

☐ Beschlussvorlage ☒ Berichtsvorlage ☒ öffentliche Sitzung ☐ nichtöffentliche Sitzung

Beratungsfolge:

Datum:

☒	Fachausschuss	ASGA	02.09.2010
☐	Fachausschuss		
☒	Kreisausschuss		14.09.2010
☒	Kreistag		22.09.2010

Inhalt:

Konzept zur Entwicklung des Amtes zur Grundsicherung für Arbeitsuchende des Landkreises Uckermark

Wenn Kosten entstehen:

Kosten €	Produktkonto	Haushaltsjahr	☐ Mittel stehen zur Verfügung
☐ Mittel stehen nicht zur Verfügung ☐ Mittel stehen nur in folgender Höhe zur Verfügung: €	Deckungsvorschlag:		

Beschlussvorschlag:

Der Kreistag nimmt das „Konzept zur Entwicklung des Amtes zur Grundsicherung für Arbeit-suchende des Landkreises Uckermark“ vom 19.07.2010 zur Kenntnis.

zuständiges Amt:

Amt zur Grund-
sicherung für
Arbeitsuchende

Lothar Thiele

komm. Amtsleiter

Lothar Thiele

Dezernent

Dietmar Schulze

Landrat

abgestimmt mit Dez./Amt/Ref.:	Name	Unterschrift
Dezernat III	Marita Rudick	

Beratungsergebnis:

Beratungsergebnis: Kreistag/ Ausschuss	Datum	Stimmen		Stimm- enthaltung	Einstimmig	Laut Beschluss- vorschlag	Abweichender Be- schluss (s. beiliegendes Formblatt)
		Ja	Nein				
ASGA	02.09.10						
Kreisausschuss	14.09.10						
Kreistag	22.09.10						

Begründung:

Der Landkreis Uckermark nimmt seit 2005 als zugelassener kommunaler Träger (zKT) auf der Grundlage der bisherigen Experimentierklausel in § 6 a SGB II die Aufgaben zur Umsetzung des SGB II eigenverantwortlich wahr. Der Deutsche Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates am 9. Juli 2010 die notwendigen verfassungsmäßigen und gesetzlichen Grundlagen geschaffen, um das Optionsmodell über den 31.12.2010 hinaus als dauerhafte Organisationsform der Grundsicherung für Arbeitsuchende zu sichern.

Zur Wahrnehmung der Aufgaben an Stelle der Bundesagentur haben die zKT besondere Einrichtungen zu errichten und zu unterhalten (§ 6 a Abs. 5 SGB II). Der Landkreis Uckermark hat als besondere Einrichtung das Amt zur Grundsicherung für Arbeitsuchende errichtet. Der neuen gesetzlichen Forderung entsprechend hat dies zukünftig die Bezeichnung Jobcenter zu tragen (§ 6 d SGB II).

Mit der Entfristung und Verstetigung der Option tritt das Amt zur Grundsicherung für Arbeitsuchende in eine neue Etappe seiner Arbeit ein. Dafür soll das beigefügte „Konzept zur Entwicklung des Amtes zur Grundsicherung für Arbeitsuchende des Landkreises Uckermark“ wesentliche Grundlagen für die Personalausstattung sowie die materiell-technischen Arbeitsbedingungen (Raumbedarf, Ausstattung) bestimmen. Die konkrete Umsetzung dieser Festlegungen ist durch das Grundsicherungsamt und die Querschnittsämter zu organisieren.

Im Ergebnis ergibt sich für das Amt ein zusätzlicher Stellenbedarf von 13,2 Stellen sowie die Besetzung von 3,565 wegen Teilzeitbeschäftigung unbesetzter Stellenanteile. Darüber hinaus wird zum Abbau der Bearbeitungsrückstände in Widerspruchs- und Klageverfahren befristet für 1 Jahr eine Sonderpersonalzuführung von 5 Stellen erfolgen. Für Querschnittsaufgabenbereiche (Personal, Kämmerei, Archiv) ist eine Zuführung von 3 Stellen erforderlich.

Das Konzept ist jährlich im Zusammenhang mit der Erarbeitung des Stellenplanes zu überprüfen.

Die zusätzlichen Stellen sollen durch Beschluss des Kreistages über die 1. Änderung des Stellenplanes 2010 (s. gesonderte Vorlage) bereitgestellt werden, um eine Grundlage für eine zeitnahe Vorbereitung der Stellenbesetzung zum Jahresbeginn 2011 zu haben.

Das Konzept beruht hinsichtlich der Personalausstattung auf fachlich-inhaltlichen Mindestanforderungen und ist zugleich den Haushaltsgrundsätzen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit verpflichtet. Es greift in diesem Sinne die Intentionen der KT-DS 13/2010 auf und ist auf die qualitative und quantitative Aufgabenerfüllung bei einer gesicherten Finanzierung auf der Grundlage des (für 2011 und Folgejahre noch nicht konkret bekannten) Verwaltungskostenbudgets des Bundes gerichtet.

Konzept zur Entwicklung des Amtes zur Grundsicherung für Arbeitsuchende des Landkreises Uckermark

1 Ziel dieses Konzeptes

Der Deutsche Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates am 9. Juli 2010 die notwendigen verfassungsmäßigen und gesetzlichen Grundlagen geschaffen, um das Optionsmodell über den 31.12.2010 hinaus als dauerhafte Organisationsform der Grundsicherung für Arbeitsuchende zu sichern.

Der Kreistag des Landkreises Uckermark hat sich bereits im April 2009 für eine Fortführung der Option im Landkreis Uckermark ausgesprochen. Das vorliegende Konzept hat das Ziel, eine auf Dauer angelegte qualifizierte Arbeit des Amtes zur Grundsicherung für Arbeitsuchende auch in der Zukunft zu gewährleisten.

2 Organisationsform

Ausgangsbasis dieses Konzeptes ist, dass das Amt zur Grundsicherung für Arbeitsuchende ein Amt innerhalb der Kreisverwaltung Uckermark bleibt. Diese Organisationsform gewährleistet, dass der Kreistag und der Landrat ihre Richtlinienkompetenzen in vollem Umfang nutzen können. Das Amt nutzt die umfangreichen Kompetenzen und Kapazitäten der Kreisverwaltung. Durch die dabei vorhandenen Synergieeffekte können die Kapazitäten für Querschnittsaufgaben (Organisation, Personal, Beschaffung, Raum- und Gebäudebewirtschaftung, IT, Finanzen, Vollstreckung) im Amt selbst klein gehalten werden. Der gesetzlichen Forderung entsprechend trägt das Amt die Bezeichnung „Jobcenter Uckermark.“

3 Personal

Qualifiziertes und zahlenmäßig bedarfsgerechtes Personal ist auch in Zukunft die Basis einer erfolgreichen Arbeit des Amtes zur Grundsicherung für Arbeitsuchende.

3.1 Entfristung der Arbeitsverträge

Bisher hatten ca. 79% der Beschäftigten des Amtes zur Grundsicherung für Arbeitsuchende wegen der Befristung des Optionsmodells einen befristeten Arbeitsvertrag. Da dieser Befristungsgrund entfällt, wurden die Arbeitsverträge aller Mitarbeiter entfristet, sofern sie fachlich und persönlich für eine Weiterbeschäftigung geeignet sind. Ausnahmen sind Arbeitsverträge, bei denen ein anderer sachlicher Grund für die Befristung besteht (z. B. Schwangerschaftsvertretungen; Beschäftigung im Rahmen zeitlich begrenzter Projekte u. ä.).

3.2 Personalbedarf

Zur Ermittlung des Personalbedarfs in der Leistungsgewährung und im Fallmanagement werden Stellenschlüssel herangezogen, die das BMAS für die Stellenbemessung zugrunde legt und die für den Eingliederungsbereich in den zukünftigen gemeinsamen Einrichtungen (§ 44c Abs. 4 SGB II) auch bei der Änderung des SGB II gesetzlich verankert sind:

- 1 SB Fallmanagement für 150 erwerbsfähige Hilfebedürftige über 25 Jahre (eHB Ü25)
- 1 SB Fallmanagement für 75 erwerbsfähige Hilfebedürftige bis 25 Jahre (eHB U25)

- 1 SB Leistungsgewährung für 130 Bedarfsgemeinschaften (BG)

Der Stellenschlüssel für die Leistungsgewährung war zunächst im Gesetzentwurf des BMAS enthalten, ist aber in der beschlossenen Fassung nicht mehr aufgeführt. Der Schlüssel von 1:130 wird aber von der BA und dem BMAS bereits jetzt für die Stellenbemessung im Leistungsbereich der ARGEN zugrunde gelegt.

Als Grundlage für die Ermittlung des Personalbedarfs werden die durchschnittlichen Fallzahlen des vergangenen Jahres (hier: 2009) herangezogen.

Bei der Berechnung der Personalschlüssel sind neben den unmittelbaren SB Leistungsgewährung bzw. Fallmanagement auch weitere mit der Leistungsgewährung bzw. dem Fallmanagement befasste Mitarbeiter einzubeziehen (Spezialisierungen, „Overhead“). Im Einzelnen sind dies:

- in der Leistungsgewährung: SB Leistungsgewährung, Hauptsachbearbeiter (HSB) Leistungsgewährung, SB Unterhaltsheranziehung, SB Sozialer Dienst
- im Fallmanagement:
 - Ü25: zu 100%: SB Fallmanagement, HSB Fallmanagement; zu jeweils 85%: SB Fallmanagement/Reha, SB Arbeitgeberservice, HSB Arbeitgeberservice, SB Projektentwicklung, SB Projektkoordinierung, SB Projektbegleitung und Nachweisabrechnung
 - U25: zu 100%: SB Fallmanagement U25, HSB Fallmanagement U25; zu jeweils 15%: SB Fallmanagement/Reha, SB Arbeitgeberservice, HSB Arbeitgeberservice, SB Projektentwicklung, SB Projektkoordinierung, SB Projektbegleitung und Nachweisabrechnung

(Die Zuordnung der Spezialisierungen und des „Overhead“ sowie das Verhältnis 85% Ü25 zu 15% U25 entspricht der Empfehlung des Vergleichsringes der Optionskommunen.)

Daraus ergibt sich derzeit folgender Soll-Ist-Vergleich:

Leistungsgewährung:

Zahl der Bedarfsgemeinschaften 2009 (Jahresdurchschnitt):	12.845
daraus resultierender Stellenbedarf (1 SB für 130 BG):	98,8
Stellen am 01.06.2010:	122,0
Saldo:	+ 23,2

Fallmanagement Ü25:

Zahl der eHB Ü25 2009 (Jahresdurchschnitt):	15.108
daraus resultierender Stellenbedarf (1 SB für 150 eHB Ü25):	100,7
Stellen am 01.06.2010:	85,75
Saldo:	- 14,95

Fallmanagement U25:

Zahl der eHB U25 2009 (Jahresdurchschnitt):	2.901
daraus resultierender Stellenbedarf (1 SB für 75 eHB U25):	38,7
Stellen am 01.06.2010:	19,25
Saldo:	- 19,45

Der rechnerisch bestehende Personalüberhang in der Leistungsgewährung wird bei der derzeitigen Aufgabenzuordnung auch weiterhin benötigt. Über die ursprünglich vorgesehene Tätigkeit der SB Leistungsgewährung – reine Berechnung der finanziellen Leistungen im „Back Office“ – hinaus waren in den vergangenen Jahren immer mehr zusätzliche Aufgaben von den SB Leistungsgewährung wahrzunehmen.

Das Fallmanagement soll personell verstärkt werden. Um den im Arbeitsmarktprogramm geforderten erhöhten Anspruch an eine qualitativ hochwertige Personalausstattung zu sichern, der sich durch anspruchsvolle Beratungstätigkeit, strukturierte Hilfebedarfsplanung, den kontinuierlichen Abschluss von Eingliederungsvereinbarungen und eine effektivere Fallbearbeitung darstellen soll, ist eine Aufstockung des Personals im Fallmanagement vorgesehen.

Aus dem oben dargestellten Soll-Ist-Vergleich ergibt sich im Saldo ein zusätzlicher Stellenbedarf von 11,2 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Weiterhin ist zusätzlich der Personalbedarf für Sonderprogramme (Regionalbudget; Beschäftigungspakt 50plus; Kommunal-Kombi / Bürgerarbeit / Arbeit für Brandenburg) von insgesamt 2 VZÄ zu berücksichtigen. Im Rahmen einer Ausnahmeregelung können die aufgrund von Teilzeitbeschäftigung unbesetzten Stellenanteile (derzeit 3,565 VZÄ) jeweils für die Dauer der Teilzeitbeschäftigungen besetzt werden. Insgesamt ergibt sich daraus ein Stellenmehrbedarf von 13,2 VZÄ zuzüglich des zeitweiligen Bedarfs von 3,565 VZÄ für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung (Summe: 16,765 VZÄ).

Mit diesem zusätzlichen Volumen sind alle zusätzlichen Aufgaben zu realisieren, die sich u. a. aus der Umsetzung des Handlungsleitfadens zum Fallmanagement, der beabsichtigten Stärkung des Arbeitgeberservice und dem Aufgabenzuwachs in der Projektkoordinierung ergeben.

Der Personalbedarf des Amtes wird regelmäßig, mindestens einmal jährlich, für die Erarbeitung des Stellenplans des Folgejahres auf der Grundlage der aktuellen Fallzahlen fortgeschrieben und angepasst. Die innere Organisation des Amtes – so u. a. in Bezug auf die Umsetzung des Handlungsleitfadens zum Fallmanagement (vgl. Abschnitt 5) sowie die Aufgabenverteilung zwischen Leistungsgewährung und Fallmanagement – wird ebenfalls ständig überprüft und erforderlichenfalls angepasst.

Für die qualifizierte Besetzung der Stellen werden alle verfügbaren Wege genutzt. Das sind vor allem die Beschäftigung von in der Kreisverwaltung Uckermark Ausgebildeten, Umsetzungen innerhalb der Kreisverwaltung, interne und bei Bedarf externe Ausschreibungen, die Stellenbörsen der Landesverwaltung und der Arbeitsagentur, die Gewinnung qualifizierter Kunden des Amtes über den Arbeitgeberservice, Initiativbewerbungen und die Gewinnung von qualifizierten Praktikanten für eine spätere Tätigkeit im Amt.

Wie im Abschnitt 2 dargestellt nutzt das Amt zur Grundsicherung für Arbeitsuchende die Kapazitäten der Kreisverwaltung für Querschnittsaufgaben und begrenzt damit den eigenen Personalbedarf für diese Aufgaben. Bedingt durch die Mitarbeiterzahl und das umgesetzte Finanzvolumen des Grundsicherungsamtes lassen sich diese Aufgaben aber auch durch die Querschnittsämter nicht mehr mit dem vorhandenen Personal realisieren. Daher ist über den o. g. Stellenbedarf hinaus eine Zuführung von insgesamt 3 Stellen für die Aufgabenbereiche Personal, Kämmerei (Einnahmebuchhaltung) und Archiv (Bewirtschaftung der Akten des Amtes 52) vorgesehen.

Befristete Sonderpersonalzuführung für die Widerspruchsbearbeitung im Jahr 2011

Voranstehende Personalbedarfskalkulationen für das Grundsicherungsamt basieren auf gesetzlichen bzw. allgemein anerkannten Fallzahlschlüsseln. Derartige Schlüssel existieren für die Bearbeitung von Widerspruchs- und Klageverfahren nicht. In beiden Bereichen existiert ein erheblicher Bearbeitungsrückstand, der im Interesse der Kunden des Amtes und nach den Qualitätsmaßstäben, die die Verwaltung an sich selbst stellt, aufzuarbeiten ist. Dieser Bearbeitungsrückstand ist wesentlich durch die Vielzahl der Widersprüche, die bereits vor dem eigentlichen Inkrafttreten des SGB II am 1.1.2005 in der Folgezeit eingelegt wurden, entstanden. Gegenwärtig halten sich die jährlich eingelegten und im gleichen Jahr bearbeiteten Widersprüche in etwa die Waage. Deshalb ist es erforderlich, durch zusätzlichen Personaleinsatz den Bestand

an unbearbeiteten Widersprüchen in einer zeitlich befristeten Aktion abzubauen. Dafür sind 5 befristete Stellen für ein Jahr (2011) vorgesehen.

3.3 Personalentwicklung und Qualifizierung

Für die Personalentwicklung im Amt zur Grundsicherung für Arbeitsuchende wird ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet. Darin ist insbesondere festzuhalten, wie Leitungsfunktionen mittelfristig besetzt werden sollen; wie die dafür vorgesehenen Mitarbeiter langfristig auf diese Aufgabe vorbereitet werden sollen (fachliche Qualifizierung, Erwerb von Führungswissen, Bindung an das Amt); wie sich der sonstige Personalbedarf voraussichtlich entwickeln wird und welche Konsequenzen dies für Personalgewinnung, Berufsausbildung in der Kreisverwaltung, Qualifizierung usw. hat; welche berufliche Entwicklung die Beschäftigten anstreben und ob und wie sich diese Vorstellungen umsetzen lassen; wie der bisher relativ hohen Fluktuation im Amt entgegengewirkt werden kann und wie angesichts des hohen Anteils junger Frauen mit Kindern / Kinderwunsch im Amt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden kann.

Ergänzend zum Personalentwicklungskonzept wird auch die Fortbildung als wichtiger Bestandteil der Qualifizierung der Arbeit im Amt planmäßig weiterentwickelt. Schwerpunkte sind die rechtzeitige Qualifikation des Führungskräftenachwuchses in Vorbereitung auf die künftige Aufgabe; die Qualifikation von Mitarbeitern, die spezielle und/oder fachlich anspruchsvolle Aufgaben wahrnehmen sollen (auch längerfristige Qualifikationen mit Abschluss, wie z. B. Verwaltungsfachwirt, Case Manager in der Beschäftigungsförderung); die systematische Fortbildung insbesondere im Fallmanagement, um den Handlungsleitfaden zum Fallmanagement qualifiziert umzusetzen; die Grundqualifizierung neu eingestellter Mitarbeiter sowie Inhouse-Seminare für größere Gruppen, wenn wegen veränderter fachlicher Anforderungen (z. B. gesetzliche Umwälzungen; Veränderungen der Arbeitsmarktinstrumente; neue Konzepte) große Gruppen von Mitarbeitern schnell auf einen einheitlichen Wissenstand zu bringen sind.

Neben den vom Amt organisierten und finanzierten Fortbildungen bildet sich eine große Zahl von Mitarbeitern in Eigeninitiative fort. Schwerpunkt dabei ist der Diplom-Studiengang Verwaltungs-Betriebswirt (VWA) an der Verwaltungs- und Wirtschafts-akademie (VWA) Ostbrandenburg. Aus dem Kreis der erfolgreichen Absolventen gewinnt das Amt einen großen Teil des erforderlichen Personals für das Fallmanagement. Es wird geprüft, ob und wie diese Fortbildung gefördert und im Gegenzug die so qualifizierten Mitarbeiter im Amt gehalten werden können.

4 Gebäude und Ausstattung

Neben dem Personal wird die Arbeit des Amtes auch durch die materiellen Bedingungen für die Kunden und Mitarbeiter beeinflusst. Auch dafür sind einhergehend mit den personellen Anpassungen die entsprechenden Veränderungen vorzubereiten.

Neben dem Leitungsbereich des Amtes in Prenzlau bestehen vier Geschäftsstellen in den Städten Angermünde, Prenzlau, Schwedt/Oder und Templin. Durch die zentrale Lage der Geschäftsstellen und ihre Anbindung an den ÖPNV sind sie für die Kunden des Amtes gut erreichbar.

Unter Berücksichtigung der geplanten personellen Erweiterung wird geprüft, wie der Raumbedarf des Amtes auch künftig gedeckt werden kann.

Die Ausstattung mit Mobiliar sowie Bürotechnik (insbesondere Hard- und Software) erfolgt entsprechend den in der Kreisverwaltung Uckermark üblichen Standards.

5 Struktur und interne Organisation

Die Organisation und Struktur des Amtes wird ständig daraufhin überprüft, ob sie den aktuellen Anforderungen an die Arbeit des Amtes entspricht. Bei Bedarf wird sie angepasst.

Sowohl in den Optionskommunen als auch in den ARGEN wird derzeit ein Fachkonzept "Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement im SGB II" diskutiert. Auch das Amt zur Grundsicherung für Arbeitsuchende entwickelt gegenwärtig einen Handlungsleitfaden, durch dessen Umsetzung das Fallmanagement im Amt qualifiziert werden soll. Dies ist auch eine Forderung des Arbeitsmarktprogramms 2010. Dabei wird es vor allem darum gehen, noch individueller, zielorientierter und verbindlicher für jeden einzelnen Kunden Wege zu finden, wie er in Arbeit, Ausbildung oder Beschäftigung integriert werden kann. Dazu sollen einheitliche Mindeststandards eingeführt werden und standardisierte Abläufe für die Einstiegs- und Folgeberatung sowie für die weitere Betreuung und Nutzung geeigneter Eingliederungsinstrumente bis hin zur Vermittlung entwickelt werden. Das Konzept soll bis Ende 2010 fertig gestellt und ab 2011 umgesetzt werden.

6 Finanzierung

Die tatsächliche Abrechnung für das Jahr 2009 stellt sich bei 285 Stellen insgesamt wie folgt dar:

		für Berechnung
VZÄ insgesamt	282,3700	
VZÄ (§ 9 KoA-VV) direkt abrechenbar	248,0494	248,0494
VZÄ indirekt abrechenbar	34,3206	

Berechnung der Verwaltungskosten	Pauschale pro VZÄ	
Personalkosten (§§ 10, 19 KoA-VV)		10.420.946,25
Personalnebenkosten (§§ 11, 20 KoA-VV)	2.071,00 €	513.710,31
Versorgungszuschlag (§§ 12, 21 KoA-VV)		0,00
Personalgemeinkosten (§§ 13, 22 KoA-VV)	25,00%	2.133.125,60
Sachkosten (§§ 14, 23 KoA-VV)	12.017,00 €	2.980.809,64
Gesamtverwaltungskosten		16.048.591,80
abzgl. kommunaler Finanzierungsanteil (§ 25 KoA-VV) von 12,6 %		2.022.122,57
abrechenbare Verwaltungskosten beim Bund		14.026.469,23

Für die prognostische Berechnung der Gesamtverwaltungskosten wurde von folgenden Parametern ausgegangen:

- tatsächliche Abrechnung des Jahres 2009
- zusätzlicher Personalbedarf von 16,2 VZÄ (davon 3 für Querschnittsaufgaben)
- 13,2 VZÄ sind mit durchschnittlichen Personalkosten (§§ 10, 19 KoA-VV) in Höhe von 41.800 Euro und mit durchschnittlichen Personalgemeinkosten (§§ 13, 22 KoA-VV) in Höhe von 7.700 € vollständig spitz abrechenbar
- Beibehaltung der Personalgemeinkostenpauschale in Höhe von 25 %
- vollständige Ausschöpfung der Sachkostenpauschale in Höhe von 12.017 €
- die bisherigen 285 Stellen zzgl. 5 abgeordnete Mitarbeiter gehen vollständig in die Berechnung ein (alle Stellen sind über das gesamte Jahr durchgängig besetzt)

Im Ergebnis wird sich folgende Abrechnung nach derzeitigen Erkenntnissen ergeben (ohne Berücksichtigung der befristet einzustellenden Mitarbeiter für die Widerspruchsbearbeitung):

		für Berechnung
VZÄ insgesamt	303,2000	
VZÄ (§ 9 KoA-VV) direkt abrechenbar	269,2000	269,2000
VZÄ indirekt abrechenbar	34,0000	

Berechnung der Verwaltungskosten	Pauschale pro VZÄ	
Personalkosten (§§ 10, 19 KoA-VV)		11.278.360,00
Personalnebenkosten (§§ 11, 20 KoA-VV)	2.071,00 €	557.513,20
Versorgungszuschlag (§§ 12, 21 KoA-VV)		0,00
Personalgemeinkosten (§§ 13, 22 KoA-VV)	25,00%	2.306.680,00
Sachkosten (§§ 14, 23 KoA-VV)	12.017,00 €	3.234.976,40
Gesamtverwaltungskosten		17.377.529,60
abzgl. kommunaler Finanzierungsanteil (§ 25 KoA-VV) von 12,6 %		2.189.568,73
abrechenbare Verwaltungskosten beim Bund		15.187.960,87

Nachfolgend ist ein Vergleich der Abrechnungen dargestellt:

	Abrechnung 2009	Prognose mit zusätzlichen 16,765 VZÄ	Differenz
Gesamtverwaltungskosten	16.048.591,80	17.377.529,60	1.328.937,80
Anteil des Landkreises Uckermark	2.022.122,57	2.189.568,73	167.446,16
abrechenbare Verwaltungskosten beim Bund	14.026.469,23	15.187.960,87	1.161.491,64

Abschließend wird hier noch die Entwicklung der Anteile des Landkreises Uckermark sowie der inneren Verrechnungen (abrechenbare Leistungen von internen Dienstleistungen anderer Ämter und kalkulatorischen Mieten, die wiederum zu Reduzierungen der Zuschüsse in diesen Bereichen führen) aufgezeigt (für die Prognose im Rahmen dieses Konzeptes wird von inneren Verrechnungen in Höhe der Planung für das Jahr 2010 ausgegangen):

	innere Verrechnungen	Anteil des Landkreises an der Gesamtabrechnung	tatsächliche Belastung des Landkreises
2005	1.309.253,86	1.235.199,57	-74.054,29
2006	1.636.879,05	1.579.416,30	-57.462,75
2007	1.628.405,13	1.676.139,88	47.734,75
2008	1.838.070,90	1.948.730,48	110.659,58
2009	2.699.045,52	2.022.122,57	-676.922,95
Planung 2010	3.155.668,00	2.041.089,00	-1.114.579,00
Prognose Konzept	3.155.668,00	2.189.568,73	-966.099,27

Im Ergebnis ist festzustellen:

1. Die Gesamtverwaltungskosten werden um ca. 1,3 Mio. Euro ansteigen.
2. Der daraus darzustellende Anteil des Landkreises Uckermark würde sich um ca. 167 T€ im Vergleich zur Abrechnung des Jahres 2009 erhöhen.
3. Der darzustellende Anteil des Landkreises wird durch die inneren Verrechnungen (abrechenbare Leistungen von internen Dienstleistungen anderer Ämter und Abrechnung von kalkulatorischen Mieten) kompensiert. Im Gesamthaushalt des Landkreises führt die Umsetzung der Option zu einer Reduzierung der Verwaltungskosten.
4. Insgesamt stehen im Jahr 2010 für die Verwaltungskosten des Bundes ca. 16,5 Mio. € (auf der Basis der vom Bund erwarteten Fallzahlenschlüssel) zur Verfügung. Der abrechenbare Betrag liegt mit 15,187 Mio. € darunter.
5. Das Verwaltungsbudget für 2011 ist noch nicht bekannt. Nach den bisherigen Informationen wird es aber nicht unter der Höhe des Verwaltungsbudgets für 2010 liegen.
6. Die vorstehenden Finanzierungsaussagen berücksichtigen nicht die 5 befristeten Stellen für die Widerspruchsbearbeitung. Für sie sind Gesamtkosten i.H.v. ca. 200.000 € für 2011 zu veranschlagen. 12,6 % (ca. 25.200 €) trägt der Landkreis. Die Abrechnung wird im Rahmen des erwarteten Verwaltungsbudgets 2011 erfolgen.

7 Fortschreibung des Konzeptes

Dieses Konzept wird laufend überprüft und bei Änderung der Rahmenbedingungen angepasst.

Dietmar Schulze