

GGFA/VS/1.12.13 Stellungnahme und Empfehlung des Vorstands zur Weiterentwicklung der GGFA und den möglichen Alternativen

Die Positionen des Vorstands stützen auf der Stellungnahme vom 6.3.2013. Diese haben sich durch die umfangreiche und differenzierte Themenauseinandersetzung im Verwaltungsarbeitskreis weiter begründet und gefestigt. Sie spiegeln ebenso ganz aktuell die in der Mitarbeiterversammlung vom 28.11.13 dargelegten Argumente der Mitarbeiter wieder, die deutlich für eine Fortsetzung der unmittelbaren Verortung des behördlichen Betriebsteils und Maßnahmenträgerteils unter einem Firmenmantel stehen.

Das zukünftige Ziel sollte so zumindest die Fortführung der bisherigen GGFA Trägerstruktur mit dem behördlichen Teil und dem Maßnahmenträgerteil, dem Betriebsteil der gewerblichen Art (BgA), darstellen. Die wünschenswerte allumfassende Lösung wäre der kommunale Eigenbetrieb, im dem das ganze Jobcenter mit dem Bereich der Geldleistungen (bisher Amt 50), dem behördlichen Teil der GGFA (Fallmanagement, Personalvermittlung, Integrationsmanagement) und dem BgA zu realisieren ist.

Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zu den Vorteilen der GGFA Konstruktion aufgrund der unmittelbaren Zusammenarbeit zwischen dem behördlichen und dem Maßnahmenträgerteil:

Kompetenzen und Vorteile der GGFA Konstruktion für:

SGB II Kunden

- Kompetenzvielfalt durch langjährige Erfahrung
- Dienstleistungen aus einer Hand
- gute Erreichbarkeit, direkter Kontakt
- bedarfsgerechtes und individuelles Vorgehen
- schnelle Zuweisung
- besserer Überblick über Möglichkeiten, die der Kunde hat

Arbeitgeber

- Nähe zu Arbeitgebern
- Kontinuität in den Arbeitskontakten
- etablierter Partner
- genaues Matching der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und der Angebote der Teilnehmer möglich

Stadt / Stadtfamilie

- nachweislich bewährter Leistungserbringer
- verlässlicher Partner für Qualifizierung und Eingliederung
- kommunale Dienstleistungen durch Arbeitsgelegenheiten
- schlanke Verwaltung durch Zentralisierung
- stadtinterne Vernetzung

Mitarbeiter

- langjährig gewachsenes Know-How
- eingespielte professionelle Teams
- interdisziplinäre Zusammenarbeit
- vielfältige Einsatzmöglichkeiten

Visionen zur Zukunft der GGFA:

- GGFA ist „Institution“ in Erlangen
- Positive Außenwirkung
- WIR sind und bleiben zuverlässiger Partner für Klienten und die Stadt Erlangen
- Vision: der erste Ansprechpartner im Bereich Jugendarbeitslosigkeit
- die GGFA leistet gute Zusammenarbeit, muss bestehen bleiben
- GGFA innovativer, professioneller, wettbewerbsfähiger Dienstleister

- Best Practice in allen Bereichen (Eingliederung, Maßnahmenkonzepte, Verwaltung und Organisation)
- weitere innovative Entwicklungen und Vorreitervision
- die GGFA geht gestärkt aus der Krise, das WIR Gefühl wird intensiviert
- WIR umsegeln die Klippen, Mitarbeiter können und dürfen sich weiterentwickeln
- Veränderungsprozesse als willkommene Herausforderung leben zu können
- das Schiff muss flexibler werden: schwimmen, fliegen, fahren
- Übernahme durch die Stadt – BgA und hoheitlicher Bereich
- Übernahme der GGFA gesamt als Tochter der Stadt

Ergänzungen von Seiten des Vorstands zu den Vorteilen der GGFA Konstruktion

- Bestehen einer hohen betriebswirtschaftlichen Transparenz
- Schlanke Steuerungsebene mit kostenreduzierenden Doppelfunktionen
- Aufrechterhaltung eines hohen Angebotsspektrums durch Einbringung eigener Rücklagen während der letzten drei Jahre
- Hohes auch zukünftig bestehendes Wertschöpfungspotential durch erfolgreiche Drittmittelakquise, der Eigenerwirtschaftung im Sozialkaufhaus, dem Fahrradprojekt und der eigenen Immobilie
- Rechtskreisübergreifende Angebote für Erlanger Jugendliche oder Bürger mit Migrationshintergrund erhöhen den „Mehrwert“ der GGFA

Die Einbeziehung der GGFA Mitarbeiter in die zentrale Frage der zukünftigen Weiterentwicklung der GGFA ist ein wertschätzendes Zeichen im Hinblick auf die aktuelle und zukünftige Personalarbeit. Dazu gehört ebenfalls die gemeinsame Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Für besondere Belastungssituationen wurde zum 1.12.13 ein betrieblicher Sozialdienst eingerichtet.

Es ist dem GGFA Personal hoch anzurechnen, dass sie trotz der aus den Mittelkürzungen resultierenden ungewissen Zukunft und dem Damoklesschwert einer institutionellen Strukturänderung zu Lasten der BgA Mitarbeiter und des BgA als solchem, weiterhin hochverlässlich, kompetent und sehr engagiert ihre Arbeit leisten.

Die zukünftige verlässliche Sicherung der Arbeitsplätze im Rahmen des TVöDs stellen eine unbedingt notwendige Voraussetzung für „Gute Arbeit“ dar und ist eine nachvollziehbare Forderung des Personals, die auch vom Vorstand voll unterstützt wird.

Die Aufspaltung der GGFA im Sinne der dritten Alternative würde die bestehenden einmaligen Möglichkeiten der fachlichen Zusammenarbeit unter einem Dach erheblich und dauerhaft vermindern. Der bei einer Aufspaltung nötige Umstellungsprozess würde für eine lange Periode die Leistungsfähigkeit der GGFA stark einschränken

Eine fachlich herausragende Weiterentwicklung zugunsten der Aktivierung und Integration der Erlanger SGB II Empfänger wird sicherer auf der institutionellen Nähe zwischen Hoheit und BgA gelingen.

Selbst für den Fall der dauerhaften Mittelreduzierung liegt in der vollzogenen Fokussierung des BGA auf die Kernbereiche Jugendliche, Alleinerziehende, Ältere und der Beschäftigungsangebote, der richtige Weg. Die aktuellen Informationen zu dem Koalitionsvertrag lassen jedoch erwarten, dass die Politik zumindest in Teilbereichen die Kritik aufgenommen hat und den SGB II Bereich wieder auskömmlicher ausstatten wird. Das Thema „Sozialer Arbeitsmarkt“ ist jedoch nicht aufgegriffen.

Für den Fall einer Vergrößerung des Umsetzungspotentials steht neben der Absicherung der Kontinuität der GGFA Dienstleistungen und des dafür benötigten Personals die zukünftig stärkere Einbeziehung Dritter auf der Agenda.

Für die zukünftige Weiterentwicklung stellt, egal in welcher Variante, die gute Zusammenarbeit zwischen Amt 50 und der GGFA eine Grundvoraussetzung dar, die einen zu überarbeitenden Regelkatalog benötigt.

Stellungnahme von Sozialreferat und Sozialamt

Die Tätigkeit der GGFA ist kein Selbstzweck. Ende der 80-er Jahre wurde die GGFA zur Umsetzung **arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten gegründet, obwohl die Stadt damals weder eigene Kompetenzen** noch nennenswerte eigene Handlungsmöglichkeiten auf diesem Gebiet hatte. Das änderte sich mit Einführung der Hartz-Gesetze. Durch Stadtratsbeschluss von Mitte 2005 wurde der GGFA die vollständige und eigenverantwortliche Umsetzung der sog. Aktivleistungen nach dem SGB II übertragen (Fallmanagement, Arbeitsvermittlung, Maßnahmeplanung) incl. der Verantwortung für die Verwendung der vom Bund dafür bereitgestellten Mittel.

Als Optionskommune hat die Stadt Erlangen den Ehrgeiz, dass die vor Ort stattfindende Arbeitsmarktpolitik von der Kommune gesteuert wird und sich an den Zielsetzungen der Kommune orientiert. Dazu bedient sich die Stadt der GGFA. Wenn also über eventuelle strukturelle Veränderungen in der GGFA diskutiert wird, sollte das in erster Linie unter dem Aspekt erfolgen, ob dadurch die Arbeitsmarktpolitik in Erlangen, bzw. deren Steuerung durch die Kommune optimiert und wirksamer gestaltet werden kann.

Wer die derzeitige Situation in Erlangen betrachtet, muss folgende Feststellungen treffen:

- Eine Steuerung der örtlichen Arbeitsmarktpolitik durch die Stadtratsgremien findet praktisch nicht statt. Erst nach Drängen des Sozialamts fand heuer erstmals eine Befassung des zuständigen HFPA mit dem Maßnahmenprogramm der GGFA statt – ohne dass allerdings eine inhaltlich diskussionsfähige Vorlage dazu vorlag und ohne dass hierzu eine inhaltliche Debatte stattgefunden hat
- Die derzeitige Fassung der GGFA-Satzung ermöglicht es auch gar nicht, dass die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten der GGFA von einem städtischen Gremium gesteuert werden können (alleiniges Entscheidungsrecht beim GGFA-Vorstand einschließlich der Verwendung über die gesamten Bundesmittel, Stadtratsvertreter sind zwar Mitglieder im GGFA-Verwaltungsrat – sie unterliegen dabei jedoch der Verschwiegenheitspflicht, haben zur Maßnahmeplanung lediglich Informationsrechte, der Stadtrat hat insoweit keinerlei Weisungsrechte)

Vor allem seit 2010, als der Bund begann die Eingliederungsmittel radikal zu kürzen, ist festzustellen, dass die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der GGFA vorwiegend an dem Ziel ausgerichtet sind, die vorhandenen Kapazitäten des gewerblichen Betriebs der GGFA möglichst umfassend aus den Eingliederungsmitteln finanzieren zu können. Diese Strategie geht möglicherweise zulasten der notwendigen Unterstützung von SGB II-Empfängern:

- Die ohnehin sparsame Beauftragung externer Maßnahmeträger (BRK, JuWe Eltersdorf, Access) wird konsequent zurück gefahren und teilweise nur auf politischen Druck hin mit einem Mindestmaß aufrechterhalten. Es ist eine Konzentration auf möglichst nur eigene Maßnahmen des gewerblichen Betriebs der GGFA zu beobachten. Zum Umfang der Beauftragung externer Träger wird dabei in Informationen des GGFA-Vorstandes ein falscher Eindruck erweckt (z.B. werden Arbeitgeberzuschüsse oder Zahlungen an den Hilfeempfänger als „Zahlungen an extern“ geführt)
- Die seit 2005 praktizierte weitestgehende Beschränkung auf sog. Inhouse-Aufträge ohne Vergabe und ohne Wettbewerb (GGFA ist Auftraggeber und Auftragnehmer, GGFA legt selbst die Preise fest) hat nicht nur Vorteile, sondern auch sehr problematische Aspekte: Das völlige Fehlen von Wettbewerb begünstigt nicht nur die Gefahr der Unwirtschaftlichkeit oder der Zahlung überhöhter Preise (siehe Schreiben des StMAS vom 16.7.13), sondern auch das Ausbleiben inhaltlicher Innovationen und neuer Ideen für die Gestaltung der Maßnahmen (der Maßnahme-Mix scheint über die Jahre weitgehend gleich geblieben zu sein, bzw. sich weniger am Hilfebedarf der SGB II-Kunden, sondern mehr am vorhandenen Personal zu orientieren)

- Die Planungen der GGFA für die nächsten Jahre zeigen auch, dass – wenn keine Erhöhung der Bundesmittel kommt oder wenn die Stadt nicht mit weiter erhöhten Steuermitteln einspringt – sogar die Betreuung und Unterstützung der SGB II-Bezieher in Fallmanagement und Arbeitsvermittlung (hoheitliche Aufgaben) reduziert werden sollen, damit mehr Geld für die Finanzierung des gewerblichen Betriebs der GGFA bleibt

Es fragt sich auch, ob der von der GGFA praktizierte Mix an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen den Anforderungen entspricht, die an eine wirkungsvolle, kommunal gesteuerte Arbeitsmarktpolitik gestellt werden müssen:

- Die Ergebniszahlen aus den überregionalen Vergleichen zeigen, dass die Erlanger Ergebnisse keineswegs so gut sind, wie man allgemein immer glauben wollte. Dazu wird auf die sehr kritische Stellungnahme des Staatsministeriums vom 16.7.13 verwiesen
- Die GGFA-Vorlagen zur Darstellung der vorgesehenen Maßnahmen sind zwar immer sehr umfangreich – inhaltlich dagegen aber eher arm an Fakten (z.B. Dauer der Maßnahme, Zielsetzung, Maßnahmekosten, Platzzahl, eingesetztes Personal, Abbrecherquote und Erfolgsquote in der Vergangenheit usw.)
- Nutzen wir als Optionskommune wirklich ausreichend unsere Chancen einer engen Zusammenarbeit in der „kommunalen Familie“ auf dem Gebiet „Schule-Beruf“?
- Nutzen wir als Optionskommune wirklich ausreichend unsere Chancen einer engen Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Wirtschaftsförderung? Angesichts des wachsenden Fachkräftemangels wird bei Ansiedlungsentscheidungen die Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Arbeitskräften immer wichtiger – gerade deshalb läge es nahe, eine enge Zusammenarbeit zwischen Wirtschaftsförderung und Jobcenter anzustreben, so wie es andere Optionskommunen längst tun.

Nach alledem müssen aus der Sicht des Sozialamts die Überlegungen zu einer evtl. Strukturänderung in der GGFA auf Folgendes abzielen:

- Wie kann sichergestellt werden, dass in Erlangen ein arbeitsmarktpolitisches Maßnahmenprogramm stattfindet, das sich nicht an den betriebswirtschaftlichen Bedarfen des gewerblichen Betriebs der GGFA orientiert, sondern am Unterstützungsbedarf der SGB II-Klienten und ihrer Integration in den Arbeitsmarkt?
- Wie kann sichergestellt werden, dass die kommunalen Gremien ihre inhaltlichen Zielsetzungen im Maßnahmenprogramm wiederfinden?

Dies wäre am leichtesten zu bewerkstelligen, wenn der hoheitliche Teil der GGFA (Fallmanagement, Arbeitsvermittlung, Maßnahmeplanung) z.B. dem Sozialamt eingegliedert werden würde (Variante 3). Dann könnten auch die bisher sehr hinderlichen, teuren Doppelstrukturen entfallen. Als Mindestvoraussetzung müsste jedoch die Satzung der GGFA so verändert werden, dass eine wirksame und unmittelbare Einflussnahme der städtischen Gremien auf die Maßnahmeplanung und –gestaltung der GGFA ermöglicht wird (Variante 1).

Vorschlag für eine Änderung der GGFA-Satzung:

Im § 2 Abs. 1 werden folgende Sätze angefügt:

„Für diesen übertragenen, hoheitlichen Aufgabenbereich des SGB II besteht ein Weisungsrecht der Stadt Erlangen. Für die Stadtratsmitglieder im Verwaltungsrat gilt insoweit auch nicht die Verschwiegenheitspflicht des § 5 Abs. 8.“

GGFA-Handlungsalternativen – Stellungnahme des BTM

Von der Arbeitsgruppe „Zukunft der GGFA“ werden drei Organisationsformen für die Erledigung der hoheitlichen Aufgaben als Optionskommune und für die Durchführung von Eingliederungsmaßnahmen zur Diskussion gestellt:

- 1) Fortführung des Status Quo unter verbesserten Rahmenbedingungen,
- 2) Zusammenführung aller Aufgaben in einem Unternehmen als Eigenbetrieb; alternativ ist hier auch die Rechtsform der AöR denkbar,
- 3) Eingliederung des hoheitlichen Teils der GGFA in die Stadtverwaltung; der zurückbleibende BgA (= Maßnahmeträger) bleibt Tochterunternehmen der Stadt.

Das BTM empfiehlt die **1. Variante** aus folgenden Gründen:

1. Eine Umstrukturierung kostet viel Aufwand und Geld und sollte nur in Angriff genommen werden, wenn dadurch erhebliche Verbesserungen zum Status Quo realisiert werden können.
2. Die derzeitige Arbeitsteilung zwischen Amt 50 und GGFA beruht auf gewachsenen Strukturen und hat es im Jahr 2005 ermöglicht, die „alte“ GGFA mit Sozialkaufhaus, Fahrradwerkstatt etc. als Maßnahmeträger fortzuführen. Dies ermöglicht eine unmittelbare Einflussnahme auf Qualität und Ausgestaltung der Maßnahmen sowie eine enge Zusammenarbeit zugunsten des SGB II-Kunden.
3. Ein Verlust der Option ist nicht zu befürchten. Um den juristischen Bedenken hinsichtlich der städtischen Einflussnahmemöglichkeiten Rechnung zu tragen, können die Weisungsrechte der Stadt mittels einer Satzungsänderung gestärkt werden.
4. Die Zusammenarbeit zwischen den beiden hoheitlichen Bereichen kann durch eindeutigere Kompetenzaufteilungen verbessert werden. Die übrigen - im Konsens zu treffenden - Entscheidungen sind bei zwei gleichberechtigten Leitungen zwar mühsamer zu finden, dafür aber tendenziell ausgewogener.
5. Es bleibt zwar das Risiko mangelnder Wirtschaftlichkeit und Qualität von Maßnahmen aufgrund fehlender Ausschreibungen. Gleichzeitig ermöglicht der Einsatz von nach TVöD bezahlten und entfristeten Mitarbeitern aber auch ein Mehr an Qualität gegenüber dem freien Markt. Eine Zertifizierung der Wirtschaftlichkeit von Maßnahmen kann zusätzlich Vertrauen schaffen.
6. Das BTM sieht ein großes Problem darin, dass die Verwaltungskosten trotz sinkender Mittel aus Berlin steigen - zu Lasten der Eingliederungsleistungen, die den SGB II-Kunden unmittelbar zu Gute kommen. Diesem Trend kann eine Konkurrenz zwischen zwei eigenständigen Verwaltungsbereichen um möglichst kostengünstige Verwaltungsstrukturen entgegenwirken, die zudem gemeinsam darüber entscheiden, in welcher Höhe Eingliederungsmittel zur Finanzierung nicht gedeckter Verwaltungskosten zweckentfremdet werden.

Gegen die **2. Variante** spricht aus Sicht des BTM:

1. Die Zusammenlegung aller Jobcenter-Aufgaben und des Maßnahmeträgers in einer AöR wäre aus Sicht des BTM die optimale Organisationsform bei einer Neugründung „auf der grünen Wiese“. Unter den aktuellen Gegebenheiten würde dies aber wohl auf erheblichen Widerstand der überzuleitenden Amt 50-Mitarbeiter stoßen. Die Vorteile einer Gesamt-AöR sind nach Einschätzung des BTM im Vergleich zum Status Quo nicht so gewichtig, dass eine Umstrukturierung gegen den Willen der Arbeitnehmer umgesetzt werden sollte.
2. Von einer Zusammenlegung in Form eines Eigenbetriebs wird ganz abgeraten: Da alle GGFA-Mitarbeiter zu städtischen Angestellten würden, würde die Stadt die Flexibilität verlieren, auf sinkende Mittelzuweisungen aus Berlin mit Personalabbau reagieren zu können. Die Mehrkosten müssten aus dem städtischen Haushalt finanziert werden.

Außerdem sind die gesetzeskonforme Mittelverwendung und -abrechnung sowie die Steuerung des Maßnahmeträgers so komplex, dass das BTM dringend empfiehlt, die operative und die Gesamtverantwortung für das Unternehmen in einer Hand zu belassen. Dies ist bei einem Eigenbetrieb nicht möglich, bei dem die operative Leitung in der Hand des 2. Werkleiters liegt, die Gesamtverantwortung aber in der Hand des 1. Werkleiters, der dies neben seiner Hauptaufgabe als städtischer Referent übernimmt.

Die Bewertung der **3. Variante** hängt entscheidend davon ab, ob der BgA als kommunaler Maßnahmeträger erhalten bleiben soll:

Das BTM geht davon aus, dass der Maßnahmeträger der GGFA im freien Wettbewerb aufgrund der Bezahlung nach TVöD und der Entfristung der Mitarbeiter nicht überlebensfähig ist. Er hat nur dann eine Zukunftsperspektive, wenn er genügend Aufträge per Inhouse-Vergabe, also ohne Ausschreibung von der Stadt erhält. In diesem Fall darf er aber fast keine Leistungen für Dritte erbringen, ist also abhängig von einer auskömmlichen, seine Kapazitäten auslastenden Auftragsvergabe durch Amt 50.

1. Falls der Stadtrat möchte, dass der Maßnahmeträger weiterbesteht:

Amt 50 müsste verpflichtet werden, die Auftragsvergabe eng mit dem BgA abzustimmen. Dies widerspricht jedoch dem Ziel der 3. Variante, ein Mehr an Wettbewerb bei der Maßnahmevergabe zu realisieren. Die erforderliche Kapazitätsabstimmung wird im Gegenteil durch die getrennte Leitung von Hoheit und BgA zusätzlich erschwert. Die übrigen Vorteile der 3. Variante reichen aus Sicht des BTM nicht aus, um die Gefahr zu kompensieren, dass der BgA aufgrund unzureichender Auftragserteilung durch Amt 50 nicht überlebt.

2. Falls der Stadtrat den Maßnahmeträger nicht unbedingt erhalten möchte:

In diesem Fall scheint die 3. Variante gut geeignet, die vorhandenen Abstimmungsprobleme zwischen den beiden hoheitlichen Teilbereichen zu reduzieren. Dann sollte aus Sicht des BTM aber unverzüglich eine Schließung des BgA geprüft werden, bevor die vorhandenen Rücklagen durch Verluste aufgezehrt sind. Der Verzicht auf den GGFA-Maßnahmeträger mit seinen über Jahrzehnte aufgebauten Angeboten würde allerdings nicht nur die arbeitsmarktpolitischen Gestaltungsmöglichkeiten der Stadt reduzieren, sondern auch das Leistungsangebot für die Bürger der Stadt.

3. Außerdem ist bei der 3. Variante grundsätzlich zu bedenken: Eine Zusammenfassung aller hoheitlichen Aufgaben unter einer einheitlichen Leitung führt zwar zu organisatorischen Erleichterungen und zu Kosteneinsparungen innerhalb des hoheitlichen Bereichs, aber dafür zu zusätzlichen Verwaltungskosten beim Maßnahmeträger. Außerdem würde die als wertvoll für den SGB II-Kunden eingeschätzte enge Abstimmung zwischen Hoheit und Maßnahmeträger zu Beginn und während der Durchführung von Eingliederungsmaßnahmen erschwert.

gez. Gudrun v. Grundherr
Beteiligungsmanagement

Stellungnahme des Personalrats der GGFA AöR

Die GGFA AöR ist seit 25 Jahren als städtische Tochter fester Bestandteil der Erlanger Sozial- und Arbeitsmarktpolitik mit dem Ziel, benachteiligte Menschen zu qualifizieren und in Beschäftigung zu integrieren sowie sie zur gesellschaftlichen Teilhabe zu befähigen. Die GGFA hat sich stets erfolgreich veränderten rechtlichen, politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen angepasst. Dies ist v.a. auch durch das hohe Engagement, die Flexibilität, Kreativität und Professionalität der GGFA-MitarbeiterInnen möglich gewesen.

Eine enorme Anpassungsleistung stemmte die GGFA Belegschaft 2004/2005, als der Stadtrat für Erlangen beschloss, Optionskommune zu werden. Die MitarbeiterInnen der damaligen GGFA gGmbH haben zusammen mit den MitarbeiterInnen des Sozialamtes eine Struktur im Alg-II-Bereich aufgebaut, die sicher stellt, dass zum einen die finanzielle Grundsicherung von (mehrfach)-benachteiligten und unterstützungsbedürftigen Erlanger Bürgerinnen und Bürgern gewährleistet ist und zum anderen, dass diese professionelle, individuelle Hilfe und Unterstützung bei der (Re-)Integration in den 1. Arbeitsmarkt und in vielen Lebens- und Problemlagen erfahren.

Erneut ist die aktuelle Konstruktion des Erlanger Jobcenters und der Verbleib eines Teils seiner MitarbeiterInnen bundes- und kommunalpolitischem Veränderungsdruck ausgesetzt und auch diesmal ist die gesamte GGFA-Belegschaft bereit, sich möglichen Veränderungen zu stellen. Allerdings bedarf es dringend der Stabilisierung und Sicherung der Rahmenbedingungen unserer Arbeit, zum Wohle der Belegschaft und somit der betroffenen Erlanger Bürgerinnen und Bürger.

Die Arbeit im SGB-II-Bereich ist sowohl im hoheitlichen als auch im Qualifizierungsbereich höchst anspruchsvoll und erfordert eine äußerst professionelle Arbeitshaltung. Die hohe Qualität der Arbeit über Jahre aufrechtzuerhalten und stetig zu verbessern, verlangt nach einer guten und verlässlichen Arbeitsgrundlage für die Belegschaft.

Die immer wieder diskutierte Aufspaltung der GGFA in hoheitlichen und Maßnahmebereich ist für unseren Arbeitsalltag kontraproduktiv und in vielen Bereichen enorm belastend.

Die massiven Mittelkürzungen haben sich fast ausschließlich im Betrieb der gewerblichen Art niedergeschlagen und zu einer Einsparung zahlreicher sinnvoller und eigentlich nötiger Maßnahmen und damit verbundenem Personalabbau geführt. Nahezu alle MitarbeiterInnen verfügen über Kompetenzen und Erfahrungen sowohl im hoheitlichen Bereich wie auch in der Maßnahmendurchführung, was für die Zusammenarbeit und die Qualität der Arbeit von unschätzbarem Wert ist. Die erheblichen Vorteile, Maßnahmen in Eigenregie durchzuführen, haben auch verschiedene andere Jobcenter erkannt und umgesetzt.

Der Personalrat der GGFA lehnt eine Spaltung der Belegschaft und der Einrichtung ab.

Das Jobcenter als Ganzes, also Amt 50, GGFA BgA und GGFA Hoheit, benötigt ein Ende der jahrelangen Unsicherheiten, um sich voll und ganz auf seine eigentlichen Aufgaben – die finanzielle Sicherung, soziale Betreuung, berufliche und persönliche Qualifizierung und passgenaue Vermittlung von Langzeitarbeitslosen im Stadtgebiet Erlangen – konzentrieren zu können. Die MitarbeiterInnen der GGFA, die seit meist vielen Jahren wichtige Aufgaben für die Stadt Erlangen

erfüllen, sollten - ebenso wie die städtischen MitarbeiterInnen - in Ihrer Leistung gewürdigt und nicht zum Mitarbeiter zweiter Klasse degradiert werden. Weitere oft beschworene Drohszenarien wie z.B. die Infragestellung der betrieblichen Altersvorsorge oder die Ablösung des TVÖD durch einen Haustarifvertrag sind keine adäquaten Mittel, um die Mitarbeiter zu qualitativ hochwertiger Arbeit zu motivieren.

Ein sozial verantwortlicher Arbeitgeber wie die Stadt Erlangen sollte die Verantwortung für gute und stabile Arbeitsbedingungen auch für die städtische Tochter GGFA und alle ihre MitarbeiterInnen übernehmen. Das heißt konkret:

- **Sicherstellung einer angemessenen Bezahlung nach TVÖD** (nicht wie bisher angelehnt)
Der Beitritt in den KAV (kommunaler Arbeitgeberverband) wäre hier ein deutliches Signal für die Mitarbeiterschaft, dass die Stadt Erlangen ihre Verantwortung für die Mitarbeiter der GGFA erkannt hat und ernst nimmt.
- **keine weiteren Einschränkungen der tariflichen Sicherungen des TVÖD**
- **Beibehaltung der betrieblichen Altersvorsorge**
- **Möglichkeiten der beruflichen und persönlichen Weiterbildung und -entwicklung**
- **Eine weitergehende Professionalisierung im Führungsbereich ist bei der Neujustierung des Jobcenters dringend angeraten.** Gerade die in den letzten Monaten aufgetretenen und kommunizierten Kooperationsprobleme zwischen den Führungsebenen des Jobcenters beeinträchtigen die Arbeitsplatzumgebung und somit auch das Betriebsklima.
- **Keine weitere Arbeitsverdichtung**
- **Gesundheitsfürsorge**
- **v.a. eine langfristig gesicherte berufliche Perspektive**

Die Mitarbeiter der GGFA sind auch weiterhin bereit, engagiert ihren Beitrag für eine gelungene Erlanger Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zu leisten.

Verehrte Stadträte und Stadträtinnen: erhalten Sie Kompetenzen und unterstützen Sie die in der Praxis Ausführenden beim Umsetzen Ihrer Arbeitsmarktpolitik.

Orientieren Sie Ihre Entscheidung am Bedarf der Erlanger Bürger und Bürgerinnen, den Langzeitarbeitslosen und den Angestellten im Jobcenter.

Erlangen, 12.12.2013

Personalrat der GGFA AÖR

