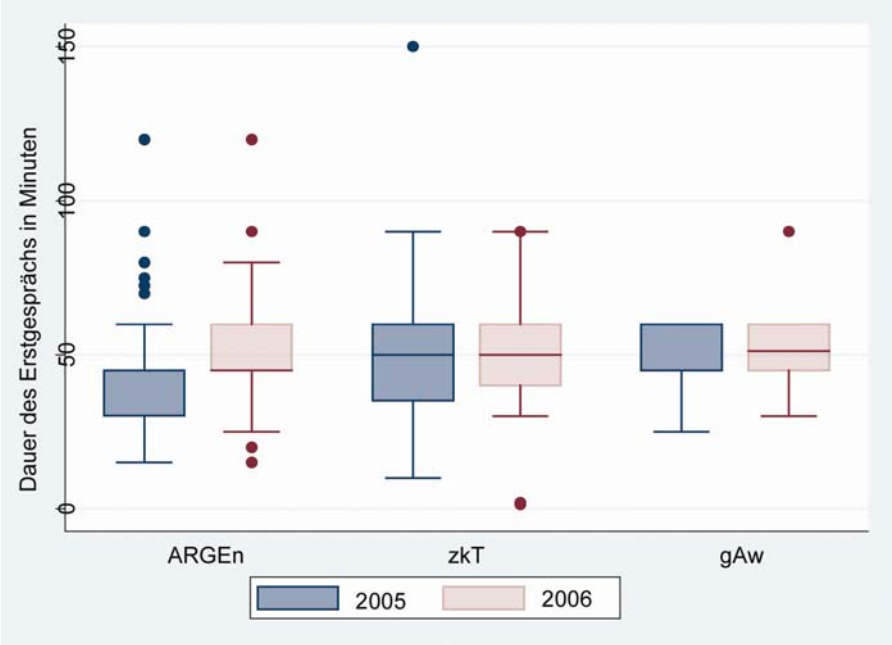
Die durchschnittliche Dauer eines Erstgesprächs zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen bei der Gruppe der über 25-jährigen betrug auf Basis der Schätzungen der Befragten im Jahr 2006 knapp 50 Minuten, gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies nur eine mittlere Steigerung von etwa 4 Minuten. Bei den jüngeren SGB II-Beziehenden fiel die Erhöhung ähnlich aus: hier betrug der entsprechende Wert im Jahr 2006 knapp 53 Minuten, im Vorjahr waren es gut 50 Minuten. Somit sind gegenüber dem Vorjahr insgesamt kaum Unterschiede erkennbar.

Tabelle 4.5: Mittlere Dauer der Erstgespräche zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen bei Ü25 und U25 in Minuten, Jahre 2005 und 2006 (Vorjahreswerte in Klammern), arithmetische Mittelwerte

	ARGEn	zkT	gAw (Agenturen)	Insgesamt
Ü25	48 (44)	50 (51)	53 (49)	49 (45)
U25	53 (49)	53 (54)	53 (51)	53 (50)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 u. 2007, IAW-Berechnungen. Ungewichtete Mittelwerte.

Abbildung 4.22: Verteilung der Dauer des Erstgesprächs zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen bei Ü25 in Minuten, Jahre 2005 und 2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 u. 2007, IAW-Berechnungen.

Anzahl der Gespräche zur Vorbereitung von Eingliederungsvereinbarungen: Verringerung der Gesprächsanzahl, vor allem bei Ü25 – vergleichbare Werte bei ARGEn und zkT – Agenturen führen am wenigsten Gespräche

In der IAW-SGB II-Organisationserhebung wurde, getrennt für die Gruppen Ü25 und U25, auch abgefragt, wie viele Gespräche zu eingliederungsrelevanten Fragestellungen (mit einer Mindestdauer von 15 Minuten) im Vorfeld des Abschlusses einer schriftlichen Eingliederungsvereinbarung geführt wurden. Dieser Wert wird hier als weiteres Maß für den Umfang der Betreuung herangezogen – er kann aber durchaus auch zur Beurteilung der Gründlichkeit der Betreuung herangezogen werden.

Tabelle 4.6: Mittlere Häufigkeit der Anzahl der Gespräche zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen bei Ü25 und U25 bis zum Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung, Jahre 2005 und 2006 (Vorjahreswerte in Klammern), arithmetische Mittelwerte

	ARGEn (334)	zkT (69)	gAw (Agenturen) (18)	Insgesamt (421)
Ü25	2,1 (2,2)	2,2 (2,2)	1,4 (1,7)	2,1 (2,2)
U25	2,0 (2,2)	2,2 (2,4)	1,4 (1,7)	2,0 (2,2)

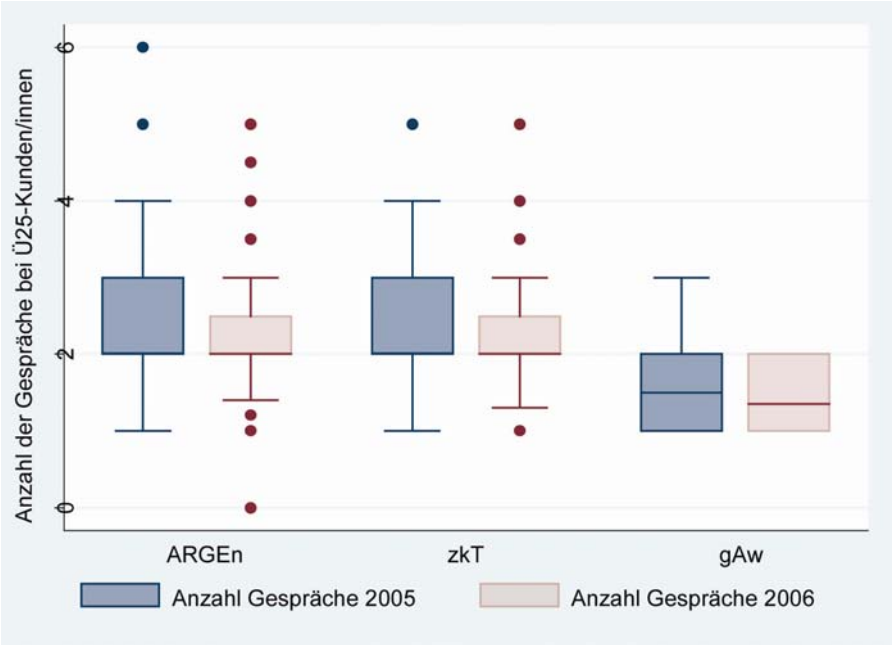
Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 u. 2007, IAW-Berechnungen. Ungewichtete Mittelwerte.

Tabelle 4.6 enthält die jeweiligen arithmetischen Mittelwerte der von den Befragten geschätzten Angaben für alle Formen der Aufgabenwahrnehmung für die Gruppen Ü25 und U25 in den Jahren 2005 und 2006. Insgesamt wurden bei der Gruppe Ü25 mit einem Mittelwert von 2,1 im Jahr 2006 bis zum Abschluss der schriftlichen Eingliederungsvereinbarung etwa gleich viele Gespräche mit den Hilfebedürftigen geführt wie im Jahr zuvor mit einem Wert von 2,2. Auch bei der Gruppe der U25 verringerte sich der Mittelwert nur geringfügig von 2,2 im Vorjahr auf 2,0 im Jahr 2006. Am meisten Veränderungen gab es bei den Agenturen in getrennter Aufgabenwahrnehmung. Hier sanken beide Werte von 1,7 auf 1,4.

ARGEn und zkT lagen bei der Gruppe Ü25 mit einem Durchschnittswert von 2,2 in beiden Wellen gleichauf. Bei U25 verringerte sich der Wert bei ARGEn von 2,2 auf 2,0 bei zkT von 2,4 auf 2,2.

Abbildung 4.23 gibt ergänzend Aufschluss über die Verteilungen der Zahl der Gespräche zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen bis zum Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung bei der Gruppe der Ü25-Kunden in den Jahren 2005 und 2006 und nach Formen der Aufgabenwahrnehmung. Hieraus wird ersichtlich, dass die Gesprächsanzahl bei ARGEn und zkT im Jahr 2006 im Zentrum der Verteilung deutlich weniger streute als im Vorjahr. Es kam also zu einer Angleichung innerhalb der Formen der Aufgabenwahrnehmung. Bei den Agenturen im Fall getrennter Aufgabenwahrnehmung ist die gleiche Tendenz zu erkennen, jedoch deutlich weniger ausgeprägt als bei ARGEn und zkT.

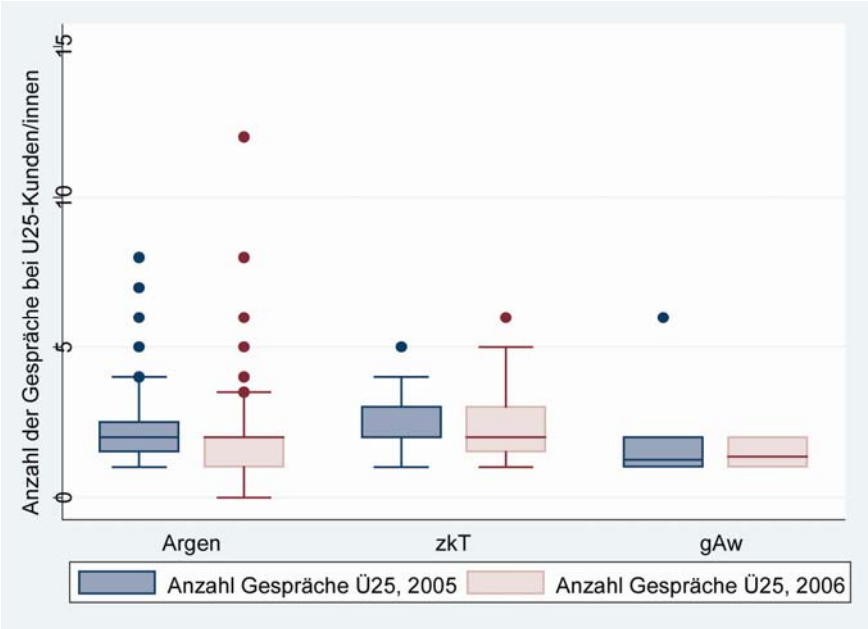
Abbildung 4.23: Verteilung der Anzahl der Gespräche zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen bis zum Abschluss einer schriftlichen Eingliederungsvereinbarung bei Ü25, Jahre 2005 und 2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 u. 2007, IAW-Berechnungen.

Bei den U25-Kunden weichen die Ergebnisse von den für Ü25-Kunden/innen gefundenen Ergebnissen ab: hier konnte zwar bei den ARGEn, nicht jedoch bei den zugelassenen kommunalen Trägern eine Reduktion der Zahl der Gespräche von 2005 auf 2006 beobachtet werden (vgl. Abbildung 4.24).

Abbildung 4.24: Verteilung der Anzahl der Gespräche zu vermittlungsrelevanten Fragestellungen bis zum Abschluss einer schriftlichen Eingliederungsvereinbarung bei U25, Jahre 2005 und 2006



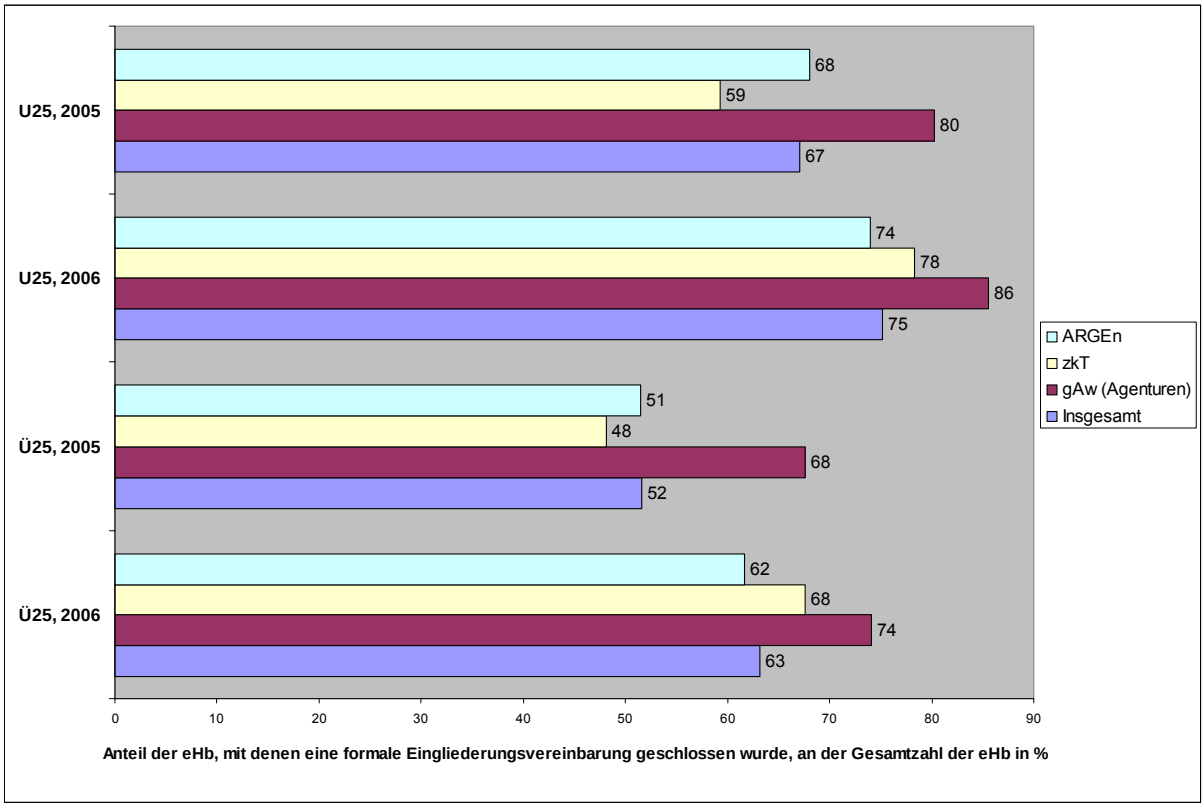
Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 u. 2007, IAW-Berechnungen.

Anteil der abgeschlossenen Eingliederungsvereinbarungen (formale EGV mit Rechtsfolgenbelehrung): Erhöhter Anteil an Eingliederungsvereinbarungen im Jahr 2006 – zkT haben aufgeholt

Eingliederungsvereinbarungen sollen – für die zu aktivierenden Hilfebedürftigen, aber auch für das zuständige Betreuungspersonal – Verbindlichkeit hinsichtlich der einzuleitenden Integrationsschritte schaffen. Ein Verstoß gegen eine formale Eingliederungsvereinbarung seitens des Hilfebedürftigen kann für diesen eine Sanktionierung zur Folge haben. Der Abschluss einer formalen Eingliederungsvereinbarung kann daher zum einen als Indikator für die intensive Betreuung der zu Aktivierenden gesehen werden, zum anderen als klarer Hinweis für eine „fordernde" Haltung.

Insgesamt ist der Anteil der abgeschlossenen Eingliederungsvereinbarungen vom 31.12.2005 zum 31.12.2006 gestiegen: Vergleicht man die Gesamtanteile für die Gruppen Ü25 und U25 zum Ende der Jahre 2005 und 2006, so ist bei beiden Gruppen insgesamt eine Steigerung um etwa 10 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr, bei U25 von 67% auf 75% und bei Ü25 von 52% auf 63% zu erkennen (vgl. Abbildung 4.25).

Abbildung 4.25: Abgeschlossene Eingliederungsvereinbarungen nach U-25/Ü-25 und nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2005 und 31.12.2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2006 u. 2007, IAW-Berechnungen. Ungewichtete Mittelwerte

Dabei wiesen die Agenturen im Fall getrennter Aufgabenwahrnehmung in beiden Jahren die höchsten Anteile auf, wobei sich die Abstände zwischen den verschiedenen Formen der Aufgabenwahrnehmung verringert haben. Auffällig ist, dass vor allem die zkT deutlich aufgeholt haben. Deren Anteile steigerten sich bei der Gruppe der U25 von 59% auf 78%, bei den Ü25 von 48% auf 68% der zu aktivierenden Hilfebedürftigen, also um jeweils ca. 20 Prozentpunkte.

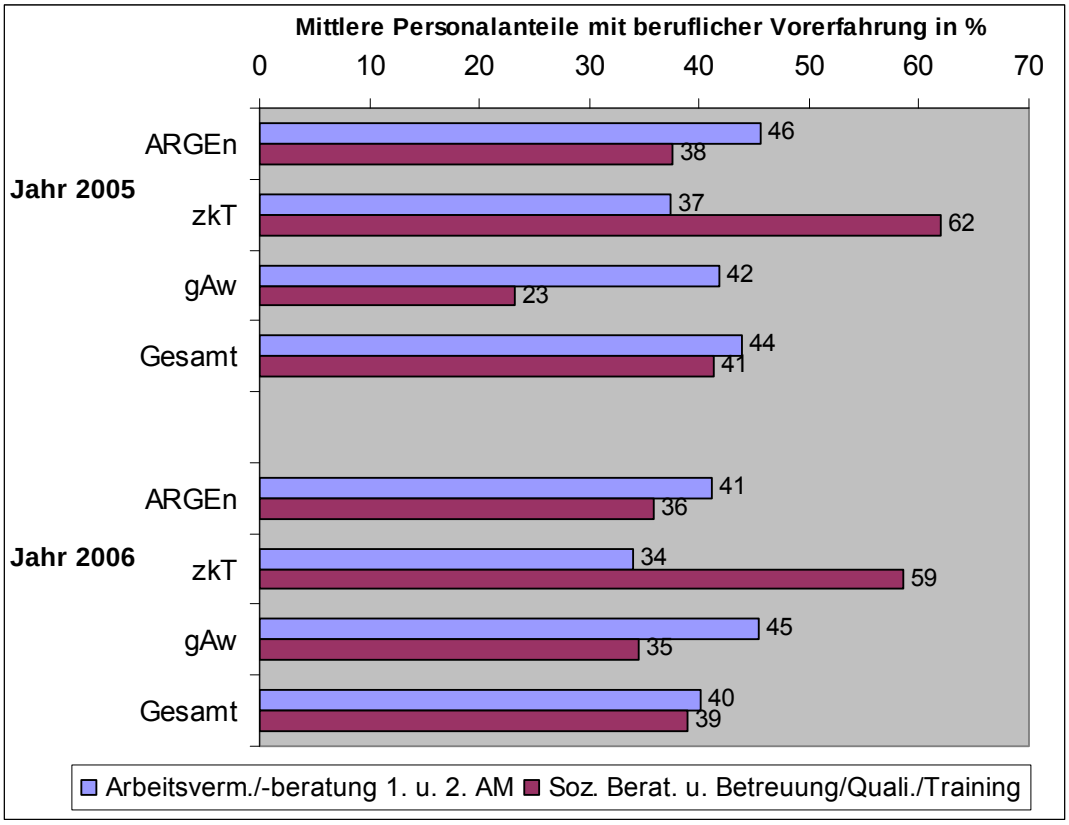
4.2.4 Gewährleistung von Beratung, Betreuung und Vermittlung durch (eigenes) qualifiziertes Personal

Neben dem Umfang der Betreuung im Hinblick auf Eingliederungsleistungen ist die Qualität der Betreuung maßgeblich für die Betreuungsintensität. In der IAW-SGB II-Organisationserhebung wurden daher unter anderem Angaben über die berufliche Vorerfahrung des Personals abgefragt. Im Folgenden werden die durchschnittlichen Anteile des Personals mit konkreter beruflicher Vorerfahrung in den Bereichen a) Arbeitsvermittlung (einschl. Arbeitsberatung) für den 1. und 2. Arbeitsmarkt sowie b) Soziale Beratung und Betreuung/Qualifizierung/Training näher betrachtet.[19]

Aus Abbildung 4.26 geht hervor, dass der Anteil des Personals mit beruflicher Vorerfahrung aus den zwei betrachteten Bereichen im Jahr 2005 insgesamt höher war als im Jahr 2006. Allerdings lässt sich bei den Agenturen im Fall der getrennten Aufgabenwahrnehmung eine gegenteilige Entwicklung beobachten. An den strukturellen Unterschieden zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung hat sich in 2006 im Vergleich zu 2005 nichts Wesentliches geändert. Vergleicht man nach der Form der Aufgabenwahrnehmung, so wiesen die zugelassenen kommunalen Träger im Jahr 2006 mit einem Wert von 59% nach wie vor den höchsten Anteil der Mitarbeiter/innen mit Vorerfahrungen im Bereich der Sozialen Beratung auf. Dem gegenüber verfügen die ARGEn immer noch über einen höheren Anteil von Personal mit Vorerfahrungen im Bereich Arbeitsvermittlung bzw. -beratung. Im Unterschied zu 2005 weisen hier jedoch mittlerweile die Agenturen in Regionen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung im Durchschnitt die höchsten Anteile auf.

[19] Es sei darauf hingewiesen, dass ein und dieselbe Person berufliche Vorerfahrung in mehreren Bereichen haben kann. Hierauf wurden die Befragten in der Erhebung hingewiesen.

Abbildung 4.26: **Mittlere Anteile des Personals im Bereich Eingliederung mit konkreter beruflicher Vorerfahrung in den Bereichen Arbeitsvermittlung/-beratung sowie Soziale Beratung u. Betreuung/Qualifizierung/Training, 31.12.2005 und 31.12.2006**



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2006,2007, IAW-Berechnungen. Ungewichtete Mittelwerte.

4.3 Sanktionen

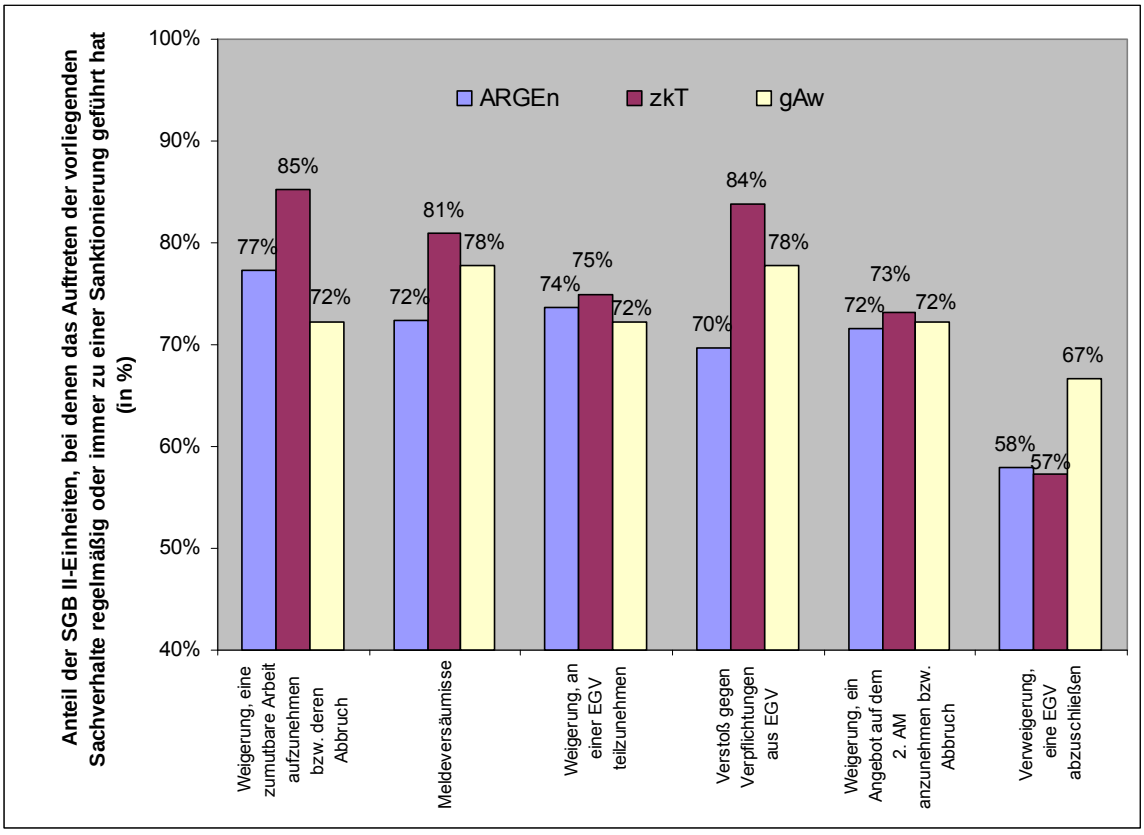
In §31 SGB II ist geregelt, unter welchen Bedingungen eine Sanktionierung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen vorzunehmen ist. Sanktionen sind dabei kein Selbstzweck, sondern ein Element des „Forderns“ mit dem Ziel, die Leistungsempfänger zu disziplinieren und zu motivieren. Im Oktober 2006 waren Meldeversäumnisse, bei denen der Hilfebedürftige seiner Verpflichtung, sich bei seinem Träger persönlich zu melden oder einen ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin wahrzunehmen, nicht nachgekommen ist (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2007), S. 10f.), mit 50% der Fälle der häufigste Sanktionsgrund. An zweiter und dritter Stelle folgen mit 22% und 18% der Fälle die Weigerung, eine zumutbare Arbeit, Ausbildung, Arbeitsgelegenheit, ein zumutbares Angebot nach §15a SGB II oder eine sonstige in der Eingliederungsvereinbarung vereinbarte Maßnahme aufzunehmen, auszuführen oder fortzuführen sowie die Weigerung, eine Eingliederungsvereinbarung abzuschließen oder die in ihr festgelegten Pflichten zu erfüllen.

Während aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit somit die Zahl der verhängten Sanktionen sowie deren Gründe erkennbar sind, wurde im Rahmen der IAW-SGB II-Organisationserhebung auf einer 5er-Skala erfragt, wie häufig in den SGB II-Einheiten bei Auftreten der jeweiligen Sachverhalte tatsächlich eine Sanktionierung durchgeführt wurde. Auf eine Sanktionierung kann/soll gemäß §31 SGB II verzichtet werden, wenn der erwerbsfähige Hilfebedürftige einen wichtigen Grund für sein Verhalten nachweist. Bei der Umsetzung des SGB II besteht in dieser Hinsicht somit durchaus ein gewisser Ermessensspielraum der zuständigen Betreuer.

Weigerung, eine zumutbare Arbeit anzunehmen bzw. deren Abbruch führt am regelmäßigsten zu Sanktionierung

Die Auswertungen zeigen, dass sowohl in den ARGEn als auch bei den zugelassenen kommunalen Trägern die Weigerung, eine zumutbare Arbeit aufzunehmen bzw. der Abbruch einer zumutbaren Arbeit am häufigsten zu einer Sanktionierung führte. 85% der zugelassenen kommunalen Träger und 78% der ARGEn gaben nach eigener Einschätzung an, bei Ü25-Kunden/-innen ohne Kinder in diesem Fall regelmäßig oder immer eine Kürzung der Regelleistung durchzuführen (vgl. Abbildung 4.27).

Abbildung 4.27: Sanktionierung nach Sanktionsgründen bei Ü25-Kunden/innen ohne Kinder im Jahr 2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Dieser scheinbare Widerspruch zu den Daten der BA-Statistik rührt daher, dass in der IAW-SGB II-Organisationserhebung die Anzahl der Fälle, in denen die abgefragten Sanktionstatbestände auftreten, keine Rolle spielt. Bei der IAW-SGB II-Organisationserhebung geht es vielmehr darum, wie häufig bei Auftreten eines bestimmten Sanktionstatbestands tatsächlich eine Sanktion erfolgt. Dem gegenüber zählt die BA-Statistik die tatsächlich erfolgten Sanktionen differenziert nach den unterschiedlichen Sanktionstatbeständen.

Sanktionshäufigkeit tendenziell in zkT etwas größer

Auffällig ist, dass der Anteil der zkT, der nach eigenen Angaben Sanktionen regelmäßig oder immer durchgeführt hat, über die verschiedenen Sanktionsgründe hinweg weitgehend etwas größer ausfällt als bei den ARGEn. Dass Sanktionen in zugelassenen kommunalen Trägern im Durchschnitt zumindest etwas verbreiteter sein könnten als in ARGEn, zeigt auch die Betrachtung der Sanktionsquoten gemessen als Anteil der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit mindestens einer Sanktion an allen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, deren Median in den zugelassenen kommunalen Trägern mit 2,3% etwas über dem Median in den ARGEn mit 2,1% liegt (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2007), S. 10f.). Zu berücksichtigen ist jedoch, dass alleine aufgrund dieser Frage nicht abschließend geklärt werden kann, ob Unterschiede in der Kundenstruktur oder aber Unterschiede in der Ausübung des Ermessensspielraumes letztlich ursächlich für die resultierenden Unterschiede im Sanktionsverhalten der SGB II-Einheiten sind.

Bei allen Formen der Aufgabenwahrnehmung geringere Sanktionshäufigkeit für Ü25-Kunden/innen mit Kindern und höhere Sanktionshäufigkeit bei U25-Kunden/innen

Erwartungsgemäß fällt die Sanktionshäufigkeit gegenüber Kunden/innen Ü25 mit Kindern sowohl in ARGEn als auch bei den zugelassenen kommunalen Trägern und den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung jeweils geringer aus als bei Ü25-Kunden/innen ohne Kinder (vgl. Tabelle 4.7). U25-Kunden dagegen werden häufiger sanktioniert als Ü25-Kunden.

Tabelle 4.7: Sanktionierung nach Sanktionsgründen im Jahr 2006 nach Kundengruppen. Anteile der SGB II-Einheiten, die den jeweiligen Sachverhalt regelmäßig oder immer sanktionierten in %

	Verweigerung, eine EGV abzuschließen	Verstoß gegen Verpflichtungen aus EGV	Weigerung, eine zumutbare Arbeit aufzunehmen bzw. deren Abbruch	Weigerung, ein Angebot auf dem 2. AM anzunehmen bzw. Abbruch	Weigerung, an einer EGV teilzunehmen	Meldeversäumisse
	Anteil der SGB II-Einheiten, die den Sachverhalt regelmäßig oder immer sanktionierten in % der Fälle					
	Ü25-Kunden/innen ohne Kinder					
ARGEn	58%	70%	77%	72%	74%	72%
zkT	57%	84%	85%	73%	75%	81%
gAw	67%	78%	72%	72%	72%	78%
Insgesamt	58%	72%	78%	72%	74%	74%
	Ü25-Kunden/innen mit Kindern					
ARGEn	50%	62%	69%	62%	64%	67%
zkT	51%	70%	75%	70%	67%	73%
gAw	61%	72%	67%	67%	72%	78%
Insgesamt	51%	64%	70%	64%	65%	68%
	U25-Kunden/innen					
ARGEn	62%	78%	83%	77%	79%	79%
zkT	60%	90%	91%	82%	85%	85%
gAw	67%	78%	83%	83%	78%	83%
Insgesamt	62%	80%	84%	78%	80%	80%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

5. Sozialintegrative Leistungen und soziale Dienstleistungen: Organisation in der Praxis

5.1 Sozialintegrative Leistungen

Unter den SGB II-Kunden/innen befindet sich ein erheblicher Anteil an Personen, bei denen vielfältige und komplexe Vermittlungshemmnisse einer Beschäftigungsaufnahme entgegenstehen können (vgl. dazu auch die Ausführungen in Kapitel 4.1). Damit reichen hier oftmals die klassischen arbeitsmarktpolitischen Instrumente nicht aus, um letztlich eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Vielmehr muss es bei vielen SGB II-Kunden/innen auch darum gehen, deren Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern bzw. diese begleitend sozial zu stabilisieren, um somit die mittel- bis langfristigen Perspektiven für eine Arbeitsmarktintegration zu verbessern. Im SGB II wurde daher ein ganzheitlicher Ansatz ermöglicht, der eine speziell auf die Bedürfnisse eines jeden SGB II-Beziehenden abgestimmte Betreuung zum Ziel hat. Damit können auch Vermittlungshemmnisse überwunden werden, die nicht in den mangelnden Qualifikationen des SGB II-Beziehenden begründet liegen, sondern durch die physische und psychische Situation sowie das soziale Umfeld bedingt sind. Zur Überwindung von Vermittlungshemmnissen stehen dann nicht nur die klassischen Mittel der Arbeitsmarktpolitik wie beispielsweise Bewerbungstraining oder Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung, sondern es kann ebenfalls auf die in §16 Abs. 2 Nr. 2-4 explizit genannten flan-

kierenden sozialintegrativen Leistungen – Schuldnerberatung, Sucht- und Drogenberatung und psychosoziale Betreuung – zurückgegriffen werden.

Je nach Problemlage können sozialintegrative Leistungen nach §16 Abs. 2 Nr. 2-4 einerseits zur Beseitigung von Vermittlungshemmnissen führen, andererseits bei multiplen und verfestigten Problemlagen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und zur sozialen Stabilisierung beitragen, die eine Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt erst wieder ermöglicht. Der Einsatz sozialintegrativer Leistungen hängt also von den unterschiedlichen Bedürfnissen jedes /r einzelnen Kunden/in ab und muss an den persönlichen Problemlagen ausgerichtet sein. Das SGB II sieht durch die Idee der Leistungserbringung aus einer Hand ausdrücklich die Verzahnung von sozialintegrativen Leistungen und klassischen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten vor. Der Erfolg des SGB II wird letztlich auch in dieser Hinsicht davon abhängen, ob es gelingt, diese Verzahnung tatsächlich zu gewährleisten und hierdurch auch bei komplexen Problemlagen die Hilfebedürftigkeit erfolgreich zu überwinden und eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Aus diesem Grund hat das IAW das Thema der organisatorischen Ausgestaltung der flankierenden sozialintegrativen Leistungen – Schuldnerberatung sowie Sucht- und Drogenberatung[20] – in seine Organisationserhebung aufgenommen. Es wurden Fragen entwickelt, die die organisatorische Bereitstellung der Schuldnerberatung sowie der Sucht- und Drogenberatung zum Thema haben. Auf die Ergebnisse dieser Fragen zur organisatorischen Ausgestaltung wird in Unterabschnitt 5.1.1 eingegangen. Auswertungen zu Fragen, die die Verzahnung der flankierenden sozialintegrativen Leistungen mit dem Integrationsprozess thematisieren, sind in Unterabschnitt 5.1.2 zu finden. In Unterabschnitt 5.1.3 werden Einschätzungen zu der Kapazität der Schuldnerberatung und Sucht- und Drogenberatung dargestellt. Die IAW SGB II-Organisationserhebung liefert für 2006 erstmals ein flächendeckendes Bild von der organisatorischen Ausgestaltung der Erst- und der Folgeberatung für die Schuldner- sowie die Sucht- und Drogenberatung.[21]

[20] Fragen zur organisatorischen Ausgestaltung der psychosozialen Betreuung wurden bewusst außen vorgelassen, da diese oft mit der Schuldnerberatung bzw. der Sucht- und Drogenberatung einhergehen und es so zu Abgrenzungsproblemen gekommen wäre. Zudem lassen sich unter dem Begriff der psychosozialen Betreuung recht viele unterschiedliche Leistungen subsumieren, so dass eine standardisierte Abfrage äußerst problematisch erscheint.

[21] Auswertungen zum Stellenwert der sozialintegrativen Leistungen sind in Kapitel 4 enthalten.

5.1.1 Die organisatorische Ausgestaltung sozialintegrativer Leistungen

Grundsätzlich sind die sozialintegrativen Leistungen kommunale Aufgaben, die jedoch im Fall einer ARGE-Lösung von der Kommune an diese übertragen werden können.
Zum 31.12.2006 wurde eine Übertragung der Schuldnerberatung an die ARGE für 7% aller ARGEn praktiziert, eine Übertragung der Sucht- und Drogenberatung erfolgte in 6% aller ARGEn. Tabelle 5.1 verdeutlicht dabei, dass in der überwiegenden Zahl dieser Fälle gleichzeitig beide Aufgaben von der Kommune an die ARGEn übertragen wurden.

Tabelle 5.1: Übertragung der Aufgaben der Schuldner- und der Sucht- und Drogenberatung an die ARGEn, 31.12.2006, 336 ARGEn

Übertragung der Sucht- und Drogenberatung / Übertragung der Schuldnerberatung	Nein	Ja	Insgesamt
Nein	93%	0%	93%
Ja	1%	6%	7%
Insgesamt	94%	6%	100%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen

Die ARGEn haben für den Fall der Übertragung der Aufgaben die Möglichkeit, die Erst- und/oder Folgeberatung selbst durchzuführen, sie gemeinsam mit kommunalen Trägern und/oder freien Trägern durchzuführen oder die Durchführung von kommunalen und/oder freien Trägern machen zu lassen. Falls in ARGEn keine Übertrag vorgenommen wird oder bei zugelassenen kommunalen Trägern und getrennter Aufgabenwahrnehmung kann die operative Durchführung der Schuldner- sowie der Sucht- und Drogenberatung in der Hand von kommunalen Stellen, freien Trägern oder von beiden Trägern gemeinsam liegen.

(a) Schuldnerberatung

Erst- und Folgeberatung bei der Schuldnerberatung überwiegend „in einer Hand" – mehrheitlich wurden Erst- und Folgeberatung von freien Trägern durchgeführt

Für die Schuldnerberatung zeigt sich, dass zum 31.12.2006 die operative Durchführung der Erst- und Folgeberatung für die überwiegende Mehrheit der SGB II-Einheiten „in einer Hand" lag. Häufigste Konstellation, die in 58% aller SGB II-Einheiten realisiert war, ist die ausschließliche operative Durchführung der Erst- und Folgeberatung durch freie Träger. Dieses Ergebnis ist sowohl für die Folgeberatung als auch für die Erstberatung vor dem Hintergrund zu sehen, dass die SGB II-Einheiten mit § 17 Abs.1 SGB II angehalten wurden, die Schaf-

fung neuer Einrichtungen zu vermeiden und stattdessen auf geeignete Einrichtungen und Dienste externer Dritter zurückzugreifen, diese auszubauen oder falls möglich in Kürze zu schaffen (§ 17 Abs. 1 SGB II).

Tabelle 5.2: Operative Durchführung der Erst- und Folgeberatung bei der Schuldnerberatung, 31.12.2006, 423 Einheiten

Folgeberatung / Erstberatung	ARGE	Kommunaler Träger	Freier Träger	ARGE und freier Träger	Kommunaler Träger und freier Träger	Insgesamt
ARGE	1%	0%	0,5%	0,24%	0,24%	2%
Kommunaler Träger	0%	24%	1%	0%	0%	25%
Freier Träger	0%	0%	58%	0%	0%	58%
Kommunaler Träger und freier Träger	0%	0%	1%	0%	14%	15%
Insgesamt	1%	24%	60%	0,24%	15%	100%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen

In 24% aller SGB II-Einheiten übernahm der kommunale Träger alleine die Erst- und Folgeberatung, in 14% aller Fälle lag die Schuldnerberatung zumindest insofern in einer Hand, als sowohl der kommunale als auch der freie Träger Erst- als auch Folgeberatung durchführten (vgl. Tabelle 5.2). In 1% aller SGB II-Einheiten führte eine ARGE, der die Aufgabe übertragen wurde, sowohl Erst- als auch Folgeberatung alleine durch. Etwa gleich viele ARGEn, denen die Aufgabe der Schuldnerberatung übertragen wurde, führten zwar die Erstberatung selbst durch, ließen jedoch die Folgeberatung von freien Trägern (0,5%), sowohl vom kommunalen Träger als auch von freien Trägern gemeinsam (0,24%) durchführen oder übernahmen die Folgeberatung zusammen mit einem freien Träger (0,24%)

In zkT wird die Schuldnerberatung überdurchschnittlich häufig von freien Trägern durchgeführt

Aufgrund der erheblichen Ähnlichkeit der Strukturen bei Erst- und Folgeberatung wird im Weiteren die operative Durchführung nach Formen der Aufgabenwahrnehmung nur für die Folgeberatung betrachtet.

Für die zugelassenen kommunalen Träger zeigt sich, dass freie Träger in rund zwei Drittel der zugelassenen kommunalen Träger und somit überdurchschnittlich häufig für die Folgeberatung zuständig waren. Leicht überdurchschnittlich fällt hier zum 31.12.2006 mit 17% auch der Anteil der zugelassenen kommunalen Träger aus, der die Folgeberatung im Rahmen der Schuldnerberatung gemeinsam mit einem freien Träger durchführte. In den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung gab es mit 44% und 56% der Einheiten ungefähr gleich

häufig die Übernahme der Folgeberatung durch den kommunalen Träger bzw. durch einen freien Träger. Eine gemeinsame Durchführung von kommunalem Träger und freiem Träger kam in den Kommunen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung zum 31.12.2006 nicht vor. Die Ergebnisse für die ARGEn entsprechen weitestgehend – mit den möglichen beschriebenen Ausnahmen für den Fall der Aufgabenübertragung – den insgesamt gefundenen Strukturen.

Tabelle 5.3: Operative Durchführung der Folgeberatung der Schuldnerberatung nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2006

	ARGEn (336)	zkT (69)	gAw (Kommune) (18)	Insgesamt (423)
ARGE	1%			1%
Kommunaler Träger	25%	16%	44%	24%
Freier Träger	59%	67%	56%	60%
ARGE und freier Träger	0,3%			0,24%
Kommunaler Träger und freier Träger	15%	17%	0%	15%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen

(b) Sucht- und Drogenberatung

Auch bei der Sucht- und Drogenberatung liegen Erst- sowie Folgeberatung überwiegend in einer Hand – operative Durchführung ist noch häufiger ausschließlich in der Hand freier Träger

Auch für die operative Durchführung der Sucht- und Drogenberatung bestätigt sich, dass in der überwiegenden Mehrheit der Fälle Erst- und Folgeberatung jeweils „in einer Hand“ lagen. Dies traf für mehr als 97% der SGB II-Einheiten zu. Kam es zu Abweichungen, erfolgte in diesen Fällen für die operative Durchführung der Folgeberatung ebenso wie bei der Schuldnerberatung meist ein Wechsel hin zum freien Träger (vgl. Tabelle 5.4).

Tabelle 5.4: Operative Durchführung der Erst- und Folgeberatung bei der Sucht- und Drogenberatung, 31.12.2006, 423 Einheiten

Folgeberatung / Erstberatung	Kommunaler Träger	Freier Träger	ARGE und freier Träger	Kommunaler Träger und freier Träger	ARGE, kommunaler Träger und freier Träger	Insgesamt
ARGE	0%	1%	0%	0,24%	0%	1%
Kommunaler Träger	16%	0,5%	0%	0,5%	0%	17%
Freier Träger	0%	64%	0%	0%	0%	64%
ARGE und freier Träger	0%	0%	0,24%	0%	0%	0,24%
Kommunaler Träger und freier Träger	0%	1%	0%	17%	0%	17%
ARGE, kommunaler Träger und freier Träger	0%	0%	0%	0%	0,5%	0,5%
Insgesamt	16%	66%	0,24%	17%	0,5%	100%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen

Erst- und Folgeberatung wurden dabei mit 64% aller SGB II-Einheiten noch häufiger ausschließlich von freien Trägern durchgeführt als bei der Schuldnerberatung. Auch wird die alleinige Durchführung der Erst- und Folgeberatung durch kommunale Träger bei der Sucht- und Drogenberatung mit 16% aller SGB II-Einheiten deutlich seltener praktiziert als bei der Schuldnerberatung, während eine gemeinsame Durchführung von kommunalem und freiem Träger hier etwas häufiger auftritt (17% gegenüber 14% aller SGB II-Einheiten bei der Schuldnerberatung)

Von den ARGEn, denen die Aufgabe der Sucht- und Drogenberatung übertragen wurde, übernahm – anders als bei der Schuldnerberatung – keine einzige ARGE alleine sowohl die Erst- als auch die Folgeberatung. Gut 1% aller ARGEn (bzw. ein Fünftel der ARGEn, denen die Aufgabe übertragen wurde), übernahm zwar die Erstberatung alleine, griff jedoch bei der Folgeberatung auf freie Träger oder aber auf freie und kommunale Träger zurück. In seltenen Fällen waren auch ARGE und freie Träger bzw. die ARGE gemeinsam mit kommunalen und freien Trägern für die Durchführung der Erst- und der Folgeberatung verantwortlich.

Bei der Differenzierung nach den Formen der Aufgabenwahrnehmung für die Durchführung der Folgeberatung[22] für die Sucht- und Drogenberatung bestätigt sich, wie bei der Schuldnerberatung, dass die zugelassenen kommunalen Träger mit 80% überdurchschnittlich häufig freie Träger alleine mit der Übernahme der Folgeberatung betrauten. Die alleinige Über-

[22] Im Detail werden auch hier nur die Ergebnisse der Folgeberatung dargestellt, da diese einen Großteil der Betreuung ausmacht und zusätzlich, wie im Text dargelegt, die Erst- und Folgeberatung oftmals in einer Hand liegt.

nahme der Folgeberatung durch den kommunalen Träger ist hier mit 4% der zugelassenen kommunalen Träger die eindeutige Ausnahme (vgl. Tabelle 5.5).

Auffällig ist darüber hinaus, dass bei 94% der Kommunen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung die operative Durchführung der Folgeberatung der Sucht- und Drogenberatung beim freien Träger lag. Anders als bei der Schuldnerberatung trat der Fall der vollständigen Übernahme der Durchführung der Folgeberatung durch den kommunalen Träger bei der Sucht- und Drogenberatung nicht auf.

Bei den ARGEn waren es dagegen überdurchschnittlich viele Einheiten, bei denen die Folgeberatung ausschließlich vom kommunalen Träger durchgeführt wurde.

Tabelle 5.5: Operative Durchführung der Folgeberatung der Sucht- und Drogenberatung, 31.12.2006

	ARGEn (336)	zkT (69)	gAw (Kommune) (18)	Insgesamt (423)
Kommunaler Träger	19%	4%	0%	16%
Freier Träger	62%	80%	94%	66%
ARGE und freier Träger	0,3%			0,24%
Kommunaler Träger und freier Träger	18%	16%	6%	17%
ARGE, kommunaler Träger und freier Träger	0,6%			0,5%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen

5.1.2 Kommunikations- und Kooperationsformen

Eine besondere Bedeutung für die erfolgreiche Betreuung von SGB II-Kunden/innen mit multiplen Vermittlungshemmnissen wird häufig einer Verzahnung sozialintegrativer Leistungen in den restlichen Aktivierungsprozess und somit der Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern/innen im Bereich Eingliederungsleistungen und den Mitarbeitern/innen der Schuldnerberatung bzw. der Sucht- und Drogenberatung zugeschrieben. So argumentieren der Gesamtverband für Suchtkrankenhilfe und das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. in ihrer Handreichung für die Einrichtungen der diakonischen Suchtkrankenhilfe, dass darauf zu achten sei, „die Kompetenz der Suchtkrankenhilfe auch unmittelbar in die Arbeit der Clearingstelle und insbesondere des Fallmanagements verbindlich“ einzubinden (vgl. Gesamtverband für Suchtkrankenhilfe im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirchen in Deutschland e.V. u.a. 2004, S.8). Um einen erfolgreichen Verlauf des Betreuungsprozesses für die SGB II-Beziehenden gewährleisten zu können, müsse es demnach regelmäßig zu Abstimmungen und Rückkopplungen zwischen den Mitarbeitern/innen der Schuldnerberatung bzw. der Sucht- und Drogenberatung und den Mitarbeitern/innen im Be-

reich Eingliederungsleistungen kommen. Darüber hinaus sollten die Leistungsmodule der Schuldnerberatung bzw. der Sucht- und Drogenberatung bei der Erstellung der Eingliederungsvereinbarung berücksichtigt werden, damit so die Planung des Gesamtbetreuungsprozesses auf die festgelegten Leistungsmodule der Schuldnerberatung und Sucht- und Drogenberatung sinnvoll abstimmt werden kann.

Aus diesem Grund wurden in der IAW SGB II-Organisationserhebung im Fragebogen zum einen verschiedene Formen der direkten Abstimmung und Zusammenarbeit abgefragt. Zum anderen wurde die Beteiligung der Mitarbeiter/innen der Schuldnerberatung bzw. der Sucht- und Drogenberatung an der Erstellung bzw. Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarung thematisiert. Im Folgenden werden die Ergebnisse deskriptiv beschrieben. Dann soll geklärt werden, ob diese Kooperation bei bestimmten Formen der Aufgabenwahrnehmung sowie bei bestimmten organisatorischen Rahmenbedingungen ausgeprägter ist.

(a) Schuldnerberatung

Nur etwa 28% der ARGEn, aber 84% der zkT waren an der Angebotsplanung im Rahmen der Schuldnerberatung beteiligt.

Eine erste mögliche Form der Kooperation besteht darin, dass die SGB II-Einheiten jeweils an der Angebotsplanung im Rahmen der Schuldnerberatung beteiligt sein können. Tabelle 5.6 verdeutlicht, dass die SGB II-Einheiten mit 57% mehrheitlich im Jahr 2006 nicht an der Angebotsplanung der Schuldnerberatung beteiligt waren. Ganz erheblich sind jedoch die Unterschiede nach Formen der Aufgabenwahrnehmung: Während bei den ARGEn (28%) und den Agenturen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung (33%) die Beteiligung der SGB II-Einheit an der Angebotsplanung unterdurchschnittlich häufig vorkam, waren 84% und somit fünf von sechs zugelassenen kommunalen Trägern nach eigener Auskunft an der Angebotsplanung beteiligt. Für 7% der ARGEn wurde die Schuldnerberatung an diese übertragen.

Tabelle 5.6: Beteiligung der SGB II-Einheiten an der Angebotsplanung im Rahmen der Schuldnerberatung, 2006

	ARGEn (336)	zkT (69)	gAw (Agenturen) (18)	Insgesamt (423)
Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	65%	16%	67%	57%
Beteiligung an der Angebotsplanung	28%	84%	33%	37%
Übertragung an die ARGE	7%			6%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen

36% der ARGEn und 54% der zkT berücksichtigen die Ergebnisse der Schuldnerberatung bei der Erstellung bzw. Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarungen

Insgesamt gaben 60% der SGB II-Einheiten an, die Mitarbeiter/innen der Schuldnerberatung nicht an der Erstellung bzw. Weiterentwicklung von Eingliederungsvereinbarungen beteiligt zu haben. 37% bezogen den von den Mitarbeitern/innen der Schuldnerberatung erstellten Hilfeplan in die Erstellung bzw. die Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarungen ein. Lediglich 3% der SGB II- Einheiten beteiligten die Mitarbeiter/innen der Schuldnerberatung direkt an der Erstellung bzw. Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarung (vgl. Tabelle 5.7).

Tabelle 5.7: Beteiligung von Mitarbeiter/innen der Schuldnerberatung an der Erstellung und Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarung, 2006

	ARGEn (336)	zkT (69)	gAw (Agenturen) (18)	Insgesamt (423)
Nein	63%	46%	56%	60%
Orientierung am Hilfeplan	35%	48%	28%	37%
direkte Beteiligung	2%	6%	17%	3%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen

Differenziert man nach der Form der Aufgabenwahrnehmung, so erkennt man deutliche Unterschiede. Während bei den ARGEn und in den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung mit 63% und 56% deutlich über die Hälfte der Einheiten angaben, die Mitarbeiter/innen der Schuldnerberatung weder direkt an der Erstellung der Eingliederungsvereinbarung zu beteiligen, noch den Hilfeplan als Orientierungshilfe bei der Erstellung der Eingliederungsvereinbarung zu berücksichtigen, waren dies bei den zugelassenen kommunalen Trägern nur 46%. Fast die Hälfte der zugelassenen kommunalen Träger (48%) gab an, den von Mitarbeitern/innen der Schuldnerberatung erstellten Hilfeplan für die Erstellung bzw. Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarung zu nutzen. Bei den ARGEn waren es dagegen nur 35% und bei den Agenturen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung nur 28%. Während bei den ARGEn nur 2% angaben die Mitarbeiter/innen der Schuldnerberatung direkt an der Eingliederungsvereinbarung zu beteiligen, waren es bei den zugelassenen kommunalen Trägern immerhin 6% und bei den Agenturen im Fall getrennter Aufgabenwahrnehmung sogar 17%.[23]

[23] Für die folgenden Auswertungen werden die Einheiten, die die Schuldnerberatung direkt an der Erstellung/Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarung beteiligen und die Einheiten, die den Hilfeplan der Schuldnerberatung bei der Erstellung /Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarung berücksichtigen, zusammengefasst, so dass zwei Kategorien entstehen: Einmal die Kategorie „Beteiligung der Schuldnerberatung an der Eingliederungsvereinbarung“ und einmal die Kategorie“ keine Beteiligung“ an der Eingliederungsvereinbarung.

Je eher SGB II-Einheiten an der Angebotsplanung beteiligt werden, desto eher werden auch Ergebnisse der Schuldnerberatung in die Erstellung der Eingliederungsvereinbarung einbezogen.

Die gemeinsame Betrachtung der oben ausgeführten beiden Kooperationsformen zeigt, dass diese häufig miteinander einhergehen.

Tabelle 5.8: Beteiligung der Schuldnerberatung an der Erstellung/Weiterentwicklung von Eingliederungsvereinbarungen – differenziert nach Form der Aufgabenwahrnehmung und nach Beteiligung an der Angebotsplanung, 2006

		Beteiligung an der Erstellung/ Weiterentwicklung der EGV	Keine Beteiligung an Erstellung/ Weiterentwicklung der EGV	Insgesamt
ARGEn (336)	Beteiligung an der Angebotsplanung	40%	60%	100%
	Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	32%	68%	100%
	Übertragung an die ARGE	63%	38%	100%
zkT (69)	Beteiligung an der Angebotsplanung	62%	38%	100%
	Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	9%	91%	100%
gAw (Ag.) (18)	Beteiligung an der Angebotsplanung	83%	17%	100%
	Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	25%	75%	100%
Insgesamt (423)	Beteiligung an der Angebotsplanung	50%	50%	100%
	Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	31%	69%	100%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen

Liegt eine Beteiligung einer SGB II-Einheit an der Angebotsplanung im Rahmen der Schuldnerberatung vor, so werden auch häufiger deren Ergebnisse bei der Entwicklung von Eingliederungsvereinbarungen berücksichtigt (vgl. Tabelle 5.8). Besonders ausgeprägt war dieser Zusammenhang bei den zugelassenen kommunalen Trägern und den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung, während die Unterschiede bei den ARGEn eher moderat ausfallen. ARGEN, welche die Aufgabe übertragen bekommen haben, beteiligen jedoch überdurchschnittlich häufig (63%) die Schuldnerberatung an der Erstellung oder Weiterentwicklung von Eingliederungsvereinbarungen.

Abstimmung und Zusammenarbeit[24] zwischen den Mitarbeitern/innen im Bereich Eingliederungsleistungen und den Mitarbeitern/innen der Schuldnerberatung ist die Regel – regelmäßige Abstimmungen häufiger bei zkT

Dass keine Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern/innen im Bereich Eingliederungsleistungen und den Mitarbeitern/innen der Schuldnerberatung stattfindet, war im Jahr 2006 eindeutig die Ausnahme. Nur etwa 4% aller SGB II-Einheiten (4% der ARGEn, 1% der zkT, 6% der gAw) gab an, dass hier keine Abstimmung oder Zusammenarbeit praktiziert wird (vgl. Tabelle 5.9).

Regelmäßige Abstimmungen gibt es in gut der Hälfte aller SGB II-Einheiten (57%), überdurchschnittlich häufig bei zugelassenen kommunalen Trägern (67%), unterdurchschnittlich häufig bei ARGEn (54%). Einzellfallabsprachen gab es in 84% der SGB II-Einheiten und somit deutlich häufiger als regelmäßige Abstimmungen, wobei hier kaum Unterschiede zwischen den ARGEn und den zugelassenen kommunalen Trägern bestanden.

Tabelle 5.9: Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern/innen im Bereich Eingliederungsleistungen und Mitarbeitern/innen der Schuldnerberatung nach Formen der Aufgabenwahrnehmung (Mehrfachnennungen möglich), 2006

	ARGEn (336)	zkT (69)	gAw (Agenturen) (18)	Insgesamt (423)
Keine Abstimmung	4%	1%	6%	4%
Einzelfallabsprachen	84%	86%	77%	84%
Regelmäßige Abstimmungen	54%	67%	61%	57%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen

Die Beteiligung der SGB II-Einheiten an der Angebotsplanung fördert regelmäßige Abstimmungen

Regelmäßige Abstimmungen waren dabei für alle Formen der Aufgabenwahrnehmung deutlich häufiger, wenn die SGB II-Einheiten an der Angebotsplanung im Rahmen der Schuldnerberatung beteiligt waren (vgl. Tabelle 5.10).

[24] Für die folgenden Auswertungen wurden die möglichen Ausprägungen zu drei Kategorien zusammengefasst. Keine Abstimmung bildet die erste Kategorie. Die zweite Kategorie bilden die fallbezogenen Einzelfallabsprachen. Die dritte Kategorie beinhaltet die regelmäßigen Abstimmungen.

Tabelle 5.10: Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern/innen im Bereich Eingliederungsleistungen und Mitarbeitern/innen der Schuldnerberatung in Abhängigkeit von der Beteiligung der SGB II-Einheiten an der Angebotsplanung nach Formen der Aufgabenwahrnehmung an die ARGE, 2006

		Keine Abstimmung	Einzelfallabsprachen	Regelmäßige Abstimmungen
ARGEn (336)	Beteiligung an der Angebotsplanung	1%	77%	77%
	Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	6%	89%	43%
	Übertragung an die ARGE	4%	71%	71%
zkT (69)	Beteiligung an der Angebotsplanung	0%	88%	71%
	Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	9%	72%	45%
gAw (Ag.) (18)	Beteiligung an der Angebotsplanung	0%	67%	83%
	Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	8%	84%	50%
Insgesamt (423)	Beteiligung an der Angebotsplanung	1%	80%	75%
	Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	6%	88%	43%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen

(b) Sucht- und Drogenberatung

Auch bei der Sucht- und Drogenberatung werden zkT deutlich häufiger in die Angebotsplanung eingebunden

Nur etwa 28% der SGB II-Einheiten wurde im Jahr 2006 an der Angebotplanung der Sucht- und Drogenberatung beteiligt (vgl. Tabelle 5.11). Damit fiel die Beteiligung an der Angebotsplanung hier noch etwas geringer aus als im Rahmen der Schuldnerberatung. Auch hier zeigt sich, dass knapp zwei Drittel der zugelassenen kommunalen Träger an der Angebotsplanung im Rahmen der Sucht- und Drogenberatung beteiligt waren, während dies nur für 21% der ARGEn und 22% der Agenturen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung galt. Weitere 6% der ARGEn hatten die Aufgabe von den Kommunen übertragen bekommen.

Tabelle 5.11: Beteiligung der SGB II-Einheiten an der Angebotsplanung im Rahmen der Sucht- und Drogenberatung, 2006

	ARGEn (336)	zkT (69)	gAw (Agenturen) (18)	Insgesamt (423)
Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	73%	34%	78%	67%
Beteiligung an der Angebotsplanung	21%	65%	22%	28%
Übertragung an die ARGE	6%			5%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen

Knapp die Hälfte aller SGB II-Einheiten beteiligt die Mitarbeiter/innen der Sucht- und Drogenberatung an der Erstellung und Weiterentwicklung von Eingliederungsvereinbarungen – geringere Unterschiede zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung als bei der Schuldnerberatung

Eine Beteiligung von Mitarbeitern/innen der Sucht- und Drogenberatung an der Erstellung und Weiterentwicklung von Eingliederungsvereinbarungen wurde im Jahr 2006 von 46% aller SGB II-Einheiten und somit etwas häufiger als bei der Schuldnerberatung (40%) praktiziert. Dominierende Form der Beteiligung war auch hier die Berücksichtigung der von den Mitarbeitern/innen der Sucht- und Drogenberatung erstellten Hilfepläne bei der Erstellung oder Weiterentwicklung von Eingliederungsvereinbarungen (43%), eine direkte Beteiligung fand nur in 3% aller SGB II-Einheiten statt (vgl. Tabelle 5.12).

Tabelle 5.12: Beteiligung von Mitarbeiter/innen der Sucht- und Drogenberatung an der Erstellung und Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarungen, 2006

	ARGEn (336)	zkT (69)	gAw (Agenturen) (18)	Insgesamt (423)
Nein	55%	46%	61%	54%
Orientierung am Hilfeplan	43%	49%	39%	43%
direkte Beteiligung	3%	4%	0%	3%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen

Zwischen denn Formen der Aufgabenwahrnehmung erkennt man Unterschiede, die in der Tendenz den auch bereits für die Schuldnerberatung gefundenen Ergebnissen entsprechen, jedoch insgesamt weniger gravierend ausfallen. Auch hier berücksichtigen zugelassene kommunale Träger die Ergebnisse der Sucht- und Drogenberatung insgesamt etwas häufiger als ARGEn und Kreise mit getrennter Aufgabenwahrnehmung. Die Möglichkeit der direkten Beteiligung wird jedoch von keiner Form der Aufgabenwahrnehmung in nennenswertem Umfang genutzt.

Auch für den Bereich der Sucht- und Drogenberatung kann man dabei – wie bei der Schuldnerberatung – beobachten, dass über alle Formen der Aufgabenwahrnehmung SGB II-Einheiten, die im Jahr 2006 an der Angebotsplanung beteiligt wurden, gleichzeitig deutlich häufiger auch die Mitarbeiter/innen der Sucht- und Drogenberatung in die Erstellung oder Weiterentwicklung von Eingliederungsvereinbarungen einbeziehen (vgl. Tabelle 5.13).[25]

[25] Für die folgenden Auswertungen werden analog zu den Auswertungen der Schuldnerberatung die Einheiten, die die Sucht- und Drogenberatung direkt an der Erstellung/Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarung beteiligen und die Einheiten, die den Hilfeplan der Sucht- und Drogenberatung bei der Erstellung /Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarung berücksichti-

Tabelle 5.13: Beteiligung der Sucht- und Drogenberatung an der Erstellung/ Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarung differenziert nach Form der Aufgabenwahrnehmung und nach Beteiligung an der Angebotsplanung, 2006

		Beteiligung an der Erstellung/ Weiterentwicklung der EGV	Keine Beteiligung an Erstellung/ Weiterentwicklung der EGV	Insgesamt
ARGE (336)	Beteiligung an der Angebotsplanung	58%	42%	100%
	Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	39%	61%	100%
	Übertragung an die ARGE	80%	20%	100%
zkT (69)	Beteiligung an der Angebotsplanung	60%	40%	100%
	Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	42%	58%	100%
gAw (Ag.) (18)	Beteiligung an der Angebotsplanung	100%	0%	100%
	Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	21%	79%	100%
Insgesamt (423)	Beteiligung an der Angebotsplanung	60%	40%	100%
	Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	39%	62%	100%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen

Gut die Hälfte aller SGB II-Einheiten sieht regelmäßige Abstimmungen zwischen den Mitarbeitern/innen im Bereich Eingliederungsleistungen sowie der Sucht- und Drogenberatung vor – etwas häufiger regelmäßige Abstimmungen bei den zkT

Wie bereits für die Schuldnerberatung festgestellt, ist es auch für die Sucht- und Drogenberatung die deutliche Ausnahme, dass zwischen den Mitarbeitern/innen im Bereich Eingliederungsleistungen und den Mitarbeitern/innen der Sucht- und Drogenberatung keine Zusammenarbeit oder Abstimmung stattfand. 56% aller SGB II-Einheiten praktizierten im Jahr 2006 regelmäßige Abstimmungen, 88% aller SGB II-Einheiten einzelfallbezogene Absprachen. Dabei waren beide Formen der Abstimmung mit 66% bzw. 93% jeweils überdurchschnittlich häufig bei zugelassenen kommunalen Trägern anzutreffen (vgl. Tabelle 5.14).

gen zusammengefasst, so dass zwei Kategorien entstehen: Einmal die Kategorie „Beteiligung der Sucht- und Drogenberatung an der Eingliederungsvereinbarung“ und einmal die Kategorie“ keine Beteiligung an der Sucht- und Drogenberatung“ an der Eingliederungsvereinbarung.

Tabelle 5.14: Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern/innen im Bereich Eingliederungsleistungen und Mitarbeitern/innen der Schuldnerberatung nach Formen der Aufgabenwahrnehmung (Mehrfachnennungen möglich), 2006

	ARGEn (336)	zkT (69)	gAw (Agenturen) (18)	Insgesamt (423)
Keine Abstimmung	4%	1%	17%	4%
Einzelfallabsprachen	87%	93%	83%	88%
Regelmäßige Abstimmungen	55%	66%	44%	56%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen

Ausnahmslos bestätigt sich auch hier, dass SGB II-Einheiten, die an der Angebotsplanung beteiligt werden, deutlich häufiger auch regelmäßige Abstimmungen mit dem Bereich der Sucht- und Drogenberatung praktizierten (vgl. Tabelle 5.15)

Tabelle 5.15: Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern/innen im Bereich Eingliederungsleistungen und Mitarbeitern/innen der Schuldnerberatung in Abhängigkeit von der Beteiligung der SGB II-Einheiten an der Angebotsplanung bzw. der Übertragung der Leistung an die ARGE, 2006

		Keine Abstimmung	Einzelfallabsprachen	Regelmäßige Abstimmungen
ARGE (336)	Beteiligung an der Angebotsplanung	0%	87%	76%
	Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	5%	88%	49%
	Übertragung an die ARGE	0%	70%	60%
zkT (69)	Beteiligung an der Angebotsplanung	0%	95%	68%
	Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	4%	88%	58%
gAw (Ag.) (18)	Beteiligung an der Angebotsplanung	0%	100%	50%
	Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	21%	79%	43%
Insgesamt (423)	Beteiligung an der Angebotsplanung	0%	91%	73%
	Keine Beteiligung an der Angebotsplanung	6%	88%	49%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen

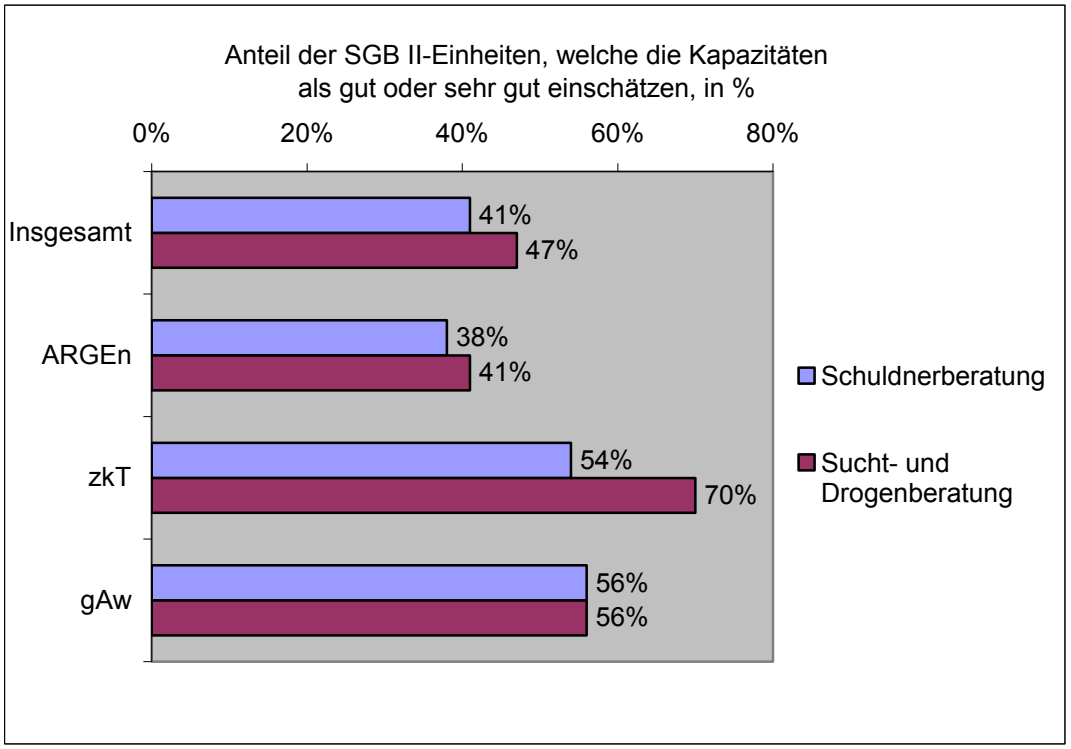
5.1.3 Kapazitäten für sozialintegrative Leistungen

Kapazitäten für Schuldnerberatung und für Sucht- und Drogenberatung werden von den zkT im Durchschnitt am günstigsten eingeschätzt

Um die im Jahr 2006 verfügbaren Kapazitäten der Schuldnerberatung und der Sucht- und Drogenberatung im regionalen Zuständigkeitsbereich der SGB II-Einheiten einschätzen zu können, wurden die SGB II-Leitungen gebeten, diese auf einer Notenskala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) zu bewerten. Bevor die Ergebnisse dieser Einschätzungen dargestellt werden, sei zunächst darauf hingewiesen, dass bei der Schuldnerberatung immerhin 12% und bei der Sucht- und Drogenberatung sogar 17% der SGB II-Einheiten jeweils angaben, dass sie die vorhandenen Kapazitäten nicht beurteilen können.

Insgesamt schätzten 41% der SGB II-Einheiten im Jahr 2006 die Kapazitäten für die Schuldnerberatung und 47% aller SGB II-Einheiten die Kapazitäten für die Sucht- und Drogenberatung als gut oder sehr gut ein.

Abbildung 5.1: Anteil der SGB II-Einheiten, die die Kapazitäten der Schuldnerberatung mit „gut“ bzw. „sehr gut“ bewertet haben, nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, 2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen

Beim Vergleich zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung fällt auf, dass der Anteil der zugelassenen kommunalen Träger, der die Kapazitäten als gut oder sehr gut einstuft, mit

54% bei der Schuldnerberatung und 70% bei der Sucht- und Drogenberatung deutlich überdurchschnittlich ausfiel. Auch in den Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung wurden die Kapazitäten für beide sozialintegrativen Leistungen von den Agenturen überdurchschnittlich gut eingeschätzt. Die Noten ausreichend oder sogar mangelhaft wurden nur von 19% der SGB II-Einheiten für die Schuldnerberatung und von 9% für die Sucht- und Drogenberatung vergeben.

5.2 Soziale Dienstleistungen: Die Betreuung minderjähriger und behinderter Kinder

In einigen Fällen – vor allem bei allein Erziehenden – kann das Fehlen adäquater Kinderbetreuungsmöglichkeiten ein Grund für eine fehlende Arbeitsmarktbeteiligung sein und somit ein Beschäftigungshemmnis darstellen. Neben den sozialintegrativen Leistungen – Schuldnerberatung sowie Sucht- und Drogenberatung – kann somit die Betreuung minderjähriger und behinderter Kinder als weitere Leistung über § 16 Abs. 2 SGB II erbracht werden.[26]

Notwendig ist daher zum einen eine gut ausgebaute und flexible Betreuungsinfrastruktur, zum anderen ein an den Bedürfnissen der SGB II-Beziehenden ausgerichtetes Vorgehen bei der Bereitstellung und Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Daneben gilt es jedoch auch, Arbeits- sowie Maßnahmenangebote auf eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszurichten, beispielsweise durch das Angebot von Teilzeitmaßnahmen.

Wie bereits die erste Welle der IAW-SGB II-Organisationserhebung, beinhaltet auch die zweite Befragungswelle Fragen, die sich mit der Bedeutung dieses Aspekts in der praktischen Umsetzung durch die SGB II-Einheiten beschäftigen.

Abgefragt wurden zunächst die Angebote an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für minderjährige und behinderte Kinder im regionalen Zuständigkeitsbereich der SGB II-Einheit. Die Frage richtete sich dabei sowohl auf das allgemeine Angebot an Kinderbetreuung als auch auf spezielle Angebote für SGB II-Kunden/innen. Folgende Aussagen wurden den Befragten vorgelegt (Mehrfachnennungen waren möglich):

- Es gab generell dem Bedarf entsprechende Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Altersgruppen.
- Es gab feste Platzkontingente für Kinder von SGB II-Klienten/innen.
- Die Kinder von SGB II-Klienten/innen wurden bei der Platzvergabe bevorzugt berücksichtigt.

[26] Ähnliches gilt für die Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen.

- Bei Bedarf wurden kurzfristig zusätzliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten für SGB II-Klienten/innen eingerichtet.
- Die SGB II-Einheit wurde in die kommunale Angebotsplanung für Kinderbetreuung einbezogen.
- Es gab Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die speziell auf die Bedürfnisse von Teilnehmern/innen in Maßnahmen abgestimmt waren (z.B. Platzkontingente für Maßnahmenteilnehmer/innen, Hilfe bei der Suche nach einem Kinderbetreuungsplatz).

Zusätzlich wurde das Vorgehen der Mitarbeiter/innen der SGB II-Einheit bei konkretem Bedarf nach Kinderbetreuungsplätzen abgefragt. Hierzu wurde auf einer Skala von 1 (gar nicht) bis 5 (vollständig) abgefragt, inwieweit die folgenden Vorgehensweisen auf die Mitarbeiter/innen der SGB II-Einheit im Jahr 2006 zutrafen:

- Der/die Mitarbeiter/in kümmerte sich direkt um Kinderbetreuungsmöglichkeiten.
- Der/die Mitarbeiter/in verfügte über enge Kontakte zu einer kommunalen Stelle, die sich direkt um Kinderbetreuungsmöglichkeiten für SGB II-Klienten/innen kümmerte.
- Der/die Mitarbeiter/in verwies die Klienten/innen an die zuständige kommunale Stelle.
- Der/die Mitarbeiter/in verwies die Klienten/innen direkt an die Kinderbetreuungseinrichtungen.

Im Folgenden werden für beide Fragen insbesondere die Veränderungen zwischen den beiden Befragungswellen dargestellt.

5.2.1 Das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten

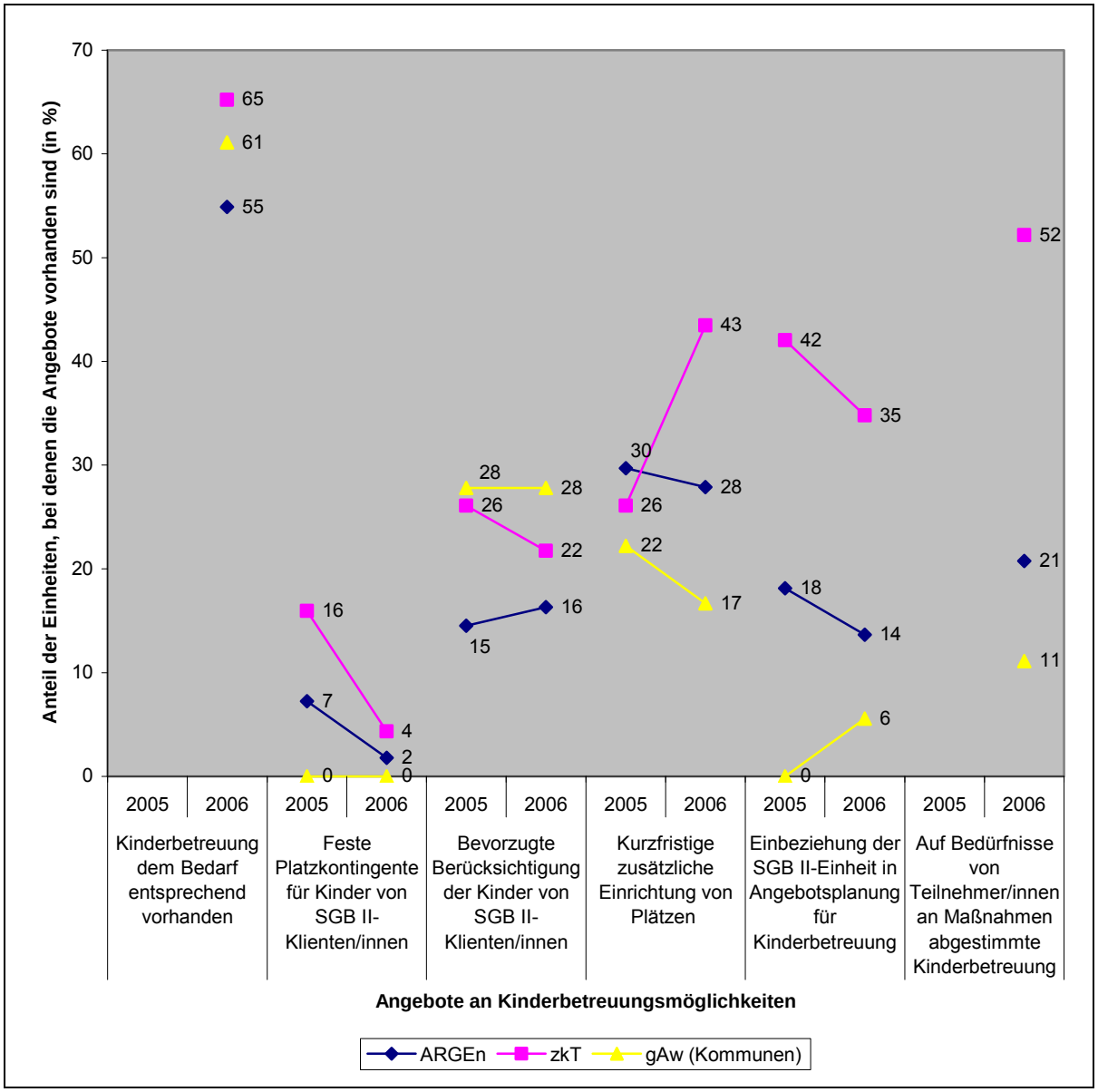
Kinderbetreuungsmöglichkeiten entsprechen in über der Hälfte der SGB II-Einheiten dem Bedarf – Bedarfsgerechte Kinderbetreuung eher in zkT als in Regionen mit ARGEn.

Erstmals wurde in der aktuellen Befragungswelle der IAW-SGB II-Organisationserhebung abgefragt, ob die SGB II-Stellen von einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung ausgehen. Abbildung 5.2 zeigt, dass dies im Jahr 2006 nach Einschätzung der Befragten in über der Hälfte der SGB II-Einheiten in 2006 gegeben war. Dabei liegt der Anteil mit 65% bei den zugelassenen kommunalen Trägern am höchsten, gefolgt von den Regionen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung mit 61% (Einschätzung der Kommunen) und den ARGEn mit 55%. Allerdings zeigen diese Ergebnisse auch, dass in über einem Drittel aller regionalen SGB II-Einheiten die Kinderbetreuungskapazitäten als insgesamt nicht ausreichend bedarfsgerecht eingestuft wurde.

Mehr spezielle Kinderbetreuungsangebote in den zkT

Bei den konkreten Angeboten für SGB II-Kunden/innen wurde erstmals abgefragt, ob es Kinderbetreuungsmöglichkeiten gab, die speziell auf die Bedürfnisse von Teilnehmern/innen in Maßnahmen abgestimmt waren. Hierbei treten deutliche Unterschiede zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung auf (vgl. Abbildung 5.2). Während 52% der zugelassenen kommunalen Träger nach eigenen Angaben Angebote vorhielten, die speziell auf die Bedürfnisse von Teilnehmern/innen in Maßnahmen abgestimmt waren sind es nur 21% der ARGEn und sogar nur 11% der Kommunen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung.

Abbildung 5.2: Entwicklung der Gestaltung des Angebots der Kinderbetreuungsmöglichkeiten für minderjährige und behinderte Kinder, Formen der Aufgabenwahrnehmung, Anteile der Einheiten, bei denen die abgefragten Aspekte zutreffen, 2005 und 2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen

Alle anderen abgefragten Formen der Betreuungsangebote wurden auch in der ersten Welle der IAW-SGB II-Organisationserhebung abgefragt, so dass sich Veränderungen im Zeitablauf beschreiben lassen.

Bei den ARGEn hat die Bedeutung fester Platzkontingente für Kinder von SGB Kunden/innen (von 7 auf 2%), einer kurzfristigen Einrichtung zusätzlicher Plätze (von 30 auf 28%) und der Einbeziehung der SGB II-Einheit in die Angebotsplanung für Kinderbetreuung (von 18 auf 14%) abgenommen. Nahezu unverändert ist hingegen der Anteil von ARGE-Kreisen, in denen eine bevorzugte Berücksichtigung der Kinder von SGB II-Klienten/innen bei der Kinderbetreuung stattfand (16% statt 15% im Vorjahr).

Bei den zugelassenen kommunalen Trägern hat der Anteil der Kreise mit festen Platzkontingenten für Kinder von SGB II-Klienten/innen mit 16 auf vier Prozent überproportional abgenommen. Ebenfalls abgenommen hat der Anteil der Kreise mit bevorzugter Berücksichtigung der Kinder von SGB II-Klienten/innen (26 auf 22%) und der Anteil der Kreise mit Einbeziehung der SGB II-Einheit in die kommunale Angebotsplanung (42 auf 35%). Deutlich zugenommen hat hingegen die kurzfristige Einrichtung von Betreuungsplätzen (26 auf 43%).

In den Regionen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung gibt es unverändert keine festen Platzkontingente für Kinder von SGB II-Klienten/innen. Unverändert blieb auch der Anteil der regionalen Einheiten, in denen die Kinder von SGB II-Klienten/innen bei der Kinderbetreuung bevorzugt berücksichtigt wurden (28%). Der Anteil der regionalen Einheiten, in denen kurzfristig zusätzliche Betreuungsplätze eingerichtet wurden, ging von 22 auf 17 Prozent zurück. Erstmals wurden auch SGB II-Stellen von Kommunen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung in die Angebotsplanung einbezogen (6%).

Damit verzeichnen ARGEn, ebenso wie zugelassene kommunale Träger, bei drei abgefragten Aspekten der Kinderbetreuung einen Rückgang im Vergleich zu 2005, während eine Bedeutungszunahme für die zkT nur bei einem Aspekt beobachtet werden konnte, bei den ARGEn blieb einer in seiner Bedeutung nahezu konstant.

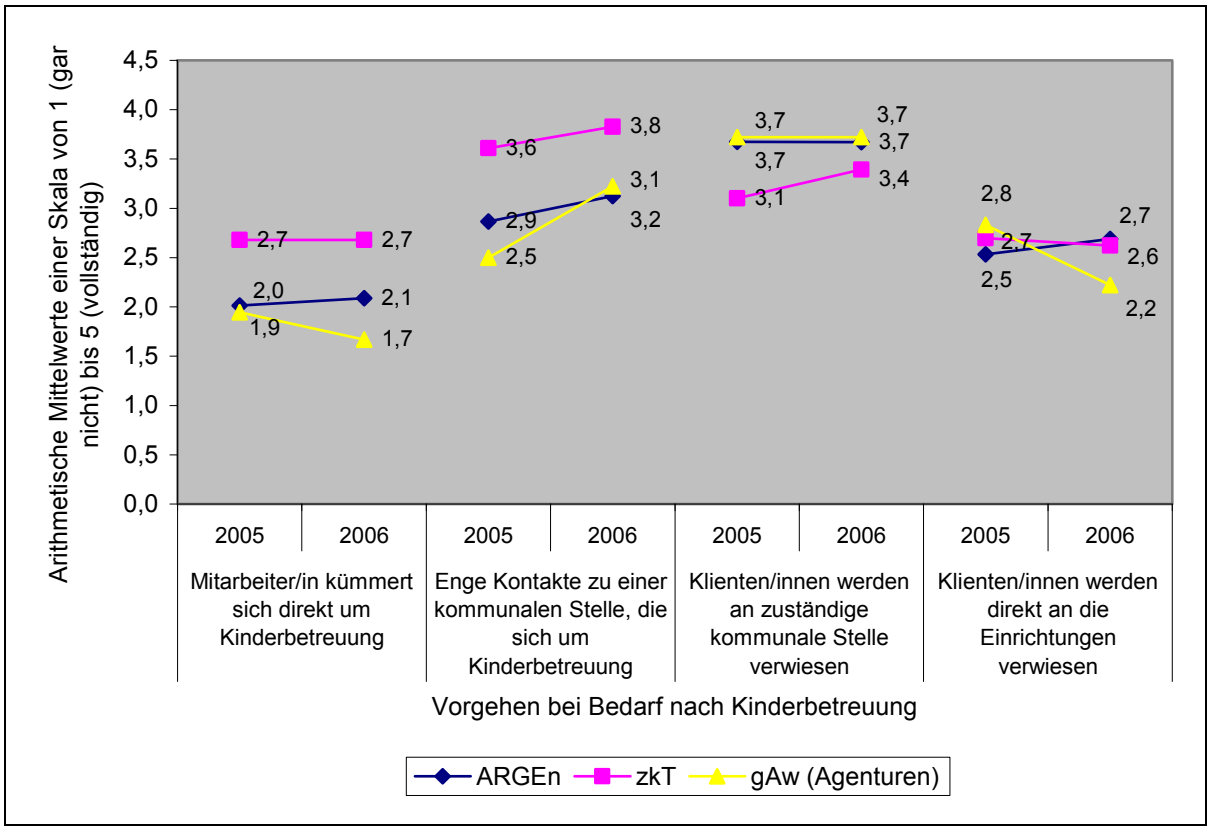
Im Unterschied zu 2005, als dies für die kurzfristige Einrichtung zusätzlicher Betreuungsplätze nicht galt, lagen die zugelassenen kommunalen Träger im Jahr 2006 in allen abgefragten Aspekten vor den ARGEn. Besonders groß sind die Unterschiede bei der kurzfristigen Einrichtung zusätzlicher Plätze (43 zu 28%), bei der Einbeziehung der SGB II-Einheiten in die Angebotsplanung (35 zu 14%) und speziellen Betreuungsangeboten für die Kinder von Maßnahmenteilnehmer/innen (52 zu 21%).

5.2.2 Das Vorgehen der Mitarbeiter/innen bei Bedarf nach Kinderbetreuungsplätzen

Mitarbeiter/innen in den ARGEn und zkT haben sich tendenziell etwas mehr um Kinderbetreuung gekümmert als im Vorjahr

Während sich eine Zunahme der gezielten Kinderbetreuungsangebote für SGB II-Klienten/innen, wie im vorangegangenen Unterabschnitt gezeigt wurde, in 2006 im Vergleich zu 2005 eher nicht feststellen lässt, lässt sich bei der Betrachtung der unterschiedlichen Vorgehensweisen der Mitarbeiter/innen beim Bedarf nach Kinderbetreuung eine leichte Zunahme der abgefragten Vorgehensweisen in den ARGEn und zugelassenen kommunalen Träger erkennen. Demgegenüber haben bei den Agenturen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung sowohl das direkte Kümmern der Mitarbeiter/innen als auch der Verweis der Kunden/innen an die Kinderbetreuungseinrichtungen an Bedeutung verloren.

Abbildung 5.3: Vorgehen der Mitarbeiter/innen bei Bedarf nach Betreuungsplätzen für minderjährige oder behinderte Kinder, Jahre im Vergleich, Skala von 1 (gar nicht) bis 5 (vollständig), arithmetische Mittel, 2005 und 2006

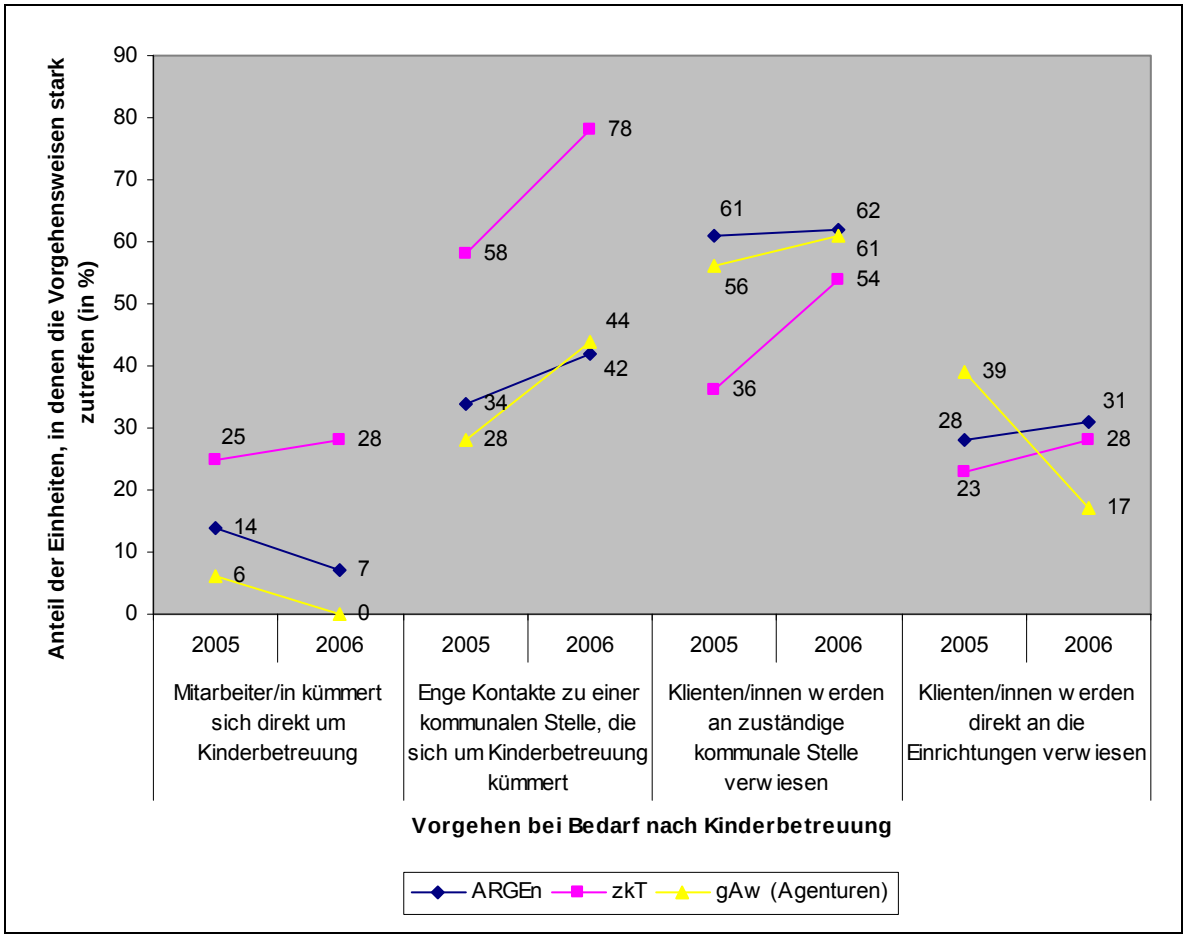


Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Keine Veränderung der strukturellen Unterschiede: Mitarbeiter/innen in zkT kümmern sich eher selbst, während Mitarbeiter/innen in ARGEn und Agenturen eher an zuständige Stellen verweisen

Unverändert zum Vorjahr kümmerten sich im Jahr 2006 die Mitarbeiter/innen in den zugelassenen kommunalen Trägern deutlich häufiger selbst um Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder verfügten über enge Kontakte zu den zuständigen kommunalen Stellen. Demgegenüber verwiesen ARGEn und Agenturen in Regionen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung die Kunden/innen häufiger an die zuständige kommunale Stelle oder direkt an die Betreuungseinrichtungen.

Abbildung 5.4: Vorgehen der Mitarbeiter/innen bei Bedarf nach Betreuungsplätzen für minderjährige oder behinderte Kinder, Jahre im Vergleich, Skala von 1 (gar nicht) bis 5 (vollständig), Anteile der Einheiten, bei denen die jeweilige Vorgehensweise in hohem Maße zutrifft (4 oder 5), 2005 und 2006



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

6. Die Administration des SGB II: Steuerung vor Ort

In diesem Kapitel werden Veränderungen im Bereich der administrativen Steuerung der SGB II-Einheiten im Vergleich zur ersten Welle der IAW-SGB II-Organisationserhebung dargestellt. Dabei werden sowohl für einzelne Formen der Aufgabenwahrnehmung charakteristische Aspekte betrachtet als auch Fragen der administrativen Steuerung, die alle drei Formen der Aufgabenwahrnehmung gleichermaßen betreffen.

In Abschnitt 6.1 werden Veränderungen hinsichtlich der formalen Strukturen der ARGEn betrachtet. Dabei wird unter anderem aufgezeigt, ob und in welchem Maße sich die Rechtsform der ARGEn, die räumliche Ansiedlung, Mehrheitsverhältnisse und Entscheidungsprozesse in der Trägerversammlung und die Zusammensetzung der Geschäftsführung verändert haben.

Für zugelassene kommunale Träger wird in Abschnitt 6.2 die Frage der Verteilung der verschiedenen Aufgabenbereiche auf den SGB II-Träger, die Kreisgemeinden sowie Stellen außerhalb der kommunalen Verwaltung (Eigenbetriebe, GmbHs, etc.) thematisiert. Auf der Basis der Befragungsdaten der zweiten Welle der IAW-SGB II-Organisationserhebung werden Veränderungen bei der Besetzung der im letzten Jahresbericht vorgestellten speziellen Organisationstypen für die zugelassenen kommunalen Träger aufgezeigt.

In Abschnitt 6.3 werden spezielle Organisationsaspekte in Regionen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung betrachtet. Dabei stehen Veränderungen bei der Kooperation zwischen den beiden Trägern – den örtlichen Agenturen für Arbeit und den Kommunen – im Mittelpunkt.

Abschnitt 6.4 befasst sich im Vergleich zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung mit der Stellung der SGB II-Leitung. Dabei wird zum einen auf die Kompetenzen der SGB II-Leitung bei verschiedenen zu entscheidenden Sachverhalten, zum anderen auf die personelle Fluktuation in der SGB II-Leitung abgehoben.

In Abschnitt 6.5 schließlich werden die Ergebnisse einer Einschätzung des Stands der Umsetzung des SGB II hinsichtlich ausgewählter Aspekte dargestellt. Dabei werden ebenfalls die Unterschiede zwischen Formen der Aufgabenwahrnehmung herausgearbeitet.

6.1 Veränderungen bei der formalen Struktur der ARGEn

6.1.1 Rechtsform

Kaum Veränderungen bei der Rechtsform

Bei lediglich sieben ARGEn (2%), die an beiden Befragungswellen teilgenommen haben, hat sich die Rechtsform vom 31.12.2005 zum 31.12.2006 verändert. Die Verteilung auf die unterschiedlichen Rechtsformen hat sich damit praktisch nicht verändert, weiterhin basierten zum 31.12.2006 gut 91% der ARGEn auf einem öffentlich-rechtlichen Vertrag, 4% hatten die Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts und gut 3% die einer GmbH. Im Einzelnen gab es folgende Rechtsformwechsel:

- Drei ARGEn wechselten von einem öffentlich-rechtlichen Vertrag zur Anstalt des öffentlichen Rechts.
- Eine ARGE wechselte von einem öffentlich-rechtlichen Vertrag zu einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts.
- Eine ARGE, die im Jahr 2005 Anstalt öffentlichen Rechts war, wechselte in einen öffentlich-rechtlichen Vertrag.
- Eine ARGE wechselte von der Rechtsform GmbH zu einem öffentlich-rechtlichen Vertrag.
- Zwei ARGEn, die noch im Jahr 2005 als Gesellschaften bürgerlichen Rechts firmierten, wechselten zum öffentlich-rechtlichen Vertrag.

6.1.2 Räumliche Ansiedlung

Abgefragt wurde, ob die Geschäftsstellen der ARGEn räumlich bei der Agentur für Arbeit, der Kommune oder räumlich getrennt von den beiden Trägern angesiedelt sind (eigenes Gebäude).

Einige Veränderungen bei der räumlichen Ansiedlung

Dabei ergaben sich einige Veränderungen. Vor allem die von Agentur und Kommune vollständig räumlich getrennte Ansiedlung war von Ende 2005 auf Ende 2006 rückläufig. Hier fand in einem Viertel der Fälle ein Wechsel zu einer Kombination aus Ansiedlung bei der Agentur und getrennter Ansiedlung statt. Das bedeutet also, dass die Geschäftsstellen der ARGEn nun teilweise in einem Gebäude mit der Agentur für Arbeit untergebracht sind, teilweise weiterhin räumlich getrennt von beiden Trägern sitzen.

Tabelle 6.1: Veränderungen bei der räumlichen Ansiedlung der ARGEn, 31.12.2005 und 31.12.2006, 294 ARGEn

Räumliche Ansiedlung 2006 / Räumliche Ansiedlung 2005	Bei Agentur	Bei Kommune	getrennt	Bei Agentur und Kommune	Bei Agentur und getrennt	Bei Agentur, Kommune und getrennt	Insgesamt
Bei Agentur	37%	0%	0%	0%	0%	0%	37%
Bei Kommune	0%	3%	0%	2%	0%	0%	5%
getrennt	0%	0%	33%	0%	11%	0%	44%
Bei Agentur und Kommune	0%	1%	0%	6%	0%	0%	7%
Bei Agentur und getrennt	0%	0%	1%	0%	3%	0%	4%
Bei Agentur, Kommune und getrennt	0%	0%	0%	0%	0%	2%	2%
Bei Kommune und getrennt	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Insgesamt	37%	5%	34%	8%	14%	2%	100%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

6.1.3 Trägerversammlung

Mehr kommunale Mehrheiten in der Trägerversammlung der ARGEn

Der Anteil der ARGEn mit kommunaler Mehrheit in der Trägerversammlung ist vom 31.12.2005 zum 31.12.2006 deutlich von 3% auf 10% gestiegen. Nach wie vor ist in der überwältigenden Mehrheit der ARGEn jedoch eine Stimmengleichheit von kommunaler Seite und Agentur anzutreffen.

Tabelle 6.2: Mehrheitsverhältnisse in der Trägerversammlung der ARGEn, 31.12.2005 und 31.12.2006

	Mehrheit bei Kommune	Mehrheit bei Agentur für Arbeit	Gleiche Anzahl der Stimmen/Sitze für Kommune und Agentur
2005 (303)	3%	0%	97%
2006 (336)	10%	0%	90%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Zwei ARGEn, die bisher eine kommunale Mehrheit hatten, haben inzwischen die gleiche Anzahl der Stimmen für beide Seiten in der Trägerversammlung. 22 ARGEn, die bisher keine Mehrheit einer Seite in der Trägerversammlung hatten, sind inzwischen zu einer kommunalen Mehrheit übergangen, eine ARGE ging zu einer Mehrheit der Agenturseite über.

Zunehmend mehr Kommunen stellen den/die Vorsitzende/n der Trägerversammlung

Der Anteil der ARGEn, in denen die kommunale Seite den/die Vorsitzende/n der Trägerversammlung stellt, hat sich zum 31.12.2006 im Vergleich zum 31.12.2005 weiter erhöht. Demgegenüber ist der Anteil der ARGEn, bei denen die Agentur für Arbeit den Vorsitz der Trägerversammlung inne hat, von 40% auf 32% zurückgegangen. ARGEn mit neutralem/r Vorsitzenden/r und ARGEn ohne festen Vorsitz in der Trägversammlung spielen nach wie vor nur eine marginale Rolle.

Tabelle 6.3: Vorsitz der Trägerversammlung der ARGE, 31.12.2005 und 31.12.2006

	Vorsitzende/r der Trägerversammlung wird gestellt von …		Neutrale/r Vorsitzende/r	Kein/e Vorsitzende/r
	… Kommune	… Agentur für Arbeit		
2005 (302)	60%	40%	0%	0%
2006 (336)	67%	32%	0%	1%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Veränderungen gab es in beide Richtungen (vgl. Tabelle 6.4). Bei 5% der ARGEn wechselte der Vorsitz von der Kommune zur Agentur, bei 12% der ARGEn von der Agentur zur Kommune. Bei 86% der ARGEn, bei denen der Vorsitz der Trägerversammlung zwischen den beiden Trägern wechselte, war ein Wechsel nach den Angaben in der ersten Welle der IAW-SGB II-Organisationserhebung ohnehin vorgesehen.

Tabelle 6.4: Veränderungen beim Vorsitz der Trägerversammlung der ARGE, 31.12.2005 und 31.12.2006

293 ARGEn	**Vorsitz der Trägerversammlung 2006**			
Vorsitz der Trägerversammlung 2005	Vorsitzende/r der Trägerversammlung wird gestellt von		Neutrale/r Vorsitzende/r	Insgesamt
Vorsitzende/r der Trägerversammlung wird gestellt von …	Kommune	Agentur für Arbeit		
…Kommune	54%	5%	0%	59%
…Agentur für Arbeit	12%	28%	0%	40%
Neutrale/r Vorsitzende/r	0%	0%	0%	0%
Kein/e Vorsitzende/r	0%	0%	0%	0%
Insgesamt	67%	33%	0%	100%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Anteil der ARGEn mit turnusmäßigem Wechsel im Vorsitz der Trägerversammlung nimmt ab

Allerdings ist der Anteil der ARGEn, bei denen ein solcher turnusmäßiger Wechsel im Vorsitz in der Trägerversammlung zwischen den Trägern vorgesehen ist, vom 31.12.2005 zum 31.12.2006 von 52% auf 45% zurückgegangen. Fünf Prozent aller ARGEn führten einen solchen turnusmäßigen Wechsel zwar neu ein, gleichzeitig wurde er aber von 13% der ARGEn abgeschafft.

Tabelle 6.5: Wechsel im Vorsitz der Trägerversammlung vorgesehen, 31.12.2005 und 31.12.2006

	Wechsel beim Vorsitz vorgesehen	Wechsel beim Vorsitz nicht vorgesehen
2005 (302)	52%	48%
2006 (333)	45%	55%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Ein Viertel aller ARGEn verändert Entscheidungsprinzip – Veränderungen in unterschiedliche Richtungen

Zwar gibt es beim Entscheidungsprinzip im Aggregat nur marginale Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr (Tabelle 6.6). Allerdings zeigen Panelauswertungen, dass doch etwa ein Viertel aller Einheiten vom 31.12.2005 zum 31.12.2006 das Entscheidungsprinzip verändert hat.

Tabelle 6.6: Entscheidungsprinzip in der Trägerversammlung, 31.12.2005 und 31.12.2006

	Generelles Einstimmigkeitsprinzip	Einstimmigkeitsprinzip bei bestimmten Einzelfragen	Generell Mehrheitsentscheidungen
2005 (303)	33%	23%	44%
2006 (336)	33%	23%	44%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Stimme des/r Vorsitzenden entscheidet seltener in Pattsituationen

Die Stimme des/r Vorsitzenden der Trägerversammlung entschied Ende 2006 nur noch in 56% der ARGEn in Pattsituationen, während dies im Jahr 2006 noch in 65% der ARGEn der Fall war. Etwa 13% der ARGEn schafften dieses Prinzip ab, während nur 5% es neu einführten (vgl. Tabelle 6.7).

Tabelle 6.7: Entscheidende Stimme des/r Vorsitzenden in Pattsituation, 31.12.2005 und 31.12.2006

	Entscheidet die Stimme des/r Vorsitzenden in Pattsituationen? Anteile an ARGEn mit Mehrheitsentscheidungen in %	
	Ja	Nein
2005 (202)	65%	35%
2006 (225)	56%	44%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

6.1.4 Geschäftsführung

Kaum Veränderungen bei der Art der Geschäftsführung

Kaum Veränderungen in den Häufigkeitsverteilungen sind bei der Art der Geschäftsführung zu erkennen. Zum 31.12.2006 hatten 95% der ARGEn eine/n Geschäftführer/in und eine/n Stellvertreter/in.[27] Nur rund drei Prozent der ARGEn haben die Konstellation in der Geschäftsführung gegenüber Ende 2005 verändert.

Tabelle 6.8: Art der Geschäftsführung, 31.12.2005 und 31.12.2006

	Nur ein/e GF	Zwei gleichberechtigte GF	GF und Stellvertreter/in
2005 (303)	1%	3%	96%
2006 (336)	2%	4%	95%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Agentur für Arbeit stellt etwas seltener den/die (erste/n) Geschäftsführer/in als im Jahr zuvor

Wie bereits in der ersten Welle der IAW-SGB II-Organisationserhebung wurden die ARGEn, die entweder nur eine/n Geschäftsführer/in oder eine/n Geschäftsführer/in und eine/n Stellvertreter/in haben, gefragt, wer jeweils zum 31.12.2006 den/die (erste/n) Geschäftsführer/in stellte. Dabei hat der Anteil der ARGEn, bei denen die Agentur für Arbeit, den/die (erste/n) Geschäftsführer/in stellte, im Vergleich zu Ende 2005 von 56% auf 54% leicht abgenommen. Die ARGEn, bei denen zum 31.12. 2005 die kommunale Seite den/die (erste/n) Geschäftsführer/in stellte, behielten dies ausnahmslos bei, während bei den ARGEn, bei denen diese Stelle Ende 2005 durch die Agentur für Arbeit besetzt wurde, in fünf Prozent aller Fälle ein Wechsel zur kommunalen Seite hin erfolgte (vgl. Tabelle 6.9).

[27] Hierunter verbergen sich auch ARGEn mit mehr als einem/r Stellvertretenden Geschäftsführer/in.

Tabelle 6.9: Zugehörigkeit des/r (ersten) Geschäftsführer/in, 31.12.2005 und 31.12.2006

	Kommunaler SGB II-Träger	Delegationsgemeinde	Agentur für Arbeit	Weder Kommune noch Agentur
	Anteile an den ARGEn mit einem Geschäftsführer oder erstem Geschäftführer und Stellvertreter in %			
2005 (303)	44%		56%	0%
2006 (336)	45%	1%	54%	0%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

In sechs ARGEn mit zwei gleichberechtigten Geschäftsführer/innen bzw. einem/r Geschäftsführer/in und einem/r Stellvertreter/in, bei denen Ende 2005 die beiden Geschäftsführer/innen noch von unterschiedlichen Trägern gestellt wurden, werden diese nun vom gleichen Träger gestellt. Bei fünf davon werden beide Geschäftsführer/innen von der kommunalen Seite gestellt, bei einer von der Agentur. Im Gegenzug sind bei einer ARGE, in der Ende 2005 noch beide Geschäftsführerstellen vom gleichen Träger besetzt wurden (nämlich von der Agentur), inzwischen beide Träger in der Geschäftsführung vertreten.

Vorsitz in Trägerversammlung und Geschäftsführung häufiger gemeinsam in kommunaler Hand – vor allem bei vollständiger Umsetzung der Rahmenvereinbarung

Der Anteil der ARGEn, bei denen der Vorsitz der Trägerversammlung und die Funktion des/der (ersten) Geschäftsführers/in beide in kommunaler Hand sind, hat sich vom 31.12.2005 zum 31.12.2006 von 10% auf 19% nahezu verdoppelt. Demgegenüber hat der Anteil der ARGEn, bei denen der Vorsitz der Trägerversammlung bei der Agentur, die Funktion des/r (ersten) Geschäftsführers/in aber bei der Kommune lag, deutlich von 34% auf 26% abgenommen.

Tabelle 6.10: Verteilung von Vorsitz in Trägerversammlung (TV) und (erstem/r) Geschäftsführer/in auf die Träger, 31.12.2005 und 31.12.2006

	Vorsitz in TV und (erste/r) GF bei Kommune	Vorsitz in TV und (erste/r) GF bei Agentur	Vorsitz in TV bei Kommune, GF bei Agentur	Vorsitz in TV bei Agentur, GF bei Kommune	Andere Konstellation
	Anteile an den ARGEn mit einem Geschäftsführer oder erstem Geschäftführer und Stellvertreter in %				
2005 (292)	10%	6%	50%	34%	1%
2006 (318)	19%	6%	48%	26%	1%
2006 bei vollständiger Umsetzung der Rahmenvereinbarung (128)	27%	6%	52%	14%	1%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Bei den ARGEn, die die Rahmenbedingung vom 1. August 2005 zur Weiterentwicklung der Grundsätze der Zusammenarbeit der Träger der Grundsicherung in den Arbeitsgemeinschaf-

ten gemäß § 44b SGB II in ihrer ARGE bis zum 31.12.2006 vollständig umgesetzt haben, liegen zum 31.12.2006 sogar in 27% der Fälle der Vorsitz der Trägerversammlung und die Funktion des/r (ersten) Geschäftsführers/in in kommunaler Hand.

6.1.5 Rahmenvereinbarung zur Weiterentwicklung der Grundsätze der Zusammenarbeit der Träger der Grundsicherung

Mehrheit der ARGEn setzt Rahmenvereinbarung inzwischen zumindest teilweise um

Die Rahmenvereinbarung vom 1. August 2005 zur Weiterentwicklung der Grundsätze der Zusammenarbeit der Träger der Grundsicherung in den Arbeitsgemeinschaften gemäß § 44b SGB II beschreibt wesentliche Elemente der Steuerung im SGB II. Sie sieht vor, dass eine ARGE, sofern sie die in §4 der Rahmenvereinbarung beschriebenen bundesweiten Steuerungsinstrumente als für sich verbindlich anerkennt, größere Freiheiten im Verwaltungsvollzug erhält.

Die Rahmenvereinbarung wurde zum 31.12. 2006 in der Mehrzahl (64%) der ARGEn zumindest teilweise umgesetzt. 40% setzten sie zum 31.12.2006 sogar vollständig um. Zum 31.12.2005 hatte noch eine Minderheit von lediglich 42% der ARGEn die Rahmenvereinbarung vollständig oder teilweise umgesetzt. Über 40% der ARGEn, die Ende 2005 noch nicht begonnen hatten, die Rahmenvereinbarung umzusetzen, taten dies zum 31.12.2006 zumindest teilweise. Allerdings hatten auch sieben Prozent der ARGEn, die Ende 2005 begonnen hatten, die Rahmenvereinbarung umzusetzen, dies Ende 2006 wieder beendet (3% von allen ARGEn).

Tabelle 6.11: Umsetzung der Rahmenvereinbarung zur Weiterentwicklung der Grundsätze der Zusammenarbeit der Träger der Grundsicherung, 31.12.2005 und 31.12.2006

	Umsetzung der Rahmenvereinbarung		
2005 (303)	Ja 42%		Nein 58%
2006 (336)	Vollständig 40%	Teilweise 24%	Nein 37%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

6.2 Veränderungen bei der formalen Struktur der zkT

Verteilung der Aufgaben auf unterschiedliche Stellen nimmt zu

Eine wesentliche organisatorische Unterscheidung der zugelassenen kommunalen Träger ist die nach der Ansiedlung der Aufgaben innerhalb und/oder außerhalb des kommunalen SGB II-Trägers sowie in der Frage der Einbeziehung der Kreisgemeinden in die Aufgabenerbringung. Hierzu wurde im Rahmen des Jahresberichts 2006 vom IAW eine Typologisierung vorgenommen, deren Aktualisierung zum 31.12.2006 in Tabelle 6.12 dargestellt ist.

Tabelle 6.12: Ansiedlung verschiedener Aufgabenbereiche bei den zkT, 31.12.2006 (Vorjahreswerte in Klammern), 69 zkT

Typ A	Alles in der kommunalen Verwaltung des SGB II-Trägers	49% (51%)
Typ B	Alles außerhalb der Verwaltung in Eigenbetrieben, GmbHs, usw.	9% (10%)
Typ C	Alles bei den Kreisgemeinden angesiedelt	4% (7%)
Typ D	Innerhalb der Verwaltung des SGB II-Trägers und in Kreisgemeinden	15% (10%)
Typ E	In Kreisgemeinden und außerhalb der Verwaltung in Eigenbetrieben, GmbHs, usw.	6% (4%)
Typ F	Innerhalb der kommunalen Verwaltung, ggf. in den Kreisgemeinden und außerhalb der Verwaltung in Eigenbetrieben, GmbHs, usw.	17% (17%)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Leicht an Bedeutung verloren haben die Typen A bis C, bei denen alle Leistungen von der gleichen Stelle erbracht werden. Zugenommen haben hingegen die Anteile der zugelassenen kommunalen Träger, bei denen die Leistungen in den Kreisgemeinden und innerhalb der Verwaltung des kommunalen SGB II-Trägers (Typ D) bzw. in den Kreisgemeinden und außerhalb der kommunalen Verwaltung (Typ F) erbracht werden.

Betrachtet man die Veränderungen im Einzelnen (vgl. Tabelle 6.13), so erkennt man, dass insgesamt 16% der zugelassenen kommunalen Träger die Aufgabenzuweisung auf die einzelnen Bereiche komplett verändert haben. Dabei hatten die Typen D und E überhaupt keine Abgänge zu verzeichnen. Die Typen B und C hingegen konnten keine Zugänge verbuchen.

Tabelle 6.13: Veränderung bei der Ansiedlung verschiedener Aufgabenbereiche bei den zkT, 31.12.2005 und 31.12.2006, 69 zkT

31.12. 2006 / 31.12. 2005	Typ A	Typ B	Typ C	Typ D	Typ E	Typ F	Insgesamt
Typ A	45%	0%	0%	3%	0%	3%	51%
Typ B	2%	9%	0%	0%	0%	0%	10%
Typ C	2%	0%	4%	2%	0%	0%	7%
Typ D	0%	0%	0%	10%	0%	0%	10%
Typ E	0%	0%	0%	0%	4%	0%	4%
Typ F	2%	0%	0%	0%	2%	15%	17%
Insgesamt	49%	9%	4%	15%	6%	17%	100%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

6.3 Veränderungen bei der formalen Struktur der SGB II-Stellen in regionalen Einheiten mit getrennter Aufgabenwahrnehmung

Bei der Organisation der SGB II-Stellen in regionalen Einheiten mit getrennter Aufgabenwahrnehmung werden vor allem zwei Aspekte betrachtet: Zum einen die Organisation der SGB II-Stelle innerhalb der Agentur für Arbeit und der SGB II-Stelle in der Kommune, zum anderen die Kooperationsbeziehungen zwischen Agentur und Kommune.

6.3.1 Organisation des SGB II in den Agenturen für Arbeit

Eigene SGB II-Stellen mit offizieller Leitung in den Agenturen nehmen zu

Während Ende 2005 mit 56% noch eine Mehrheit der Agenturen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung lediglich eigene Teams für den SGB II-Bereich ohne eigens hierfür eingesetzte operative SGB II-Leitungen besaßen, gab es Ende 2006 in der Mehrheit der Agenturen (56%) eigene SGB II-Stellen mit einer hierfür eingesetzten operativen Leitung. Diese Veränderungen sind darauf zurückzuführen, dass ein Fünftel der Agenturen, die Ende 2005 noch keine eigene SGB II-Stelle mit eigener Leitung hatten, diese mittlerweile eingeführt haben. Demgegenüber hat keine der Agenturen, die bereits Ende 2005 eine eigene SGB II-Stelle hatten, diese wieder abgeschafft.

Tabelle 6.14: Organisation des SGB II-Bereichs in den Agenturen für Arbeit bei getrennter Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2005 und 31.12.2006

	Eigene SGB II-Stelle mit offizieller Leitung	Teams für SGB II (ohne offizielle Gesamtleitung)
2005 (18)	44%	56%
2006 (18)	56%	44%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

6.3.2 Organisation des SGB II in den Kommunen

Wie bereits in der Welle 2006, zeigte sich auch in der zweiten Welle 2007, dass alle kommunalen SGB II-Träger in Kreisen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung den SGB II-Bereich organisatorisch eng verzahnt mit dem SGB XII-Bereich innerhalb der kommunalen Verwaltungsstrukturen angesiedelt haben. Allerdings sind – wie bei den beiden anderen Formen der Aufgabenwahrnehmung auch – unterschiedliche Rollen der kreisangehörigen Gemeinden denkbar. Die Aufgabenverteilung zwischen kommunalem SGB II-Träger und kreisangehörigen Gemeinden wurde im Rahmen der aktuellen Welle der IAW-SGB II-Organisationserhebung erstmals abgefragt.

Von den 18 Kommunen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung handelt es sich bei drei Einheiten um kreisfreie Städte, die anderen 15 sind Landkreise bzw. in zwei Fällen Teile eines Landkreises, drei davon mit Delegationsgemeinden. Diese 15 Landkreise weisen folgende Aufgabenverteilungen zwischen Kreisen und Kreisgemeinden auf:

- Zehn der zwölf Landkreise ohne Delegationsgemeinden führen alle abgefragten Aufgaben des SGB II (Erstkontakt/Antragsannahme, Kosten der Unterkunft, Einmalige Leistungen, Sozialintegrative Leistungen) ohne Beteiligung der Kreisgemeinden durch. Bei den beiden anderen Landkreisen ohne Delegationsgemeinden ist Erstkontakt/Antragsannahme teilweise bei den kreisangehörigen Gemeinden angesiedelt, während die anderen Aufgaben ebenfalls ausschließlich durch die Landkreisverwaltung durchgeführt werden.

- Von den drei Landkreisen mit Delegationsgemeinden sind in einem Landkreis alle Leistungen arbeitsteilig sowohl in der Landkreisverwaltung als auch bei den Kreisgemeinden angesiedelt. Ein zweiter Landkreis teilt sich Erstkontakt/Antragsannahme sowie die Erbringung sozialintegrativer Leistungen mit den kreisangehörigen Gemeinden, während alle anderen Leistungen ausschließlich bei der Kreisverwaltung angesiedelt sind. Und im dritten Landkreis mit Delegationsgemeinden werden alle Aufgaben außer den sozialintegrativen Leistungen ausschließlich in den kreisangehö-

rigen Gemeinden erbracht. Die sozialintegrativen Leistungen sind hingegen ausschließlich bei der Kreisverwaltung angesiedelt.

6.3.3 Kooperation zwischen Agenturen für Arbeit und Kommunen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung

Wie in der ersten Welle der IAW-SGB II-Organisationserhebung, wurden auch in der zweiten Welle sowohl die Agenturen als auch die Kommunen in den regionalen Einheiten mit getrennter Aufgabenwahrnehmung nach Formen der gemeinsamen Leistungserbringung und Formen der Kooperation befragt. Die Tabellen 6.15 und 6.16 zeigen für die in beiden Wellen abgefragten Formen der Leistungserbringung und der Kooperation jeweils die Ergebnisse beider Befragungswellen im Vergleich auf.

Gemeinsame Leistungserbringung rückläufig – keine Zunahme der Kooperation erkennbar

Die gemeinsame Leistungserbringung ist offenbar eher rückläufig. Gemeinsame Anlaufstellen beider Träger wurden in weniger regionalen Einheiten von beiden Trägern bejaht und in deutlich mehr regionalen Einheiten von beiden Trägern verneint. Die Aussage „Es wurden keine Leistungen unter einem Dach erbracht“ wurde für 2006 in mehr regionalen Einheiten von beiden Trägern bejaht als für 2005 und in weniger regionalen Einheiten von beiden Trägern verneint als für 2005.

Tabelle 6.15 Gemeinsame Leistungserbringung von Agenturen und Kommunen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2006 (Vorjahreswerte in Klammern)

18 Einheiten	Beide sagen ja	Beide sagen nein	Keine Übereinstimmung
Es gab gemeinsame Anlaufstellen für die Abgabe von Anträgen / für den Erstkontakt	17% (22%)	56% (33%)	28% (35%)
Es wurden keine Leistungen unter einem Dach erbracht	39% (0%)	50% (83%)	11% (17%)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Weniger eindeutig sind die Ergebnisse bei den in beiden Wellen abgefragten Formen der Kooperation. Allerdings wird hier inzwischen weder die Beteiligung des kommunalen Trägers an der Erarbeitung der arbeitsmarktpolitischen Strategie als auch die gemeinsame Planung des gesamten Leistungsprozesses von beiden Trägern gemeinsam bestätigt. Stattdessen hat insbesondere der Anteil der regionalen Einheiten zugenommen, in denen es keine Übereinstimmung zwischen den Antworten der Träger gibt.

Tabelle 6.16 Kooperation von Agenturen und Kommunen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung, 31.12.2006 (Vorjahreswerte in Klammern)

18 Einheiten	Beide sagen ja	Beide sagen nein	Keine Übereinstimmung
Beteiligung des komm. Trägers an der Erarbeitung der arbeitsmarktpolitischen Strategie (Arbeitsmarktprogramm)	0% (6%)	89% (94%)	11% (0%)
Gemeinsame Planung des gesamten Leistungsprozess	0% (6%)	83% (83%)	17% (11%)

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

6.4 Stellung der SGB II-Leitung in allen Formen der Aufgabenwahrnehmung

In diesem Abschnitt wird die Stellung der SGB II-Leitung im Hinblick auf Entscheidungskompetenzen bei verschiedenen Sachverhalten betrachtet. Ergänzend wird mit Blick auf die zentrale Bedeutung von Leitungspersonen bei der Umsetzung des SGB II die personelle Fluktuation bei der SGB II-Leitung seit der ersten Befragungswelle dargestellt.

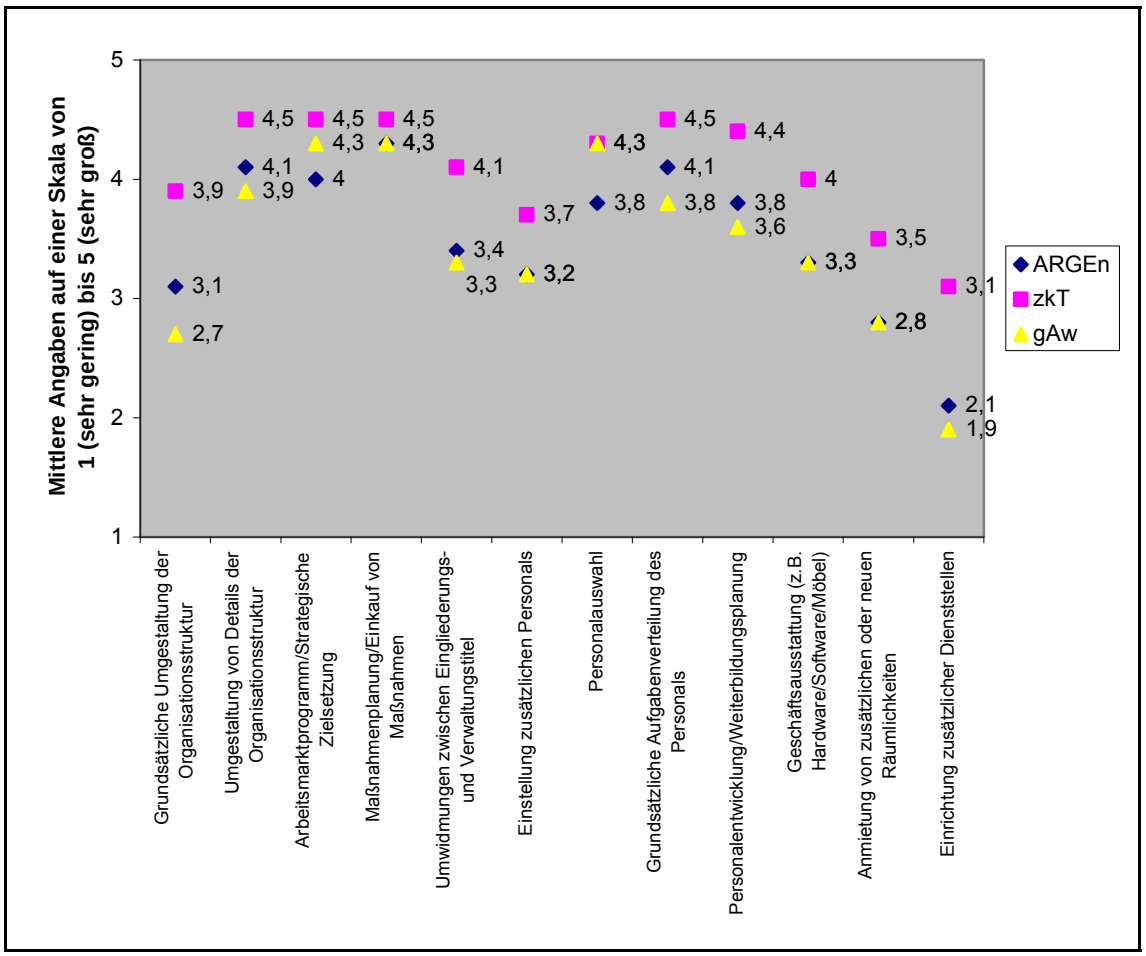
Entscheidungskompetenzen der ARGE-Geschäftsführer/innen geringer als Entscheidungskompetenzen der SGB II-Leiter/innen in den zkT

Abbildung 6.1 zeigt zunächst die Selbsteinschätzung der Befragten hinsichtlich ihrer Entscheidungskompetenzen der SGB II-Leitungen im Jahr 2006 bezüglich unterschiedlicher Sachverhalte. Dabei wurden für jeden Sachverhalt die Einflussmöglichkeiten auf einer Skala von 1 (sehr gering) bis 5 (sehr groß) bewertet.

Auffällig ist zunächst, dass die Geschäftsführer/innen der ARGEn hinsichtlich aller abgefragten Sachverhalte geringere Einflussmöglichkeiten für die operative Leitung sehen als die SGB II-Leiter/innen in den zugelassenen kommunalen Trägern. Die Leiter/innen der SGB II-Stellen in den Agenturen in regionalen Einheiten mit getrennter Aufgabenwahrnehmung beurteilen ihre Entscheidungskompetenzen mit Ausnahme der Personalauswahl ebenfalls grundsätzlich schlechter als die SGB II-Leiter/innen der zugelassenen kommunalen Träger.

Bei sechs der zwölf abgefragten Sachverhalte schätzen die SGB II-Leiter/innen der Agenturen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung ihre Entscheidungskompetenzen im Durchschnitt geringer ein als die ARGE-Geschäftsführer/innen, bei vier Sachverhalten gibt es keine Unterschiede zwischen ARGEn und Agenturen in Regionen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung. Bei zwei Sachverhalten werden die Entscheidungskompetenzen der SGB II-Leitung von Agenturen in Regionen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung sogar besser beurteilt als die der ARGE-Geschäftsführer/innen.

Abbildung 6.1: Entscheidungskompetenzen der SGB II-Leitungen im Jahr 2006 – Formen der Aufgabenwahrnehmung im Vergleich Skala von 1 (sehr gering) bis 5 (sehr groß), Arithmetisches Mittel



Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Wellen 2006 und 2007, IAW-Berechnungen.

Die SGB II-Leiter/innen in zugelassenen kommunalen Trägern sahen bei den folgenden Sachverhalten die höchsten Entscheidungskompetenzen:

- Umgestaltung von Details der Organisationsstruktur (4,5)
- Arbeitsmarktprogramm/Strategische Zielsetzung (4,5)
- Maßnahmenplanung/Einkauf von Maßnahmen bei freien Trägern/Ausschreibungen (4,5)
- Grundsätzliche Aufgabenverteilung des Personals (4,5)
- Personalauswahl (4,3)

Die ARGE-Geschäftsführer/innen sahen bei folgenden Sachverhalten die höchsten Entscheidungskompetenzen:

- Maßnahmenplanung/Einkauf von Maßnahmen

bei freien Trägern/Ausschreibungen (4,3)

- Grundsätzliche Aufgabenverteilung des Personals (4,1)
- Arbeitsmarktprogramm/Strategische Zielsetzung (4,0)

Die SGB II-Leiter/innen in den Agenturen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung sahen bei folgenden Sachverhalten die höchsten Entscheidungskompetenzen:

- Personalauswahl (4,3)
- Arbeitsmarktprogramm/Strategische Zielsetzung (4,3)
- Maßnahmenplanung/Einkauf von Maßnahmen
  bei freien Trägern/Ausschreibungen (4,3)

Die geringsten Entscheidungskompetenzen werden in allen drei Formen der Aufgabenwahrnehmung bei der Einrichtung zusätzlicher Dienststellen gesehen (ARGEn: 2,1; zkT: 3,1; gAw: 1,9). Bei ARGEn und Agenturen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung folgen die grundsätzliche Umgestaltung der Organisationsstruktur (ARGEn: 3,1; gAw: 2,7), bei den zugelassenen kommunalen Trägern die Anmietung zusätzlicher Räumlichkeiten (3,5).

Insgesamt fällt auf, dass bei den zugelassenen kommunalen Trägern im Mittel die Entscheidungskompetenzen bei allen abgefragten Sachverhalten überdurchschnittlich (über 3) bewertet werden. Bei den ARGEn werden die Entscheidungskompetenzen bei zwei Sachverhalten unterdurchschnittlich bewertet, bei den Agenturen in Regionen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung sind es drei.

Fluktuation in der SGB II-Leitung in 10% aller Einheiten – kaum Unterschiede zwischen ARGEn und zkT

Insgesamt gab es im Jahr 2006 in zehn Prozent aller SGB II-Einheiten einen personellen Wechsel innerhalb der SGB II-Leitung (ggf. einschließlich stellvertretender Leitung). Dabei sind kaum Unterschiede zwischen ARGEn (10%) und zugelassenen kommunalen Trägern (9%) feststellbar.

Tabelle 6.17: Personelle Fluktuation in der SGB II-Leitung im Jahr 2006

	ARGEn (336)	zkT (69)	gAw (18)	Insgesamt (423)
Personeller Wechsel in der SGB II-Leitung in 2006	10%	9%	6%	10%
Kein personeller Wechsel in der SGB II-Leitung in 2006	90%	91%	94%	90%

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Die genannten Gründe sind recht unterschiedlich. In einigen Fällen übernahmen die bisherigen Amtsinhaber/innen neue Positionen bei Kommune oder Agentur. In einigen Fällen wurden gesundheitliche Gründe oder Altersgründe genannt. Seltener genannt wurden Ablösungen aus inhaltlichen Gründen oder wegen einer organisatorischen Umstrukturierung. In manchen ARGEn wurde auch der ohnehin vorgesehene Wechsel zwischen Kommune und Agentur bei der Besetzung der Geschäftsführung vollzogen. Allerdings haben die Auswertungen gezeigt, dass die personelle Fluktuation in ARGEn, bei denen ein solcher turnusmäßiger Wechsel zwischen den beiden Trägern vorgesehen ist, nicht häufiger auftritt als in anderen ARGEn.

6.5 Selbsteinschätzung der Umsetzung vor Ort

Mit dem 1. Januar 2005 trat das SGB II in Kraft. Die Vorbereitungszeit für die umsetzenden Träger vor Ort war extrem kurz – vom Vermittlungsausschuss am 30. Juni 2004 bis zum 1. Januar mussten die Verantwortlichen sich nicht nur über die Form der Aufgabenwahrnehmung einigen und die grundsätzliche Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik der örtlichen Jobcenter vornehmen, sondern insbesondere auch Personal bereitstellen, weitere Personalfragen klären, Infrastruktur beschaffen und Schnittstellen zu anderen Verwaltungen ausgestalten. Das damals prophezeite Chaos bei der Leistungsgewährung für Januar 2005 blieb zwar aufgrund großer Anstrengungen der Verantwortlichen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter, aus – dennoch stellt sich damals wie heute, nach zwei Jahren Durchführung des SGB II, die Frage nach dem tatsächlich erreichten Stand der Umsetzung in den einzelnen Trägereinheiten, gerade auch im Vergleich der verschiedenen Formen der Aufgabenwahrnehmung. Diese Information ist nicht nur von Interesse für die Öffentlichkeit und den Kreis der Leistungsempfänger/innen, sondern auch von hoher Wichtigkeit für die anschließenden Wirkungsanalysen, da der Stand der Bereitstellung von Infrastruktur und der erreichte Grad der Kooperation mit anderen Verwaltungen an Schnittstellen sich möglicherweise nachhaltig auf die Performance der einzelnen Job-Center auswirken kann.

Tabelle 6.18 gibt einen Überblick über die durchschnittlichen Bewertungen ausgewählter Umsetzungsaspekte auf einer 5er-Skala (Schulnoten) durch die SGB II-Leitungen in den verschiedenen Formen der Aufgabenwahrnehmung.

Tabelle 6.18: Ausgewählte Aspekte der Umsetzung zum 31.12.2006: Durchschnittliche Einschätzung der SGB II-Leitungen von sehr gut (1) bis mangelhaft (5), Arithmetische Mittel

Ausgewählte Aspekte der Umsetzung	Bewertung durch			
	ARGEn (336)	zkT (69)	gAw (Agenturen) (18)	Insgesamt (423)
Funktionsfähigkeit der Integrationssoftware	3,6	2,8	2,8	3,4
Funktionsfähigkeit der Leistungssoftware	4,3	2,3	3,7	4
Bewältigung der Schnittstelle mit dem SGB III bei der Betreuung von U25-Kunden/innen	2,8	2,6	2,0	2,7
Bewältigung der Schnittstelle mit dem SGB III bei „Aufstockern“	2,8	2,6	1,7	2,7
Bewältigung der Schnittstelle mit dem SGB III im Bereich Reha	2,6	2,4	1,6	2,5
Zusammenarbeit von Mitarbeiter/innen aus Agentur für Arbeit und Kommune (nur ARGEn)	1,9	-	-	-
Kooperation der Kommune und der örtlichen Agentur für Arbeit (nur ARGEn)	2,5	-	-	-
Handhabung unterschiedlicher Regelungen (z.B. hins. Arbeitszeiten, Bezahlung, ..) für Mitarbeiter/innen aus Agentur für Arbeit und Kommune (nur ARGEn)	3,6	-	-	-
Kooperation mit der Kommune (nur Agenturen bei gAw)	-	-	1,9	-
Kooperation mit den Trägern sozialintegrativer Leistungen (nur Agenturen bei gAw)	-	-	2,3	-

Quelle: IAW-SGB II-Organisationserhebung, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Seit Einführung des SGB II stand die Funktionsfähigkeit der Software wiederholt im Blickpunkt des öffentlichen Interesses. Die Auswertungen zeigen, dass die von den Trägern jeweils verwendete Software von den Verantwortlichen auch nach zwei Jahren immer noch eher kritisch beurteilt wird: Die Integrationssoftware erhält von den SGB II-Leitungen insgesamt ein „befriedigend“, die Leistungssoftware schneidet nur mit einem „ausreichend“ ab. Hierbei sind jedoch deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Formen der Aufgabenwahrnehmung zu erkennen. Sowohl die Integrations- als auch Leistungssoftware der ARGEn werden von den ARGE-Geschäftsführungen nur mit einem „ausreichend“ bewertet. Beide Software-Arten schneiden bei den SGB II-Leitungen der zugelassenen kommunalen Träger deutlich besser ab: die Integrationssoftware erhält ein „befriedigend“, die Leistungssoftware sogar ein „gut“. Agenturen im Fall getrennter Aufgabenwahrnehmung vergeben ein „befriedigend“ für die verwendete Integrations- und ein „ausreichend“ für die Leistungssoftware.

Eine wesentliche Herausforderung, insbesondere für ARGEn und zugelassene kommunale Träger ist die Ausgestaltung verschiedener Schnittstellen zum SGB III, d.h. zur (örtlichen)

Agentur für Arbeit. Dazu gehören die Betreuung von U25-Kunden/innen, die so genannten Aufstocker (Personen, die sowohl ALG I als auch ALG II beziehen) und der Bereich Reha (arbeitsmarktpolitische Betreuung von Personen mit Behinderungen). Insgesamt wird die Schnittstellenbewältigung als gut bis befriedigend eingeschätzt. Überraschenderweise scheint die Schnittstellenbewältigung bei den ARGEn – trotz enger institutioneller Verzahnung mit den Agenturen für Arbeit – bei den genannten Schnittstellen im Durchschnitt weniger gut zu funktionieren als bei den zugelassenen kommunalen Trägern: Die Vertreterinnen und Vertreter der zugelassenen kommunalen Träger geben in Bezug auf alle drei genannten Schnittstellen etwas bessere Bewertungen ab als die ARGE-Geschäftsführungen.

Insgesamt „gut“ klappen alle drei Schnittstellen bei den Agenturen im Fall getrennter Aufgabenwahrnehmung – ein wenig überraschender Befund, da die Schnittstellen ja innerhalb der Agentur angesiedelt sind und keine behördlichen Grenzen überwunden werden müssen.

7. Die aktuelle Datenlage für die § 6c SGB II-Evaluation

Untersuchungsfeld 1 fungiert im Rahmen der § 6c SGB II-Evaluation als zentrale Datenschnittstelle zwischen dem Datenzentrum der Statistik der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg und den drei anderen Untersuchungsfeldern für die Beschaffung und Aufbereitung aggregierter Regionaldaten auf SGB II-Trägerebene. In den nachfolgenden Abschnitten des Kapitels 7 wird eine Übersicht über den aktuellen Bestand der relevanten Daten aus der amtlichen Statistik am IAW gegeben, der zum einen von den statistischen Ämtern und zum anderen und dabei zu einem weitaus überwiegenden Teil aus der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit stammt. In diesem Zusammenhang wird auch auf die Implikationen der noch vorhandenen Datenlücken für die regelmäßige Berichterstattung sowie für die in Untersuchungsfeld 4 vorgesehenen Wirkungsanalysen auf Makroebene eingegangen.

7.1 Kontextindikatoren

Zur Charakterisierung der demographischen, wirtschaftlichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen, unter denen die jeweiligen SGB II-Trägereinheiten agieren, werden von Seiten des IAW regelmäßig verfügbare Daten aus der amtlichen Statistik in geeignete Auswertungsformate umgesetzt. Dies geschieht primär aus den Beständen der Datenbank GENESIS ONLINE Regional. Hinzu kommen Beschäftigungs- und Erwerbstätigendaten der Bundesagentur für Arbeit (ebenfalls teilweise aus der GENESIS-Datenbank), ausgewählte Kennzahlen aus der INKAR-Datenbank der Bundesanstalt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) sowie eine Sonderauswertung der Statistischen Ämter im Bereich „Hilfe zur Arbeit“. Diese Indikatoren unterschiedlicher Periodizität (zumeist Jahreszahlen) liegen durchgängig auf Kreisebene vor und reichen größtenteils weit in die Periode vor Einführung des SGB II zurück, so dass sie auch zur Analyse der Ausgangssituation (Startbedingungen) in den jeweiligen Regionen verwendet werden können.[28] Die Aktualisierung dieser Kennzahlen wird bis zum Ende des Projekts sukzessive fortgesetzt. Tabelle 7.1 gibt Aufschluss über den derzeitigen Bestand an Kontextindikatoren (Stand: Mai 2007).

[28] Vgl. den 1. Quartalsbericht (Schwerpunktbericht) des IAW zu dieser Thematik von April 2006.

Tabelle 7.1 Kontextindikatoren auf Kreisebene

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Quellen
Gebiet													
Fläche	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		GENESIS
Flächennutzung		K				K				K			
Zahl der Gemeinden	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		
Gebietsänderungen	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		
Grenzkontakte											K	K	BBR
Distanzmatrix Kreismittelpunkt (Pkw-Fahrzeit, Strassen-Distanz, Luftliniendistanz)												K	
Distanzmatrix Kreissitz (Pkw-Fahrzeit, Strassen-Distanz, Luftliniendistanz)												K	
Bevölkerungsstruktur													
nach Alter	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		GENESIS
nach Geschlecht	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		
nach Nationalität	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		
nach Alter, Geschlecht und Nationalität	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		
Wanderungsbewegungen													
... über die Kreisgrenze [A]	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		GENESIS
... über die Kreisgrenze [N]	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		
... über die Gemeindegrenze [A]	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		
... über die Gemeindegrenze [N]	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		
... über die Bundesgrenze [A]	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		
... über die Bundesgrenze [N]	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		
Natürliche Bevölkerungsbewegungen													
Geburten nach Alter der Mutter	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		GENESIS
Geburten nach Geschlecht	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		
Todesfälle nach Geschlecht	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		
Privathaushalte (Schätzung)													
nach Zahl der Personen	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	BBR
	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	
Betriebe													
VG Betriebe nach Wz										K			GENESIS
VG Beschäftigte nach Wz										K			
SVP-Beschäftigte am Arbeitsort													
nach Alter 7 Klassen [G/N]					K	K	K	K	K	K			GENESIS
nach Geschlecht [G]					K	K	K	K	K	K			
nach Nationalität [N]					K	K	K	K	K	K			
nach Qualifikation (3 Klassen) [G/N]					K	K	K	K	K	K			
nach Wirtschaftszweig [G/N]					K	K	K	K	K	K			
Einpendler(innen) über Gemeindegrenze [G]					K	K	K	K	K	K			
Beschäftigungsumfang [G/N]					K	K	K	K	K	K			
SVP-Beschäftigte am Wohnort													
nach Alter 7 Klassen [G/N]					K	K	K	K	K	K			GENESIS
nach Geschlecht [G]					K	K	K	K	K	K			
nach Nationalität [N]					K	K	K	K	K	K			
nach Qualifikation (3 Klassen) [G/N]					K	K	K	K	K	K			
Auspendler(innen) über Gemeindegrenze					K	K	K	K	K	K			
Arbeitsmarkt													
Arbeitslose nach ausgewählten Personengruppen							K	K	K	K	K		GENESIS
Insolvenzen						K	K	K	K	K			GENESIS
Arbeitnehmer													
nach Wirtschaftszweig		K	K	K	K	K	K	K	K	K			GENESIS
Erwerbstätige													
nach Wirtschaftszweig		K	K	K	K	K	K	K	K	K			GENESIS
Gewerbemeldungen													
Anmeldungen			K	K	K	K	K	K	K	K	K		GENESIS
Ummeldungen			K	K	K	K	K	K	K	K	K		
Abmeldungen			K	K	K	K	K	K	K	K	K		
Geringfügig entlohnte Beschäftigte am Arbeitsort													
Beschäftigungsumfang						K	K	K	K	K	K		BA

Anmerkung :

K bedeutet, dass für das jeweilige Jahr der Kontextindikator auf Ebene der 439 Kreise vorliegt. Daraus lassen sich die Angaben für 423 Trägerdienststellen zuordnen bzw. berechnen.

BA : Bundesagentur für Arbeit

BBR: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung

GENESIS: GENESIS Online Regional - Regionaldatenbank des Statistischen Bundesamtes

STALA: Statistische Landesämter

Tabelle 7.1 Kontextindikatoren auf Kreisebene (Fortsetzung)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Quellen
Anzahl der Hochschulen										K			BBR
Allgemein bildende Schulen:													
Schulen, Schüler nach Schulart											K		GENESIS
Absolventen/Abgänger nach dem Schulabschluss - Schuljahr -	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		GENESIS
Berufliche Schulen:													
Schulen und Schüler nach Schulart											K		GENESIS
Einrichtungen der Jugendhilfe													
Tageseinrichtungen für Kinder				K				K					GENESIS
sonstige Einrichtungen der Jugendhilfe				K				K					GENESIS
VGR													
BIP zu Marktpreisen	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K			GENESIS
BWS zu Herstellungspreisen nach WZ	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K			GENESIS
Verfügbares Einkommen der PHH	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K			GENESIS
Lohn- und Einkommensteuerstatistik													
Lohn- und Einkommensteuerpflichtige (ab 1998 auch nach GbdE-Klassen)	K			K			K						GENESIS
Gesamtbetrag der Einkünfte (ab 1998 auch nach GbdE-Klassen)	K			K			K						GENESIS
Lohn- und Einkommensteuer (ab 1998 auch nach GbdE-Klassen)	K			K			K						GENESIS
Vierteljährliche Kassenergebnisse der Gemeinden													
Bruttoeinnahmen der Gemeinden	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		GENESIS
Bruttoausgaben der Gemeinden	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		GENESIS
Bruttoeinnahmen der Kreise	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		GENESIS
Bruttoausgaben der Kreise	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		GENESIS
Realsteuervergleich													
Grundsteuern	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		GENESIS
Gewerbesteuer	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		GENESIS
Hebesätze	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		GENESIS
Gewerbesteuerumlage	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		GENESIS
Gemeindeanteile	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		GENESIS
Hilfe zur Arbeit													
Ausgaben für Hilfe zur Arbeit						K	K	K	K	K			Statistische Landesämter
Empfänger von HLU mit / ohne AFG-Leistungen						K	K	K	K	K			Statistische Landesämter
Sozialhilfe [HLU]													
nach Alter 6 Klassen [A]				K	K	K	K	K	K	K			GENESIS
nach Geschlecht [G]				K	K	K	K	K	K	K			GENESIS
nach Nationalität [N]				K	K	K	K	K	K	K			GENESIS
Wohngeld													
Haushalte mit Wohngeldanspruch									K	K			GENESIS
Wohngeldanspruch in EUR									K	K			GENESIS

Anmerkung : K bedeutet, dass für das jeweilige Jahr der Kontextindikator auf Ebene der 439 Kreise vorliegt. Daraus lassen sich die Angaben für 423 Trägerdienststellen zuordnen bzw. berechnen.

7.2 Zum gegenwärtigen Stand der Datenlieferungen durch die BA

Seit Projektbeginn wurde in Zusammenarbeit mit dem Datenzentrum der Statistik der Bundesagentur für Arbeit sukzessive ein umfangreicher Katalog an Kennzahlen entwickelt, der auf die Erfordernisse der § 6c SGB II-Evaluation ausgerichtet ist. Wie bereits an anderer

Stelle ausgeführt,[29] wurde dabei ein substantieller Teil der bisherigen Projektarbeit in Stufe 2 (Berichterstellung) des Untersuchungsfelds 1 verwendet, die relevanten Daten zu bestimmen und zu beschaffen, sich mit dem Aufbau dieser Kenngrößen vertraut zu machen sowie deren Vollständigkeit und teilweise auch Validität zu prüfen. Die Anforderung und Aufbereitung der Daten erfolgt in Abstimmung mit den anderen Feldern.

Die Datenlieferungen durch die BA erfolgen teilweise nach Integration in eine für die § 6c SGB II-Evaluation angepasste Schnittstellenlösung, teilweise als Sonderlieferungen ohne Integration in diese Schnittstelle. Inzwischen hat sich herausgestellt, dass die Integration neuer Variablen in die Schnittstelle teilweise sehr aufwändig ist, so dass zukünftig aus Gründen der Zeiteffizienz vermehrt Lieferungen auch als Sonderlieferungen an das IAW erfolgen sollen. Der Vorteil einer zeitnäheren Verfügbarkeit muss dabei teilweise dadurch erkauft werden, dass nicht sämtliche Strukturmerkmale (wie z.B. Alter, Geschlecht oder teilweise auch Nationalität) beliebig kreuztabelliert werden können. Auswertungen der nach einzelnen Strukturmerkmalen disaggregierten Randverteilungen bleiben jedoch auch bei den Sonderlieferungen möglich. Das IAW wird sich in enger Abstimmung insbesondere mit Untersuchungsfeld 4 und in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit darum bemühen, hier tragfähige Kompromisslösungen zu erarbeiten.

Die folgende Übersicht 7.1 informiert zunächst über die Strukturmerkmale, welche in die Datenlieferungen durch die BA grundsätzlich integriert sind.[30] Die Inhalte der gegenwärtig am IAW vorhandenen Datenbasis (Stand: Anfang Mai 2007) sind in Tabelle 7.2 erfasst. Anzumerken ist vor dem Hintergrund der § 6c SGB II-Evaluation, dass inzwischen zwar ein sehr umfangreicher Katalog an Indikatoren aus dem Bereich des SGB II aufbereitet wurde, dass aber dennoch aus verschiedenen Gründen[31] wesentliche Indikatoren fehlen. Vor diesem Hintergrund fand am 10. Mai 2007 ein Arbeitstreffen in Berlin statt, an dem neben dem

[29] Vgl. auch Sachstandsbericht 2007 des ifo Instituts und des IAW zum Untersuchungsfeld 4 von Januar 2007.

[30] Dabei steht nicht jedes Strukturmerkmal automatisch auch für jede Kennzahl zur Verfügung.

[31] Die Gründe für diese Situation sind vielschichtig:

- Die Struktur der Arbeitsmarktstatistik hat sich mit Einführung des SGB II seit Anfang 2005 deutlich verändert. Relevante Teile der vormaligen Sozialhilfeempfänger-Population mussten in die neue Arbeitsmarktstatistik integriert werden.
- Nach § 53 SGB II mussten neue Statistiken aufgebaut werden, und zwar auf der Grundlage zweier getrennter Systeme (Systeme der BA vs. XSozial-BA-SGB II).
- Beide Systeme entwickelten sich mit unterschiedlicher Geschwindigkeit und in einer unterschiedlichen Abfolge von Teilschritten.
- Diverse Detailprobleme bei Auswertung und Erfassung bestimmter Kennzahlen erschweren teilweise die Vergleichbarkeit zwischen ARGEn und zkT.
- Für den Bereich der zkT sind daher gegenwärtig monatliche Statistiken nur für eine reduzierte Anzahl an Kernthemen vorhanden.

BMAS auch das ISG als wissenschaftlicher Berater und administrativer Unterstützer des BMAS, das IAW, das ifo Institut und die Statistik der BA vertreten waren.

Ohne zu sehr ins Detail zu gehen (vgl. dazu ausführlich Anlage 5), bestehen vor allem folgende grundsätzlichen Datenprobleme, auf die es an dieser Stelle explizit hinzuweisen gilt:

- Problematisch ist insbesondere das bislang weitgehende Fehlen von Bewegungsdaten (Zu- und Abgänge aus/in SGB II-Arbeitslosigkeit) aus dem Bereich der zugelassenen kommunalen Träger.
- Weiterhin stellte bislang das Fehlen flächendeckender Angaben über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die zur Quantifizierung von Unterbeschäftigung im Bereich des SGB II benötigt werden, ein Problem dar. Mit der Lieferung von Mitte Mai 2007 hat das IAW jedoch nun erstmals auch Maßnahmendaten aus den zugelassenen kommunalen Trägern erhalten, deren Vollständigkeit und Validität jedoch zu prüfen bleibt.
- Zu berücksichtigen ist bislang auch, dass durch die Umstellungen bei der Erfassung noch keine vergleichbaren Zahlen zur Langzeitarbeitslosigkeit in ARGEn bzw. zkT vorliegen.

Hinsichtlich Vollständigkeit, Plausibilität und Validität der bislang verfügbaren Daten ist darüber hinaus zu bemerken, dass es für das Jahr 2005 noch sehr wenig flächendeckend belastbares Datenmaterial gibt, das für die § 6c SGB II-Evaluation verwendet werden könnte. Sowohl die regelmäßige Berichterstattung des IAW (vgl. dazu Kapitel 8) als auch die weiteren Analysen können daher frühestens zum Zeitpunkt Ende 2005 ansetzen.

Die sich im Zeitablauf kontinuierlich verändernde Datenlage und Datenqualität stellt auch ein methodisches Problem dar, das bei Datenauswertung und -interpretation berücksichtigt werden muss. Dieser Aspekt wurde bereits exemplarisch in einem IAW-Quartalsbericht beim Übergang von Schätz- auf Echtwerte (Prozess der so genannten „plausiblen Historisierung“ durch die BA-Statistik) von Kennzahlen zu den Bedarfsgemeinschaften und zu den Personen in Bedarfsgemeinschaften aus den zugelassenen kommunalen Trägern behandelt.[32]

[32] Vgl. ausführlich 4. Quartalsbericht von Januar 2007, Kapitel 2. So wurden beispielsweise in der Datenlieferung von November 2006, die sich auf das erste Halbjahr 2006 bezog, von der BA auch solche zugelassenen kommunalen Träger als „vollständig“ eingestuft, bei deren gelieferten Daten es sich nicht um Daten mit einer Wartezeit von 3 Monaten (t-3 Daten) handelte, sondern um den jeweils aktuellen Wert. Laut BA gelten hingegen nur solche zugelassenen kommunalen Träger als „plausibel historisiert“, bei denen die Daten mit einer Wartezeit von 3 Monaten geliefert wurden. Für Vergleichsanalysen wird von der BA deshalb nur die Verwendung „plausibel historisierter“ Daten aus Kreisen mit zugelassener kommunaler Trägerschaft empfohlen. „Plausibel historisierte“ Angaben aus Zugelassenen kommunalen Trägern lagen zum damaligen Zeitpunkt jedoch erst seit März 2006 und dort für nur sieben zugelassene kommunale Träger vor. Im Juni 2006 gab es schon immerhin für 34, im September 2006 für 52 zugelassene kommunale Träger plausibel his-

Aus Sicht von Feld 1 sind aufgrund der noch bestehenden Datenprobleme insbesondere die Darstellung bzw. Analyse der Kenngrößen „SGB II-Unterbeschäftigung“, „Integration in Erwerbstätigkeit“ und „Arbeitsmarktdynamik“ negativ betroffen. Bei dem bereits erwähnten Gespräch am 10. Mai wurden Lösungen zur Überwindung dieser Datenlücken diskutiert, die bei einem weiteren Gesprächstermin am 20. Juni konkretisiert werden sollen. Das Datenzentrum der Statistik der Bundesagentur für Arbeit wird auf diesem Treffen insbesondere Angaben zur grundsätzlichen Datenverfügbarkeit, dem realistischen Zeitpunkt sowie der Plausibilität und Vollständigkeit der für die Evaluation unbedingt benötigten Informationen machen.

torisierte Daten. Angesichts dieser Situation wurde in der Berichterstattung über Veränderungen im Zeitablauf damals wie folgt verfahren: Es wurden sowohl die aus A2LL und XSozial übernommenen als auch die von der BA hinzu geschätzten Angaben für sämtliche zkT verwendet; auf eventuelle Differenzen zu Ergebnissen, die sich unter Verzicht auf Schätzdaten ergaben, wurde an entsprechender Stelle explizit hingewiesen. Die Ergebnisse auf der Basis „plausibel historisierter“ Daten wurden aufgrund der z.T. sehr geringen Fallzahlen nur nachrichtlich wiedergegeben.

Übersicht 7.1: Aufbau der Datenlieferungen nach §6c SGB II

Dem IAW werden Datenbankauszüge in Form von Tabellen geliefert, die über eine Folge von Schlüsselvariablen einen strukturierten Zugang zu den Daten erlauben. Damit lassen sich, bei hinreichender Vollständigkeit der Tabellen, mehrdimensionale Analysen für einzelne Teilpopulationen und Merkmalskonstellationen realisieren.

Zentrales inhaltliches Gliederungsmerkmal sind die mehr als 100 sog. **Kennzahlen**, die jeweils andere Teilgruppen der SGB II-Betroffenen abbilden, wie bspw. die Arbeitslosen oder die Teilnehmer an einer konkreten Maßnahme. Innerhalb der jeweiligen Teilgruppen lassen sich dann durch eine Reihe von Strukturmerkmalen weitere Personengruppen identifizieren. Zentrale Gliederungsmerkmale (Grobstruktur) sind dabei das Geschlecht und die Altersklasse. Detailliertere Strukturmerkmale (Feinstruktur) wie etwa die Berufsausbildung liegen nur für einen Teil der Kennzahlen vor.

- Personengruppe 1
- Personengruppe 2
- Gesundheitliche Einschränkungen
- Nationalität
- Berufsausbildung
- Alter
- Dauer der Arbeitslosigkeit
- Arbeitslose: Zugangsstruktur
- Arbeitslose: Abgangsstruktur
- Förderung
- Förderdauer
- Bedarfsgemeinschaften

Raumbezug	Zeitlicher Bezug: Monat	Inhaltlicher Bezug: Kennzahl	Rechtskreis	Grobstruktur: Geschlecht	Grobstruktur: Alter	Feinstruktur
Beispiel: ARGE Tübingen	Beispiel: 09/2006	Beispiel: Zugang zur Arbeitslosigkeit [ZALO]	SGB II	Männer	unter 25	
					über 50	
					insgesamt	
				Frauen	unter 25	
					über 50	
					insgesamt	
				insgesamt	unter 25	
					über 50	
					insgesamt	Datenfeld
			SGB III	Frauen	unter 25	
					über 50	
					insgesamt	
				Männer	unter 25	
					über 50	
					insgesamt	
				insgesamt	unter 25	
					über 50	
					insgesamt	

Strukturmerkmale:

Ausprägungen der Strukturmerkmale:

P1 Personengruppe 1

Teilzeit
Berufsrückkehrer
besonders förderungsbedürftige Personen (kann seit der Einführung von VERBIS nicht mehr ausgewertet werden.)

P2 Personengruppe 2

Teilzeit unter 18 Stunden
Teilzeit ab 18 Stunden
Vollzeit Azubi
Vollzeit Arbeiter (ohne Facharbeiter)
Vollzeit Facharbeiter
Vollzeit Meister/Polier
Vollzeit Angestellte
Vollzeit Heimarbeit

GE Gesundheitliche Einschränkungen

Personen ohne gesundheitliche Einschränkungen (GE)
Personen mit GE aber ohne SB
schwerbehinderte (SB) Personen

Die Struktur "Gesundheitliche Einschränkungen" entfällt mit der Einführung von VERBIS (ab 07/2006)

N Nationalität

Deutsch
Aus EU 15 (ohne Deutschland, also 14)
Sonstige Ausländer

BA Berufsausbildung

Berufsausbildung: ohne
Berufsausbildung: betriebliche Ausbildung
Berufsausbildung: Berufsfachschule/Fachschule
Berufsausbildung: Fachhochschule
Berufsausbildung: Universität

Die Struktur "Berufsausbildung" entfällt mit der Einführung von VERBIS

A Alter

12 Altersklassen: bis unter 15 Jahre, danach in 5-Jahres-Schritten, danach ab 65 Jahre

DA Dauer der Arbeitslosigkeit

in 6 Klassen: 1, 1-3, 3-6, 6-12, 12-24 und ab 24 Monate

ZS Arbeitslose: Zugangsstruktur

Erwerbstätigkeit
Ausbildung
Nichterwerbstätigkeit
sonstige
keine Angabe

AS Arbeitslose: Abgangsstruktur

Erwerbstätigkeit
Ausbildung
Nichterwerbstätigkeit
sonstige
keine Angabe

F Förderung vorher Arbeitsloser

Förderung

insgesamt
Personen bis 25 Jahre
Personen ab 50 Jahre

FD Förderdauer

in 7 Klassen: 1, 1-3, 3-6, 6-12, 12-24, 24-36 und ab 36 Monate

BG Bedarfsgemeinschaften

Bedarfsgemeinschaften

insgesamt
BG mit 1 Person
BG mit 2 Personen
BG mit 3 Personen
BG mit 4 Personen
BG mit 5 und mehr Personen

BG mit 1 erwerbsfähigen Hilfebedürftigen
BG mit mehr als einen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen
BG mit 1 Kind unter 15
BG mit 2 Kindern unter 15
BG mit 3 Kindern unter 15
BG mit 4 und mehr Kindern unter 15

Tabelle 7.2 Arbeitsmarktindikatoren für SGB II

		2005			2006 (Stand 30.9.)			Strukturen			
		354 ARGEn	69 zkT	19 gAw	354 ARGEn	69 zkT	19 gAw	Alter	Mann / Frau	Feinstruktur	DL-§6c Kennzahlen bzw. Eckwerte der BA
Arbeitslosenquote											
Arbeitslosenquote, bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen	Bestand	335	alle	alle	335	alle	alle				Eckwertetabelle
Arbeitslosenquote, bezogen auf abhängigen zivilen Erwerbspersonen		335	alle	alle	335	alle	alle				
Arbeitslosenquote, Jünger unter 25 Jahren		335	alle	alle	335	alle	alle				
Arbeitslosenquote, Jugendliche unter 20 Jahren		335	alle	alle	335	alle	alle				
Arbeitslosenquote, Ausländer		335	alle	alle	335	alle	alle				
Arbeitslose											
Arbeitslose	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, N, A, DA, F, FD	BALO
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, N, A, DA, ZS, F, FD	ZALO
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, N, A, DA, AS, F, FD	AALO
Arbeitsuchende	Bestand	335	alle	alle	335	alle	alle	X	X		Eckwertetabelle
Arbeitslose		335	alle	alle	335	alle	alle	X	X		
Arbeitslose ohne Ausbildung		335	alle	alle	335	alle	alle	X	X		
Arbeitslose unter 25 Jahren		335	alle	alle	335	alle	alle	X	X		
Arbeitslose unter 25 Jahren und über 6 Monate arbeitslos		335	alle	alle	335	alle	alle	X	X		
Arbeitslose unter 20 Jahren		335	alle	alle	335	alle	alle	X	X		
Arbeitslose über 25 Jahren und Langzeitarbeitslos		335	alle	alle	335	alle	alle	X	X		
Arbeitslose über 50 Jahren		335	alle	alle	335	alle	alle	X	X		
Arbeitslose über 55 Jahren		335	alle	alle	335	alle	alle	X	X		
Arbeitslose schwerbehinderte Menschen		335	alle	alle	335	alle	alle	X	X		
Arbeitslose Ausländern		335	alle	alle	335	alle	alle	X	X		
Arbeitslose, Teilzeit		335	alle	alle	335	alle	alle	X	X		
Arbeitslose	Zugang	335	-	alle	335	-	alle		X		
Arbeitslose aus Teilzeit		335	-	alle	335	-	alle		X		
Arbeitslose aus Erwerbstätigkeit		335	-	alle	335	-	alle		X		
Arbeitslose aus Ausbildung		335	-	alle	335	-	alle		X		
Arbeitslose aus Nichterwerbstätigkeit		335	-	alle	335	-	alle		X		
Arbeitslose unter 25 Jahren		335	-	alle	335	-	alle		X		
Arbeitslose über 55 Jahren		335	-	alle	335	-	alle		X		
Arbeitslose	Abgang	335	-	alle	335	-	alle		X		
Arbeitslose in Teilzeit		335	-	alle	335	-	alle		X		
Arbeitslose in Erwerbstätigkeit		335	-	alle	335	-	alle		X		
Arbeitslose in Ausbildung		335	-	alle	335	-	alle		X		
Arbeitslose in Nichterwerbstätigkeit		335	-	alle	335	-	alle		X		
Arbeitslose unter 25 Jahren		335	-	alle	335	-	alle		X		
Arbeitslose über 55 Jahren		335	-	alle	335	-	alle		X		
Langzeitarbeitslose											
Arbeitslose Langzeit	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, N, A, DA	BALOLANG
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, N, A, DA	AALOLANG
Langzeitarbeitslose	Bestand	335	alle	alle	335	alle	alle		X		Eckwertetabelle
	Zugang	335	-	alle	335	-	alle		X		
	Abgang	335	-	alle	335	-	alle		X		

Anmerkung:

- / 1 ... 354 / alle

blau: Bestandszahlen
grün: Zugänge
gelb: Abgänge

bedeutet, dass für den jeweilige Zeitraum / Zeitpunkt valide Angaben für die genannte Zahl an Trägern vorliegen. Bei den ARGEn können dies maximal 354, bei den zkT 69 und bei der gAw 19 Fälle sein. Gibt es für alle Träger eine Typs valide Daten schreiben wir "alle". Liegen keine Daten vor, weisen wir das durch "-" aus.

"X" bedeutet, dass die Struktur vorliegt.

P1	Personengruppe 1
P2	Personengruppe 2
GE	Gesundheitliche Einschränkungen
N	Nationalität
BA	Berufsausbildung
A	Alter
DA	Dauer der Arbeitslosigkeit
ZS	Arbeitslose: Zugangsstruktur
AS	Arbeitslose: Abgangsstruktur
F	Förderung
FD	Förderdauer
BG	Bedarfsgemeinschaften

Details hierzu liefert die Übersicht 7.1.

Tabelle 7.2 Arbeitsmarktindikatoren für SGB II (Fortsetzung)

		2005			2006 (Stand 30.9.)			Strukturen			
		354 ARGEn	69 zkT	19 gAw	354 ARGEn	69 zkT	19 gAw	Alter	Mann / Frau	Feinstruktur	DL-§6c Kennzahlen bzw. Eckwerte der BA
Bezugsgröße: Beschäftigte *)											
Beschäftigte am Arbeitsort	Bestand	alle	alle	alle	alle	alle	alle	X	X	P2, N, A	BBESARB
	Zugang	alle	alle	alle	alle	alle	alle	X	X	P2, A	ZBESARB
Beschäftigte am Arbeitsort - ausschließlich geringfügig	Bestand	alle	alle	alle	alle	alle	alle	X	X	N, A	BBESARBJ
Beschäftigte am Arbeitsort - im Nebenjob geringfügig		alle	alle	alle	alle	alle	alle	X	X	N, A	BBESARBN
Beschäftigte am Arbeitsort Teilzeit		alle	alle	alle	alle	alle	alle	X	X	BA, A	BBESARBT
Beschäftigte mit Alg II Bezug		alle	alle	alle	alle	alle	alle	X	X	P2, N, A	BBESWA2
Beschäftigte mit Alg II Bezug ...geringfügig		alle	alle	alle	alle	alle	alle	X	X	P2, N, A	BBESWA2G
Beschäftigte am Wohnort		alle	alle	alle	alle	alle	alle	X	X	P2, N, A	BBESWOHN
weitere Bezugsgrößen											
alle EP	Bestand	335	alle	alle	335	alle	alle				Eckwertetabelle
abhängige EP		335	alle	alle	335	alle	alle				
unter 25 Jahren		335	alle	alle	335	alle	alle				
unter 20 Jahren		335	alle	alle	335	alle	alle				
Ausländer		335	alle	alle	335	alle	alle				
Deutsche		335	alle	alle	335	alle	alle				
Arbeiter		335	alle	alle	335	alle	alle				
Angestellte		335	alle	alle	335	alle	alle				
20 bis 25 Jährige		335	alle	alle	335	alle	alle				
Kurzarbeitergeld											
KUG insgesamt (Kurzarbeitergeld)	Bestand	-	-	-	-	-	-				BKUG
Struktur- und Transfer- KUG	Bestand	-	-	-	-	-	-				BKUGST
Profiling											
Profiling durch Dritte	Zugang	-	-	-	-	-	-				ZPROF3
Profiling durch die BA		-	-	-	-	-	-				ZPROFBA
Eingliederungsvereinbarung durch Dritte vorbereitet		-	-	-	-	-	-				ZEV3
Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen		-	-	-	-	-	-				ZEVBA
Mobilitätshilfen											
Mobilitätshilfen	Zugang	-	-	-	339		19	X	X	A	ZMOBI

Anmerkung :

- / 1 ... 354 / alle

blau: Bestandszahlen
grün: Zugänge
gelb: Abgänge

bedeutet, dass für den jeweilige Zeitraum / Zeitpunkt valide Angaben für die genannte Zahl an Trägern vorliegen. Bei den ARGEn können dies maximal 354, bei den zkT 69 und bei der gAw 19 Fälle sein. Gibt es für alle Träger eine Typs valide Daten schreiben wir "alle". Liegen keine Daten vor, weisen wir das durch "-" aus.

"X" bedeutet, dass die Struktur vorliegt.

P1	Personengruppe 1
P2	Personengruppe 2
GE	Gesundheitliche Einschränkungen
N	Nationalität
BA	Berufsausbildung
A	Alter
DA	Dauer der Arbeitslosigkeit
ZS	Arbeitslose: Zugangsstruktur
AS	Arbeitslose: Abgangsstruktur
F	Förderung
FD	Förderdauer
BG	Bedarfsgemeinschaften

*) die Beschäftigtenzahlen werden mit einer weiteren Verzögerung von 3 Monaten geliefert.

Details hierzu liefert die Übersicht 7.1.

Tabelle 7.2 Arbeitsmarktindikatoren für SGB II (Fortsetzung)

		2005			2006 (Stand 30.9.)			Strukturen			
		354 ARGEn	69 zkT	19 gAw	354 ARGEn	69 zkT	19 gAw	Alter	Mann / Frau	Feinstruktur	DL-§6c Kennzahlen bzw. Eckwerte der BA
Eingliederungszuschuß											
Eingliederungszuschuß (EGZ) insgesamt	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	BEGZ
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	ZEGZ
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	AEGZ
EGZ für ältere AN	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	BEGZAELT
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	ZEGZAELT
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	AEGZAELT
EGZ für behinderte Menschen	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	BEGZBEH
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	ZEGZBEH
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	AEGZBEH
EGZ für Berufsrückkehrer	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	BEGZBK
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	ZEGZBK
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	AEGZBK
EGZ bei Einarbeitung	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	BEGZEIN
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	ZEGZEIN
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	AEGZEIN
EGZ für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	BEGZSCHW
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	ZEGZSCHW
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	AEGZSCHW
EGZ bei erschwerter Vermittlung	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	BEGZVER
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	ZEGZVER
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	AEGZVER
EGZ für AN mit Vermittlungshemmnissen	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	BEGZVH
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	ZEGZVH
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	AEGZVH
EGZ bei Neugründung	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	BEZN
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	ZEZN
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, A, DA, F, FD	AEZN
Eingliederungsmaßnahmen §421i SGB III											
Eingliederungsmaßnahmen §421i SGB III	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BE421I
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZE421I
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AE421I
Beschäftigungsschaffende Infrastrukturmaßnahmen											
Beschäftigungsschaffende Infrastrukturmaßnahmen	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BBSI
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZBSI
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ABSI
Einstellungszuschuß											
Einstellungszuschuß bei Vertretung	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X		BEZV
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X		ZEZV
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X		AEZV
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen [ABM]											
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BABM
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZABM
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AABM
Strukturanpassungsmaßnahmen [SAM]											
Strukturanpassungsmaßnahmen trad.	Bestand	-	-	-	-	-	-				BSAMT
	Zugang	-	-	-	-	-	-				ZSAMT
	Abgang	-	-	-	-	-	-				ASAMT

Anmerkung :

- / 1 ... 354 / alle

blau: Bestandszahlen
grün: Zugänge
gelb: Abgänge

bedeutet, dass für den jeweilige Zeitraum / Zeitpunkt valide Angaben für die genannte Zahl an Trägern vorliegen. Bei den ARGEn können dies maximal 354, bei den zkT 69 und bei der gAw 19 Fälle sein. Gibt es für alle Träger eine Typs valide Daten schreiben wir "alle". Liegen keine Daten vor, weisen wir das durch "-" aus.

"X" bedeutet, dass die Struktur vorliegt.

P1	Personengruppe 1
P2	Personengruppe 2
GE	Gesundheitliche Einschränkungen
N	Nationalität
BA	Berufsausbildung
A	Alter
DA	Dauer der Arbeitslosigkeit
ZS	Arbeitslose: Zugangsstruktur
AS	Arbeitslose: Abgangsstruktur
F	Förderung
FD	Förderdauer
BG	Bedarfsgemeinschaften

Details hierzu liefert die Übersicht 7.1.

Tabelle 7.2 Arbeitsmarktindikatoren für SGB II (Fortsetzung)

		2005			2006 (Stand 30.9.)			Strukturen			
		354 ARGEn	69 zkT	19 gAw	354 ARGEn	69 zkT	19 gAw	Alter	Mann / Frau	Feinstruktur	DL-§6c Kennzahlen bzw. Eckwerte der BA
Förderung der beruflichen Weiterbildung											
Förderung der beruflichen Weiterbildung [FbW] insgesamt	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BFBW
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZFBW
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AFBW
FbW - 10 Feststellungsmaßnahme	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BFBW10
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZFBW10
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AFBW10
FbW - 20 Nachholen Abschlussprüfung	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BFBW20
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZFBW20
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AFBW20
FbW - 32 berufsbez.-übergr. Weiterbildung	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BFBW32
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZFBW32
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AFBW32
FbW - 34 berufspraktische Weiterbildung	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BFBW34
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZFBW34
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AFBW34
FbW - 40 Gruppenmaßn. mit Abschluss	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BFBW40
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZFBW40
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AFBW40
FbW - 41 Einzelmaßn. mit Abschluß	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BFBW41
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZFBW41
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AFBW41
FbW - 50 berufliche Aufstiegsweiterbildung	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BFBW50
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZFBW50
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AFBW50
FbW - 60 sonstige Übungseinrichtung	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BFBW60
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZFBW60
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AFBW60
FbW - 61 Übungsfirma	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BFBW61
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZFBW61
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AFBW61
FbW - 62 Übungswerkstatt	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BFBW62
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZFBW62
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AFBW62
FbW - 70 TZ-Bildungsmaßnahme mit ABM	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BFBW70
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZFBW70
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AFBW70
FbW - berufliche Weiterbildung mit Abschluss	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BFBWBWA
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZFBWBWA
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AFBWBWA
FbW - sonstige berufl. Weiterbildung	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BFBWSBW
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZFBWSBW
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AFBWSBW
FbW - berufl. Weiterbildung behinderter Menschen	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BFBWREHA
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZFBWREHA
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AFBWREHA
Trainingsmaßnahmen [TM]											
Trainingsmaßnahmen insgesamt	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BTM
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZTM
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ATM
TM - Eignungsfeststellung	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BTMEF
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZTMEF
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ATMEF
TM - Existenzgründung	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BTMEXGZ
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZTMEXGZ
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ATMEXGZ
TM - Maßnahmekombination	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BTMMK
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZTMMK
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ATMMK
TM - Bewerbertraining	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BTMTRAE
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZTMTRAE
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ATMTRAE
TM - Überprüfung der Verfügbarkeit	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BTMUEV
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZTMUEV
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ATMUEV
TM - Überprüfung der Verfügbarkeit	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BTMVERF
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZTMVERF
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ATMVERF
TM - Vermittlung von Kenntnissen	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BTMVK
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZTMVK
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ATMVK
Trainingsmaßnahmen behinderter Menschen	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BTMREHA
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZTMREHA
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ATMREHA

Tabelle 7.2 Arbeitsmarktindikatoren für SGB II (Fortsetzung)

		2005			2006 (Stand 30.9.)						
		354 ARGEn	69 zkT	19 gAw	354 ARGEn	69 zkT	19 gAw	Alter	Mann / Frau	Feinstruktur	DL-§6c Kennzahlen bzw. Eckwerte der BA
Berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen											
Berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	A	BBWBM
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	A	ZBWBM
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	A	ABWBM
Einstiegsgeld (ESG)											
Einstiegsgeld (ESG) für abhängig Beschäftigte	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BESGH
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZESGH
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AESGH
Einstiegsgeld (ESG) für Selbständige	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BESGS
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZESGS
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AESGS
Arbeitsgelegenheiten											
Arbeitsgelegenheiten (Agh)	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BAGH
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZAGH
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AAGH
Agh 15 Std. und mehr	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BAGH15M
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZAGH15M
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AAGH15M
Agh Entgeldvariante	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BAGHENT
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZAGHENT
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AAGHENT
Agh Mehraufwandvariante	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BAGHMEHR
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZAGHMEHR
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AAGHMEHR
Agh unter 15 Std.	Bestand	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	BAGHU15
	Zugang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	ZAGHU15
	Abgang	alle	-	alle	alle	-	alle	X	X	P1, GE, BA, A, DA, F, FD	AAGHU15
Gemeldete Stellen											
Gemeldete Stellen	Bestand	alle	alle	alle	alle	alle	alle			WZ03	STEA
	Zugang	alle	alle	alle	alle	alle	alle			WZ03	
	Abgang	alle	alle	alle	alle	alle	alle			WZ03	
Gemeldete Stellen nach Vollzeit/Teilzeit	Bestand	alle	alle	alle	alle	alle	alle			WZ03	
	Zugang	alle	alle	alle	alle	alle	alle			WZ03	
	Abgang	alle	alle	alle	alle	alle	alle			WZ03	
Gemeldete Stellen nach Dauer der Befristung (unbefristet, befristet (6 Klassen), Saisonbeschäftigung	Bestand	alle	alle	alle	alle	alle	alle			WZ03	
	Zugang	alle	alle	alle	alle	alle	alle			WZ03	
	Abgang	alle	alle	alle	alle	alle	alle			WZ03	
Gemeldete Stellen nach Qualifikation (7 Klassen)	Bestand	alle	alle	alle	alle	alle	alle			WZ03	
	Zugang	alle	alle	alle	alle	alle	alle			WZ03	
	Abgang	alle	alle	alle	alle	alle	alle			WZ03	

Anmerkung:

- / 1 ... 354 / alle

blau: Bestandszahlen
grün: Zugänge
gelb: Abgänge

bedeutet, dass für den jeweilige Zeitraum / Zeitpunkt valide Angaben für die genannte Zahl an Trägern vorliegen. Bei den ARGEn können dies maximal 354, bei den zkT 69 und bei der gAw 19 Fälle sein. Gibt es für alle Träger eine Typs valide Daten schreiben wir "alle". Liegen keine Daten vor, weisen wir das durch "-" aus.

"X" bedeutet, dass die Struktur vorliegt.

P1	Personengruppe 1
P2	Personengruppe 2
GE	Gesundheitliche Einschränkungen
N	Nationalität
BA	Berufsausbildung
A	Alter
DA	Dauer der Arbeitslosigkeit
ZS	Arbeitslose: Zugangsstruktur
AS	Arbeitslose: Abgangsstruktur
F	Förderung
FD	Förderdauer
BG	Bedarfsgemeinschaften

Details hierzu liefert die Übersicht 7.1.

Tabelle 7.3 SGB II-Hilfebedürftigkeit

		2005			2006 (Stand 30.9.)			Strukturen			
		354 ARGEn	69 zkT	19 gAw	354 ARGEn	69 zkT	19 gAw	Alter	Mann / Frau	Feinstruktur	DL-§6c Kennzahlen bzw. Eckwerte der BA
SGB II - Bedarfsgemeinschaften											
SGB II - Bedarfsgemeinschaftsarten	Bestand	346	-	-	352	56	alle			BG, Bgrkl	BS2_BGARTEN
	Zugang	346	-	-	352	-	alle			BG	ZS2_BGARTEN
	Abgang	346	-	-	352	-	alle			BG	AS2_BGARTEN
Anzahl BGs mit SBG II Leistungen insgesamt	Bestand	346	-	-	352	12	alle			BG, Bgrkl	BS2_BGLINS
Anzahl BGs mit Leistungen zum Lebensunterhalt (RL)**		346	-	-	352	-	alle			BG, Bgrkl	BS2_BGLALG2
Anzahl BG's mit Leistungen Zuschlag ALG nach § 24.1		346	-	-	352	12	alle			BG, Bgrkl	BS2_BGLZU
Anzahl BG's mit Leistungen zur Unterkunft		346	-	-	352	12	18			BG, Bgrkl	BS2_BGLLFU
Anzahl BG's mit Sozialgeld (RL)**		346	-	-	352	-	alle			BG, Bgrkl	BS2_BGLSOZG
Anzahl BG's mit sonstigen Leistungen		346	-	-	352	12	alle			BG, Bgrkl	BS2_BGLSONST
Personen in SGB II - Bedarfsgemeinschaften											
Personen in Bedarfsgemeinschaften insgesamt	Bestand	346	-	-	352	56	alle	X	X	A, N	BS2_PGINS
	Zugang	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	ZS2_PGINS
	Abgang	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	AS2_PGINS
Erwerbsfähige Hilfebedürftige insgesamt	Bestand	346	-	-	352	56	alle	X	X	A, N	BS2_PGEHB
	Zugang	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	ZS2_PGEHB
	Abgang	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	AS2_PGEHB
Arbeitlose erwerbsfähige Hilfebedürftige	Bestand	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	BS2_PGEHBALO
	Zugang	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	ZS2_PGEHBALO
	Abgang	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	AS2_PGEHBALO
Alleinerziehende erwerbsfähige Hilfebedürftige	Bestand	346	-	-	352	54	alle	X	X	A, N	BS2_PGEHBAE
	Zugang	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	ZS2_PGEHBAE
	Abgang	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	AS2_PGEHBAE
Erwerbsfähige Hilfebedürftige mit Vorbezug von Arbeitslosengeld	Bestand	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	BS2_PGEHBVA
	Zugang	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	ZS2_PGEHBVA
	Abgang	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	AS2_PGEHBVA
Nichterwerbsfähige Hilfebedürftige	Bestand	346	-	-	352	56	alle	X	X	A, N	BS2_PGNEF
	Zugang	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	ZS2_PGNEF
	Abgang	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	AS2_PGNEF
Erwerbsfähige Hilfebedürftige mit Bezug von ALG1, sog. Aufstocker	Bestand	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	BS2_PGEHBMALG1
	Zugang	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	ZS2_PGEHBMALG1
	Abgang	346	-	-	352	-	alle	X	X	A, N	AS2_PGEHBMALG1
Empfänger von SGBII Leistungen insgesamt	Bestand	346	-	-	352	12	alle	X	X	Bgrkl	BS2_PLINS
Empfänger von Leistungen für Lebensunterhalt (ALG II RL)		346	-	-	352	12	alle	X	X	Bgrkl	BS2_PLL
Empfänger von ALG-Zuschlägen nach § 24.1 SGB II		346	-	-	352	12	alle	X	X	Bgrkl	BS2_PLALGZU
Empfänger von Sozialgeld		346	-	-	352	12	alle	X	X	Bgrkl	BS2_PLSOZG
Empfänger von Leistungen für Unterkunft		346	-	-	352	12	alle	X	X	Bgrkl	BS2_PLLFU
Empfänger von sonstigen Leistungen		346	-	-	352	12	alle	X	X	Bgrkl	BS2_PLSONST

Anmerkung :

- / 1 ... 354 / alle

blau: Bestandszahlen
grün: Zugänge
gelb: Abgänge

bedeutet, dass für den jeweilige Zeitraum / Zeitpunkt valide Angaben für die genannte Zahl an Trägern vorliegen. Bei den ARGEn können dies maximal 354, bei den zkT 69 und bei der gAw 19 Fälle sein. Gibt es für alle Träger eine Typs valide Daten schreiben wir "alle". Liegen keine Daten vor, weisen wir das durch "-" aus.

"X" bedeutet, dass die Struktur vorliegt.

P1	Personengruppe 1
P2	Personengruppe 2
GE	Gesundheitliche Einschränkungen
N	Nationalität
BA	Berufsausbildung
A	Alter
DA	Dauer der Arbeitslosigkeit
ZS	Arbeitslose: Zugangsstruktur
AS	Arbeitslose: Abgangsstruktur
F	Förderung
FD	Förderdauer
BG	Bedarfsgemeinschaften

Details hierzu liefert die Übersicht 7.1.

8. Regelmäßige Berichterstattung

Die regelmäßige Berichterstattung des IAW im Rahmen der Evaluation der Experimentierklausel des § 6c SGB II verfolgt das Ziel, anhand ausgewählter Kennzahlen die Strukturen und Entwicklungen der regionalen Arbeitsmärkte auf Ebene der SGB II-Trägereinheiten kontinuierlich zu beobachten und zu vergleichen. Dies geschieht primär auf der Grundlage der Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) nach § 53 SGB II sowie der Sonderauswertungen der BA aus diesen Statistiken, die dem IAW im Rahmen dieses Forschungsvorhabens unter der Bezeichnung „BA-Statistik für § 6c SGB II – IAW“ zur Verfügung gestellt werden (zur Datenlage siehe Kapitel 7). Seit dem Jahresbericht 2006 wurden drei weitere Quartalsberichte erstellt, so dass dem Auftraggeber insgesamt fünf Quartalsberichte vorliegen:

- Ende März 2006 als Quartalsbericht ein Schwerpunktbericht, der systematisch die Ausgangssituation in den Kreisen vor Einführung des SGB II vergleicht (vgl. Klee et al. 2006 oder die kurze Darstellung im Jahresbericht 2006, S. 167ff.).
- Ende Juli 2006 als Einstieg in die regelmäßige Berichterstattung ein Quartalsbericht, der auf der Grundlage der bereits flächendeckend verfügbaren Daten über wichtige Arbeitsmarkt- und SGB II-Indikatoren zum 31. Dezember 2005 im Vergleich der Formen der Aufgabenwahrnehmung berichtet (vgl. Kirchmann et al. 2006a oder die kurze Darstellung im Jahresbericht 2006, S. 170ff).
- Mitte Oktober 2006 ein dritter Quartalsbericht, der erstmals über die Entwicklung der Anzahl der SGB II-Bedarfsgemeinschaften und der SGB II-Arbeitslosigkeit im 1. Quartal 2006 nach Formen der Aufgabenwahrnehmung und nach Typen der Organisation der Kundenbetreuung berichtet (vgl. Kirchmann et al. 2006b).
- Ende Januar 2007 ein vierter Quartalsbericht, der sich neben einer Darstellung der Struktur und Entwicklung zentraler Kenngrößen des SGB II im Vergleich der Regionen mit unterschiedlichen Formen der Aufgabenwahrnehmung im ersten Halbjahr 2006 auch verschiedenen methodischen Aspekten widmet (vgl. Kirchmann et al. 2007a).
- Ende April 2007 ein fünfter Quartalsbericht, der erstmals das für den gesamten Forschungsverbund wichtige Thema der adäquaten Abbildung der regionalen Unterbeschäftigung im Rechtskreis des SGB II behandelt (vgl. Kirchmann et al. 2007b).

Im folgenden Abschnitt 8.1 werden die zentralen Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Quartalsberichten 3 bis 5 zusammengefasst. Details zu den im weiteren Verlauf der regelmäßigen Berichterstattung geplanten Themen und Vertiefungen werden in Abschnitt 8.2 gegeben.

8.1 Zentrale Ergebnisse und innovative Erkenntnisse im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung

8.1.1 Quartalsbericht Oktober 2006: Entwicklung der Anzahl der SGB II-Bedarfsgemeinschaften und SGB II-Arbeitslosigkeit im 1. Quartal 2006 nach Form der Aufgabenwahrnehmung und nach Typen der Organisation der Kundenbetreuung

Der Quartalsbericht Oktober 2006 konzentrierte sich aufgrund der damaligen amtlichen Datenlage ganz bewusst auf die Analyse ausgewählter und möglichst vollständig verfügbarer Indikatoren aus dem Bereich des SGB II: Zum einen auf die Zahl der SGB II-Bedarfsgemeinschaften und der SGB II-Bedarfsgemeinschaften-Quote; zum anderen auf die Zahl der Arbeitslosen und die zugehörige Arbeitslosenquote im Rechtskreis des SGB II.

Gegenüber den früheren Quartalsberichten zeichnete sich dieser Quartalsbericht dadurch aus, dass erstmals im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung zeitliche Veränderungen der Indikatoren, d.h. Vergleiche mit den Werten des Vorquartals, vorgenommen wurden. Zwar sind kurzfristige Vergleiche von Quartal zu Quartal stark von saisonalen Einflussgrößen abhängig, dennoch erlauben sie erste deskriptive, aber noch keine kausalen Aussagen darüber, ob sich Regionen mit ARGEn und mit zugelassenen kommunalen Trägern tendenziell ähnlich entwickeln oder nicht. Des Weiteren wurde in diesem Quartalsbericht die Analyse zeitlicher Entwicklungen nicht nur anhand von durchschnittlichen Veränderungsraten vorgenommen; vielmehr wurden ergänzend Verteilungsquintile verwendet.

Eine weitere Besonderheit dieses Berichts bestand darin, dass erstmals eine Differenzierung der Ergebnisse nicht nur nach Formen der Aufgabenwahrnehmung und nach regionalen Gesichtspunkten, sondern auch eine Disaggregation nach Typen der Organisation der Kundebetreuung innerhalb der SGB II-Trägereinheiten vorgenommen wurde. Die verwendete Typologie basiert auf der Auswertung der ersten Welle der „IAW-SGB II-Trägererhebung“, die im Frühjahr 2006 durchgeführt wurde und die den Organisationsstand vom 31.12.2005 abbildet (vgl. Kasten 8.1 und Jahresbericht 2006, S. 90ff.).

Kasten 8.1: Überblick über die Organisationstypen

Spezialisierter Fallmanagement-Ansatz (Typ I)	
Typ Ia	Unmittelbare Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt ist **nicht** Teil des Fallmanagements
Typ Ib	Unmittelbare Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt ist Teil des Fallmanagements
Generalisierter Fallmanagement-Ansatz (Typ II)	
Typ IIa	Unmittelbare Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt ist **nicht** Teil des Fallmanagements
Typ IIb	Unmittelbare Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt ist Teil des Fallmanagements

Quelle: IAW-Darstellung

Die erstmalige Auswertung der Verteilung der Zahl der SGB II-Bedarfsgemeinschaften auf unterschiedliche **Grundtypen der Organisation der Kundenbetreuung** basierend auf der IAW-SGB II-Trägerbefragung vom Frühjahr 2006 machte deutlich, dass Ende März 2006 sechs von zehn SGB II-Bedarfsgemeinschaften in Trägerregionen betreut wurden, die einen spezialisierten Fallmanagement-Ansatz praktizierten, d.h. eine Trennung der Kundenbetreuung in Fallmanagement- und Nicht-Fallmanagement-Kunden vornahmen und die Fallmanagement-Kunden organisatorisch durch auf Fallmanagement spezialisiertes Personal betreuten. Knapp vier von zehn SGB II-Bedarfsgemeinschaften wurden dagegen im Rahmen eines generalisierten Fallmanagement-Ansatzes betreut. Insgesamt waren diese Strukturen auf sämtlichen regionalen Ebenen recht ähnlich. Dennoch fiel bei der Untersuchung auf, dass in Ostdeutschland und in den kreisfreien Städten ein höherer Anteil von SGB II-Bedarfsgemeinschaften bei Trägern des spezialisierten Fallmanagement-Ansatzes angesiedelt war. Mit Blick auf die **Bedarfsgemeinschaften-Quoten** fielen diese Ende März 2006 in Regionen mit SGB II-Trägereinheiten, die einen spezialisierten Fallmanagement-Ansatz praktizierten, deutlich höher aus als in den Regionen, in denen ein generalisierter Fallmanagement-Ansatz umgesetzt wurde. Dass die Einheiten des „spezialisiertesten" Typs – d.h. spezialisiertes Fallmanagement und spezialisierte Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt – auf sämtlichen regionalen Vergleichsebenen die höchsten Bedarfsgemeinschaften-Quoten auswiesen, kann auf einen Zusammenhang zwischen erhöhter Betroffenheit einer Region und der Spezialisierung der Leistungserbringung hindeuten.

Auch die Betrachtung der Zahl der **SGB II-Arbeitslosen** nach den Organisationstypen der Kundenbetreuung ließ erkennen, dass Ende März 2006 ca. 60% aller SGB II-Arbeitslosen im Rahmen eines *spezialisierten Fallmanagement-Ansatzes* und ca. 40% im Rahmen eines *generalisierten Fallmanagement-Ansatzes* betreut wurden. Zwischen Ost- und Westdeutschland zeigten sich hierbei hinsichtlich der Anteile deutliche Unterschiede: Während in Westdeutschland fast die Hälfte aller Kunden im Rahmen eines generalisierten Fallmanagement-Ansatzes betreut wurden, waren es in Ostdeutschland dagegen nur ein Viertel. Demzufolge

waren in Ostdeutschland fast drei Viertel aller SGB II-Arbeitslosen mit spezialisiertem Fallmanagement konfrontiert, in Westdeutschland waren es etwas mehr als die Hälfte. Mit Blick auf die Veränderung zum Vorquartal nahm die Zahl der SGB II-Arbeitslosen gegenüber Dezember 2005 in jenen Regionen, in denen ein spezialisiertes Fallmanagement umgesetzt wurde, überdurchschnittlich zu. Am niedrigsten fiel der Zuwachs der Zahl der SGB II-Arbeitslosen in den Regionen aus, in denen ein generalisierter Fallmanagement-Ansatz mit spezialisierter Vermittlung praktiziert wurde. Diese Ergebnisse ergänzt um die vertiefende Quintilsbetrachtung deuteten insgesamt auf leichte Vorteile hinsichtlich der Entwicklung der SGB II-Arbeitslosigkeit im ersten Quartal 2006 für die Einheiten des generalisierten Fallmanagement-Ansatzes hin, ohne dass hier jedoch eine Kausalität abgeleitet werden kann und darf.

8.1.2 Quartalsbericht Januar 2007: SGB II-Hilfebedürftigkeit und Arbeitsmarktsituation im 1. Halbjahr 2006 nach Formen der Aufgabenwahrnehmung

Neben einer vergleichenden Abbildung der Entwicklung zentraler SGB II-Kenngrößen im ersten Halbjahr 2006 nach Formen der Aufgabenwahrnehmung zeichnete sich der Quartalsbericht im Januar 2007 für den Bereich **Arbeitsmarkt** dadurch aus, dass auf der Ebene der einzelnen SGB II-Einheiten nicht nur die Entwicklungen der **SGB II-Arbeitslosigkeit**, sondern gleichzeitig auch die der **SGB III-Arbeitslosigkeit** untersucht wurden. Dies ist deshalb von Interesse, da die Performance im SGB III-Bereich letztlich auch darüber entscheidet, wie viele Kunden/innen an den Rechtskreis SGB II „weitergegeben“ werden müssen. Insgesamt verlief bundesweit die Entwicklung der Arbeitslosigkeit im ersten Halbjahr 2006 in beiden Rechtskreisen sehr unterschiedlich. Während die Zahl der SGB III-Arbeitslosen im ersten Halbjahr 2006 bundesweit reduziert werden konnte, musste bei der SGB II-Arbeitslosigkeit demgegenüber ein Anstieg verzeichnet werden. Ohne dass eine Kausalität abgeleitet werden kann, wiesen die Regionen mit zugelassenen kommunalen Trägern für den genannten Zeitraum nicht nur im Rechtskreis des SGB II, sondern auch im Rechtskreis des SGB III die durchschnittlich günstigere Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen auf. Im Rechtskreis des SGB II handelte es sich dabei jedoch teilweise um einen Ostdeutschland-Effekt, da gerade hier die Unterschiede besonders ausgeprägt waren, während in Westdeutschland die Regionen mit zkT eine etwas ungünstigere Entwicklung der SGB II-Arbeitslosigkeit aufwiesen. Interessant ist auch, dass sich in Deutschland und Ostdeutschland die Zahl der SGB II-Bedarfsgemeinschaften im gleichen Zeitraum in den Regionen mit zkT trotz günstigerer Entwicklung der SGB II-Arbeitslosigkeit als in den Regionen mit ARGEn gleichzeitig ungünstiger entwickelte. Eine denkbare Erklärung könnte sein, dass in Regionen mit zkT der Anteil erwerbsfähiger Hilfebedürftiger, die nicht gleichzeitig arbeitslos sind, sich überdurchschnittlich

entwickelt hat, oder aber zugelassene kommunale Träger in stärkerem Maße arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eingesetzt haben. Auch kann noch nicht ausgeschlossen werden, dass Datenprobleme für diese Unterschiede verantwortlich sind.
Die Gegenüberstellung der Veränderungsraten der Zahl der SGB II-Arbeitslosen und der SGB III-Arbeitslosen auf Ebene der einzelnen regionalen SGB II-Einheiten zeigte für das erste Halbjahr 2006, dass zwischen beiden Entwicklungen nur ein schwach positiver Zusammenhang bestand. Insofern konnte also nicht beobachtet werden, dass eine SGB II-Einheit mit einer besonders günstigen Entwicklung der SGB III-Arbeitslosigkeit gleichzeitig auch eine besonders günstige Entwicklung der SGB II-Arbeitslosigkeit aufwies. Diese Unkorreliertheit galt auch für die einzelnen Formen der Aufgabenwahrnehmung.

Des Weiteren konnte im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung anhand von erstmals verfügbaren Daten über die Entwicklung der **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung** auf SGB II-Trägerebene überprüft werden, ob Regionen mit günstiger Entwicklung der SGB II-Arbeitslosigkeit gleichzeitig auch eine günstigere Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aufweisen oder nicht. Die Gegenüberstellung der relativen Veränderung der Zahl der SGB II-Arbeitslosen und der relativen Veränderung der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten auf der Ebene der einzelnen SGB II-Einheiten für das erste Quartal 2006 zeigte zwar eine negative, aber bemerkenswert geringe Korrelation. Eine günstigere Entwicklung der SGB II-Arbeitslosigkeit ging also keineswegs zwingend mit einer besseren Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung einher. Für die Abgänge aus Arbeitslosigkeit kann es vielmehr sehr vielfältige Gründe geben, die im weiteren Verlauf der regelmäßigen Berichterstattung – sofern die Datengrundlage hierfür zur Verfügung steht – aufgezeigt werden sollen.

Überdies widmete sich dieser Bericht auch verschiedenen **methodischen Aspekten und Problemen**. Ein methodisches Problem stellte dabei die sich im Zeitablauf kontinuierlich verändernde **Datenlage und -qualität** bei der Analyse zeitlicher Entwicklungen der Zahl der Bedarfsgemeinschaften und der Zahl der Personen in Bedarfsgemeinschaften dar, das bei der Datenauswertung und -interpretation Berücksichtigung finden muss. Die Qualität der von der BA gelieferten Kennzahlen zu den Bedarfsgemeinschaften und Personen in Bedarfsgemeinschaften wird anhand differenzierter Fußnoten charakterisiert, die u.a. darüber informieren, ob die Strukturdaten aus den entsprechenden IT-Verfahren vollständig oder nur unvollständig vorliegen. Zusammenfassend standen für den Januar-Bericht folgende drei Datengrundlagen für die Untersuchung zeitlicher Entwicklungen als Alternativen zur Verfügung:

- Sämtliche gelieferte Daten, d.h. sowohl die vollständig übermittelten als auch die wegen unvollständiger Angaben von Seiten der BA hochgerechneten oder geschätzten Werte;
- Daten, die sowohl zum Start- als auch zum Endzeitpunkt des Betrachtungszeitraums (in diesem Bericht: 31.12.2005 und 30.06.2006) vollständig aus X-Sozial bzw. A2LL übernommen wurden;
- „Plausibel historisierte" Werte, d.h. Daten zugelassener kommunaler Träger, die mit einer Wartezeit von drei Monaten geliefert wurden.

Die im Januar-Bericht vorgenommenen Alternativrechnungen zeigten, dass je nach Datengrundlage die relative Veränderung der verwendeten Indikatoren vor allem im Bereich der zugelassenen kommunalen Träger stark voneinander abwich. Allerdings konnte das zuvor beschriebene größere Wachstum der Zahl der SGB II-Bedarfsgemeinschaften in Regionen mit zugelassenen kommunalen Trägern unabhängig von der gewählten Datengrundlage beobachtet werden.

Ferner wurden **drei alternative Messkonzepte** zur Abbildung der Betroffenheit der Menschen in einer Region von SGB II-Hilfebedürftigkeit vorgestellt sowie deren jeweilige Vor- und Nachteile diskutiert. Zum einen handelt es sich hierbei um die *SGB II-Bedarfsgemeinschaften-Quote* (BG-Quote). Als BG-Quote wird die Relation der Zahl der SGB II-Bedarfsgemeinschaften in einer Region zu der Zahl der privaten Haushalte bezeichnet. Ihr Nachteil ist eine gewisse Unschärfe, die sich aus der unterschiedlichen Definition der Begriffe „Bedarfsgemeinschaft" und „Haushalt" ergibt. Darüber hinaus berücksichtigt diese Kenngröße auch nicht die möglicherweise unterschiedliche Größe der Bedarfsgemeinschaften und der privaten Haushalte und kann daher die Betroffenheit der Menschen nur näherungsweise abbilden. Alternativ könnte man daher auch die *SGB II-Quote* für die Analysen heranziehen, die auf den Anteil der Personen in Bedarfsgemeinschaften an allen Personen unter 65 Jahren abstellt und somit das Gesamtausmaß der Betroffenheit von Personen im Bereich des SGB II abbildet. Möchte man dagegen den Analyseblick stärker nur auf das arbeitsmarktpolitisch zu aktivierende SGB II-Klientel richten, so bietet es sich an, die Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in einer Region auf die Zahl der Einwohner im erwerbsfähigen Alter zu beziehen – die so genannte *„eHb-Quote"*. Allerdings weist auch diese Kenngröße eine gewisse Unschärfe auf, da im Nenner nur die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter, nicht aber die Anzahl der auch tatsächlich erwerbsfähigen Einwohner steht.

Der Vergleich dieser unterschiedlichen Kenngrößen zur Abbildung der Betroffenheit einer Region von SGB II-Hilfebedürftigkeit anhand von Korrelationsanalysen zeigte sehr deutlich,

dass Niveau und Entwicklung sehr stark zusammenhängen, obwohl die drei Kenngrößen jeweils den Fokus auf unterschiedliche Segmente der SGB II-Hilfebedürftigkeit legen. Da es jedoch sinnvoll ist, sich im weiteren Verlauf der regelmäßigen Berichterstattung primär auf eine dieser Kenngröße zu beschränken, wird das IAW im Weiteren aus methodischen Gründen die SGB II-Quote verwenden, die auch als Kennzahl A5 Bestandteil des Kennzahlensystems der BA für interregionale Vergleiche im Rechtskreis des SGB II ist.

Eine weitere Besonderheit dieses Quartalsberichts bestand darin, dass für Juni 2006 erstmals flächendeckend über die Zahl der **erwerbsfähigen Hilfebedürftigen** berichtet werden konnte.

8.1.3 Quartalsbericht April 2007: Registrierte Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung im Bereich des SGB II – Konzeption und exemplarische empirische Umsetzung

Bislang wurde im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung des IAW für die § 6c SGB II-Wirkungsforschung das Ausmaß der Unterbeschäftigung im Bereich des SGB II ausschließlich anhand der Zahl der registrierten SGB II-Arbeitslosen beleuchtet. Die gesetzliche Legaldefinition der registrierten Arbeitslosigkeit erfasst jedoch das tatsächliche Ausmaß der Unterbeschäftigung nicht vollständig.[33] Daher existieren bereits verschiedene Ansätze, um das Ausmaß der Unterbeschäftigung in Deutschland umfassend zu beschreiben. Zwei wichtige Konzepte der Unterbeschäftigung sind das der Bundesagentur für Arbeit sowie das Konzept des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Diese sind zwar zu großen Teilen konsistent, unterscheiden sich jedoch im Detail bei der Berücksichtigung einzelner Komponenten und auch in den verwendeten Begrifflichkeiten. Beide Konzepte wurden jedoch für die Unterbeschäftigung insgesamt entwickelt und weder speziell auf den Rechtskreis des SGB II noch auf die Ziele der Wirkungsforschung nach § 6c SGB II zugeschnitten.

Im Zentrum des Quartalsberichts vom April 2007 steht daher das Ziel, vor dem Hintergrund dieser bereits bestehenden Definitionen konzeptionell zu diskutieren, wie man das tatsächli-

[33] Mit der Einführung des Zweiten Sozialgesetzbuches hat sich die Definition der Arbeitslosigkeit nicht verändert. Das bedeutet, dass für Leistungsbeziehende nach dem SGB II die Definition der Arbeitslosigkeit nach dem Dritten Sozialgesetzbuch Anwendung findet: „Arbeitslose sind nach § 16 Abs. 1 SGB III Personen, die wie beim Anspruch auf Arbeitslosengeld vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder weniger als 15 Stunden pro Woche arbeiten, eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen und sich bei einer Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben.“ Bundesagentur für Arbeit (2004): Begriff der Arbeitslosigkeit in der Statistik unter SGB II und SGB III. Grundlagen für Statistik auf der Basis von Prozessdaten, November 2004, Nürnberg, S. 2.

che Ausmaß der Unterbeschäftigung im Bereich des SGB II und für die Zwecke der § 6c SGB II-Wirkungsforschung adäquat abbilden kann. Darüber hinaus wurde anhand der auf der Ebene der SGB II-Trägereinheiten verfügbaren Daten überprüft werden, welches Konzept einer SGB II-Unterbeschäftigungsquote sich im Rahmen der § 6c SGB II-Wirkungsforschung gegenwärtig bereits empirisch umsetzen lässt. Aufbauend auf diesen konzeptionellen Überlegungen werden dann anhand der 335 kreisscharfen Regionen mit ARGEn exemplarisch Ausmaß, Struktur und Entwicklung der SGB II-Unterbeschäftigung jeweils im Vergleich zur registrierten SGB II-Arbeitslosigkeit untersucht.

In diesem Zusammenhang zeigte der Bericht zum einen auf, dass die Einbeziehung der „Stillen Reserve“ in eine regionale SGB II-Unterbeschäftigungsquote nicht nur aus Gründen der Datenverfügbarkeit, sondern auch aus inhaltlichen Gründen nicht geboten erscheint.[34] Des Weiteren wurden die Gründe erörtert, warum Personen, die sich in geförderter Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt (z.B. Förderung durch Einstiegsgeld, Eingliederungszuschüsse oder Einstellungszuschüsse bzw. Kurzarbeitergeld) befinden, grundsätzlich nicht zu den SGB II-Unterbeschäftigten gezählt werden sollen.[35] Zum anderen stellte der Quartalsbericht detailliert dar, dass für die Abbildung des Ausmaßes der regionalen Unterbeschäftigung im Bereich des SGB II und somit für die Zwecke der § 6c SGB II-Wirkungsforschung die „verdeckte SGB II-Arbeitslosigkeit“ die wesentliche Komponente ist.

Unter dem Begriff „verdeckte SGB II-Arbeitslosigkeit“ werden Personen gefasst, die eine Erwerbstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt anstreben, d.h. erwerbsorientiert sind, aber aufgrund sozialrechtlicher Regelungen nicht mehr in der amtlichen Arbeitslosenstatistik erscheinen. So werden in der deutschen Arbeitsmarktstatistik erwerbsorientierte Personen (trotz Leistungsbezug) zum Beispiel dann nicht mehr in der Statistik als arbeitslos geführt, wenn sie sich in aktivierenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen oder aber in geförderten Beschäftigungsverhältnissen auf dem zweiten Arbeitsmarkt (Marktersatzmaßnahmen) befinden. Darüber hinaus werden auch Personen, die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen Leistun-

---

[34] Einerseits können die SGB II-Trägereinheiten das Ausmaß der Personen, die zwar grundsätzlich erwerbsorientiert sind, sich allerdings nicht als arbeitslos melden und außerdem keine Leistungen nach SGB II bzw. SGB III beziehen, durch ihre Geschäftspolitik in einem nur sehr geringen Maße beeinflussen. Darüber hinaus ist der Problemdruck für die regionalen Einheiten zumindest in der Hinsicht geringer, als kein Leistungsbezug nach SGB II bzw. SGB III vorliegt und es sich gleichzeitig um ein freiwilliges Nichtanmelden der Personen handelt. Zur Definition der „Stillen Reserve“ siehe u.a. Franz, Wolfgang (2006): Arbeitsmarktökonomik, 6. Auflage, Berlin Heidelberg New York, S. 351 sowie Bach, Hans-Uwe, Spitznagel, Eugen (1998): Was kostet die Arbeitslosigkeit wirklich?, IAB-Kurzbericht Nr. 17/1998.

[35] Bei diesem Personenkreis ist eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt bereits gegeben. Zwar ist die mittelfristige Nachhaltigkeit der Integration ohne die Förderung nicht gesichert, für die Zeit der Erwerbstätigkeit findet die Beschäftigung jedoch nicht am zweiten Arbeitsmarkt in Marktersatzmaßnahmen, sondern unmittelbar auf dem ersten Arbeitsmarkt und somit im Wesentlichen unter Marktbedingungen statt.

gen der Grundsicherung für Arbeitsuchende erhalten, ohne jedoch dabei aktiviert werden zu müssen, nicht als arbeitslos gezählt, obwohl eine Erwerbsorientierung teilweise zumindest nicht ausgeschlossen werden kann. Da in all diesen Fällen die Arbeitslosigkeit zwar nicht faktisch beendet, sondern nur durch bestimmte gesetzlich festgelegte Tatbestände „verdeckt" wird, spricht man in diesem Zusammenhang von „verdeckter Arbeitslosigkeit".[36]

Basierend auf diesen grundsätzlichen Überlegungen wurde dann konkret über die Zugehörigkeit möglicher Komponenten der „verdeckten SGB II-Arbeitslosigkeit" zum Segment der Unterbeschäftigung im Bereich des SGB II diskutiert und ein Konzept einer SGB II-Unterbeschäftigungsquote vorgeschlagen. Dieses Konzept der Unterbeschäftigung im Bereich des SGB II konnte in einem weiteren Arbeitsschritt zwar nicht vollständig, aber dennoch in seinen wesentlichen Zügen anhand der bis Ende März 2007 verfügbaren Daten aus 335 kreisidentischen Regionen mit ARGEn in Deutschland empirisch umgesetzt werden (vgl. Abbildung 8.1).

Abbildung 8.1: Empirisch umgesetzte Definition der SGB II-Unterbeschäftigungsquote

Zähler	
Registrierte SGB II-Arbeitslose	
+	Personen in Qualifizierungsmaßnahmen (d.h. Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen, berufliche Weiterbildung behinderter Menschen sowie Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen für behinderte Menschen)
+	Personen in Beschäftigung schaffenden Maßnahmen (d.h. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Beschäftigungsschaffende Infrastrukturmaßnahmen und traditionelle Strukturanpassungsmaßnahmen)
+	Personen in Arbeitsgelegenheiten mit mindestens 15 Wochenstunden
Nenner	
Zivile Erwerbspersonen	
+	Nicht-erwerbstätige Maßnahmenteilnehmende (d.h. Teilnehmende an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen, berufliche Weiterbildung behinderter Menschen sowie Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen für Behinderte)
+	Teilnehmende in Arbeitsgelegenheiten der Mehraufwandsvariante*

* Die Einbeziehung von Arbeitsgelegenheiten der Mehraufwandsvariante in den Nenner bildet hier eine Ausnahme, da diese in der Bezugsgröße „Zivile Erwerbspersonen" für die Jahre 2005 und 2006 nicht enthalten sind. In die Bezugsgröße 2007 sind nach Auskunft der BA auch die AGH nach Mehraufwandsvariante enthalten, so dass diese dann nicht mehr bei der Unterbeschäftigungsgröße dazugezählt werden müssen.

Quelle: IAW-Darstellung

[36] Vgl. hierzu auch Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2005): Jahresgutachten 2005/06: Die Chancen nutzen – Reformen mutig voranbringen, Wiesbaden, S. 127ff.

Es wurde veranschaulicht, wie sich das Ausmaß der SGB II-Unterbeschäftigung, seine Struktur und die Entwicklung von Dezember 2005 bis September 2006 in den Regionen mit ARGEn darstellten. Ein besonderes Augenmerk lag dabei auf dem Vergleich der Entwicklungen von registrierten SGB II-Arbeitslosigkeit und SGB II-Unterbeschäftigung, um einen Eindruck davon zu bekommen, in welchem Maße die bloße Betrachtung der registrierten Arbeitslosigkeit tatsächlich zu kurz greift. Die wichtigsten Ergebnisse dieses Arbeitsschritts lassen sich wie folgt zusammenfassen.

In den Regionen mit ARGEn übertraf das Ausmaß der Unterbeschäftigung im Bereich des SGB II zum 30. September 2006 die registrierte Arbeitslosigkeit um immerhin 16,8%. Die SGB II-Unterbeschäftigungsquote in den Regionen mit ARGEn betrug 7,6% (Median: 6,8%), während die offizielle SGB II-Arbeitslosenquote nur bei 6,6% (Median: 5,9%) lag. Auffällig war, dass die bundesweit durchschnittliche Differenz von 16,8% zwischen SGB II-Unterbeschäftigung und SGB II-Arbeitslosigkeit im Bereich der Regionen mit ARGEn in einer sehr großen Bandbreite streute, und zwar insbesondere zwischen Ost- und Westdeutschland. Diese Differenz offenbart den deutlich stärkeren Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente und Maßnahmen in Ost- gegenüber Westdeutschland. Streuungsanalysen anhand von Boxplots deuteten zudem auf große regionale Unterschiede im Ausmaß der verdeckten SGB II-Arbeitslosigkeit im Osten Deutschlands hin. Zwischen Land- und Stadtkreisen fielen die durchschnittlichen Unterschiede im relativen Ausmaß der verdeckten SGB II-Arbeitslosigkeit dagegen deutlich geringer aus

Der exemplarische Vergleich der Entwicklungen von SGB II-Arbeitslosigkeit und SGB II-Unterbeschäftigung in Ost- und Westdeutschland verdeutlichte sehr klar, dass die bloße Betrachtung der SGB II-Arbeitslosigkeit erheblich zu kurz greift, wenn man die zeitliche Entwicklung der Unterbeschäftigung abbilden möchte. So fielen die Unterschiede in der Entwicklung der SGB II-Arbeitslosigkeit von Dezember 2005 bis September 2006 zwischen Ost- und Westdeutschland gravierend aus: Während in ostdeutschen Regionen mit ARGEn die Zahl der SGB II-Arbeitslosen im genannten Zeitraum zunahm, war die Entwicklung in westdeutschen Regionen mit ARGEn durch einen Rückgang gekennzeichnet. Der ergänzende Blick auf die Entwicklung der verdeckten Arbeitslosigkeit zeigte jedoch, dass diese in Ostdeutschland im Betrachtungszeitraum reduziert wurde, während sie in Westdeutschland zunahm. Somit hatte sich das Gesamtausmaß der Unterbeschäftigung im Rechtskreis des SGB II auch in Ostdeutschland verringert. Allerdings war die Entwicklung in Westdeutschland weiterhin günstiger, der Unterschied in den durchschnittlichen Veränderungsraten zwischen Ost und West reduziert sich jedoch bei Einbeziehung der verdeckten Arbeitslosigkeit deutlich (von 6,7 auf 1,5 Prozentpunkte).

Die ergänzenden Untersuchungen über den Zusammenhang von Niveau und Entwicklung der SGB II-Unterbeschäftigungsquote einerseits und der offiziellen SGB II-Arbeitslosenquote andererseits auf der Ebene einzelner SGB II-Einheiten verdeutlichten zunächst erwartungsgemäß, dass die Korrelation der Niveaus beider Kenngrößen zum 30. September 2006 ganz erheblich ausfiel. Mithin wurde die Rangfolge der einzelnen SGB II-Trägereinheiten durch das Ausmaß der verdeckten Arbeitslosigkeit nur marginal verändert. Deutlich anders sah das Bild aus, wenn man die Korrelationen der zeitlichen Entwicklung von SGB II-Arbeitslosigkeit und SGB II-Unterbeschäftigung betrachtete: Rangkorrelationskoeffizienten von Spearman deutlich unter dem Wert von 1 unterstreichen, dass heterogene Entwicklungen der verdeckten Arbeitslosigkeit zu durchaus unterschiedlichen Entwicklungen zwischen SGB II-Arbeitslosigkeit und SGB II-Unterbeschäftigung führen können. Diese Divergenz war in Ostdeutschland sowie in den Landkreisen etwas deutlicher ausgeprägt als in Westdeutschland und in den kreisfreien Städten.

Neben der Abbildung des tatsächlichen Ausmaßes der Unterbeschäftigung im Bereich des SGB II untersuchte der Quartalsbericht vom April 2007 auch erstmals im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung die **zeitliche Entwicklung der SGB II-Arbeitslosigkeit** differenziert nach Formen der Aufgabenwahrnehmung und nach **sozio-demographischen Merkmalen**. Dabei zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Personengruppen: Während die Zahl der arbeitslosen Männer im Rechtskreis des SGB II von Dezember 2005 bis September 2006 über alle Formen der Aufgabenwahrnehmung deutlich abnahm, nahm die SGB II-Arbeitslosigkeit bei den Frauen sowohl in Regionen mit ARGEn als auch in Regionen mit zugelassenen kommunalen Trägern sogar geringfügig zu. Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen sowie in Ost- und Westdeutschland entwickelte sich die SGB II-Arbeitslosigkeit in den zugelassenen kommunalen Trägern etwas besser als in den Regionen mit ARGEn.

Die Zahl der jüngeren SGB II-Arbeitslosen U25 reduzierte sich im Analysezeitraum deutlich, auch hier besonders ausgeprägt in westdeutschen und ostdeutschen zugelassenen kommunalen Trägern. Während in den westdeutschen Regionen mit ARGEn die Zahl der SGB II-Arbeitslosen U25 sank, stieg sie in den ostdeutschen Regionen mit ARGEn an. Bei den älteren SGB II-Arbeitslosen Ü50 war festzustellen, dass die Entwicklung im Vergleich zu den Jüngeren von Dezember 2005 bis September 2006 weitaus ungünstiger verlief und die Zahl der SGB II-Arbeitslosen hier weitgehend stagnierte.

Zusammenfassend legte der Quartalsbericht April 2007 zum einen dar, dass das Ausmaß der Unterbeschäftigung im SGB II nicht anhand der registrierten SGB II-Arbeitslosigkeit al-

lein, sondern anhand einer weiter gefassten Definition von SGB II-Unterbeschäftigung analysiert werden muss. Zum anderen lassen die beobachtbaren unterschiedlichen Entwicklungen der SGB II-Arbeitslosigkeit zwischen den einzelnen Personengruppen – insbesondere im Bereich U25 – die Notwendigkeit erkennen, dass im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung auch der Frage nachgegangen werden muss, ob und in welchem Maße ein unterschiedlicher Umgang mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen solche unterschiedlichen Entwicklungen erklären kann oder nicht.

8.2 Ausblick auf die weitere Vorgehensweise

Im nächsten Quartalsbericht – Ende Juli 2007 – kann erstmals eine Beschreibung der Veränderungen im Vergleich zum Vorjahreswert sowohl für Bedarfsgemeinschaften als auch für SGB II-Arbeitslosigkeit durchgeführt werden, für den saisonale Effekte dann von geringerer Bedeutung sind als dies bislang der Fall war. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Entwicklung der SGB II-Bedarfsgemeinschaften und Personen in Bedarfsgemeinschaften auf der einen Seite und der SGB II-Arbeitslosigkeit auf der anderen Seite gelegt. Für das erste Halbjahr 2006 war, wie oben bereits ausgeführt, zu beobachten, dass einerseits die Zahl der SGB II-Bedarfsgemeinschaften als auch die Zahl der Personen in Bedarfsgemeinschaften in Regionen mit zugelassenen kommunalen Trägern stärker angewachsen war als in Regionen mit ARGEn. Andererseits entwickelte sich die Zahl der SGB II-Arbeitslosen in demselben Zeitraum in Regionen mit zugelassenen kommunalen Trägern günstiger als in Regionen mit ARGEn. Ein denkbarer Erklärungsansatz wäre, dass sich in Regionen mit zugelassenen kommunalen Trägern der Anteil erwerbsfähiger Hilfebedürftiger, die nicht gleichzeitig arbeitslos sind, überdurchschnittlich entwickelt hat. Eine zweite Erklärung wäre, dass Regionen mit zugelassenen kommunalen Trägern in stärkerem Maße arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eingesetzt haben, um den oben geschilderten Effekt hervor zurufen. Die Datenlieferung für den Quartalsbericht Juli 2007 enthält eine Sonderlieferung zu den Maßnahmen im Bereich zugelassener kommunaler Träger, allerdings muss hier noch die Datenqualität überprüft werden.

In diesem Kontext ist auch die Umsetzung des Konzepts zur SGB II-Unterbeschäftigung im Bereich der Regionen mit zugelassenen kommunalen Trägern zu sehen. Bislang konnte die Unterbeschäftigung im Bereich des SGB II nur für Regionen mit ARGEn betrachtet werden, da für Regionen mit zugelassenen kommunalen Trägern keine Angaben zu den Maßnahmen vorlagen. Sofern die oben angesprochene Prüfung der Datenqualität positiv ausfällt, kann in den folgenden Quartalsberichten eine vergleichende Analyse der SGB II-Unterbeschäftigung nach Formen der Aufgabenwahrnehmung erfolgen.

Ein wichtiger – wenn nicht sogar der wichtigste Bestandteil der regelmäßigen Berichterstattung – ist die Abbildung des Ausmaßes der Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt und somit der Arbeitsmarktdynamik. Im Zentrum der Analysen sollen dabei den Zielsetzungen der SGB II-Evaluation folgend Übergänge aus SGB II-Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit und hier insbesondere in ungeförderte und geförderte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt stehen. Bislang konnte dieses Konzept nicht verwirklicht werden, da keine Bewegungsdaten vorlagen. Hier zeichnet sich aber eine Lösung ab: In Zusammenarbeit mit dem Datenzentrum der Statistik der BA wird derzeit überprüft, inwieweit dieses Problem durch Sonderlieferungen gelöst werden kann.[37]

Ferner ist geplant, im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung auch über das Ausmaß der Aktivierung der Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB II vergleichend zu berichten. Dabei orientiert sich das IAW an den Kennzahlen E1 (= Anteil der Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen an den Arbeitslosen und Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen) und E2 (= Anteil der Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen an erwerbsfähigen Hilfebedürftigen), die Bestandteil des Kennzahlensystems der BA für interregionale Vergleiche im Rechtskreis des SGB II sind. Auch die Umsetzung dieser Analyse ist abhängig von der Datenqualität hinsichtlich der Maßnahmen im Bereich der zugelassenen kommunalen Träger.

[37] Dies wird auch Gegenstand des Abstimmungsgesprächs zwischen dem Datenzentrum der Statistik der BA, dem ISG, dem ifo-Institut und dem IAW am 20. Juni sein.

9. Literatur

Bach, Hans Uwe; Spitznagel, Eugen (1998): Was kostet Arbeitslosigkeit wirklich? Eine Schätzung der gesamtwirtschaftlichen und gesamtfiskalischen Verluste durch Unterbeschäftigung von 1991 bis 1997 – Arbeitsmarktpolitische Aspekte, IAB-Kurzbericht Nr. 17/1998, Nürnberg.

Bach, Hans-Uwe; Gaggermeier, Christian; Kettner, Anja; Rothe, Thomas; Spitznagel, Eugen; Wanger, Susanne (2004): Deutschland: Entwicklung des Arbeitsmarktes im Jahr 2005, IAB-Kurzbericht Nr. 17/2004, Nürnberg.

Bach, Hans-Uwe; Gaggermeier, Christian; Kettner, Anja; Klinger, Sabine; Spitznagel, Eugen; Rothe, Thomas; Wanger, Susanne (2005): Arbeitsmarkt 2005: Zwischenbilanz und Perspektiven, IAB-Kurzbericht Nr. 10/2005, Nürnberg.

Brixy, Udo; Gilberg, Rainer; Hess, Doris; Schröder, Helmut (2002): Wie nah am Arbeitsmarkt sind die Arbeitslosen?, IAB-Kurzbericht Nr. 2/2002, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2004): Begriff der Arbeitslosigkeit in der Statistik unter SGB II und SGB III. Grundlage für Statistik auf der Basis von Prozessdaten, November 2004, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2005): Arbeitsmarkt 2004, 53. Jahrgang, Sondernummer, 30. August 2005, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2005): Arbeitshilfe arbeitslos/arbeitsuchend. Informationen für zugelassene kommunale Träger, Version 3.0, 30. Dezember 2005, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2005): Der Übergang von der Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur Grundsicherung für Arbeitssuchende, Sonderbericht, August 2005, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2006): Arbeitsmarkt 2005, 54. Jahrgang, Sondernummer, 24. August 2006, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2006): Informationen zur Einrichtung von Personal-Service- Agenturen (PSA) nach § 37c Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III), Stand: 10. Januar 2006, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2006): Begriff der Arbeitslosigkeit in der Statistik unter SGB II und SGB III. Grundlagen für Statistik auf Basis von Prozessdaten, November 2004, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2006): Gleitender Übergang in den Ruhestand. Hinweise für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2007): Kurzarbeitergeld. Informationen für Arbeitnehmer, Nürnberg.

Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hrsg., 2006): Raumordnungsprognose 2020/2050: Bevölkerung, private Haushalte, Erwerbspersonen, Wohnungsmarkt, BBR-Bericht Band 23, Bonn.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006): Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht 2006 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (ohne Grundsicherung für Arbeitslose), Berlin.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg., 2004): Merkblatt für zugelassene kommunale Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende gemäß § 6a SGB II, Stand 24.8.2004.

Caliendo, Marco; Hujer, Reinhard; Thomsen, Stephan L. (2004): Evaluation der Eingliederungseffekte von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in reguläre Beschäftigung für Teilnehmer in Deutschland, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 03/2004, Nürnberg.

Deutscher Bundestag (2003): Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Entwurf eines Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Bundestagsdrucksache 15/1515, Berlin.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (2004): Qualitätsstandards für das Fallmanagement. Empfehlungen des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge

Franz, Wolfgang (2006): Arbeitsmarktökonomik, 6.Auflage, Berlin Heidelberg New York.

Fuchs, Johann (2002): Erwerbspotenzial und Stille Reserve – Konzeption und Berechnungsweise, in: Gerhard Kleinhenz (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufs forschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitraAB 250, Nürnberg.

Gesamtverband für Suchtkrankenhilfe im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirchen in Deutschland e.V. ; Diakonisches Werk der Evangelischen Kirchen Deutschlands (2004): Rahmenkonzept zur Beteiligung der Suchtberatung der Diakonie an den Eingliederungsleistungen der Jobcenter nach SGB II. Eine Handreichung des GVS und des DW-EKD für die Einrichtungen der diakonischen Suchtkrankenhilfe.

Holst, Elke (2000): Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt. Größe – Zusammensetzung – Verhalten, Berlin.

Hujer, Reinhard; Thomsen, Stephan L. (2006): Wirksamkeit von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Deutschland: Empirische Befunde mikroökonometrischer Analysen, ZEW Discussion Paper No. 06-54, Mannheim.

IAW (2006): Stichprobenvorschlag für die Implementations- und Governanceanalysen in Untersuchungsfeld 2, Arbeitspapier für die vierte Sitzung des Arbeitskreises Evaluation der §6c SGB II Begleitforschung am 13./14. Juli 2006 in Berlin.

IAW/ZEW (2006): Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II – Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle Aufgabenwahrnehmung „zugelassene kommunale Träger“ und „Arbeitsgemeinschaft“, Untersuchungsfeld I, Jahresbericht 2006, Tübingen/Mannheim.

ISE (2007): Evaluation der Aufgabenträgerschaft nach dem SGB II. Jahresbericht 2006. Untersuchung im Auftrag des Deutschen Landkreistages.

ISE (2005): Evaluation der Aufgabenträgerschaft nach dem SGB II. Erster Zwischenbericht. Untersuchung im Auftrag des Deutschen Landkreistages.

Kirchmann, Andrea; Klee, Günther; Kleimann, Rolf; Strotmann, Harald (2006a): Struktur der SGB II-Bedarfsgemeinschaften und Arbeitslosigkeit im Vergleich der unterschiedlichen Formen der Aufgabenwahrnehmung. Ein Vergleich der Situation zum 31.12.2005, Quartalsbericht an das BMAS im Rahmen der §6c SGB II-Begleitforschung vom Juli 2006, Tübingen.

Kirchmann, Andrea; Klee, Günther; Rosemann, Martin; Strotmann, Harald (2006b): Entwicklung der Anzahl der SGB II-Bedarfsgemeinschaften und der SGB II-Arbeitslosigkeit im 1. Quartal 2006 nach Form der Aufgabenwahrnehmung und nach Typen der Organisation der Kundenbetreuung, Quartalsbericht an das BMAS im Rahmen der §6c II-Begleitforschung vom Oktober 2006, Tübingen.

Kirchmann, Andrea; Klee, Günther; Strotmann, Harald (2007a): SGB II-Hilfebedürftigkeit und Arbeitsmarktsituation im 1. Halbjahr 2006 nach Formen der Aufgabenwahrnehmung, Quartalsbericht an das BMAS im Rahmen der §6c II-Begleitforschung vom Januar 2007, Tübingen.

Kirchmann, Andrea; Klee, Günther; Rosemann, Martin; Strotmann, Harald (2007b): Registrierte Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung im Bereich des SBG II – Konzeption und exemplarische empirische Umsetzung, Quartalsbericht an das BMAS im Rahmen der §6c SGB II-Begleitforschung vom April 2007, Tübingen.

Klee, Günther; Kleimann, Rolf; Rosemann, Martin; Strotmann, Harald (2006): War die Ausgangslage für zugelassene kommunale Träger und Arbeitsgemeinschaften unterschiedlich? Eine vergleichende Analyse von wirtschaftlichem Kontext und Arbeitsmarkt vor Einführung des SGB II, Quartalsbericht an das BMAS im Rahmen der §6c SGB II-Begleitforschung vom März 2006, Tübingen.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2005): Jahresgutachten 2005/06: Die Chancen nutzen – Reformen mutig vorantreiben, Wiesbaden.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2007): Grundsicherung für Arbeitsuchende: Sanktionen gegenüber erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Nürnberg, April 2007.

Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Fragebogen Welle 2007 der IAW-SGB II-Organisationserhebung für die ARGEn

Anlage 2: Fragebogen Welle 2007 der IAW-SGB II-Organisationserhebung für die zkT

Anlage 3: Fragebogen Welle 2007 der IAW-SGB II-Organisationserhebung für die Agenturen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung

Anlage 4: Fragebogen Welle 2007 der IAW-SGB II-Organisationserhebung für die Kommunen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung

Anlage 5: Übersicht noch erforderlicher Kennzahlen für die Makroanalysen in UF 4 – Diskussionsgrundlage des Treffens am 10. Mai 2007 in Berlin mit Kommentierungen