

Chancen einer SGB II - Option für den Kreis Mettmann

Der Bundestag hat am 17. Juni 2010 die gesetzlichen Grundlagen für die Jobcenter geschaffen. Danach können bundesweit 41 weitere Kommunen die Jobcenter in kommunaler Trägerschaft betreiben (Optionskommunen). Die Trägerschaft wird im Falle des Zuschlags am 1.1.2012 übernommen.

Bis zum 31.12.2010 besteht die Möglichkeit, dass sich die nordrhein-westfälischen Kreise und Kreisfreien Städte um einen der sieben zusätzlichen für NRW zur Verfügung stehenden Optionsplätze bewerben.

Der Kreistag wird am 7.10.2010 entscheiden, ob sich der Kreis Mettmann um einen Optionsplatz bewirbt. Bis zu diesem Zeitpunkt werden sowohl die Städte als auch die Wohlfahrtsverbände an der Meinungsbildung beteiligt.

Grundaussage:

Nach Abwägung der Chancen und Risiken befürwortet die Kreisverwaltung das Organisationsmodell der Option.

Die Option bietet eine ausgezeichnete Basis, um durch die bewährten kommunalen Kompetenzen die Wirksamkeit der örtlichen Arbeitsmarktpolitik nachhaltig zu steigern und im Sinne der betroffenen Menschen bessere Fortschritte bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit zu erzielen, als dies bei einer Gemeinsamen Einrichtung der Fall wäre.

Im Einzelnen sprechen für diese Grundaussage die folgenden Argumente:

1. Kommunal- und Sozialraumorientierung

- In dem Organisationsmodell „Option“ liegt die Möglichkeit, die derzeit 18.674 Bedarfsgemeinschaften (Stand 01/2010) und 12.549 arbeitslosen Personen des SGB II (Stand 05/2010) im Kreis Mettmann vor Ort bürgernah „aus einer Hand“ zu betreuen.
- Die Arbeitsmarktpolitik kann unter Einbindung der im Kreis Mettmann vorhandenen Netzwerke, Institutionen und Einrichtungen effektiv umgesetzt werden.
- Die Kompetenzen der kreisangehörigen Städte im Sozialbereich wie in der Wirtschaftsförderung und die der örtlichen Wohlfahrtsverbände sowie weiterer sozialer Partner im Kreis können besser nutzbar gemacht werden.
- Bei der Option ist der kommunale Einfluss gewährleistet, während die kommunalen Gestaltungsmöglichkeiten bei der Gemeinsamen Einrichtung sehr gering sind.
- Im Fall der Option stellt die Kommune die Leitung des Jobcenters. Des Weiteren steuert sie die Arbeitsmarktpolitik durch die kommunalen Mandatsträger.
- Bei der Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik und der Anwendung der bundeseinheitlichen Arbeitsmarktinstrumente ist die Kommune bei der Optionslösung nicht auf die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) angewiesen. Deren bundesweit geltender Standard ist vornehmlich auf den zahlenorientierten Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente ohne Rücksicht auf die sozialraumspezifischen Besonderheiten ausgerichtet.
- Die Kommune kann sich als Dienstleister der lokalen und regionalen Wirtschaft positionieren und mit einem eigenen Arbeitgeberservice insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen Personal und Strukturen zur Verfügung stellen.
- Werden Herausforderungen oder Änderungsbedarf bei der Umsetzung der Aufgaben nach dem SGB II festgestellt, kann die Kommune selbst – ohne Einflussnahme der BA – flexibel und bedarfsorientiert über Änderungen und deren Umsetzung entscheiden.

2. Kundenorientierung

- Um Langzeitarbeitslosigkeit nachhaltig zu bekämpfen, müssen insbesondere für Jugendliche/U25, Alleinerziehende und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zielgruppenspezifische Ansätze entwickelt werden. Hierzu sind ganzheitliche Konzepte notwendig, die eine enge Verknüpfung mit anderen Hilfesystemen und kommunalen Einrichtungen und Projekten (z.B. Jugendhilfe, Schulsozialarbeit, Kita-Plätze, kommunale Integrationsmaßnahmen, etc.) ermöglichen. Bei einer Option kann die Kommune gemeinsam mit den örtlichen Verbänden und Institutionen ein Arbeitsmarktkonzept entwickeln und so ihre soziale Kompetenz ein- und umsetzen.
- Gleichzeitig erhöht sich die Bürgerfreundlichkeit, da aufgrund der Einheitlichkeit der Organisationsstruktur nunmehr Klarheit und Transparenz bei den Zuständigkeiten und Ansprechpartnern geschaffen wird.
- Andauernde Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen sozialen und gesundheitlichen Belastungen können auf Dauer zu Erwerbsunfähigkeit führen. Dieses Abgleiten von SGB II Kundinnen und Kunden in den Zuständigkeitsbereich des SGB XII birgt für die Kommune nicht nur ein großes soziales, sondern auch ein beträchtliches finanzielles Risiko, da die Leistungen nach dem SGB XII von der Kommune allein zu tragen sind.
- Im Falle der Option hat die Kommune die Chance, sich mit verschiedenen Maßnahmen für den Erhalt und die Wiederherstellung von Beschäftigungsfähigkeit gerade von integrationsfernen Kundinnen und Kunden und deren Umfeld zu engagieren und so ein Abgleiten in das SGB XII zu vermeiden. Dieses würde sich ebenfalls positiv auf den Sozialhaushalt auswirken.
- Im Falle der Gemeinsamen Einrichtung entscheidet die Bundesagentur, im Falle der Option der Kreis über die Zuordnung zum SGB II bzw. SGB XII.

3. Finanzorientierung

- Die Finanzierung des Bundes für aktive und passive Leistungen des SGB II erfolgt bei beiden Modellen in gleicher Höhe. Bei einer Option ist ein finanzieller Nachteil nicht zu befürchten. Ein zusätzlicher Aufwand des Kreises und damit eine finanzielle Beteiligung der Städte erfolgt nicht.
- Der Bund beteiligt sich an den Personal- und Verwaltungskosten weiterhin – auch im Organisationsmodell „Option“ – mit 87,4 %. Der Kreis wird sowohl bei der Option als auch bei einer Gemeinsamen Einrichtung 12,6 % der Verwaltungskosten übernehmen.
- Bezüglich der bis zum 01.01.2012 einzuführenden IT bleibt festzustellen, dass Standardsoftwarelösungen bestehen, die bereits erfolgreich in Optionskommunen verwendet werden, so dass eine kostenintensive Eigenentwicklung nicht erforderlich ist. Je nach Software existieren bereits Schnittstellen SGB II/SGB XII bzw. können eingerichtet werden.
- Mit der Option ist ein einmaliger Umstellungsaufwand verbunden, dessen Größenordnung zur Zeit noch nicht zu ermitteln ist. Noch nicht entschieden ist ferner, in welchem Umfang sich der Bund an den hierbei entstehenden Kosten beteiligt.
- Dieser einmalige Aufwand relativiert sich allerdings dadurch, dass die Verpflichtung zum Einkauf der Leistungen aus dem BA-Dienstleistungskatalog (z. B. Forderungszug, Gebäudemanagement, dezentraler IT-Service, Reha, psychologischer Dienst etc.) entfällt.
Auf der Grundlage der Zahlen des Jahres 2009 kann im Falle der Option ein erhöhter Zuschuss des Bundes von 1,24 Mio. € erzielt werden.
- Bezüglich der (verschuldensfreien) Erstattungspflicht bei ohne Rechtsgrund erbrachten Leistungen zu Lasten des Bundes wird auf einen Bericht der Prüfungsgruppe des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales an den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages vom November 2009 verwiesen. Dieser ergab für die 69 bisherigen Optionskommunen für den Zeitraum von 2006-2008 erfolgreiche Rückforderungen von lediglich 0,3 % bezogen auf das Gesamtvolumen der Eingliederungsmittel der Optionskommunen.

Fazit:

Die Entscheidung für eine Option hat im Ergebnis keine nachteiligen Wirkungen auf den Kreishaushalt und die Bemessung der Kreisumlage.

4. Mitarbeiterorientierung

- Die Option schafft einen einheitlichen Personalkörper.
- Durch die Organisationshoheit sowie Dienstherrenfähigkeit bestehen klare Personalkompetenzen.
- Eine Einheitlichkeit beim Tarifvertrag sowie den Stellenbewertungen schafft Strukturen, die den Beschäftigten der ARGE-Nachfolgeorganisation einen gleichberechtigten Rahmen geben. So besteht für den Kreis die Aussicht, eine homogene Organisationskultur zu entwickeln. Die Beschäftigten profitieren u.a. von dem mitarbeiterorientierten Führungsleitbild des Kreises. Durch den Personalrat des Kreises wird eine einheitliche und effektive Personalvertretung für die Beschäftigten sichergestellt.

Neuorganisation des SGB II im Kreis Mettmann

- Eckpunktepapier – Zusammenfassung
- Erläuterungen zum Eckpunktepapier
mit Anlagen

Die Organisationsmodelle „Jobcenter“

gemeinsame Einrichtung

und

*zugelassener kommunaler Träger –
„Optionskommune“*

im Überblick



Kreis Mettmann

Mit Urteil vom 20.12.2007 hat das Bundesverfassungsgericht die Arbeitsgemeinschaften nach § 44b SGB II zur verfassungswidrigen Mischverwaltung erklärt.

Durch die beabsichtigte Grundgesetzänderung (Art. 91 e GG) sowie die Einführung des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende soll sichergestellt werden, dass die gemeinsame Aufgabenwahrnehmung durch Agenturen für Arbeit und Kommunen als **Regelfall** fortgesetzt werden kann. Als **Ausnahmefall** wurde eine moderate Ausweitung der Aufgabenwahrnehmung durch zugelassene kommunale Träger – Option – für die Zeit ab 2012 im Gesetzentwurf des Bundeskabinetts vom 31.03.2010 beschlossen. Danach können insgesamt 110 Optionen eingerichtet werden – hiervon entfallen auf Nordrhein-Westfalen 6 bis 7 weitere Optionsmöglichkeiten. Eine getrennte Aufgabenwahrnehmung der beiden Träger Arbeitsagentur und Kommune (wie im Koalitionsvertrag vorgesehen) ist ab 2011 nicht mehr möglich. Dies bedeutet, dass für das Jahr 2011 obligatorisch die Organisationsform „gemeinsame Einrichtung“ einzurichten ist.

Das Eckpunktepapier beinhaltet die zum jetzigen Zeitpunkt wesentlichen Aspekte. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit sind vertiefende Darstellungen und Erläuterungen als Anlagen beigefügt. Darüber hinaus wurde der Text zur beabsichtigten Änderung des Grundgesetzes, des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende, die Stellungnahmen des Bundesrates und des Landkreistages u. a. auf der Homepage (www.kreis-mettmann.de/sgbzwei) eingestellt.

Beide Organisationsmodelle bergen sowohl Chancen als auch Risiken in sich.

In der gemeinsamen Einrichtung kann die bisherige Arbeit der ARGE weitgehend fortgeführt werden. Kreis und Arbeitsagenturen werden für ihren jeweiligen Bereich verantwortlich und bleiben in der gemeinsamen Verantwortung für die Organisationsfragen; die Rechte der Geschäftsführung werden gestärkt. Die Verantwortlichkeiten des Kreises beschränken sich auf einen eng begrenzten Bereich der Leistungserbringung.

Im Fall der Option ist der Kreis mit seinen Organen alleinverantwortlich für die gesamte Organisation, die Leistungserbringung und die Integration in Arbeit. Gemeinsam mit Städten und Wohlfahrtsverbänden und im Rahmen einer kollegialen Zusammenarbeit mit den Vertretern der Arbeitsagenturen können Gestaltungsmöglichkeiten stärker genutzt und umgesetzt werden mit dem Ziel, den Kunden eine schnellere und passgenauere Vermittlung in Arbeit zu ermöglichen sowie sozial bedeutsame Fragestellungen einzubinden.

Die charakteristischen Merkmale und prägnanten Unterschiede sowie die Chancen und Risiken in beiden Organisationsformen sind nachfolgend zusammengefasst dargestellt. Weitergehende Fragestellungen wie zum Beispiel die der Standorte (Anzahl, Schwerpunkte, Besetzung) und zu Personalgestaltung sowie Personalüberleitung – sind in einem zweiten Schritt zu behandeln.

Steuerung und Gestaltung durch Politik und Verwaltung

Gemeinsame Einrichtung:

- Beschränkung des Einflusses des Kreistages und des Landrates nach den rechtlichen Vorgaben im Wesentlichen auf die Benennung von Vertretern der Trägerversammlung und des Beirates
- Einfluss der Trägerversammlung auf die Wahl der Geschäftsführung in organisatorischen, personellen und personalvertretungsrechtlichen Fragen
- Verantwortung der gemeinsamen Einrichtung und der jeweils zuständigen Träger für Erfolg oder Misserfolg der Arbeit

- Begrenzung der Verantwortlichkeit des Kreises im Wesentlichen auf die Erbringung der Leistungen für Unterkunft, Heizung und einmalige Beihilfen sowie der sozialintegrativen Leistungen
- Steuerung über Zielvorgaben
- Konfliktpotential in der Zusammenarbeit der Träger
- Erstbestimmungsrechte der BA für die Trägerversammlung, den Kooperationsausschuss und die Geschäftsführung bei fehlender Einigung (Ausnahme: § 44d II)

Option:

- Bestimmung der allgemeinen Grundsätze der Führung und Aufgabenwahrnehmung der neuen Organisationseinheit durch den Kreistag im Rahmen seiner Zuständigkeit (§ 26 KrO)
- Entscheidung des Kreistages im Rahmen der Haushaltssatzung über die Finanzmittel und den Stellenplan
- Auswahl des Leiters, Sicherstellung der ordnungsgemäßen Aufgabenerledigung durch den Landrat
- Landrat ist Dienstvorgesetzter der Beschäftigten (§ 42 KrO)
- Gestaltungsmöglichkeiten zur Aufgabenwahrnehmung und Optimierung des Vermittlungsgeschäftes durch Kreistag und Landrat
- gleichzeitig Verantwortlichkeit und die öffentliche Vertretung für die neue Organisationseinheit
- Steuerung über Zielvereinbarungen mit den zuständigen Landesministerien

Finanzen

Gemeinsame Einrichtung:

- Bewirtschaftung von Bundesmitteln wird übertragen unter Kontrolle der BA (Widerruf und Rückübertragung möglich)
- Bestellung eines Beauftragten für den Haushalt der Einrichtung
- Entscheidung der BA über Erwerbsfähigkeit, ggf. auf der Grundlage von Gutachten des Rentenversicherungsträgers
- zentraler BA-Forderungseinzug mit eingeschränkter Überwachung in Bezug auf Forderungserfüllung, Darlehensrückzahlungen etc.
- gemeinsame Verantwortung z.B. für erforderliche Umschichtungen vom Eingliederungs- in das Verwaltungsbudget

Option:

- Automatisierte Buchungsverfahren in den Bundeshaushalt
- Kontrolle der Mittelverwendung durch BMAS ("SGB II-Prüfgruppe")
- Entscheidung der Kommune über Erwerbsfähigkeit
- Abrechnung über Kommunalträger-Abrechnungsverwaltungs-Vorschrift (KoA-VV)
- Forderungseinzug vor Ort und in eigener Überwachung
- Erstattungspflicht bei ohne Rechtsgrund erbrachten Leistungen zu Lasten des Bundes
- Alleinige kommunale Verantwortung für erforderliche Mittelumschichtungen

Personal

Gemeinsame Einrichtung:

- Fehlende Dienstherrenfähigkeit
- Übertragung von Personalbefugnissen auf den Geschäftsführer (ohne Neueinstellung/Beendigung von Arbeitsverhältnissen)
- Abstimmungserfordernis z.B. des Stellenplanes in der Trägerversammlung
- Unterschiedliche Tarifstrukturen (BA-Haustarif und TVöD)
- Dauerhafte Personalzuweisung durch Träger erforderlich
- Gesetzliche Zuweisung des Personals für fünf Jahre

- Schaffung einer eigenen Personalvertretung
(*Personalrat/Gleichstellungsbeauftragte/Schwerbehindertenvertretung/Jugend- und
Ausbildungsververtretung*) für den Aufgabenbereich der Trägerversammlung

Option:

- Organisationshoheit, Dienstherrenfähigkeit
- Klare Personalkompetenzen
- Einheitlicher Personalkörper, einheitlicher Tarifvertrag, einheitliche Stellenbewertung
- Übernahme von mind. 90 % des BA-Personals
- Übernahme von Personal der kreisangehörigen Kommunen muss in jedem Einzelfall mit dem jeweiligen Arbeitgeber bzw. Dienstherrn ausgehandelt werden
- Verantwortlichkeit für kompletten Personalbestand

IT

Gemeinsame Einrichtung:

- (*inzwischen reduzierte*) Fehleranfälligkeit von A2LL
- Hoher personeller, organisatorischer und daraus resultierend finanzieller Aufwand durch Entwicklung von Umgehungslösungen vor Ort für Einzelfälle aufgrund von A2LL
- Umstellung auf Allegro in 2013 geplant
- Weitere Nutzung der BA-Software
- Datenbestand ist vorhanden und kann weiter genutzt werden
- Keine Datenhoheit
- Eingeschränkte Transparenz bei der Abbildung der kommunalen Leistungen

Option:

- Einführung einer eigenen Software, ggf. Einführungskosten
- Höhere Overheadkosten durch Ausstattung der Arbeitsplätze, Lizenzgebühren etc.
(Beteiligung des Bundes in Höhe von 87,4 %)
- Bewährte Software-Lösungen
- Schnittstelle SGB XII/SGB II
- Datenmigration aus dem BA-Verfahren gesetzlich geregelt
- Datenhoheit

Integration in Arbeit

Gemeinsame Einrichtung:

- Tatbestandswirkung von Entscheidungen der BA bei der Feststellung der Erwerbsfähigkeit
- Abstimmung Arbeitsmarktprogramm in der Trägerversammlung
- Letztentscheidungsrecht der BA über Arbeitsmarktaktivitäten bei mangelnder Abstimmung
- Nutzung der Kompetenzen der BA
- Geringer kommunaler Einfluss
- Entscheidung über kommunale (sozialintegrative) Eingliederungsleistungen durch die gemeinsame Einrichtung (Kreis stellt ein Budget oder Kontingente bereit)
- Orientierung an Mindeststandards und Verfahren der BA
- Nutzung der Dienstleistungen der BA z.B. Ausschreibung und Einkauf von Maßnahmen

Option:

- Eigene Entscheidung über Erwerbsfähigkeit
- Eigene Gestaltung des Arbeitsmarktprogramms
- Dienstleistungen aus einer Hand
- Sozialraumorientierung durch Nutzung kommunaler Kompetenzen und Ressourcen
- Aufbau neuer Kompetenzen und Strukturen erforderlich, z.B. in der Arbeitsvermittlung, Vergabe

- Eigene Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf die kommunalen Eingliederungsleistungen
- Nachweis überregionaler Arbeitsvermittlung erforderlich
- Vernetzung von Kompetenzen der Jugend- und Sozialverwaltungen, Wirtschaftsförderungen und Schulverwaltungen auf Kreisebene
- Kooperation mit der BA z.B. in der beruflichen Rehabilitation oder Ausbildungsstellenvermittlung möglich

Kontroll- und Aufsichtsrechte:

Gemeinsame Einrichtung:

- Rechts- und Fachaufsicht des BMAS über die BA
- Rechts- und Fachaufsicht des Landes über die kommunalen Träger
- Rechtsaufsicht des Bundes über die Trägerversammlung
- Prüfrecht des Bundesrechnungshofes

Option:

- Rechts- und Fachaufsicht des Landes
- Prüfung der Mittelverwendung durch das BMAS
- Prüfrecht des Bundesrechnungshofes
- Prüfrecht Landrat und Rechnungsprüfungsamt

Umstellungsaufwand/Organisation

Gemeinsame Einrichtung:

- Weitgehender Erhalt der bestehenden Strukturen
- Neubestimmung Geschäftsführung und Vorsitz Trägerversammlung
- Übertragung der kommunalen Eingliederungsleistungen auf die Einrichtung
- weiterhin zwei verschiedene BA-Dienststellen zuständig
- weiterhin bundesweit einheitliche Dienstanweisungen und Arbeitshilfen der BA
- geringe(r) Umstellungsaufwand und -kosten

Option:

- Aufwändiges Antragsverfahren für die Zulassung
- hohe(r) Umstellungsaufwand und -kosten
- Bereitstellung der erforderlichen technischen, räumlichen und organisatorischen Infrastruktur
- Einführung einer eigenen IT
- Datenmigration aus Verfahren der BA
- Aufbau von Ressourcen und Kompetenzen
- Bestimmung der Leitung durch den Landrat

Tiefer gehende Informationen sind den Erläuterungen zum Eckpunktepapier sowie den dazugehörigen Anlagen zu entnehmen.

Neuorganisation des SGB II im Kreis Mettmann

Erläuterungen zum
Eckpunktepapier
mit Anlagen

Inhaltsverzeichnis

1	Darstellung der aktuellen Situation der ARGE ME-aktiv in Zahlen	Seite	3
2	Beteiligung der ka Städte	Seite	3
3	Rechtliche Darstellung der beiden Organisationsformen	Seite	3 - 4
4	Wesentliche Merkmale der gemeinsamen Einrichtung – g. E.	Seite	4 - 5
5	Veränderungen/Unterschiede ARGE → g. E.	Seite	5
6	Wesentliche Merkmale der Option	Seite	5 - 6
7	Veränderungen/Unterschiede ARGE → Option	Seite	6 - 7
8	Darstellung der Zulassungsvoraussetzungen für die Option	Seite	7 - 8
9	Finanzen	Seite	8 - 9
10	Personal und Organisation	Seite	9 - 11
11	IT-Bereich	Seite	11 - 12
12	Integration in Arbeit	Seite	12 - 13

Anlagen:

Anlage 1: Aktuelle Situation der ARGE ME-aktiv

Anlage 2: Schnellbrief 62/2010 des Städte- und Gemeindbundes Nordrhein-Westfalen vom 20.05.2010 „Neuorganisation der Grundsicherung für Arbeitssuchende SGB II – Ausübung der sog. Option“

Anlage 3: Gegenüberstellung g. E./Option

Anlage 4: Gegenüberstellung ARGE/g. E.

Anlage 5: Haftung – Stellungnahme Kämmerei

Anlage 6: Gegenüberstellung ARGE/Option

1. Darstellung der aktuellen Situation der ARGE ME-aktiv in Zahlen

Eine Entscheidung für die Zukunft muss neben der Abwägung der Chancen und Risiken einer anderen Organisationsform auch eine Reflektion und Einbeziehung der aktuellen Situation beinhalten.

In der **Anlage 1** sind die wichtigsten Eckdaten der aktuellen Situation der ARGE ME-aktiv aufgeführt.

2. Beteiligung der kreisangehörigen Städte

Der Gesetzentwurf sieht Beteiligungen oder Zuständigkeiten für kreisangehörige Städte nicht vor. Selbst hinsichtlich der Personalzuweisung (§ 44 g) beschränken sich die vorgesehenen Regelungen ausschließlich auf das Personal der beiden Träger. Nach bisherigem Recht – § 5 AG SGB II NRW – können Kreise ihre Städte zur Aufgabenerledigung und einer Kostentragungspflicht durch Satzung heranziehen. Von dieser Möglichkeit hat der Kreis Mettmann keinen Gebrauch gemacht.

Dem Kreis war bisher bereits eine starke Beteiligung der kreisangehörigen Städte wichtig. In regelmäßigen Treffen der Bürgermeister, Sozialdezernenten und Sozialamtsleitungen sind wesentliche Fragestellungen der Aufgabenwahrnehmung durch die ARGE erörtert worden. Vertreterinnen und Vertreter der Städte sind Mitglieder der Meinungsbildungskonferenz und der Trägerversammlung.

Für den Kreis Mettmann ist es selbstverständlich, die zehn kreisangehörigen Städte in die Entscheidungsfindung einzubinden, wie dies auch bereits bei Einführung des SGB II zum 01.01.2005 geschehen ist. Eine solche Einbeziehung ist für die Zusammenarbeit der kommunalen Familie im Kreis unabdingbar.

So werden auch Überlegungen des Städte- und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen – siehe **Anlage 2**, Schreiben vom 20.05.2010 – mit in der hiesigen Entscheidungsfindung berücksichtigt.

3. Rechtliche Darstellung der beiden Organisationsformen

Der Deutsche Bundestag hat am 17.06.2010 in zweiter und dritter Lesung sowohl das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes (Art. 91 e) als auch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende mit den jeweils erforderlichen Mehrheiten verabschiedet.

Eine Entscheidung des Bundesrates über die Gesetzesänderungen wird voraussichtlich am 09.07.2010 fallen.

Durch die gemeinsame Einrichtung (g. E.) werden die Aufgaben beider Träger – Agentur für Arbeit und Kommune – ähnlich den bisherigen Regelungen zur der ARGE wahrgenommen. Die Kommunen müssen jedoch künftig die kommunalen Eingliederungsleistungen wie Schuldnerberatung, Suchtberatung, Kinderbetreuung und psychosoziale Leistungen in die g. E. einbringen.

Der ARGE-Vertrag läuft zum 31.12.2010 aus; für die Zeit ab 01.01.2011 wird ein neuer Vertrag auszuhandeln sein.

Bei einer Entscheidung pro Option wäre die Kommune ab 2012 alleiniger Träger und verpflichtet, eine besondere, von der übrigen Verwaltung abgetrennte (unselbstständige) Einrichtung für die Aufgabenerledigung sicherzustellen. Dies könnte im Rahmen der allgemeinen Behördenstruktur als eigenständiges Amt sein oder, falls dies noch durch eine Anpassung

sung des Ausführungsgesetzes zum SGB II bzw. durch die Gemeindeordnung möglich gemacht werden sollte, als Anstalt öffentlichen Rechts (AöR).

Die Entscheidung für eine Antragstellung für die Option wird abhängig gemacht von einer 2/3 Mehrheit im Kreistag.

Neu im Regelfall g. E. ist die Einrichtung eines Kooperationsausschusses, der die Umsetzung des SGB II und Zielvereinbarungsprozesse auf Landesebene koordiniert und als „Konfliktlöser“ bei Streitigkeiten über Weisungszuständigkeiten in der g. E. fungiert. Gleich bleibt bei beiden Organisationsformen die Finanzierung; siehe hierzu Ausführungen zu Punkt 7 – Finanzen.

In der **Anlage 3** ist in einer Gegenüberstellung die wesentlichen Unterschiede der beiden Organisationsformen „gemeinsame Einrichtung“ und „zugelassener kommunaler Träger“ (Option), aber auch gleich- oder ähnlich lautende Regelungen aufgeführt.

4. Wesentliche Merkmale der gemeinsamen Einrichtung – g. E.

Die g. E. kann als Nachfolgemodell der bisherigen ARGE n bezeichnet werden. Die bisherigen Strukturen der Zusammenarbeit werden weitgehend beibehalten, können weiterentwickelt werden und sind durch die Grundgesetzänderung „legalisiert“. Hierzu ist ebenfalls eine neue Vertragsgestaltung über die Ausgestaltung der Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur erforderlich. Prägnante Unterschiede zum bisherigen Modell ARGE werden unter Punkt 5 dargestellt.

Der organisatorische Umstellungsaufwand ist im Gegensatz zur Option relativ gering; auch Umstellungskosten treten nur im geringen Maße auf.

So kann z. B. die BA-Software weitergenutzt werden; die gesamte IT-Infrastruktur besteht kostenpflichtig weiter.

Die Führungskompetenzen des Geschäftsführers werden eindeutig definiert und gestärkt (Direktionsrecht). Die g. E., die keine Dienstherrenfähigkeit besitzt, erhält eine eigene Personalvertretung nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz für den Aufgabenbereich der Trägerversammlung; die Beschäftigten haben aktives und passives Wahlrecht. Ebenso ist eine Schwerbehinderten-, Jugend- und Ausbildungsvertretung zu bilden und eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsplatz sind zu bestellen. Hier ist mit noch nicht feststehenden Mehrausgaben (Personalaufwand) zu rechnen.

Die 6-köpfige **Trägerversammlung** ist paritätisch durch beide Träger besetzt. Ihre Entscheidungsbefugnis beschränkt sich auf organisatorische, personalwirtschaftliche, personalrechtliche und personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten wie z. B. Bestellung und Abberufung des Geschäftsführers, Verwaltungsablauf und Organisation, Änderung der Standorte, Aufstellung des Stellenplanes, Richtlinien zur Stellenbewirtschaftung.

Es erfolgt eine Abstimmung des örtlichen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms unter Beachtung der Zielvorgaben der Träger.

Der Kreis hat nur noch im begrenzten Umfang die Möglichkeit, sich durch seine Vertretung in der Trägerversammlung und im Beirat sowie durch enge Kooperation mit der Geschäftsführung sozial gestalterisch einzubringen und zumindest eingeschränkt regionale Netzwerke zu stärken und auf geeignete Maßnahmen mit dem Ziel hinzuwirken, von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffene schneller in Arbeit zu vermitteln. Da der Gesetzgeber den Aufgabenbereich der Kommunen sehr eingrenzt und die Arbeitsförderung und -vermittlung bei der BA ansiedelt, bestünde ebenso die Möglichkeit, sich auf den gesetzlichen Zuständigkeitsbereich zu begrenzen. Dies ist im Wesentlichen die rechtmäßige und wirtschaftliche Erbringung der Leistungen für Unterkunft und Heizung, einmalige Beihilfen sowie der weiteren kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16 a SGB II.

Weitere Informationen sind der **Anlage 3** zu entnehmen.

5. Veränderungen/Unterschiede ARGE → „gemeinsame Einrichtung“

Die heutigen Strukturen der Zusammenarbeit der beiden Träger bleiben im Grundsatz bestehen und werden fortentwickelt. Viele der bisher gesetzlich nicht vorgegebenen Voraussetzungen wurden in dem ARGE-Vertrag zwischen den beiden Trägern geregelt; vergleichbare Regelungen finden sich ab 2011 im SGB II wieder.

Auch Zusammensetzung und Entscheidungsrahmen der Trägerversammlung sind nunmehr im SGB II enthalten. So trifft die Trägerversammlung Entscheidungen in organisatorischen, personalwirtschaftlichen und –rechtlichen und personalvertretungsrechtlichen Fragen. Die Beratung bei Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsinstrumente durch ein weiteres Gremium, den Beirat, wird ebenfalls gesetzlich normiert.

Erstmalig werden Betreuungsschlüssel für die Eingliederung in Arbeit für unter und über 25jährige gesetzlich vorgegeben.

Die Beschäftigten der g. E. werden in Zukunft eine eigene Personalvertretung haben, während bisher im Kreis Mettmann 13 Personalräte für jeweils ihre eigenen Beschäftigten zuständig waren.

Als Steuerungsinstrument sind Zielvereinbarungen der BA und des kommunalen Trägers mit dem Geschäftsführer der g. E. vorgesehen. In der als **Anlage 4** beigefügten Matrix wird eine Gegenüberstellung der wesentlichen Unterschiede der beiden Organisationsformen ARGE (alt) und g. E. (neu) vorgenommen und Veränderungen bzw. Unterschiede zu den rechtlichen Voraussetzungen, der Organisation, dem Personal, der Finanzierung einschl. Haftung, der Steuerung sowie der Arbeitsmarktpolitik aufgezeigt.

6. Wesentliche Merkmale der Option

Ab 2012 wird es insgesamt 110 Optionskommunen geben. Aufgrund von Gebietsreformen hat sich die seinerzeit gesetzlich festgelegte Zahl der bestehenden Optionskommunen von 69 auf 67 verringert – es kämen zu den heute bereits in kommunaler Eigenverantwortung bestehenden Optionskommunen noch 43 weitere hinzu.

Im Falle der Option ist die Kommune – der Kreis – alleiniger Aufgabenträger; die Gesamtverantwortung und die Aufgabenwahrnehmung liegen bei grundgesetzlicher Absicherung in einer Hand.

Dies kann eine große Chance für den Kreis Mettmann bedeuten. Die kommunale Option wird als dauerhafte Alternative, aber als Ausnahmehmodell ausgestaltet.

Die Zulassung der bereits bestehenden Optionskommunen wird entfristet; für die weiteren Kommunen, die sich für eine Option interessieren, wird ein Zulassungsverfahren durch eine Rechtsverordnung entwickelt. Soweit das Zulassungsverfahren mit bestimmten Auswahlkriterien der Eignung durchlaufen wurde, werden in NRW die Kommunen durch das Land ausgewählt; für NRW hat der DLT eine Quote von 7 zuzulassenden Optionskommunen vorgeschlagen. Bundesweit besteht bereits ein weitaus höheres Interesse von Kommunen zu optieren, als es die geplante Regelung mit 43 zusätzlichen Zulassungen ermöglicht.

Die zugelassenen kommunalen Träger müssen sich bereits bei der Antragstellung verpflichten, besondere Einrichtungen für die Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB II zu errichten und zu unterhalten. Die Aufgabenwahrnehmung muss somit in einer organisatorisch eigenständigen, von den anderen Organisationseinheiten der Kommune abgrenzbaren Einrichtung stattfinden. Dies wäre im Rahmen eines eigenständigen Amtes möglich (siehe hierzu auch Punkt 3). Auch muss die Kommune mindestens 90 % des Personals der Arbeitsagenturen,

das in den bestehenden ARGEn tätig ist, übernehmen. Diese Regelung soll zum einen Sicherheit für die Beschäftigten und zum anderen Kontinuität in der Aufgabenwahrnehmung gewährleisten.

Die Personalkosten werden auch im Falle der Option weiterhin in Höhe von 87,4 % durch den Bund getragen.

Aufgrund der eigenständigen Aufgabenwahrnehmung ist auch der gesamte IT-Bereich durch die Kommune abzudecken; d.h. es ist eine kommunale IT-Software einzurichten, die sowohl die Leistungserbringung als auch die Vermittlung auf den Arbeitsmarkt abdeckt. Es bestehen im kommunalen Raum mehrere Anbieter, die bereits für die bestehenden Optionskommunen für diese Bereiche Komplettlösungen anbieten, so dass eine kostenintensive Neuentwicklung einer kommunalen Software nicht erforderlich ist.

Die Regelungen zu den Finanzströmen und die abrechnungstechnischen Zuständigkeiten in Bezug auf Eingliederungsleistungen und passive Leistungen entsprechen denen zur g. E. Die Finanzierung der Regelleistungen und der arbeitsmarktpolitischen Instrumente ist zu 100 % bei dem Bund bzw. der Arbeitsagentur angesiedelt. Im Falle der Option beteiligt sich der Bund ebenfalls wie bisher; die Gesamtverwaltungskosten (Sachkosten wie z.B. Mieten für Immobilien) werden – nunmehr gesetzlich festgelegt – mit 87,4 % durch den Bund getragen. Die Kommune übernimmt wie bisher zu 100 % die Kosten der Unterkunft (abzüglich der prozentualen Bundesbeteiligung), die einmaligen Bedarfe und die kommunalen Eingliederungsleistungen.

Die Optionskommune unterwirft sich ebenso wie die g. E. zur Steuerung Zielvereinbarungen mit der zuständigen Landesbehörde.

Diese beinhalten beispielsweise die Ziele Verringerung der Hilfebedürftigkeit, Verbesserung der Integration in Arbeit und Vermeidung von langfristigen Leistungsbezug.

Für die Optionskommunen soll einfachgesetzlich eine Haftungsregelung (§ 6b Abs 5 SGB II neu) verankert werden. In diesem Fall kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vom zugelassenen Träger die Erstattung von Mitteln verlangen, die er zu Lasten des Bundes ohne Rechtsgrund erlangt hat.

Eine solche rechtsgrundlose Haftung, die sich nicht auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit beschränkt, soll sowohl für passive als auch aktive Leistungen gelten.

Im Rahmen des bestehenden Versicherungsschutzes wird das Haftungsrisiko des Kreises durch die Kämmerei als gering eingeschätzt (**Anlage 5**).

Ein Bericht der Prüfungsgruppe des BMAS an den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages vom November 2009 ergab für die 69 bisherigen Optionskommunen für den Zeitraum von 2006-2008 erfolgreiche Rückforderungen von lediglich 0,3 % bezogen auf das Gesamtvolumen der Optionskommunen.

Für optionswillige Kommunen soll die Möglichkeit eröffnet werden, mit anderen Optionskommunen – in räumlicher Nähe – zu kooperieren; z. B. bei Vergaben, Rechtsauslegung etc. Verwiesen wird hier auf die Schrift des Deutschen Landkreistages: SGB II – 5 Jahre Option, welche auf der Homepage des Kreises Mettmann unter (www.kreis-mettmann.de/sgbzwei) veröffentlicht ist.

7. Veränderungen/Unterschiede ARGE → Option

Im Gegensatz zum neuen Organisationsmodell g. E. sind im Falle der Option neue Strukturen zu schaffen.

Bei der durch die Kommune einzurichtenden „besonderen Einrichtung“, d. h. einem neuen Amt oder Fachbereich ist anstelle eines Geschäftsführers im Rahmen der allgemeinen Behördenstruktur eine Leitungsfunktion einzurichten.

Kommunale Entscheidungsträger sind ein entsprechender Fachausschuss und/oder Kreis-ausschuss und folgend der Kreistag. Ein Beirat ist gesetzlich nicht vorgesehen; eine Einbin-dung der entsprechenden regionalen Wirtschaft, des Handwerks und der kommunalen An-bieter ist jedoch wahrscheinlich.

Im IT-Bereich ist ebenfalls eine neue Struktur zu schaffen; kommunale SGB II-Software exis-tiert bereits.

Das ausschließlich kommunale Personal wird durch den Personalrat der Kommune vertre-ten; dadurch entfällt die bisherige Zuständigkeit von insgesamt 13 Personalräten im Kreis für ihre jeweiligen eigenen Beschäftigten.

Im Gegensatz zur Arbeitsmarktkonzeption der ARGE, die weitgehend durch die Arbeitsagen-tur gesteuert wird, kann im Falle der Option die Kommune ihre sozialpolitische Kompetenz einbringen und umsetzen.

Zielvereinbarungen als Steuerungsinstrumente sind zwischen kommunalem Träger und der zuständigen Landesbehörde abzuschließen und nicht mehr (über Zielnachhaltedialoge) mit der Arbeitsagentur.

Die beigefügte Gegenüberstellung (**Anlage 6**) zeigt die wesentlichen Unterschiede der bei-den Organisationsformen ARGE und Option zu den rechtlichen Voraussetzungen, der Orga-nisation, dem Personal, der Finanzierung, der Steuerung sowie der Arbeitsmarktpolitik.

8. Darstellung der Zulassungsvoraussetzungen für die Option

Die Zulassungsvoraussetzungen für optionswillige Kommunen sollen in der „Verordnung über das Verfahren zur Feststellung der Eignung als zugelassener kommunaler Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende“ – KtEfV - geregelt werden.

Diese Rechtsverordnung beinhaltet somit die Eignungskriterien, ein Verfahren zur Feststel-lung der Eignung, zur Auswahl und Zulassung der kommunalen Träger sowie die Verteilung der Zulassungen auf die Länder.

Der Entwurfstext ist auf der Homepage des Kreises Mettmann (www.kreis-mettmann.de/sgbzwei) veröffentlicht.

Erforderlich für einen Antrag auf Zulassung zur Option, welcher bis zum 31.12.2010 gestellt werden muss, ist zunächst eine 2/3-Mehrheit in den kommunalen Gremien, die einen breiten Konsens (ausführliche politische Meinungsbildung und eine hoher Grad an Akzeptanz) vor-aussetzt.

Wie teilweise oben bereits ausgeführt, sind als zwingende Eignungskriterien die folgenden Voraussetzungen unabdingbar:

- die Eignung zur Aufgabenerfüllung, die im Rahmen eines ausführlichen Konzeptes der Kommune zu dokumentieren sind,
- die Verpflichtung zur Schaffung einer besonderen Einrichtung,
- die Verpflichtung zur dauerhaften Beschäftigung von mindestens 90 % der Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit,
- die Verpflichtung zum Abschluss einer Zielvereinbarung,
- die Verpflichtung zur Datenerhebung und –übermittlung an die BA für bundeseinheitliche Datenerfassung, Ergebnisberichte, Wirkungsforschung und Leistungsvergleiche,
- 2/3-Mehrheit des Kreistages für die Stellung des Optionsantrages.

Die Eignung zur Aufgabenerfüllung muss zum Beispiel hinsichtlich der organisatorischen Leistungsfähigkeit der Verwaltung dargelegt werden; ebenso durch Konzepte zur geplanten zukünftigen Arbeitsmarktpolitik, Grundsätze und Umfang der kommunalen Eingliederungsleistungen, deren bisherige und zukünftige Verknüpfung mit den Leistungen der BA, Verwendung des Eingliederungsbudgets, eines Konzepts für eine überregionale Arbeitsvermittlung sowie ein Konzept für die Planung des Übergangs der Aufgabenwahrnehmung. Das Eignungskonzept stellt die wichtigste Grundlage für die Bewertung durch die Länder dar. Die Länder erstellen hierzu eine Bewertungsmatrix, die zu jedem einzelnen Kriterium eine Mindestpunktzahl vorgibt. Die summierten Einzelwerte müssen eine bestimmte Gesamt-Mindestpunktzahl ergeben. Diese ist auch maßgeblich für eine Platzierung (Reihenfolge) der antragstellenden Kommunen, soweit in den einzelnen Bundesländern diese Zahl die der vorgegebenen Länderkontingente übersteigt.

9. Finanzen

gemeinsame Einrichtung

Die Aufgabenfinanzierung im neuen Organisationsmodell g. E. entspricht im Wesentlichen der Finanzierung der ARGE; die Regelleistungen und die Kosten der arbeitsmarktpolitischen Instrumente werden weiterhin vom Bund getragen; die Kommune trägt die Kosten der Unterkunft (abzüglich der prozentualen Beteiligung des Bundes), zu 100% die kommunalen Eingliederungsleistungen sowie die Kosten der einmaligen Bedarfe.

Bei der Finanzierung der Sachkosten ist bei der g. E. eine 87,4 %ige Kostentragung der Arbeitsagentur vorgesehen. Hinsichtlich der Ausgaben zu Lasten des Bundes hat der Bundesrechnungshof umfassende Prüfungsrechte.

Die BA überträgt der g. E. die Bewirtschaftung von Haushaltsmitteln. Es gelten die haushaltsrechtlichen Bestimmungen des Bundes. Außerdem ist in jeder g. E. durch den Geschäftsführer ein Beauftragter für den Haushalt zu bestellen. Dieser ist für die Planung, Bewirtschaftung und Rechnungslegung der Bundesausgaben gemäß der Bundeshaushaltsordnung verantwortlich.

Buchungs- und abrechnungstechnisch ist das BA-Programm A2LL nicht auf kommunale Bedürfnisse ausgerichtet. Die ordnungsgemäße und rechtlich richtige Zuordnung von Mittelbuchungen ist für die Kommune nicht klar feststellbar und zuzuordnen und daher unbefriedigend. Ebenso ist die Zentralisierung von Forderungseinzügen (z. B. Unterhalt und Rückzahlung von Darlehen) nur schwer überprüfbar und unklar.

Option

Auch bei der Option sollen die Aufgaben ähnlich wie in der ARGE finanziert werden. Bezüglich der Sachkosten soll im Optionsfall durch Art. 91 e II GG eine vergleichbare Regelung geschaffen werden (87,4%ige Kostentragung durch die Arbeitsagentur).

Die Abrechnung der Optionseinrichtungen für Bundesaufgaben erfolgt z. T. im Rahmen automatisierter Buchungsverfahren in den Bundeshaushalt. Der Forderungseinzug sowie die Überwachung der Zahlungseingänge wie z.B. Darlehensrückzahlungen etc. erfolgt unmittelbar vor Ort. Während bei der g. E. die Verantwortung für z.B. erforderliche Umschichtungen vom Eingliederungs- in das Verwaltungsbudget gemeinschaftlich getragen wird, besteht beim Optionsmodell ein alleiniges Entscheidungsrecht der Kommunen. Hinsichtlich der Ausgaben zu Lasten des Bundes hat der Bundesrechnungshof auch beim Optionsmodell umfassende Prüfungsrechte.

Der Aufbau einer kommunalen Infrastruktur ist zunächst unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten zu betrachten:

Für ca. 400 Beschäftigte (zurzeit 381) ist die komplette Infrastruktur zu schaffen, d. h. Hardware, Betriebssysteme, Software, Server, Netzinfrastruktur, Telekommunikation). Hier wird derzeit geprüft, ob auch Sachmittel der Aufgabe folgen. Diese Kosten beinhaltet auch den Mehraufwand bei den Querschnittsämtern des Kreises (Organisation, Personalamt, Amt für Informationstechnik, Liegenschaftsamt, für Aufgaben beim Gebäudemanagement, Beschaffung, Postdienste, Fuhrpark, Personalangelegenheiten etc.).

Bei der Umstellung der ARGE ME-aktiv auf eines der beiden Organisationsmodelle fallen entsprechende Umstellungskosten an. Aufgrund des hohen Umstellungsaufwandes werden diese bei der Option erheblicher sein als bei der Einrichtung der g. E.. Da noch nicht entschieden ist, ob das BMAS – wie schon in 2004 – bei der Wahrnehmung der Option wiederum Implementierungskosten bereitstellen wird, ist eine genaue Bezifferung zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich.

Bislang hat die ARGE Dienstleistungen der BA als „Paket“ einkaufen müssen (It. Dienstleistungskatalog – fakultativ oder obligatorisch – z. B. Forderungseinzug, Gebäudemanagement, dezentraler IT-Service, Reha, psychologischer Dienst etc.). Hierfür wurde für das Jahr 2009 ein Betrag in Höhe von 1,24 Mio. € in Abzug gebracht. Im Falle der Option würde dieser Betrag der Kommune zur Abwicklung der Aufgaben in eigener Zuständigkeit zur Verfügung stehen.

10. Personal und Organisation

Personal

In beiden möglichen Organisationsformen soll weiterhin die personelle Kontinuität zukünftig gewährleistet sein. Bisher arbeitet in der ARGE das Personal beider Träger unter einem Dach zusammen. Es existiert kein eigener Personalkörper, da die ARGE kein eigenes Personal beschäftigen kann. Das Personal der BA wird der ARGE durch Dienstleistungsvertrag überlassen, die Kommune, d. h. sowohl der Kreis Mettmann als auch die kreisangehörigen Städte haben ihr kommunales Personal zugewiesen.

gemeinsame Einrichtung

Um die Aufgabenwahrnehmung des SGB II in der neuen g. E. ohne Unterbrechung sicherzustellen, wurde im neuen § 44 g SGB II geregelt, dass alle Beamte und Arbeitnehmer der beiden Träger Kommune und BA, die zum 31.12.2010 Aufgaben nach dem SGB II in der ARGE wahrnehmen, ab dem 01.01.2011 für die Dauer von fünf Jahren ohne deren Zustimmung der g. E. zugewiesen werden („Personal folgt der Aufgabe“). Die bestehenden Rechtsstellungen und Arbeitsverhältnisse bleiben dabei unverändert bestehen - damit auch die uneinheitliche Besoldungs- und Tarifstruktur.

Das ARGE-Personal der kreisangehörigen Städte bleibt in dem Gesetzesentwurf bei der Zuweisungsregelung unberücksichtigt; eine Zuweisungsregelung explizit bezogen auf das gesamte in der ARGE tätige Personal wurde nicht aufgenommen.

Für die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung ist es wichtig und erforderlich, die große Fachkompetenz der Beschäftigten der kreisangehörigen Städte weiterhin im Sinne der SGB II-Kunden nutzen und einsetzen zu können. Hier wäre in Abstimmung mit den kreisangehörigen Städten zu prüfen, ob eine Übernahme dieser Beschäftigten als Kreispersonal möglich und sinnvoll ist (Hinweis: 147 Beschäftigte der ARGE kommen aus den kreisangehörigen Städten).

Die Zuweisungen können jedoch auch wieder beendet werden; aus dienstlichen Gründen mit einer Frist von drei Monaten, auf Verlangen des Beschäftigten aus wichtigem Grund jederzeit. Hierbei kann jedoch der Geschäftsführer aus zwingenden Gründen (z. B. Gefährdung der Funktionsfähigkeit der Aufgabenerledigung) widersprechen. Die Träger übertragen an

die g. E. aufgrund der Zuweisungen von Tätigkeiten an das Personal die Bewirtschaftung der Planstellen und Stellen und die Ermächtigung für befristete Einstellungen. Dadurch werden dem Geschäftsführer weitgehende dienst-, personal- und arbeitsrechtliche Befugnisse übertragen und diese personalwirtschaftlich abgesichert. Darüber hinaus werden dem Geschäftsführer weitergehende Befugnisse als bisher übertragen: er erhält die Dienstvorgesetzten- und Vorgesetztenfunktion.

In der g. E. wird eine eigene Personalvertretung eingerichtet; die Beschäftigten erhalten das aktive und passive Wahlrecht. Ebenso werden Schwerbehinderten-, Auszubildenden- und Jugendvertretungen eingerichtet und eine Gleichstellungsbeauftragte ist zu bestellen.

Durch die gesetzliche Vorgabe von gemeinsamen Betreuungsschlüsseln (§ 44 c Abs. 4 SGB II neu) im Regelfall kann sich hier eine Änderung im Stellenplan ergeben. Hierbei handelt es sich um eine neue Aufgabe der Trägerversammlung, die hier entsprechend zu beraten hat.

Option

Im Falle der Option muss sich der kommunale Träger verpflichten, zunächst alle Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit zu übernehmen, die zum Zeitpunkt der Zulassung mindestens 24 Monate Aufgaben in der ARGE wahrgenommen haben.

90 % dieser Beschäftigten müssen dauerhaft übernommen werden; 10 % können unter bestimmten Voraussetzungen wieder an die BA „zurückgegeben“ werden.

Durch diese Regelung soll u. a. sichergestellt werden, dass auch im Falle der Option eine kontinuierliche Fortführung der Aufgabenerfüllung einschließlich des Know-hows des BA-Personals gewährleistet ist.

Der Gesetzentwurf beinhaltet lediglich die Aussage, dass bei kommunaler Trägerschaft das Personal des Trägers Kommune, also des Kreises, übernommen wird; eine entsprechende Regelung für das Personal aus den kreisangehörigen Städten fehlt. Auch hier wäre eine Übernahme der Beschäftigten der kreisangehörigen Städte – wie bereits bei der g. E. ausgeführt – durch den Kreis zu prüfen.

Beamten der Bundesagentur, die ihr Beamtenverhältnis beim kommunalen Träger fortsetzen, soll ein gleichwertiges Amt übertragen werden. Falls dies nicht möglich ist und ein anderes Amt mit geringerem Grundgehalt übertragen wird, hat der kommunale Träger eine ruhegehaltsfähige Zulage zu gewähren. Das Gleiche trifft für Arbeitnehmer zu – hier muss der Kreis ebenfalls eine Ausgleichzulage zahlen.

Bezüglich in diesem Zusammenhang eventuell entstehender Mehrkosten können zum jetzigen Zeitpunkt keine Aussagen getroffen werden.

Beim Wechsel von Beamten aus der Arbeitsagentur zur Kommune wird bezüglich versorgungsrechtlicher Fragestellungen (siehe § 107 b BeamtVG), auf den Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag verwiesen, dessen Regelungen entsprechend anzuwenden sind.

Ebenso besteht die Möglichkeit für den Träger Kreis, Aufgaben ganz oder teilweise auf die kreisangehörigen Städte zu delegieren. Ob dies einer wirtschaftlichen Aufgabenerledigung entspricht, müsste im Falle einer Optionszusage in einem zweiten Schritt geprüft werden.

Organisation

gemeinsame Einrichtung

Bei der g. E. bleiben die bisherigen Strukturen zum größten Teil erhalten. Viele organisatorische Regelungen, die bisher im ARGE-Vertrag vereinbart wurden, sind dann gesetzlich normiert.

Der Erhalt der Strukturen beinhaltet sowohl positive als auch negative Aspekte.

Einerseits ist keine große organisatorische Umstrukturierung erforderlich, andererseits bestehen Regelungen fort, die bereits bei Gründung der ARGE kritisch gesehen wurden. Dies beginnt mit der Zuständigkeit von zwei Arbeitsagenturen für den Kreis Mettmann und tangiert ebenso die mangelnde Einflussmöglichkeit des Kreises auf die kommunale Arbeitsmarktpolitik im Kreis, die unterschiedliche Tarifstruktur bei Bundes- und kommunalem Personal und die Dienstherrenfähigkeit der Einrichtung. Bei der g. E. kann und muss weiterhin auf die bundesweit gleichen/einheitlichen Geschäftsanweisungen und Arbeitshilfen der BA zurückgegriffen, bestimmte Dienstleistungen der BA können nach wie vor eingekauft werden und auch die Durchführung von Vergabeverfahren durch die BA kann Vorteile schaffen.

Grundsätzliche Fragen sind in der Trägerversammlung zwischen den Trägern abzustimmen, so u. a. auch Verwaltungsablauf und Organisation, die Frage der Standorte und der Stellenplan. Ebenso wird weiterhin ein Beirat einzurichten sein, der die g. E. bei Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsinstrumente berät.

Die Durchführungsentscheidungen sind der Trägerversammlung und dem Beirat entzogen und obliegen allein dem jeweiligen Träger.

Option

Der Kreis hat im Falle der Option eine „besondere Einrichtung“ zu schaffen. Die Kommune muss eigenständige Strukturen bilden, da eine Inanspruchnahme bzw. Unterstützung durch die BA nicht mehr möglich ist (siehe oben). Hierzu gibt es keine rechtlichen Vorgaben. Entscheidungsträger sind der Kreistag und der Landrat. In jedem Fall ist ein höherer Umstellungs- und folgend auch ein höherer Aufwand für zentrale Dienstleistungen (Infrastruktur; Gebäudemanagement, Beschaffung, Postdienste, Fuhrpark, Personalangelegenheiten etc.) erforderlich, wobei auch an dieser Stelle auf den Ausgleich von Mehrkosten durch Einsatz der eingesparten Kosten der Dienstleistungen der BA hinzuweisen ist.

Da eine Option erst ab dem Jahr 2012 greifen wird, sind in jedem Fall Vertragsgestaltungen für das Jahr 2011 durch Arbeitsagentur und Kommune auszuhandeln, was dazu führt, dass es zu zwei Neuorganisationsprozessen kommt, was zu einem erheblichen Mehraufwand führt.

11. IT - Bereich

gemeinsame Einrichtung

Durch die gesetzlich normierte Verpflichtung für die g. E., weiterhin die Informationstechnologie der BA (Leistungsprogramm A2LL, Fachprogramme wie Verbis und Finas) zu verwenden, ergibt sich im Falle der g. E. keine gravierende Änderung zur jetzigen IT-Aufstellung. Allerdings steht noch nicht fest, ob die Kosten der „BA-Standardarbeitsplätze“ durch die BA weiterhin übernommen werden.

Sichergestellt ist die Kostenverteilung; die BA trägt – wie bisher – die IT-Kosten in Höhe von 87,4 % und der kommunale Träger den verbleibenden Anteil von 12,6 %. Problematisch könnte hier die – immer noch bestehende – Fehleranfälligkeit des Systems A2LL sein; es besteht immer noch eine Vielzahl von Umgehungslösungen für atypische Fallgestaltungen, deren Umsetzung einen hohen personellen, zeitlichen und organisatorischen Aufwand erfordern. A2LL bildet – aufgrund der BA-Systematik - die kommunalen Leistungen in der ARGE aus Sicht der Kommunen nur unzureichend ab. Für die Zeit ab ca. 2013 soll das Nachfolgemodell ALLEGRO eingeführt werden; es wären entsprechende Umschulungsmaßnahmen erforderlich. Die Kommune hat hier keine Datenhoheit und somit keinen Einfluss auf Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der kommunalen Daten durch die BA.

Option

Der Kreis Mettmann wäre eigenverantwortlich für die gesamten Leistungen nach dem SGB II zuständig. Dies beinhaltet auch den Einsatz einer neuen Software und somit die Loslösung von der IT-Technologie und Infrastruktur der BA. Dem Wunsch nach Transparenz bei der Abbildung der kommunalen Leistungen kann somit Rechnung getragen werden.

Erforderlich wäre ein – einmaliger und temporärer – Datentransfer aller Leistungsdaten aus A2LL an die neue kommunale Software. Die Datenmigration in automatisierter Form ist gesetzlich geregelt. Es ist eine komplette eigene Infrastruktur aufzubauen, 12,6% des Anlagevermögens (Hardware, Software und Mobiliar) sind bereits Eigentum des Kreises. Eine Übernahme der gesamten Infrastruktur von der BA wäre denkbar und Verhandlungsfrage. Hierzu wurden seitens der IT-Fachleute der BA Bedenken geltend gemacht. Im Bezug auf Erhebung und Lieferung von Sozialdaten an die BA ist zumindest eine einseitige Schnittstelle einzurichten.

Durch die Nutzung einer komplett kommunalen Infrastruktur könnten sich die Kommunen auch in die Weiterentwicklung der Verfahren einbringen und vorantreiben. Im kommunalen Raum bestehen bereits bewährte Anbieter, die sowohl den Leistungsbereich als auch die datentechnische Abwicklung der arbeitsmarktpolitischen Programme abdecken. Zum Beispiel könnte – wie dies bereits im Kreis Mettmann im Bereich des SGB XII – das AKDN auch für den Bereich des SGB II genutzt werden, was auch eine Schnittstelle SGB II/SGB XII eröffnen würde. Grundsätzlich sind bei anderen kommunalen IT-Programmen auch die Vergabefragen zu beachten (europaweite Ausschreibungen mit zum Teil erheblichen Fristen).

Zu den betriebswirtschaftlichen Betrachtungen der zusätzlichen Aufwände wird auf die Ausführungen zu Punkt 9 verwiesen.

12. Integration in Arbeit

Eine gelungene und passgenaue Arbeitsmarktpolitik im SGB II-Bereich ist Grundvoraussetzung für den Erfolg beider Organisationsformen.

gemeinsame Einrichtung

In der g. E. bleibt der Einfluss der BA auf die Gestaltungsspielräume zur Erfüllung der Zielvorgaben der Integration in Arbeit bestehen und ist größer als im Falle der Option. Das jährliche Arbeitsmarktprogramm wird in der Trägerversammlung abgestimmt, die zwar paritätisch besetzt ist; die entsprechenden Zielvereinbarungen sind jedoch abhängig von denen zwischen BMAS und Bundesagentur für Arbeit und beeinflussen somit auch die Abstimmung in der Trägerversammlung

Eine größere sozialpolitische Steuerung, die aus kommunaler Sicht befürwortet wird, wäre hier nicht im Fokus der Integration in Arbeit – der kommunale Einfluss ist gering und auch schwerlich zu steigern. Bei mangelnder Abstimmung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms liegt das Letztentscheidungsrecht bei der BA.

Auf der anderen Seite können die Kompetenzen der Arbeitsagenturen weiter genutzt werden; die kostenpflichtigen Dienstleistungen der BA bei Ausschreibungen und Einkauf von Maßnahmen stehen weiterhin zur Verfügung und müssen nicht selbst aufgebaut werden. Regional und überregional abgestimmtes Vorgehen mit der BA bei Arbeitgeberservice und Ausbildungsvermittlung ist ebenfalls weiterhin möglich.

Die Kommunen haben den g. E. die kommunalen Eingliederungsleistungen zu übertragen; im Endeffekt bedeutet dies, dass über Erbringung und Zugang zu diesen Leistungen in der g. E. im Einzelfall entschieden wird. Auf welchem Wege die Kommune dies sicherstellt, z. B.

indem sie der g. E. ein bestimmtes Budget einräumt oder Kontingente zur Besetzung zur Verfügung stellt (ohne selbst unmittelbar steuernd in diese sozialintegrativen Leitungen eingreifen zu können) ist durch die Kommune zu entscheiden.

Die Feststellung der Erwerbsfähigkeit bei der gemeinsamen Einrichtung liegt in der Zuständigkeit der BA. Dies führt zu der sog. „Tatbestandswirkung“ gegenüber den kommunalen Leistungen. Dies bedeutet, dass eine Entscheidung der BA pro oder contra Erwerbsfähigkeit durch den kommunalen Träger zunächst hinzunehmen ist. Dieser hat jedoch ein Widerspruchsrecht; in einem solchen Fall wird ein bindendes Gutachten des Rentenversicherungsträgers eingeholt.

Hierdurch kann eine Kontinuität im Hinblick auf entsprechende Schnittstellen zum SGB XII sichergestellt werden, die sich so organisatorisch und finanziell günstiger gestalten könnten. Im Übrigen könnte in Zweifelsfällen, in denen die Erwerbsunfähigkeit durch ein Gutachten der BA festgestellt wird, zu Mehrausgaben im SGB XII-Bereich bei der Kommune führen.

Option

Bei der Option hat die Kommune die alleinige Verantwortung für den Erfolg des Einsatzes des Eingliederungstitels und somit für die Vermittlung in Arbeit.

Dies schafft neue Verantwortlichkeiten, ist aber ebenso auch eine Möglichkeit, die sozialpolitischen Vorstellungen der Kommune bei der Vermittlung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und insbesondere der Kundinnen und Kunden mit größerem Betreuungsbedarf wirksam und bürgerfreundlich einzusetzen. Hier kann die Kommune gezielt auf die Wohlfahrtsverbände und andere bewährte örtliche Anbieter im Kreisgebiet zurückgreifen und bei der Zusammenarbeit deren Besonderheiten und Stärken berücksichtigen und einsetzen, also kommunale Kompetenzen und Ressourcen stärker nutzen als bisher. Gleichzeitig kann durch Intensivierung der Kontakte mit z. B. der Wirtschaftsförderung, den örtlichen Jugend- und Schulämtern, örtlichen Wirtschaftsverbänden, umliegenden Arbeitgebern und weiteren Akteuren Kooperationen und Netzwerke ausgebaut bzw. neue geschaffen werden.

Die kommunalen Eingliederungsleistungen wie Schuldnerberatung, Suchtberatung, Kinderbetreuung und die psychosoziale Betreuung könnte enger als bisher in sozialpolitischer (kommunaler) Sicht mit den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verknüpft werden.

Die größeren Gestaltungsmöglichkeiten der Kommune können durch die Vorgaben des BMAS eingeschränkt werden. Dies wird auch über die Zielvereinbarungen zu den Zielen und Schwerpunkten der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik geschehen, die zwischen den Landesbehörden und den Optionskommunen abgeschlossen werden müssen.

Die kommunale Arbeitsmarktpolitik kann mit den kreisangehörigen Städten und ggf. den Wohlfahrtsverbänden abgestimmt und im Kreistag beraten und beschlossen werden. Der Kreis trägt damit auch die Verantwortung für die Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Ziele.

Die Feststellung der Erwerbsfähigkeit wird ebenso in alleiniger Zuständigkeit der Kommune liegen und kann Einfluss auf die Personalkapazitäten der Kommune haben (Amtsärztliche Dienste im Gesundheitsamt). Hierdurch kann eine aus kommunaler Sicht unrechtmäßige oder vorschnelle Verschiebung vom SGB II ins SGB XII vermieden werden.

Aktuelle Situation ARGE ME-aktiv

Arbeitslosenquote in Prozent

Gesamt	SGB III	SGB II
7,3	2,3	5

(Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Kreisdaten - Aktueller Report für Kreise und kreisfreie Städte, Berichtsmonat Mai 2010)

Kundenentwicklung

	Mai 2009	Mai 2010
Arbeitslose insg.	18.838	18.390
Arbeitslose SGB II	12.580	12.549

(Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Kreisdaten - Aktueller Report für Kreise und kreisfreie Städte, Berichtsmonat Mai 2010)

	Januar 2009	Januar 2010
Bedarfsgemeinschaften	17.592	18.674
Personen in Bedarfsgemeinschaften	35.630	37.321
Erwerbsfähige Hilfebedürftige	25.247	26.524

(Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) - Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder - Daten nach einer Wartezeit von 3 Monaten)

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte/Pendlerströme

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Wohnort im Kreis Mettmann	164.355
- davon Auspendler (Arbeitsort außerhalb des Kreises)	84.570
51,46 % der Erwerbstätigen aus dem ARGE-Bezirk Kreis Mettmann arbeiten außerhalb dieses Bezirks	
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort im Kreis Mettmann	165.899
- davon Einpendler (Wohnort außerhalb des Kreises)	86.114
Differenz	-1.544

(Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte - nach Gemeinden, Kreisen - mit Pendlerdaten, Stand: 30.06.2009)

Budget	2008	2009
Gesamt, davon:	209.285.151,50 €	219.823.410,71 €
Regelleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts	79.676.314,64 €	83.164.370,91 €
Leistungen für Unterkunft und Heizung sowie einmalige Leistungen	81.505.939,18 €	86.299.000,85
Leistungen zur Eingliederung in Arbeit	25.102.258,55 €	27.321.569,08 €
Verwaltungskosten (Personal- und Sachkosten)	23.000.639,13 €	23.038.469,87 €

Finanzströme	2008	2009
Bund gesamt, davon:	147.414.684,76 €	152.899.244,59 €
Regelleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (100 %)	79.676.314,64 €	83.164.370,91 €
Leistungen für Unterkunft und Heizung (2008 = 28,6 %, 2009 = 25,4 %)	22.611.141,43 €	20.882.962,35 €
Leistungen zur Eingliederung in Arbeit (100 %)	25.024.670,09 €	29.013.508,51 €
Verwaltungskosten (Personal- und Sachkosten) (87,4 %)	20.102.558,60 €	19.838.402,82 €

(Quelle: Jahresrechnung 2008 siehe Vorlage 11/2010 zur Trägerversammlung vom 12.04.2010)

(Quelle: Jahresrechnung 2009 siehe Vorlage 12/2010 zur Trägerversammlung vom 12.04.2010)

Kreis Mettmann gesamt, davon:	52.875.833,79 €	59.757.344,63 €
Netto-Aufwendungen für Unterkunft und Heizung (2008 = 71,4 %, 2009 = 74,6 %) abzügl. Wohngelderstattung etc.	49.624.888,78 €	56.374.537,56 €
einmalige Leistungen und sonstige Aufwendungen	1.440.639,58 €	1.398.726,79 €
kommunale Leistungen § 16 a SGB II	683.879,73 €	749.084,78 €
Verwaltungskosten (Personal- und Sachkosten) (12,6 %) *	1.126.425,70 €	1.234.995,50 €

(Quelle: Rechnungsergebnis 2008 sowie vorläufiges Rechnungsergebnis 2009)
(* aus Jahresrechnungen ARGE ME-aktiv)

Personalressourcen

Beschäftigte nach Anstellungsträger (Stand Mai 2010)

Agentur für Arbeit	Düsseldorf	124
	Wuppertal	30
	gesamt	154
Kommunen	Kreis Mettmann	74
	Erkrath	12
	Haan	0
	Heiligenhaus	9
	Hilden	13
	Langenfeld	10
	Mettmann	6
	Monheim am Rhein	14
	Ratingen	33
	Wülfrath	6
	Velbert	44
gesamt	221	
Amtshilfen (z. B. Vivento)		6
	ARGE ME-aktiv gesamt	381

Befristungen

Unbefristet	307 = 81 %
Befristet, davon:	74 = 19 %
Geschäftsführung und allg. Verwaltung	12
Leistungsgewährung	33
Markt und Integration	29

Befristungen nach Anstellungsträger

Agentur für Arbeit	41 = 45 %
Kommunen	33 = 33 %

(Quelle: Angaben der ARGE ME-aktiv)



Städte- und Gemeindebund
Nordrhein-Westfalen

Der Hauptgeschäftsführer

Schnellbrief 62/2010

An die
Mitgliedsstädte und -gemeinden

Postfach 10 39 52 • 40030
Düsseldorf
Kaiserswerther Straße 199-201
40474 Düsseldorf
Telefon 0211 • 4587-1
Telefax 0211 • 4587-211
E-Mail: info@kommunen-in-nrw.de
Internet: www.kommunen-in-nrw.de

Aktenzeichen: III/ 1 810-2/3
Ansprechpartner:
Hauptreferent Thomas
Durchwahl 0211 • 4587-233

20.05.2010

Neuorganisation der Grundsicherung für Arbeitssuchende SGB II — Ausübung der sog. Option

Sehr geehrte Damen und Herren Bürgermeisterinnen und Bürgermeister,

mit dem Beginn der Bundestagsberatungen über die Gesetzentwürfe (vgl. hierzu Schnellbriefe Nr. 44 und 47/ 2010) verdichten sich zur Zeit die rechtlichen Verfahren auf Bundes- und Landesebene sowie die Absichten von Kreisen, sich für die sog. kommunale Option zu bewerben. Neben dem Normalfall der Organisation in gemeinsamen Einrichtungen von Bund und Ländern/ Kommunen, die die Rechtsnachfolge der Arbeitsgemeinschaften antreten, sollen im Regel-Ausnahmeverhältnis bundesweit 110 kommunale Optionen zugelassen werden. In NRW sind nach Angaben des Landkreistages viele Kreise an der Übernahme der Aufgabe interessiert, so dass der Verband sich eine annähernde Verdoppelung der aktuellen Zahl (8 Optionskreise und 2 Optionsstädte) vorstellen kann.

Der Antrag auf Zulassung soll nach den Gesetzentwürfen bis zum 31.12.2010 mit Wirkung zum 01.01.2012 gestellt werden. Die Eignungsfeststellung erfolgt durch das Land.

Auf der Grundlage einer Ausarbeitung des Deutschen Städte- und Gemeindebundes empfehlen wir, sich in Diskussionen interessierter Kreise um die Beantragung der Option einzubringen, wobei es aus unserer Sicht insbesondere folgende Überlegungen zu berücksichtigen gilt:

Bei der Abwägung der Vor- und Nachteile der Modelle gilt für beide Organisationsformen gleichermaßen, dass eine Dienstleistung aus einer Hand bei grundgesetzlicher Absicherung gewährleistet wird. Die Eingliederungsmittel und Verwaltungskosten werden durch den Bund in gleicher Höhe zugewiesen. Auch für das Optionsmodell gelten das Bundeshaushaltsrecht und die Prüfung durch den Bundesrechnungshof. Die arbeitsmarktpolitischen Eingliederungsinstrumente sind durch das SGB II für beide Organisationsmodelle vorgegeben. Sowohl die gemeinsame Einrichtung wie auch die Optionskommunen haben das bundesrechtliche Vergaberecht mit Zielvorgaben des Bundes zu beachten.

Bei einer Fortführung der Zusammenarbeit in einer gemeinsamen Einrichtung zwischen Kommune und BA können die Strukturen der bisherigen Arbeitsgemeinschaften erhalten bleiben und eingearbeitetes Personal wie bisher die Arbeit fortführen kann. Hinzu kommt die Weiternutzung eingeführter IT-Verfahren, die Weiternutzung vorhandener Liegenschaften, die

zentrale Bereitstellung von Dienstleistungen (z.B. Arbeits- und Berechnungshilfen, Wissensdatenbanken), der gemeinsame Einkauf von Arbeitsmarktdienstleistungen, die Nutzung vorhandener Servicecenter und Schuleinrichtungen, die Fortführung des Informations- und Datenaustausches auch zu anderen Sozialversicherungssystemen sowie die Nutzung von Fachdiensten, z.B. ärztlicher und psychologischer sowie technischer Beratungsdienste zur Unterstützung operativer Entscheidungen. In vielen Arbeitsgemeinschaften haben sich nach anfänglichen Schwierigkeiten zufriedenstellende Arbeitsabläufe eingespielt.

Eine Optionslösung ermöglicht demgegenüber die Erstellung eines eigenständigen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms durch die Kommune. Die Handlungsspielräume unterscheiden sich allerdings nicht mehr grundlegend von denen in einer gemeinsamen Einrichtung, weil der ehemalige Experiment-Charakter der Option entfallen ist.

Im Gegensatz zur gemeinsamen Einrichtung begründet die Option die Dienstherrenfähigkeit sowie einheitliche Tarifverträge bei den Kreisen. Während sich die Kreise, die eine Option beantragen, verpflichten müssen, mindestens 90 % der Beamten und Arbeitnehmer der Bundesagentur vom Zeitpunkt der Zulassung an dauerhaft zu beschäftigen, besteht eine solche Übernahmegarantie für die Mitarbeiter der kreisangehörigen Städte und Gemeinden nicht. Der Bund konnte eine solche Verpflichtung bundesgesetzlich nicht regeln. Unabhängig davon, dass wir das Land auffordern, in einer Rechtsverordnung zur Umsetzung der Option einen entsprechenden Personalübergang zu regeln, sollte die Bereitschaft eines Kreises, mit dem gemeindlichen Personal ebenso zu verfahren wie mit den BA-Mitarbeitern, ein maßgebliches Kriterium in der Diskussion sein.

Auf der Landesebene ist des Weiteren noch nicht endgültig entschieden, ob ergänzend zu der gesetzlich geforderten Zwei-Drittel-Mehrheit der Vertretungskörperschaft des Kreises eine Erklärung bzw. Stellungnahme der kreisangehörigen Städte und Gemeinden erforderlich ist. Diese aus unserer Sicht selbstverständliche Anforderung war auch ein Kriterium bei der erstmaligen Zulassung der 10 kommunalen Träger im Rahmen der Einführung des SGB II, und das zuständige Ministerium hat hier bereits seine Offenheit gegenüber einer solchen Anforderung zu erkennen gegeben. Die Städte und Gemeinden in antragswilligen Kreisen sollten daher in jedem Fall ein Meinungsbild erstellen und möglichst miteinander abstimmen. Das Land wird unabhängig von konkreten Gesetzes- oder Verordnungsregelungen solche Voten nicht unberücksichtigt lassen können.

Das Gleiche gilt für pragmatische Lösungen bei der Heranziehung kreisangehöriger Kommunen zur Aufgabenerledigung (Delegation).

Mit der Wahrnehmung der Option übernimmt der Kreis die Verantwortung für das SGB II. Dies bedeutet im Einzelnen:

- Berechnung und Auszahlung der Regelleistung und der Leistungen für Unterkunft und Heizung mit eigenem IT-System;
- Durchführung der Arbeitsvermittlung und des Fallmanagements einschließlich Akquisition von Arbeits- und Ausbildungsstellen;
- Ausschreibung, Vergabe und Abrechnung aller Arbeitsmarktmaßnahmen nach den Vergabebestimmungen. Die Optionskommunen müssten eine eigene Vergabestelle einrichten, was zusätzliches Personal erfordern wird;
- Transparenz von Arbeitsergebnissen über ein bundesweit vergleichbares Zielsystem;
- Sicherstellung der telefonischen Erreichbarkeit;
- Bearbeitung der Widersprüche und Klagen in alleiniger Zuständigkeit, Bearbeitung von Ordnungswidrigkeiten sowie Vorhalten eines Ermittlungsdienstes;

- Sicherstellung der Weiterbildungsmaßnahmen für das Personal;
- Infrastrukturelle Verantwortung;
- Ausbau von spezialisierten Teams für Schwerbehinderte und Rehabilitanden;
- Fach- und Schnittstellenkonzepte für den Reha- und Schwerstbehindertenbereich und Berufsberatung;
- Organisation der Zusammenarbeit mit den ärztlichen und psychologischen Diensten;
- Aufbau eines überregionalen, bundesweiten Netzwerkes für den Vermittlungsbereich.

Im Interesse einer geordneten Aufgabenwahrnehmung sollten die Städte und Gemeinden darauf Wert legen, dass die Kreise bei der Beantragung der Option ein schlüssiges Gesamtkonzept vorlegen, das die o.g. Inhalte insbesondere aber die finanziellen Risiken konkret ausweist und damit eine transparente und nachvollziehbare Entscheidungsgrundlage bietet.

Der Vollständigkeit halber verweisen wir darauf, dass sich auch für die bestehenden Optionskreise beachtliche Änderungen ergeben:

Sie müssen sich verpflichten, mit dem MAGS eine Zielvereinbarung über die Leistungen nach dem SGB II abzuschließen. Sie müssen sich zudem verpflichten, den gemeinsamen Einrichtungen vergleichbare Datenerhebungen vorzunehmen, und an die BA zu übermitteln, um bundeseinheitliche Datenerfassung, Ergebnisberichterstattung, Wirkungsforschung und Leistungsvergleiche zu ermöglichen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Bernd Jürgen Schneider

22.06.2010

50-1-BTM

	g.E.		Option
1. Rechtliche Voraussetzungen			
1.1	Grundgesetzänderung	Art. 91 e GG	Art. 91 e GG
1.2	Grundlagen	Vereinbarung bzw. Vertrag (§44 b II)	2/3 Mehrheit im Kreistag Erfüllung der Zulassungskriterien (§ 6a III plus KIEV)
2. Organisation			
2.1	Bezeichnung	"Jobcenter" (§ 6 d V a)	"Jobcenter" (§ 6 d V a)
2.2	Trägerschaft	BA und Kommune	Kommune
2.3	Leitung	Geschäftsführer mit Direktionsrecht (§ 44d)	Amts-/Fachbereichsleitung (allg. Behördenstruktur)
2.4	Gremien	Trägerversammlung (TV) als Entscheidungsorgan (§ 44c)	Fachausschuss, Kreisausschuss, Kreistag
2.5	übergreifende Strukturen	Beirat (Beratung § 18 d) Kooperationsausschuss (§ 18b)	Bund-Länder-Ausschuss (Beobachtung und Beratung in zentralen Fragen der Umsetzung und Aufsicht - § 18 c)
2.6	Standorte	Anzahl, Ort etc. zwischen den Trägern zu vereinbaren	Kommune bestimmt Anzahl, Ort etc.
2.7	IT	Durch BA zentral verwaltete Verfahren der Informationstechnik	kommunale IT-Software Voraussetzung: datenabgleichskompatibel
2.8	Datenerhebung	§ 51b	§ 51b
2.9	Datenschutz	Datenschutzrecht des Bundes soweit nicht lex specialis (SGB II und SGB X) Bundesbeauftragter für den Datenschutz	SGB II und SGB X kommunale/r Datenschutzbeauftragte/r zust. Landesbehörde
2.10	Aufsicht	Rechts- und Fachaufsicht des BMAS über BA	

Anlage 3 zu Punkt 3

		zust. Landesbehörde über komm. Träger Rechtsaufsicht über TV durch BMAS	Rechtsaufsicht über Länder durch BMAS
2.11	Prüfbefugnisse	BföH - Haushaltsbewirtschaftung (§ 44f II) jeder Träger für seinen eigenen Aufgabenbereich	BMAS (Haushalt) (§ 6b IV) transparentes internes Kontrollsystem (§ 3 IV KtEFV)
2.12	Bestellung zu besonderen Funktionen	Beauftragte für Chancengleichheit (§ 18 e)	
3.	Personal		
3.1	Personalstruktur	kommunales und BA-Personal	kommunales Personal
3.2	Zuweisung von Tätigkeiten/ Personalübergang	Zuweisung der Tätigkeiten an bisherige ARGE-Beschäftigte für die Dauer von fünf Jahren (§ 44g)	Übernahme von mind. 90 % der Beschäftigten der BA durch die Kommune (§§ 6a und 6c)
3.3	Personalfinanzierung	87,4 % Bund 12,6 % Kommune (§ 46 III)	Art. 91 e II GG - vergleichbare Regelung
3.4	Personalschlüssel	gesetzlich vorgegebener Betreuungsschlüssel: Eingliederung in Arbeit unter 25 jährige 1 : 75 Eingliederung in Arbeit über 25 jährige 1 : 150 (§ 44c IV)	Keine gesetzliche Vorgabe Laut Begründung zu § 3 II KtEFV Empfehlung der Übernahme des Betreuungsschlüssels zur Herstellung eines bundesweit einheitlichen Standards bei der Betreuung von Langzeitarbeitslosen
3.5	Personalvertretung	eigene Personalvertretung außer § 44 h IV	Personalrat der Kommune
4.	Finanzierung der Aufgaben		
4.1	Regelleistung	100 % Bund	100 % Bund
4.2	Arbeitsmarktpolitische Instrumente	100 % Bund	100 % Bund
4.3	Kosten der Unterkunft - § 22 SGB II	Kommune abzügl. Bundesbeteiligung (§ 46 VII)	Kommune abzügl. Bundesbeteiligung (§ 46 VII)
4.4	Leistungen nach § 16 a und 23 Abs. 3 SGB II	100 % Kommune	100 % Kommune

Anlage 3 zu Punkt 3

4.5	Sachkosten (Miete für Räumlichkeiten etc.)	87,4 % Bund 12,6 % Kommune (§ 46 III)	Art. 91 e II GG - vergleichbare Regelung
4.6	Finanzstruktur	Finanz- und Wirtschaftsplan	Ausgewiesener Teil im Gesamthaushalt der Kommune
5.	Steuerung		
5.1	Zielvereinbarungen	BA und komm. Träger mit GF der g.E. (§ 48b I Nr. 2)	die zust. Landesbehörde mit den zugelassenen komm. Trägern (§ 48b I Nr. 4)
5.2	Nachhalten der Zielerreichung	Daten nach § 51 b und Kennzahlen nach § 48 a II	Daten nach § 51 b und Kennzahlen nach § 48 a II
6.	Arbeitsmarktpolitik		
6.1	Konzeption	Abstimmung in der TV unter Beachtung von Zielvorgaben der Träger (§44 c VI)	Eigenes Konzept gem. § 3 II und III KtEV
7.	Haftung		
		jeder Träger für seinen eigenen Aufgabenbereich	Verschuldensunabhängige Haftung durch die Kommune (§6 b V)
		siehe auch 2.6	siehe auch 2.6

Unterscheidungsmerkmale (ohne Bewertung)

	ARGE	g.E.
Rechtliche Voraussetzungen		
<i>Grundlagen</i>	Vereinbarung bzw. Vertrag (§ 44 b II - alt)	Vereinbarung bzw. Vertrag (§ 44 b II neu)
<i>Feststellung der Erwerbsfähigkeit</i>	AA stellt Erwerbsfähigkeit fest (§ 44a) Zusatzvereinb. z. ARGE-Vertrag = Gutachten werden durch ÄDBA und komm. KGA durchgeführt	AA stellt Erwerbsfähigkeit fest (§ 44a neu)
Organisation		
<i>Bezeichnung</i>	Arbeitsgemeinschaft	"Jobcenter" (§ 6 d V a)
<i>Leitung</i>	Geschäftsführer - ohne Direktionsrecht (§ 44b II - alt) - für 5 Jahre durch TV gewählt - bisher kommunaler GF	Geschäftsführer - mit Direktionsrecht (§ 44d) - wird für 5 Jahre durch TV bestellt - Ausschreibung nach § 4 BLV - Erstbestimmungsrecht durch BA bei fehlender Einigung
<i>Trägerversammlung (TV)</i>	TV nach SGB II - alt nicht vorgesehen, durch ARGE-Vertrag geregelt - Vorsitz kommunal; auf kommunaler Ebene vorgeschaltet: MBK Beschluss u.a. über Kapazitäts- und Qualifikationsplan Finanz- und Wirtschaftsplan Bestimmung der strategischen Leitlinien und allg. Grundsätze der Aufgabenwahrnehmung der ARGE, Überwachung der Ergebnisse des operativen Geschäfts.	als Entscheidungsorgan (§ 44c) - Erstbestimmungsrecht Vorsitz durch BA bei fehlender Einigung Abstimmung des örtlichen Arbeitsmarktes und Integrationsprogrammes
<i>Beirat</i>	Beirat nach SGB II - alt nicht vorgesehen, durch ARGE-Vertrag geregelt	Beirat (Beratung § 18 d bei Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsinstrumente)
<i>übergreifende Strukturen</i>	§ 45 SGB II - alt - gemeinsame Einigungsstelle (Entscheidung bei Streitigkeiten über Feststellung Erwerbsfähigkeit)	Kooperationsausschuss (§ 18b)
<i>Datenübermittlung</i>	Übermittlung § 50 -verantwortlich: BA	Bund-Länder-Ausschuss (§ 18 c) Übermittlung § 50 - verantwortlich: g. E.

Datenschutz	SGB II und SGB X	Datenschutzrecht des Bundes soweit nicht lex specialis (SGB II und SGB X)
Aufsicht	kommunale/r Datenschutzbeauftragte/r Rechts- und Fachaufsicht des BMAS über BA (\$ 47) Aufsicht durch zust. oberste Landesbehörde (\$ 44 III) über ARGE	Bundesbeauftragter für den Datenschutz Rechts- und Fachaufsicht des BMAS über BA zust. Landesbehörde über komm. Träger
Prüfbefugnisse	jeder Träger für seinen eigenen Aufgabenbereich Bundesrechnungshof und Innenrevision BA prüfen Leistungsgew.	Rechtsaufsicht über TV durch BMAS jeder Träger für seinen eigenen Aufgabenbereich
Bestellung zu besonderen Funktionen	Verpflichtung zur Beachtung des BGlG, LGG u. jeweils gültigen Frauenförderpläne (Festlegung im ARGE-Vertrag)	Beauftragte für Chancengleichheit (§ 18 e)
Personal		
Personalstruktur	kommunales und BA-Personal	kommunales und BA-Personal
Zuweisung/ Personalübergang	Personaleinsatz in ARGE-Vertrag § 10 und Zusatzvereinbarung geregelt	Zuweisung der Tätigkeiten an bisherige ARGE-Beschäftigte für die Dauer von fünf Jahren (§ 44g)
Personalfinanzierung	87,4 % Bund 12,6 % Kommune (§ 46 III)	87,4 % Bund 12,6 % Kommune (§ 46 III)
Personalschlüssel	Personalschlüssel durch ARGE-OGP vorgegeben (entspricht dem zukünftigen Gesetz)	gesetzlich vorgegebener Betreuungsschlüssel: Eingliederung in Arbeit unter 25 jährige 1 : 75 Eingliederung in Arbeit über 25 jährige 1 : 150 (§ 44c IV)
Personalvertretung	kommunale und BA-Personalräte (13!)	eigene Personalvertretung außer § 44 h V
Steuerung		
Zielvereinbarungen	außerhalb der TV keine Zielvereinbarung im kommunalen Bereich	BA <u>und</u> komm. Träger mit GF der g.E. (§ 48b I Nr. 2)

Hinweis:

Gleiche bzw. vergleichbare Regelungen SGB II neu - alt bzw. ARGE-Vertrag (z. B. Trägerschaft, Standorte, IT-Verfahren, BfdH, Datenerhebung, Zielerreichung, Kennzahlen) sind in der Aufstellung nicht aufgeführt, da sich hier keine prägnanten Unterschiede ergeben.

Die Finanzierung der SGB II-Aufgaben erfolgt in beiden Organisationsformen neu - alt **gleich**; Regelleistungen und arbeitsmarktpolitische Instrumente finanziert der Bund zu 100 %; Sachkosten (Miete für Räumlichkeiten etc.) zu 87,4 % (§ 46 III). Die Kommune finanziert zu 100 % die Leistungen nach § 16 a und 23 Abs. 3 SGB II. An den Kosten der Unterkunft beteiligt sich die BA (§ 46 III) mit z. Zt. 23 %.

Die Finanzstruktur wird über den Finanz- und Wirtschaftsplan abgebildet.

Stellungnahme der Kämmerei vom 01.06.2010

Haftungsfrage von Optionskommunen gegenüber dem Bund

Der Versicherungsschutz für die ARGE in der jetzigen Organisationsform sowie für die vom Kreis Mettmann entsandten Mitarbeiter ist über die Haftpflicht- und über die Vermögenseigenschadenversicherung gewährleistet. Sollte der Kreis Mettmann in Zukunft optieren, ändert sich am Versicherungsschutz vom Grundsatz her nichts.

Der Dienstherr/Arbeitgeber des Beschäftigten, der den **Schaden gegenüber Dritten (Haftpflichtschaden)** verursacht hat, haftet nach den gesetzlichen Bestimmungen. Das bedeutet, dass die kommunalen Mitarbeiter sowohl in der Wahrnehmung kommunaler als auch von Bundesaufgaben über den GVV haftpflichtversichert sind. Sollte es zur Übernahme von mindestens 90 Prozent der Beamten und Arbeitnehmer der Bundesagentur, die zum Zeitpunkt der Zulassung seit mindestens zwei Jahren in der ARGE tätig waren, kommen, so würden diese automatisch über den GVV als Mitarbeiter des Kreises haftpflichtversichert sein.

Der Schadensersatzanspruch gegenüber der Kommune ergibt sich durch das schadensursächliche Handeln der Kommune. Die Frage ob und in welcher Qualität **Fahrlässigkeit** vorliegt wird durch den Versicherer nicht geprüft und spielt bei der Regulierung des Schadens keine Rolle.

Bei den erwähnten Fallkonstellation bei der es zu Schäden durch Überzahlungen aufgrund Softwareprobleme kommt, würde der GVV als Haftpflichtversicherer der Kommune bzw. der Mitarbeiter zunächst den Schaden erstatten, dann aber versuchen den Hersteller der Software in Regress zu nehmen. Dieser Teil des Verfahrens wird der durch den Haftpflichtversicherer durchgeführt.

Wird einem Dritten **vorsätzlich** (Dienstpflichtverletzung bzw. Treuebruchhandlung) ein Schaden zugefügt ist dies, wie bisher, nicht über die Haftpflichtversicherung abgedeckt. Dies ist auch nicht versicherbar. Der Kreis wäre selbst in der Haftung. Sollte dies beim Kreis zu einem Vermögensschaden führen wäre dieser ggf. über die Vermögenseigenschadenversicherung abgedeckt (siehe weiter unten). Weiterhin ist es Vertragsbestandteil der Haftpflichtversicherung ungerechtfertigte Ansprüche gegenüber dem Kreis bzw. seinen Mitarbeitern abzuwehren. Gerichtliche Verfahren zur Anspruchsabwehr werden durch den Haftpflichtversicherer geführt. Dies beinhaltet auch die anwaltliche Vertretung. Insofern besteht über den Haftpflichtvertrag Rechtsschutz.

Die durch fahrlässige Dienstpflichtverletzungen sowie Treuebruchhandlungen im Bereich des kommunalen Risikos verursachten Vermögensschäden sind grundsätzlich über eine **Vermögenseigenschadenversicherung** abgedeckt. Dabei greift der Versicherungsschutz unabhängig davon, wer die Aufgabe wahrnimmt, da der GVV auch die Mitarbeiter der kreisangehörigen Städte sowie die Mitarbeiter der ARGE als Vertrauenspersonen i. S. der Versicherungsbedingungen anerkennt.

Sollte die ARGE allerdings in eine andere Rechtsform überführt werden (Anstalt des öffentlichen Rechts etc.) würde der Versicherungsschutz über den Kreis Mettmann entfallen und die ARGE müsste als Dienstherr die Risiken selbst versichern.

Unterscheidungsmerkmale (ohne Bewertung)

	ARGE	Option
Rechtliche Voraussetzungen		
Grundlagen	Vereinbarung bzw. Vertrag (§ 44 b II - alt)	2/3 Mehrheit im Kreistag Erfüllung der Zulassungskriterien (§ 6 a III plus KtErfV)
Feststellung der Erwerbsfähigkeit	AA stellt Erwerbsfähigkeit fest (§ 44a) Zusatzvereinb. z. ARGE-Vertrag = Gutachten werden durch ÄDBA und komm. KGA durchgeführt	Kommune stellt Erwerbsfähigkeit fest
Organisation		
Bezeichnung	Arbeitsgemeinschaft	"Jobcenter" (§ 6 d V a)
Trägerschaft	BA und Kommune	Kommune
Leitung	Geschäftsführer - ohne Direktionsrecht (§ 44b II - alt) - für 5 Jahre durch TV gewählt - bisher kommunaler GF	Amts-/Fachbereichsleitung (allg. Behördenstruktur)
Gremien	Trägerversammlung nach SGB II - alt nicht vorgesehen, durch ARGE-Vertrag geregelt - Vorsitz kommunal; auf kommunaler Ebene vorgeschaltet: MBK	Fachausschuss, Kreisausschuss, Kreistag
übergreifende Strukturen	Beirat nach SGB II - alt nicht vorgesehen, durch ARGE-Vertrag geregelt	gesetzlich nicht geregelt
Standorte	§ 45 SGB II - alt - gemeinsame Einigungsstelle (Entscheidung bei Streitigkeiten über Feststellung Erwerbsfähigkeit) Anzahl, Ort etc. zwischen den Trägern zu vereinbaren	Bund-Länder-Ausschuss (§ 18 c) Kommune bestimmt Anzahl, Ort etc.
IT	Durch BA zentral verwaltete Verfahren der Informationstechnik	kommunale IT-Software Voraussetzung: datenabgleichskompatibel
Datenübermittlung	Übermittlung § 50 -verantwortlich: BA	Übermittlung § 50 - verantwortlich: Kommune
Aufsicht	Rechts- und Fachaufsicht des BMAS über BA (§ 47)	zust. Landesbehörde

	Aufsicht durch zust. oberste Landesbehörde (§ 44 III) über ARGE	Rechtsaufsicht über Länder durch BMAS
Prüfbefugnisse	jeder Träger für seinen eigenen Aufgabenbereich Bundesrechnungshof und Innenrevision BA prüfen	BMAS (Haushalt) (§ 6b IV) transparentes internes Kontrollsystem (§ 3 IV KtEFV) Beauftragte für Chancengleichheit (§ 18 e) Ausgewiesener Teil im Gesamthaushalt
Bestellung zu besonderen Funktionen	Verpflichtung zur Beachtung des BGleig, LGG u. jeweils gültigen Frauenförderpläne (Festlegung im ARGE-Vertrag)	
Finanzstruktur	Finanz- und Wirtschaftsplan	
Personal		
Personalstruktur	kommunales und BA-Personal	kommunales Personal
Zuweisung/ Personalübergang	Personaleinsatz in ARGE-Vertrag § 10 und Zusatzvereinbarung geregelt	Übernahme von mind. 90 % der Beschäftigten der BA durch die Kommune (§§ 6a und 6c)
Personalfinanzierung	87,4 % Bund 12,6 % Kommune (§ 46 III)	Art. 91 e II GG - vergleichbare Regelung
Personalschlüssel	Personalschlüssel durch ARGE-OGP vorgegeben (entspricht dem zukünftigen Gesetz)	Keine gesetzliche Vorgabe Laut Begründung zu § 3 II KtEFV Empfehlung der Übernahme des Betreuungsschlüssels nach § 44c IV zu Herstellung eines bundesweit einheitlichen Standards bei der Betreuung von Langzeitarbeitslosen
Personalvertretung	kommunale und BA-Personalräte (13!)	Personalrat der Kommune
Steuerung		
Zielvereinbarungen	außerhalb der TV keine Zielvereinbarung im kommunalen Bereich	die zust. Landesbehörde mit den zugelassenen komm. Trägern (§ 48b I Nr. 4)

Hinweis:

Gleiche bzw. vergleichbare Regelungen SGB II neu - alt bzw. ARGE-Vertrag (z. B. Datenschutz, Datenerhebung, Zielerreichung, Kennzahlen) sind in der Aufstellung nicht aufgeführt, da sich hier keine prägnanten Unterschiede ergeben.

Die Finanzierung der SGB II-Aufgaben erfolgt in beiden Organisationsformen annähernd gleich; Regelleistungen und arbeitsmarktpolitische Instrumente finanziert der Bund zu 100 %; Sachkosten (Miete für Räumlichkeiten etc.) zu 87,4 % (§ 46 III). Die Kommune finanziert zu 100 % die Leistungen nach § 16 a und 23 Abs. 3 SGB II. An den Kosten der Unterkunft beteiligt sich die BA (§ 46 III) mit z. Zt. 23 %.