



Jobcenter

13.04.2023

Ihr/e Ansprechpartner/in:

Frau Jürgensmeier

Telefon: 492-9003

Juergensmeier@stadt-
muenster.de

Öffentliche **Beschlussvorlage**

Betrifft

Einrichtung eines Schlichtungsmechanismus für das Jobcenter der Stadt Münster in Erweiterung der Ombudsstelle

Beratungsfolge

26.04.2023	Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Verbraucherschutz und Arbeitsförderung	Vorberatung
10.05.2023	Hauptausschuss	Vorberatung
10.05.2023	Rat	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

I. Sachentscheidung:

1. Der Rat der Stadt Münster nimmt die gesetzliche Verpflichtung für das Jobcenter zur Einrichtung eines Schlichtungsmechanismus ab dem 01.07.2023 zur Kenntnis.
2. Der Rat der Stadt Münster stimmt der Erweiterung der Ombudsstelle für das Jobcenter der Stadt Münster zu einer Ombuds- und Schlichtungsstelle zu.

II. Finanzielle Auswirkungen:

Durch diese Vorlage entstehen keine zusätzlichen finanziellen Auswirkungen.

Begründung:

1. Gesetzliche Grundlage des Schlichtungsverfahrens

Mit dem 12. Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Einführung eines Bürgergeldes (Bürgergeld-Gesetz) sind zum 01.01.2023 diverse Änderungen in Kraft getreten. Weitere Änderungen werden zum 01.07.2023 in Kraft treten. Im Kabinettsbeschluss zum Bürgergeld-Gesetz heißt es dazu:

„Ziel der Einführung des Bürgergeldes ist es (...), gesetzliche Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass es Menschen im Leistungsbezug möglich wird, sich stärker auf Qualifizierung, Weiterbildung und die Arbeitsuche zu konzentrieren. Um (...) den kooperativen Ansatz im Integrationsprozess zu stärken, soll die Eingliederungsvereinbarung durch einen Plan zur Verbesserung der Teilhabe (Kooperationsplan) ersetzt werden. Der Kooperationsplan soll gemeinsam von der Integrationsfachkraft und der leistungsberechtigten Person entwickelt werden. Er soll klar und verständlich formuliert werden. Dieses kooperative Integrationsinstrument soll eine gemeinsame Perspektive für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt festlegen und ist ein Kernelement des Bürgergeld-Gesetzes. Anders als die bisherige Eingliederungsvereinbarung ist er keine rechtliche Grundlage für Leistungsminderungen. Für Konfliktfälle rund um den Kooperationsplan wird ein Schlichtungsmechanismus geschaffen. Mit den beabsichtigten Regelungen wird die Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für alle Beteiligten gestärkt. So sollen Respekt, Vertrauen und der Umgang auf Augenhöhe auch gesetzlich stärker in den Fokus gerückt werden.“

Konkret lauten die gesetzlichen Regelungen ab dem 01.07.2023 wie folgt:

Paragraf 15 SGB 2 n.F. ab dem 01.07.2023 Potenzialanalyse und Kooperationsplan

- (1) ¹Die Agentur für Arbeit soll unverzüglich zusammen mit jeder erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person die für die Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit erforderlichen persönlichen Merkmale, die beruflichen Fähigkeiten und die Eignung feststellen; diese Feststellung erstreckt sich auch auf die individuellen Stärken sowie darauf, ob und durch welche Umstände die berufliche Eingliederung voraussichtlich erschwert sein wird (Potenzialanalyse). (...).
- (2) ¹Die Agentur für Arbeit soll im Einvernehmen mit dem kommunalen Träger unverzüglich nach der Potenzialanalyse mit jeder erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person unter Berücksichtigung der Feststellungen nach Absatz 1 gemeinsam einen Plan zur Verbesserung der Teilhabe (Kooperationsplan) erstellen. ²In diesem werden das Eingliederungsziel und die wesentlichen Schritte zur Eingliederung festgehalten (...).
- ³Im Kooperationsplan kann auch festgehalten werden,
 1. welche Maßnahmen und Leistungen der aktiven Arbeitsförderung im Hinblick auf mögliche gesundheitliche Beeinträchtigungen, die einer Integration in den Arbeitsmarkt entgegenstehen, in Betracht kommen und welche anderen Leistungsträger im Hinblick auf diese Beeinträchtigungen voraussichtlich zu beteiligen sind und
 2. welche Leistungen nach diesem Abschnitt für Personen in Betracht kommen, die mit der oder dem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in einer Bedarfsgemeinschaft leben, um Hemmnisse der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person zu beseitigen oder zu verringern; diese Personen sind hierbei zu beteiligen.
- (3) ¹Die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person erhält den Kooperationsplan in Textform. ²Der Kooperationsplan soll spätestens nach Ablauf von jeweils 6 Monaten gemeinsam aktualisiert und fortgeschrieben werden.
- (4) Die erste Einladung zum Gespräch zur Erstellung der Potenzialanalyse erfolgt ohne Belehrung über die Rechtsfolgen bei Nichtteilnahme.
- (5) ¹Die Agentur für Arbeit überprüft regelmäßig, ob die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person die im Kooperationsplan festgehaltenen Absprachen einhält. ²Aufforderungen hierzu erfolgen grundsätzlich mit Rechtsfolgenbelehrung (...).

- (6) Wenn ein Kooperationsplan nicht zustande kommt oder nicht fortgeschrieben werden kann, erfolgen Aufforderungen zu erforderlichen Mitwirkungshandlungen mit Rechtsfolgenbelehrung.

Paragraf 15a SGB 2 n.F. ab dem 01.07.2023 Schlichtungsverfahren

- (1) ¹Ist die Erstellung oder die Fortschreibung eines Kooperationsplans aufgrund von Meinungsverschiedenheiten zwischen Agentur für Arbeit oder kommunalem Träger und leistungsberechtigter Person nicht möglich, so soll auf Verlangen einer oder beider Seiten ein Schlichtungsverfahren eingeleitet werden. ²Die Agentur für Arbeit schafft im Einvernehmen mit dem kommunalen Träger die Voraussetzung für einen Schlichtungsmechanismus unter Hinzuziehung einer bislang unbeteiligten und insofern nicht weisungsgebundenen Person innerhalb oder außerhalb der Dienststelle. ³Das nähere Verfahren entsprechend Paragraf 44c Absatz 2 Nummer 2¹ legt die Trägerversammlung fest.
- (2) ¹In dem Schlichtungsverfahren soll ein gemeinsamer Lösungsvorschlag entwickelt werden. ²Diesen gemeinsamen Lösungsvorschlag haben die Agentur für Arbeit und der kommunale Träger zu berücksichtigen.
- (3) Während des Schlichtungsverfahrens führt die Verletzung von Pflichten nach Paragraf 31 nicht zu Leistungsminderungen nach Paragraf 31a.
- (4) Das Schlichtungsverfahren endet durch eine Einigung oder spätestens nach Ablauf von vier Wochen ab Beginn.

Aus dem Gesetzestext ergibt sich Folgendes:

- Gelingt es nicht, einen Kooperationsplan einvernehmlich abzuschließen oder fortzuschreiben, soll die Schlichtungsstelle grundsätzlich durch die Integrationsfachkraft eingeschaltet werden und sie kann durch den Hilfebedürftigen eingeschaltet werden. Es kommt nicht zur Schlichtung, sofern der Hilfebedürftige einen Schlichtungsversuch generell ablehnt.
- Der Schlichtungsvorschlag berücksichtigt den Sachverhalt, der sich aus den Stellungnahmen beider Parteien ergibt. Beide Standpunkte sind mit dem Ziel, den Streit in weniger als vier Wochen beizulegen, angemessen zu berücksichtigen.
- Um den Beteiligten eine fundierte Entscheidung über die Annahme zu ermöglichen, ist der Schlichtungsvorschlag mit einer Begründung zu versehen.
- Gegenstand des Schlichtungsverfahrens können sowohl Unstimmigkeiten über die Inhalte (Sachebene) des Kooperationsplans als auch Kommunikationsprobleme (Beziehungsebene) zwischen Integrationsfachkräften und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sein, wenn dadurch die gemeinsame Abstimmung eines Kooperationsplans nicht erreicht werden kann.

2. Einrichtung eines Schlichtungsmechanismus für das Jobcenter der Stadt Münster

Die Verwaltung schlägt vor, den einzurichtenden Schlichtungsmechanismus an die seit 2008 bestehende Ombudsstelle für das Jobcenter anzudocken und diese somit zu einer Ombuds- und Schlichtungsstelle für das Jobcenter zu erweitern.

¹ Die Trägerversammlung entscheidet über organisatorische, personalwirtschaftliche, personalrechtliche und personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten der gemeinsamen Einrichtung. Dies sind insbesondere (...) der Verwaltungsablauf und die Organisation (...).

2.1. Historie der Ombudsstelle für das Jobcenter der Stadt Münster

Im Jahr 2006 regte der Beirat der damaligen Arbeitsgemeinschaft Münster an, ein unabhängiges Ideen- und Beschwerdeverfahren mit folgender Aufgabenstellung einzurichten:

- Entgegennahme von Kritik, Beschwerden, Anregungen, Vorschlägen und Fragen,
- Vermittlung im Einzelfall sowie
- Vorbereitung einer Lösungsempfehlung bei wiederkehrenden, strukturellen Problemen.

2008 wurde das Verfahren bei einigen Beratungsstellen eingerichtet. Bei der Vorstellung des Abschlussberichts zum Ideen- und Beschwerdeverfahren in der Sitzung des Ausschusses für Soziales, Gesundheit und Arbeitsförderung im Oktober 2011 machte das Cultur- und Begegnungszentrum Achtermannstraße e.V. (cuba) in Münster auf strukturelle Probleme der Verknüpfung des Beschwerdeverfahrens mit einer Beratungsstelle aufmerksam und empfahl die Einrichtung eines unabhängigen Ombudsrates. Auf diese Empfehlung hin wurde die Verwaltung der Stadt Münster durch die lokale Politik beauftragt, ein Konzept für ein entsprechendes Gremium zu erarbeiten (siehe hierzu die Beschlussvorlage V/0454/2012 und die Ergänzungsvorlage V/0454/2012/1. Erg.).

Im Oktober 2012 nahm die Ombudsstelle für Kund*innen des Jobcenters Münster mit fünf entsprechend befähigten, ehrenamtlich und unabhängig tätigen Ombudsleuten schließlich ihre Arbeit auf. Geschah die Ernennung der Ombudsleute zunächst unbefristet, erfolgte mit der Beschlussvorlage V/0696/2018 eine Befristung der Ernennung auf fünf Jahre. Die Möglichkeit einer Wiederwahl der jeweiligen Ombudspersonen durch den Rat der Stadt Münster bleibt jedoch weiterhin bestehen, sodass eine Tätigkeit auch über den Zeitraum von fünf Jahren hinaus möglich ist.

Seit Sommer 2015 wurden die Ombudspersonen entsprechend Ratsbeschluss organisatorisch durch eine Sachbearbeiterin (1,0 Vollzeitäquivalent) unterstützt. Zum Stellenplan 2018 wurde, in Anpassung an das tatsächliche Arbeitsvolumen, eine Reduzierung der Planstelle für die Geschäftsstelle der Ombudsstelle von 1,0 auf 0,5 vom Rat beschlossen. Die Geschäftsstelle ist an das Dezernat für Soziales und Kultur der Stadtverwaltung Münster angedockt. Über die Tätigkeit der Ombudsstelle wird dem Ausschuss regelmäßig im Rahmen einer Vorlage berichtet (siehe zum Beispiel die Vorlage V/0184/2022).

Die Mitglieder der Ombudsstelle erhalten für ihre ehrenamtliche Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung für Fahrtkosten, Telekommunikation etc. Die entstehenden Kosten werden aus dem Verwaltungshaushalt des Jobcenters der Stadt Münster erstattet.

2.2. Erweiterung der Ombudsstelle für das Jobcenter der Stadt Münster um eine Schlichtungsstelle

Eine wichtige und zwingende Voraussetzung für die Erweiterung der Ombudsstelle um eine Schlichtungsstelle ist die Bereitschaft und Eignung der Ombudsleute, die erweiterte Aufgabe wahrzunehmen. Alle fünf derzeitigen Ombudsleute haben ihre entsprechende Bereitschaft gegenüber der Verwaltung zum Ausdruck gebracht. Hinsichtlich der Eignung der für das Schlichtungsverfahren eingesetzten Person oder Personen werden seitens des Gesetzgebers keine Vorgaben gemacht. Aus Sicht der Verwaltung ergibt sich die Eignung für die Tätigkeit als Schlichter*innen in Hinsicht auf die erforderlichen Fachkenntnisse, Methodenkompetenzen und Sozialkompetenzen aus der bestehenden Befähigung der Personen als Ombudsleute.

Wichtig ist jedoch, dass sowohl das Jobcenter als auch die Ombuds- und Schlichtungsleute die Unterschiede zwischen Ombudsverfahren und Schlichtungsverfahren kennen und beachten:

Ombudsverfahren	Schlichtungsverfahren
Einleitung nur durch Leistungsberechtigte	Einleitung durch Leistungsberechtigte oder Jobcenter
Beschwerdestelle für Bürger*innen = Vertretung der Interessen der Leistungs- berechtigten	Vertretung der Interessen von Leistungsberechtigten und Jobcenter
Gegenstand können grundsätzlich alle Themenbereiche des SGB 2 auf der Sach- oder Beziehungsebene sein	Gegenstand sind ausschließlich der Kooperationsplan (gemäß Paragraf 15a SGB n.F. ab 01.07.2023) und diesbezügliche Meinungsverschiedenheiten auf der Sach- oder Beziehungsebene
Mediation = Empfehlung ohne Verpflichtung zur Umsetzung durch das Jobcenter	Schlichtung = Lösungsvorschlag ist durch das Job- center zu berücksichtigen
keine Zeitvorgabe	maximal vier Wochen

Das konkrete Verfahren zur Einleitung und Durchführung von Schlichtungsverfahren wird derzeit durch die Verwaltung gemeinsam mit den Ombudsleuten erarbeitet.

Zur Anzahl möglicher Schlichtungsverfahren lassen sich keine Prognosen erstellen. Die Verwaltung geht derzeit davon aus, dass sich der Umfang künftiger Ombuds- und Schlichtungsverfahren mit fünf ehrenamtlich tätigen Personen bewältigen lassen wird.

Über die ersten Erfahrungen mit dem Schlichtungsmechanismus beziehungsweise der Erweiterung der Ombudsstelle um eine Schlichtungsstelle wird die Verwaltung dem zuständigen Ausschuss nach dem ersten Jahr im 3. Quartal 2024 berichten.

In Vertretung

gez. Cornelia Wilkens
Stadträtin

Anlagen
Anlage A