



*Anlage 1*

# BÜRGER FÜR EITORF

## *BfE* FRAKTION

***BfE*** FRAKTION . RATHAUS . MARKT 1 . 53783 . Eitorf

**Bürgermeister  
Dr. Rüdiger Storch  
Rathaus / Markt 1  
53783 Eitorf**

GEMEINDE EITORF				
Eingang				
20.08.10		14-15		
10	/	/	/	/

**VORSITZENDER:**

Hans-Dieter Meeser  
Canisiusstr. 30  
53783 Eitorf  
Tel: 02243/5038  
E-Mail: Hans-Dieter.Meeser@t-online.de

Eitorf, den 19.08.2010

**Betr.: Neuregelung der Grundsicherung für Arbeitsuchende**

Sehr geehrter Dr. Storch,

der Rat der Gemeinde hat am 12.07.2010 beschlossen, nach Vorlage der vom Kreis zu ermittelnden Entscheidungsgrundlagen neben Ihrem Votum am 20.09.2010 ein eigenes Votum zum Thema Optionsmodell abzugeben.

Aus diesem Grunde soll die Verwaltung den Auftrag erhalten, beim Kreis Stellungnahmen zu den nachfolgenden Fragen, die für eine Meinungsbildung in Eitorf erforderlich sind, anzufordern und den Fraktionen im Vorfeld zukommen zu lassen.

Fragen:

1. Besteht überhaupt eine begründete Aussicht, zu den zusätzlich vorgesehenen 41 Optionskommunen zugelassen zu werden? Wenn ja, wie hoch wird diese Chance gesehen?
2. Ist der Kreis darauf vorbereitet und leistungsfähig, die notwendige Einführung einer eigenen IT-Organisationseinheit sicherzustellen?
3. Welche Bedingungen, Kosten und Folgekosten entstehen aus der dann notwendigen Übernahme von 90 % der Angehörigen des Personals der Bundesagentur für Arbeit?
4. Gibt es ein finanzielles Risiko aufgrund späterer Rückforderungen des Bundes?

5. Kann die zu bildende neue Organisation die notwendigen Arbeitsbeschaffungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sicherstellen?
6. Wie beurteilt der Kreis das Risiko, dass durch die Übernahme der Zuständigkeit eine Erhöhung der Kreisumlage stattfindet?
7. Werden die bisherigen Anlaufstellen der ARGE für Erwerbssuchende weitergeführt?

Mit freundlichen Grüßen



Hans-Dieter Meeser

Anlage 2

Rhein-Sieg-Kreis • Der Landrat • Postfach 15 51 • 53705 Siegburg

Bürgermeister  
Dr. Rüdiger Storch  
Rathaus / Markt 1  
53783 Eitorf

**Kreissozialamt**  
**50.13 Fachstelle Integration**  
Frau Michaelis  
**Zimmer:** B 5.25  
**Telefon:** 02241 - 13-2473  
**Telefax:** 02241 - 13-3198  
**E-Mail:** marion.michaelis  
@rhein-sieg-kreis.de

**Datum und Zeichen Ihres Schreibens**

**Mein Zeichen**  
50.13

**Datum**  
06.09.10

## Neuregelung der Grundsicherung für Arbeitssuchende

Sehr geehrter Herr Dr. Storch,

zu den Fragen der Fraktion Bürger für Eitorf im Rat der Gemeinde Eitorf zu den Neuregelungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II nehme ich wie folgt Stellung:

**1. Besteht überhaupt eine begründete Aussicht zu den zusätzlich vorgesehenen 41 Optionskommunen zugelassen zu werden? Wenn ja, wie hoch wird diese Chance gesehen?**

*In Nordrhein-Westfalen besteht für weitere 8 Kreise bzw. kreisweite Städte die Möglichkeit zur Option. Informationen des Landkreistages NRW zu Folge tendieren zahlreiche Kreise dazu, eine Zulassung zu beantragen. Die Größe, Lage und Bedeutung des Rhein-Sieg-Kreises sprechen für die Wahrscheinlichkeit, als Optionskreis zugelassen zu werden.*

**2. Ist der Kreis darauf vorbereitet und leistungsfähig, die notwendige Einführung einer eigenen IT-Organisationseinheit sicherzustellen?**

*Für den Fall der Option ist beabsichtigt, eine spezielle SGB II-Software der Firma OPEN/Prosoz einzusetzen, die sich bei zahlreichen Kreisen im Bundesgebiet bewährt hat.*

**3. Welche Bedingungen, Kosten und Folgekosten entstehen aus der dann notwendigen Übernahme von 90 % der Angehörigen des Personals der Bundesagentur für Arbeit?**

*Im Falle der Option trägt wie bisher der Bund 87,4 % der anfallenden Personalkosten. Der Kreisanteil beträgt wie schon jetzt 12,6 %. Zusätzliche Kosten sind nicht zu erwarten.*

#### **4. Gibt es ein finanzielles Risiko aufgrund späterer Rückforderungen des Bundes?**

Die Bundesanstalt für Arbeit hat gegenüber einigen Optionskommunen Erstattungsansprüche geltend gemacht. Ursachen waren Auslegungsstreitigkeiten zu § 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II a. F., der deshalb inzwischen geändert wurde. Das finanzielle Risiko im Hinblick auf spätere Rückforderungen relativiert sich durch das neue Instrument der Zielvereinbarungen, die mit dem Land zu verhandeln sind. Soweit hier bekannt, ist die Prüfungspraxis des Bundesrechnungshofes stark auf formelle Voraussetzungen gerichtet.

#### **5. Kann die zu bildende neue Organisation die notwendigen Arbeitsbeschaffungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sicherstellen?**

Das Modell der Option ist dadurch gekennzeichnet, dass Handlungs- und Umsetzungsverantwortung beim Rhein-Sieg-Kreis liegen, der auf diese Weise den größten Gestaltungsspielraum erhält. Dies ist vor allem in folgenden Bereichen bedeutsam:

Im Falle der Option ist jährlich in einem sog. Arbeitsmarktprogramm festzulegen, mit welchen Maßnahmen Langzeitarbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt integriert bzw. an diesen herangeführt werden sollen. Inhalt des Arbeitsmarktprogramms ist zugleich eine Gewichtung der Maßnahmen untereinander, also in welchem Umfang Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen (Jugendliche, Alleinerziehende, über 50jährige etc.) angeboten und durchgeführt werden sollen. Diese Planungen bewegen sich in den vom Bund zur Verfügung gestellten Finanzmitteln. Eigene Mittel des Rhein-Sieg-Kreises werden nicht eingesetzt.

Vom Verfahren her wird das Arbeitsmarktprogramm von der Kreisverwaltung erarbeitet. In diesem Erstellungsprozess fließen auch die sozialräumlichen Erfahrungen der Städte und Gemeinden ein. Nach fachlicher Erörterung mit der jeweiligen Stadt/Gemeinde werden Besonderheiten/Maßnahmen etc. z.B. für bestimmte Zielgruppen vereinbart und gleichzeitig auch ggfs. erforderliche begleitende Unterstützungsmaßnahmen der Stadt/Gemeinde.

Das so mit den Städten und Gemeinden vorbesprochene Arbeitsmarktprogramm wird in einem weiteren Schritt vom Kreistag beschlossen.

Auf diese Weise werden sowohl Politik als auch die Städte und Gemeinden einbezogen und inhaltlich können arbeitsmarktintegrative und sozialintegrative Aspekte bei Maßnahmen und Projekten optimiert verbunden werden.

#### **6. Wie beurteilt der Kreis das Risiko, dass durch die Übernahme der Zuständigkeit eine Erhöhung der Kreisumlage stattfindet?**

Durch den Grundsatzbeschluss des Kreistages, wegbrechende Bundes- und Landesmittel nicht zu kompensieren, ist aus heutiger Sicht im Falle der Option nicht mit einer Erhöhung der Kreisumlage zu rechnen. Wie unter Punkt 3 bereits ausgeführt werden alle anfallenden Kosten zu 87,4 % auf den Bund und zu 12,6 % auf den kommunalen Träger verteilt.

Die entstehenden Kosten werden über die Bundeserstattung abgerechnet, sodass im Rahmen des Verwaltungsbudgets keine zusätzlichen Kosten beim Rhein-Sieg-Kreis oder den Städten oder Gemeinden anfallen.

#### **7. Werden die bisherigen Anlaufstellen der ARGE für Erwerbssuchende weitergeführt?**

Derzeit ist zunächst nicht daran gedacht, die bisherigen Anlaufstellen der ARGE zu verändern.

Für die weitere, auf Wunsch von einigen Städten und Gemeinden angebotene Alternative der Option als partnerschaftliches Beteiligungsmodell mit den Städten und Gemeinden wird davon ausgegangen, dass auf längere Sicht die Aufgaben in den jeweiligen Rathäusern erledigt werden.

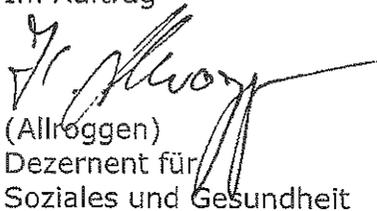
Abschließend möchte ich noch darauf hinweisen, dass der Erfolg von Arbeitsmarktstrategien und sozialen Projekten primär zusammenhängt mit den handelnden Personen und ihren Gestaltungsmöglichkeiten, wobei die Gestaltungsmöglichkeiten ihrerseits begrenzt werden durch finanzielle und/oder rechtliche Rahmenbedingungen. Die Organisationsstruktur spiegelt so gesehen nur die äußere Form wider.

Bei der Option werden größere Handlungsspielräume gesehen, die einhergehen mit einer unmittelbareren - politischen - Verantwortung der Kommunen bzw. des Kreises den Bürgerinnen und Bürgern des Rhein-Sieg-Kreises gegenüber.

Vorteile einer Option ergeben sich z.B. durch eine stärkere Gewichtung sozialintegrativer Aspekte - u. a. bei der Auswahl von Zielgruppen bei der Integration auch nach sozialpolitischen Gesichtspunkten (z. B. jugendliche Langzeitarbeitslose, Bedarfsgemeinschaften mit mehreren Kindern, Menschen mit Zuwanderungshintergrund).

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Allroggen', with a long horizontal stroke extending to the right.

(Allroggen)

Dezernent für  
Soziales und Gesundheit

## Neuorganisation des SGB II

### 1.) Ausgangslage

Mit Urteil vom 20.12.2007 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die Regelungen des SGB II wonach die Leistungen einheitlich in gemeinsamen Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) erbracht werden sollen, mit dem Grundgesetz nicht übereinstimmen, dass es aber mit der Verfassung vereinbar ist, Kommunen die Möglichkeit zu eröffnen, die gesamten Leistungen einheitlich zu erbringen (sog. Optionskommunen).

Vor diesem Hintergrund hat der Bundestag in seiner Sitzung vom 17.06.2010 mit Zustimmung des Bundesrates vom 09.07.2010 sowohl das „Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes“ (Artikel 91e GG) als auch das „Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitssuchende“ beschlossen.

Die künftigen Aufgaben des SGB II haben sich nicht geändert und auch nicht die Differenzierung zwischen Bundes- und kommunalen Aufgaben. Das bedeutet, das im Wesentlichen als

- ❖ Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit
  - die Regelleistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes (sog. passive Leistungen Bund) und
  - die Leistungen zur Eingliederung in Arbeit
- sowie als
- ❖ Aufgaben des Rhein-Sieg-Kreises als kommunaler Träger
  - die Übernahme der Kosten der Unterkunft und Heizung
  - bestimmte einmalige Leistungen, wie z.B. Erstausrüstung für die Wohnung oder mehrtägige Klassenfahrten, und
  - die sog. flankierenden Maßnahmen wie Schuldner- oder Suchtberatung, Kinderbetreuung oder psychosoziale Begleitbetreuung

verbleiben.

Änderungen haben sich im Hinblick auf die Organisationsform, innerhalb derer die Aufgaben wahrgenommen werden, ergeben. Hierzu sind nunmehr die Modelle gemeinsame Einrichtung und Option festgeschrieben.

Speziell zu den Unterschieden zwischen der (derzeitigen) ARGE und der (künftigen) gemeinsamen Einrichtung vgl. die mit Rundschreiben des Landkreistag vom 30.07.2010 (Nr. 561/10) versandte Anlage 1.

Derzeit wird in der ARGE sowohl Personal der Bundesagentur als auch Personal des Rhein-Sieg-Kreises und der Städte und Gemeinden eingesetzt.

Die entsprechenden Personalkostenerstattungen an die Städte und Gemeinden berechnen sich auf Basis der konkreten Anzahl und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen der kommunalen Mitarbeiter in der Einrichtung:

Die Bundesagentur für Arbeit erstattet für kommunale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 87,4% - basierend auf vom Bund festgelegten Sätzen. Soweit Personal der Städte und Gemeinden betroffen ist, ergänzt der Rhein-Sieg-Kreis diese Erstattung um 12,6% - basierend auf den jeweiligen KGSt-Werten.

Die auf diese Weise im Jahr 2010 geleisteten tatsächlichen Erstattungen für zur Verfügung gestelltes Personal betragen durchschnittlich pro Monat

<b>Kommune</b>	<b>Stellen</b>	<b>Erstattungsbetrag</b>
Bad Honnef	1,5	8.100
Bornheim	1,0	5.400
Eitorf	4,7	19.900
Hennef	6,3	33.600
Lohmar	7,0	35.800
Meckenheim	4,7	21.400
Much	4,7	24.100
Neunkirchen-Seelscheid	3,0	11.800
Niederkassel	2,7	12.100
Rheinbach	4,2	17.700
Sankt Augustin	5,3	27.200
Siegburg	10,4	48.300
Troisdorf	25,8	124.000
Wachtberg	1,0	4.800
Rhein-Sieg-Kreis	10,0	45.300

## **2.) Konsequenzen für den Rhein-Sieg-Kreis**

Ausgehend von der Aufbau- und Ablauforganisation in der ARGE sind unter Beteiligung der Fachbereiche der Kreisverwaltung Modelle entwickelt worden hinsichtlich

- ❖ einer gemeinsamen Einrichtung (s.u. 2.2.1)
- ❖ einer Option in Regie des Rhein-Sieg-Kreises (s.u. 2.2.2)
- ❖ einer Option als partnerschaftliches Teilnehmungsmodell gemeinsam mit allen Städten und Gemeinden des Kreises (s.u. 2.2.3)

Zur allgemeinen Übersicht s. Anlage 2.

### **2.1 Grundlage der Planungen**

Bei der Planung der verschiedenen Modelle wurde grundsätzlich davon ausgegangen, dass

- ❖ die finanzielle Ausstattung (Bund und Kreis) grundsätzlich bei allen Modellen gleich und auf diese ausdrücklich begrenzt ist und dass ebenfalls
- ❖ die Personalausstattung grundsätzlich bei allen Modellen gleich ist.

Rechtlich vorgesehen ist eine gegenseitige Deckungsfähigkeit des Eingliederungs- und Verwaltungsbudgets.

Für den Fall der Option gelten folgende Prämissen:

- ❖ Der Bund hat bisher keine Kostenbeteiligung an den Umstellungsausgaben der Optionskommunen zugesagt.
- ❖ Im SGB II ist eine verschuldensunabhängige Erstattungspflicht der Optionskommunen für „Zu Lasten des Bundes ohne Rechtsgrund erlangte“ Mittel (§ 6 b Abs. 5 SGB II neu) vorgesehen.
- ❖ Die Erstattungsregelungen des Bundes richten sich nach der Kommunalträger-Abrechnungsverwaltungsvorschrift (KoAVV).

## **2.2 Im Einzelnen**

### **2.2.1 Gemeinsame Einrichtung gem § 44b SGB II neu<sup>1</sup>**

Als Handlungsgremien der gemeinsamen Einrichtung sieht das SGB II

- ❖ die Trägerversammlung,
  - ❖ die Geschäftsführung und
  - ❖ den Beirat für Eingliederungsmaßnahmen
- vor.

Als Grundsatz gilt, dass den Trägern die Verantwortung für die rechtmäßige und zweckmäßige Erbringung ihrer Leistungen obliegt. Sofern nicht die Thematik der Zuständigkeit der Trägerversammlung unterfällt, haben die Träger dementsprechend ein Weisungsrecht der gemeinsamen Einrichtung gegenüber<sup>2</sup>.

Die Trägerversammlung ist beispielsweise zuständig für

- ❖ die Bestellung/Abberufung des Geschäftsführers
- ❖ den Verwaltungsablauf und die Organisation
- ❖ die Änderung des Standorts
- ❖ die Arbeitsplatzgestaltung
- ❖ die Aufstellung des Stellenplans (im Rahmen des Budgets)
- ❖ grundsätzliche Regelungen der innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten
- ❖ die Beratung zu den Betreuungsschlüsseln
- ❖ das Abstimmen des Arbeitsmarktprogramms – nicht: Die Entscheidung über das Arbeitsmarktprogramm – nach Beratung im Beirat (§ 18d SGB II neu) und unter Beachtung der Zielvorgaben der Träger.

Da die vom Bundesverfassungsgericht den ARGEen zugestandene Übergangszeit am 31.12.2010 endet, der Rhein-Sieg-Kreis die Aufgaben als Optionskommune aber frühestens zum 01.01.2012 wahrnehmen könnte, wird mindestens für das Jahr 2011 eine Umstellung auf die gemeinsame Einrichtung erforderlich werden. Die insoweit zu regelnden Aspekte werden in einer Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern des Rhein-Sieg-Kreises, der Agentur für Arbeit und der ARGE erörtert.

Dabei hat sich in ersten Gesprächen mit der Arbeitsagentur folgendes ergeben:

---

<sup>1</sup> Zur Übersicht vgl. Anlage 3

<sup>2</sup> Vor der Ausübung des Weisungsrechts in Angelegenheiten „von grundsätzlicher Bedeutung“ haben die Träger den zwischen Land und BMAS einzurichtenden Kooperationsausschuss zu befassen (§ 44 b III 4 SGB II).

Für die Größe der Trägerversammlung geht die Arbeitsagentur von der gesetzlich als Regel vorgesehenen Zahl von 3 Mitgliedern jedes Trägers aus; ein weiteres viertes Mitglied müsse gesondert begründet werden. Eine höhere Zahl als 4 Mitglieder pro Träger sei nicht vorstellbar.

Die Beteiligung von politischer Seite könne in anderen Gremien sichergestellt werden.

Generell macht die Arbeitsagentur geltend, dass vorrangiges Ziel aller Maßnahmen sein müsse, marktnahe Kunden in Beschäftigung zu bringen. Dies sei die primäre Zielgruppe. Dies ergebe sich u. a. daraus, dass die Arbeitsagentur in erster Linie eine Einrichtung zur Integration in Arbeit und keine (kommunale) Sozialbehörde sei.

Zur Festlegung des Arbeitsprogramms versteht die Arbeitsagentur das Gesetz so, dass das Arbeitsmarktprogramm (im Entwurf) in der Trägerversammlung besprochen und abgestimmt wird, aber nicht von der Trägerversammlung entschieden wird. Wenn es dann nicht zu einer einvernehmlichen Abstimmung kommt, sind die Ziele maßgeblich, die jeder Träger für seinen Bereich mit der Geschäftsführung festlegt/vereinbart.

### **2.2.2 Option in Regie des Rhein-Sieg-Kreises<sup>3</sup>**

Dieses Modell ist dadurch gekennzeichnet, dass Handlungs- und Umsetzungsverantwortung beim Rhein-Sieg-Kreis liegen, der auf diese Weise den größten Gestaltungsspielraum erhält.

Dies ist vor allem in folgenden Bereichen bedeutsam:

- ❖ Jährlich ist in einem sog. Arbeitsmarktprogramm festzulegen, mit welchen Maßnahmen Langzeitarbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt integriert bzw. an diesen herangeführt werden sollen. Inhalt des Arbeitsmarktprogramms ist zugleich eine Gewichtung der Maßnahmen untereinander, also in welchem Umfang Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen (Jugendliche, Alleinerziehende, über 50jährige etc) angeboten und durchgeführt werden sollen. Diese Planungen bewegen sich in den vom Bund zur Verfügung gestellten Finanzmitteln. Eigene Mittel des Rhein-Sieg-Kreises werden nicht eingesetzt.  
Vom Verfahren her wird das Arbeitsmarktprogramm von der Kreisverwaltung erarbeitet. In diesem Erstellungsprozess fließen auch die sozialräumlichen Erfahrungen der Städte und Gemeinden ein. Nach fachlicher Erörterung mit der jeweiligen Stadt/Gemeinde werden Besonderheiten/Maßnahmen etc. z.B. für bestimmte Zielgruppen vereinbart und gleichzeitig auch ggfs. erforderliche begleitende Unterstützungsmaßnahmen der Stadt/Gemeinde.  
Das so mit den Städten und Gemeinden vorbesprochene Arbeitsmarktprogramm wird in einem weiteren Schritt vom Kreistag beschlossen.  
Auf diese Weise werden sowohl Politik als auch die Städte und Gemeinden einbezogen und inhaltlich können arbeitsmarktintegrative und sozialintegrative Aspekte bei Maßnahmen und Projekten optimiert verbunden werden.
- ❖ Die Einbeziehung der Städte und Gemeinden kann regionspezifisch abgesprochen werden, ohne dass eine Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit erforderlich wäre.
- ❖ Die Organisationshoheit – einschließlich der Frage der Standorte – liegt beim Kreis.
- ❖ Auswertungen, Controlling, Statistiken und Kennzahlen können selbst erhoben werden.

Die Umstellung auf die Option in Regie des Rhein-Sieg-Kreises soll mit möglichst wenig von außen wahrnehmbaren Änderungen erfolgen.

Durch die Verpflichtung, 90% des Personals der Bundesagentur zu übernehmen, das seit Ende 2009 in der ARGE tätig ist, wird eine weitgehende Kontinuität in der (Sach-)Bearbeitung gewährleistet.

---

<sup>3</sup> Zur Übersicht vgl. Anlage 4

### **2.2.3 Option als partnerschaftliches Beteiligungsmodell gemeinsam mit allen Städten und Gemeinden des Kreises<sup>4</sup>**

Mit diesem Modell bietet der Rhein-Sieg-Kreis eine Möglichkeit an, wie die Städte und Gemeinden des Kreises bei der Umsetzung des SGB II einheitlich eine aktivere Rolle übernehmen können, als dies in den anderen beiden Modellen der Fall ist.

Hinsichtlich einer Option sieht das Ausführungsgesetz zum SGB II folgende Möglichkeiten vor: Optionskreise können im Benehmen mit den kreisangehörigen Gemeinden diese zur Durchführung der SGB II – Aufgaben durch Satzung heranziehen. Die Delegationsgemeinden entscheiden dann in eigenem Namen.

Vorteile einer Delegation sind, dass die sozialraumbezogenen Kenntnisse und Aktivitäten vor Ort unmittelbar in Entscheidungen einfließen. Eine solche Delegation räumt den Städten und Gemeinden ein weitgehendes Mitbestimmungsrecht ein. Denn der Kreis kann zwar Weisungen erteilen, die Wahrnehmung der Aufgabe obliegt aber der Bearbeitung vor Ort.

Ggf. zu vereinbaren ist eine Interessensquote, mit der sich die Städte und Gemeinden an den Aufwendungen für kommunale Leistungen (z.B. Kosten der Unterkunft und Heizung, Sucht- oder Schuldnerberatung) beteiligen.

Speziell bei diesem Modell ist hinsichtlich des Personals hervorzuheben:

- ❖ Aufgrund der gesetzlichen Regelungen (§ 6c SGB II) übernimmt der Rhein-Sieg-Kreis 90% des Personals der Bundesagentur für Arbeit; die entsprechenden Aufgaben werden durch die Delegationssatzung Aufgaben der Städte und Gemeinden. In allseitigem Einvernehmen kann das Kreispersonal den Städten und Gemeinden zur Aufgabenerledigung zugewiesen werden.
- ❖ Die entstehenden Kosten werden über die Bundeserstattung abgerechnet, sodass im Rahmen des Verwaltungsbudgets keine zusätzlichen Kosten beim Rhein-Sieg-Kreis oder den Städten oder Gemeinden anfallen.
- ❖ In Anlage 6 ist eine rechnerische Übersicht über das zur Aufgabenerledigung bei den Städten und Gemeinden erforderliche Personal beigelegt. Wichtig: Bei diesen Berechnungen handelt es sich um Anhaltswerte auf Basis der Situation in der ARGE.

## **2.3 Stellen / Kosten der Modelle**

### **2.3.1 Allgemein**

Sofern nicht schon speziell bei den einzelnen Modellen ausgeführt, ist generell zu den Kosten zu sagen:

- ❖ Bei den Kosten handelt es sich um Planungsgrößen die auf den Daten der ARGE basieren. Auch die im Fall einer Option zu erwartende Kostenbeteiligung des Bundes stellt eine rechnerische Planungsgröße dar.
- ❖ Der Bundesanteil an den Gesamtverwaltungskosten von ARGE, gemeinsamer Einrichtung und Option beträgt 87,4%.
- ❖ Bei der Option werden die Aufwendungen, die die Basis der Bundesbeteiligung darstellen, rechnerisch ermittelt und zwar
  - anhand von Pauschalen, soweit es Sachkosten und Personal mit Querschnittsfunktionen betrifft, sowie

---

<sup>4</sup> Zur Übersicht vgl. Anlage 5

- unter Berücksichtigung von konkret zu erwartenden Aufwendungen in Bezug auf Personal, das unmittelbar mit der Leistungsbearbeitung bzw. mit aktivierenden Leistungen be-  
traut ist.
- ❖ Die Überlegungen gehen für die gemeinsame Einrichtung und die Option in der Regie des Rhein-Sieg-Kreises von einem identischen Stellenplan aus. Bei der Option als partnerschaftliches Beteiligungsmodell kann durch Entscheidungen der Städte und Gemeinden ein abweichender Stellenplan entstehen. Auf diese Weise entstehende zusätzliche Aufwendungen sind von der jeweiligen Stadt/Gemeinde zu tragen.
- ❖ Die Stellenmehrung bei der gemeinsamen Einrichtung und der Option in Regie des Rhein-Sieg-Kreises (verglichen zur ARGE) basiert auf im SGB II festgeschriebenen Stellenschlüsseln und auf einer Anpassung des Schlüssels für Kosten der Unterkunft von 1:500 auf 1:300, der aufgrund der gemachten Erfahrungen für alle Modelle erforderlich ist:
- ❖ Die Personalkostenerstattungen an die Städte und Gemeinden wurden nicht berücksichtigt. Da sie sich an den tatsächlichen Gegebenheiten orientieren, sind sie nicht mit den Planungsgrößen kompatibel:

### **2.3.2 Planungsgrößen hinsichtlich Kosten der Modelle**

#### Planungsgrößen ARGE und gemeinsame Einrichtung

	ARGE	gemeinsame Einrichtung
Personalkosten	19,1 Mio	21,7 Mio
eingekaufte Dienstleistungspakete BA	1,6 Mio	1,7 Mio
Sachkosten	3,1 Mio	3,1 Mio
Summe	23,8 Mio	26,5 Mio
davon: Anteil Bund (= 87,4%)	20,8 Mio	23,2 Mio
davon: Anteil RSK (= 12,6%)	3,0 Mio	3,3 Mio

#### Planungsgrößen Option

	Planung: Aufwendung Option	nachrichtlich: Berechnungs- grundlage der Bundesbeteili- gung (KoAVV) <sup>5</sup>	Planung: Bundesanteil Option	Planung: Kreisanteil Option
Personalkosten	21,7 Mio	24,7 Mio	87,4% der Be- rechnungsgrund- lage (KoAVV)	Voraussichtliche Aufwendungen Option abzüglich Planung Bundes- beteiligung
eingekaufte Quer- schnittsleistungen	1,4 Mio			
Sachkosten <sup>6</sup>	4,5 Mio	4,4 Mio		
Summe	27,6 Mio	29,1 Mio	25,5 Mio	2,1 Mio

Anmerkungen zu den Kostenplanungen im Fall der Option:

Die Differenz der Planung „Sachkosten gemeinsame Einrichtung“ (3,1 Mio) zur Planung „Sachkosten Option“ (4,5 Mio) ergibt sich im Wesentlichen

- ❖ im IT-Bereich, bei dem der auch ansonsten im Kreis verwandte Technik-Standard zugrunde gelegt wurde,
- ❖ im Bereich der Buchhaltung/des Zahlungsverkehrs, bei dem die Bundesagentur für Arbeit wegen des anderen Mengengerüsts kostengünstiger planen kann,
- ❖ wegen der Berücksichtigung der bei den investiven Kosten anfallenden Zinsen (65.000 €).

<sup>5</sup> vgl. hierzu Anlage 7

<sup>6</sup> Die Sachkosten setzen sich zusammen aus 4.425.600 € Sachkosten + 65.000 € Zinsen für investive Aufwendungen

## **2.4 Umstellungsausgaben**

Im Jahr 2011 sind bei einer Option folgende Umstellungsausgaben einzuplanen:

Investitionen (nachrichtlich)	1,6 Mio	Telefonanlage, IT
Personalaufwand	4,0 Mio	Datenmigration/Datenerfassung in OPEN/Prosoz Einrichten/Umstellungsarbeiten IT

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die investiven Ausgaben zwar im Jahr 2011 anfallen, sie als Aufwendungen im Rahmen der Abschreibungen der Folgejahre bei den Sachkosten berücksichtigt sind und damit im Rahmen der pauschalen Kostenerstattung durch den Bund anteilig (87,4%) refinanziert werden.

Mangels anderer verlässlicher Informationen wurde bei der Berechnung eine Beteiligung des Bundes an den Umstellungsausgaben außen vor gelassen. Sofern hierzu verlässliche Erkenntnisse vorliegen, erfolgt eine weitergehende Stellungnahme.

## **2.5 Wertendes Fazit**

Der Erfolg von Arbeitsmarktstrategien und sozialen Projekten hängt primär zusammen mit den handelnden Personen und ihren Gestaltungsmöglichkeiten, wobei die Gestaltungsmöglichkeiten ihrerseits begrenzt werden durch finanzielle und/oder rechtliche Rahmenbedingungen. Die Organisationsstruktur spiegelt so gesehen nur die äußere Form wider.

Bei der Option werden größere Handlungsspielräume gesehen, die einhergehen mit einer unmittelbareren – politischen – Verantwortung der Kommunen bzw. des Kreises den Bürgerinnen und Bürgern des Rhein-Sieg-Kreises gegenüber.

Vorteile einer Option ergeben sich z.B.

- ❖ durch eine stärkere Gewichtung sozialintegrativer Aspekte – u. a. bei der Auswahl von Zielgruppen bei der Integration auch nach sozialpolitischen Gesichtspunkten (z. B. jugendliche Langzeitarbeitslose, Bedarfsgemeinschaften mit mehreren Kindern, Menschen mit Zuwanderungshintergrund
- ❖ stärkere Gewichtung von Ergebnis-Qualität und regional-spezifisch-erfolgreicher Arbeit bei der Ausschreibung zur Vergabe von Maßnahmen an Trägern
- ❖ durch eine größere Flexibilität bei Aufstellung des Stellenplans und Einsatz des Personals
- ❖ durch einen unmittelbareren Datenzugriff, aufgrund dessen z.B. kommunale (Finanz-)Interessen stärker in den Vordergrund gebracht werden können

Risiken einer Option können darin bestehen, dass ein fehlerhafter Vollzug zu Erstattungsforderungen des Bundes führen kann.

## VERGLEICH DER MODELLE

### Umstellungsaufwand

OPTIONSMODELL	OPTIMIERTES JOBCENTER
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufwändiges Antragsverfahren</li> <li>▪ Umstellungsaufwand und ggf. -kosten</li> <li>▪ Bereitstellung der erforderlichen technischen, räumlichen und organisatorischen Infrastruktur</li> <li>▪ Einführung einer eigenen IT</li> <li>▪ Datenmigration aus Verfahren der BA</li> <li>▪ Aufbau von Ressourcen und Kompetenzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weitgehender Erhalt der bestehenden Strukturen</li> <li>▪ Übertragung der kommunalen Eingliederungsleistungen auf die Einrichtung</li> <li>▪ Neue Vertragsverhandlungen</li> <li>▪ Neubestimmung Geschäftsführung und Vorsitz Trägerversammlung</li> </ul>

### Organisation und Personal

OPTIONSMODELL	OPTIMIERTES JOBCENTER
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organisationshoheit</li> <li>▪ Dienstherrenfähigkeit</li> <li>▪ Einheitlicher Personalkörper</li> <li>▪ Einheitlicher Tarifvertrag</li> <li>▪ Übernahme von 90 % des BA-Personals</li> <li>▪ Klare Personalkompetenzen</li> <li>▪ Übernahme von Personal der kreisangehörigen Kommunen?</li> <li>▪ Ggf. Heranziehung kreisangehöriger Gemeinden</li> <li>▪ Möglichkeit zur Errichtung einer AöR in Abhängigkeit von der Ausgestaltung des AG SGB II</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abstimmungserfordernis in Trägerversammlung</li> <li>▪ Fehlende Dienstherrenfähigkeit</li> <li>▪ Gesetzliche Zuweisung des Personals für fünf Jahre</li> <li>▪ Dauerhafte Personalzuweisung durch Träger erforderlich</li> <li>▪ Unterschiedliche Tarifstrukturen</li> <li>▪ Schaffung einer eigenen Personalvertretung für den Aufgabenbereich der Trägerversammlung</li> <li>▪ Übertragung von Personalbefugnissen auf den Geschäftsführer (ohne Neueinstellung/Beendigung von Arbeitsverhältnissen)</li> </ul>

## IT

OPTIONSMODELL	OPTIMIERTES JOBCENTER
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einführung einer eigenen Software, ggf. Einführungskosten</li> <li>▪ Bewährte Software-Lösungen im kommunalen Raum vorhanden</li> <li>▪ Software für Einnahmeabwicklung muss entwickelt / implementiert werden</li> <li>▪ Schnittstelle SGB XII/SGB II</li> <li>▪ Datenhoheit</li> <li>▪ Weitere Nutzung der BA-Software?</li> <li>▪ Datenübernahme - ca. 20.000 Fälle (= Risiko)</li> <li>▪ Hohe Gesamtkosten durch Entwicklung und Umstellung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weitere Nutzung der BA-Software</li> <li>▪ Fehleranfälligkeit von A2LL</li> <li>▪ Hoher personeller und organisatorischer Aufwand durch Umgehungslösungen</li> <li>▪ Umstellung auf Allegra in 2013 geplant</li> <li>▪ Keine Datenhoheit</li> </ul>

## Finanzen

OPTIONSMODELL	OPTIMIERTES JOBCENTER
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Finanzverteilung wie im Regelmodell, Bund übernimmt Kostenanteile für BA-Aufgaben</li> <li>▪ Automatisiertes Buchungsverfahren für den Mittelabruf aus dem Bundeshaushalt</li> <li>▪ Abrechnung über Kommunalträger-Abrechnungsverwaltungsvorschrift (KoA-VV)</li> <li>▪ Kontrolle der Mittelverwendung durch BMAS („SGB II-Prüfgruppe“)</li> <li>▪ Finanzielles Risiko durch fehlende Haftungsbeschränkung und Rückforderungen des Bundes</li> <li>▪ Eigene Entscheidung über Erwerbsfähigkeit</li> <li>▪ Höhere Transparenz, da die Buchung aller Einnahmen und Ausgaben im Geschäftsbereich des Kreises erfolgt</li> <li>▪ Geltendmachung und Einziehung von Forderungen in eigener Zuständigkeit (Kreiskasse)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bewirtschaftung von Bundesmitteln wird übertragen unter Kontrolle der BA</li> <li>▪ Bestellung eines Beauftragten für den Haushalt in der Einrichtung</li> <li>▪ Entscheidung der BA über Erwerbsfähigkeit, ggf. auf der Grundlage von Gutachten des MDK</li> </ul>

## Arbeitsmarktpolitik

OPTIONSMODELL	OPTIMIERTES JOBCENTER
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eigene Gestaltung des Arbeitsmarktprogramms</li> <li>▪ Dienstleistungen aus einer Hand</li> <li>▪ Aufbau neuer Kompetenzen und Strukturen erforderlich, z.B. in der Arbeitsvermittlung, Vergabe</li> <li>▪ Nachweis überregionaler Arbeitsvermittlung erforderlich</li> <li>▪ Kooperation mit der BA z.B. in der beruflichen Rehabilitation oder Ausbildungsstellenvermittlung möglich</li> <li>▪ Nutzung kommunaler Kompetenzen und Ressourcen möglich</li> <li>▪ Eigene Entscheidungen über Erwerbsfähigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abstimmung Arbeitsmarktprogramm in der Trägerversammlung</li> <li>▪ Letztentscheidungsrecht der BA über Arbeitsmarktaktivitäten</li> <li>▪ Nutzung der Kompetenzen der BA</li> <li>▪ Nutzung der Dienstleistungen der BA, z. B. Ausschreibung und Einkauf von Maßnahmen</li> <li>▪ Geringer kommunaler Einfluss</li> <li>▪ Orientierung an Mindeststandards und Verfahren der BA</li> <li>▪ Tatbestandswirkung von Entscheidungen der BA bei der Feststellung der Erwerbsfähigkeit</li> </ul>

## Aufsicht, Prüfung, Steuerung

OPTIONSMODELL	OPTIMIERTES JOBCENTER
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rechts- und Fachaufsicht des Landes</li> <li>▪ Prüfung der Mittelverwendung durch das BMAS</li> <li>▪ Prüfrecht des BRH</li> <li>▪ Rückforderungsrisiko</li> <li>▪ Steuerung über Zielvereinbarungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rechts- und Fachaufsicht des BMAS über die BA</li> <li>▪ Rechts- und Fachaufsicht des Landes über die kommunalen Träger</li> <li>▪ Rechtsaufsicht des Bundes über die Trägerversammlung</li> <li>▪ Prüfrecht des BRH</li> <li>▪ Steuerung über Zielvereinbarungen</li> <li>▪ Konfliktpotenzial in der Zusammenarbeit der Träger</li> <li>▪ Konfliktlösungsmechanismus durch Kooperationsausschuss</li> <li>▪ Erstbestimmungsrechte von BMAS, BA für die Trägerversammlung, den Kooperationsausschuss und die Geschäftsführung</li> </ul>

## Unterschiede zwischen ARGE und gemeinsamer Einrichtung

Für die Entscheidung über die künftige Aufgabenträgerschaft im SGB II werden in der folgenden Übersicht die Veränderungen dargestellt, die sich in der künftigen gemeinsamen Einrichtung (gE) gegenüber der ARGE in ihrer bisherigen Form ergeben. Dabei wird auf die **schon bisher bestehenden Problemfelder der ARGEn** eingegangen, die auch für die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 2007 eine maßgebliche Rolle gespielt haben.

	ARGE	Jobcenter als gemeinsame Einrichtung (gE)
<b>Einheitliche Leistungserbringung</b>	Damit zwei Träger einheitlich nach § 44b Abs. 1 SGB II ihre Aufgaben in einer gemeinsamen Einrichtung wahrnehmen können, sind Abstimmungen mit dem anderen Träger erforderlich. Dabei ist eine Rücksichtnahme auf die bundesbezogenen Interessen unvermeidlich.	
<b>Dienstherrenfähigkeit</b>	Aufgrund der fehlenden Dienstherrenfähigkeit bestehen innerhalb des Personalkörpers massive Probleme bei der Steuerung der ARGE durch den Geschäftsführer in der Personalverwaltung sowie in Tarif- und Personalvertretungsrecht.	Auch die gE besitzt keine Dienstherrenfähigkeit. Die dadurch bedingten vielfachen Rechtsprobleme sollen durch weitgehende Rechte des Geschäftsführers abgemildert werden. Damit bestehen viele unbeantwortete Fragen und Schwierigkeiten fort.
<b>Trägerautonomie</b>	Die Träger in der ARGE bleiben rechtlich autonom. Tatsächlich ergeben sich aber erhebliche Einschränkungen der kommunalen Träger, die durch eigene Zuständigkeiten die ARGE funktionsfähig gemacht haben. V.a. gegenüber den kommunalen Trägern hat sich die ARGE verselbstständigt – unter starkem und unmittelbarem Einfluss der BA.	Einerseits werden die Zuständigkeiten der Träger einschließlich eines Letztentscheidungsrechtes klar getrennt, andererseits wird gesetzlich eine gemeinsame Einrichtung geschaffen. Die Verselbstständigungstendenzen der gemeinsamen Einrichtungen gegenüber der Kommune werden sich damit verstärken, so dass die Dominanz der BA weiter zunehmen wird. Dabei hat der kommunale Träger die Gesamtverwaltungskosten anteilig zu tragen, obwohl er über deren Höhe nicht entscheiden kann.
<b>Trägervereinbarung</b>	Im ARGE-Vertrag konnten Festlegungen getroffen werden, die auch für die Trägerversammlung verbindlich sind.	Ob Vereinbarungen der Träger (z.B. zum Sitzort der gE oder zu den Personalbereitstellungsanteilen) auch mit Bindungswirkung für die Trägerversammlung möglich sind, ist in rechtlicher Hinsicht fraglich.
<b>Entscheidungen</b>	Zwischen den beiden Trägern und der ARGE bestehen unklare Entscheidungsstrukturen. Das ungeklärte Verhältnis zwischen örtlichen Entscheidungsbefugnissen in der Trägerversammlung und Vorgaben der Träger – v.a. Einflussnahmen der BA – führt zu immer neuen Problemen. Damit war die Festlegung auf bestimmte Zielgruppen, bestimmte Schwerpunkte der Aufgabenwahrnehmung oder Maßnahmen problematisch.	Die Probleme ungeklärter Interessenskonflikte bleiben auch in der gE vollständig erhalten. Für inhaltliche Auseinandersetzungen in der Trägerversammlung gibt es keine Lösungsmechanismen, sondern nur für die Frage der formalen Zuständigkeit (§ 44e SGB II). Offen ist, ob die insgesamt einzusetzenden Ressourcen (Gesamtverwaltungsausgaben) sowie die Schwerpunkte von der Trägerversammlung festgelegt werden. Bei fehlendem Konsens droht der Stillstand bzw. die Verzögerung wichtiger Entscheidungsprozesse.
<b>Aufsichtsrechte/ Weisungsstränge</b>	Die Aufsichtsbefugnisse zwischen Bund und Ländern sind und waren ungeklärt.	Die Rolle der Länder ist sehr beschränkt. Für das BMAS ist eine Rechtsaufsicht im Aufgabenbereich der Trägerversammlung vorgesehen, die im Einvernehmen mit dem jeweiligen Land erfolgen soll. Nach Befassung des Kooperationsausschusses ist das Einvernehmen des Landes aus wichtigem Grund verzichtbar. Unklar ist damit, inwieweit Weisungen im gemeinsamen Aufgabenbereich beider Träger ergehen können. Zudem kann der Bund seine Aufgaben an eine Bundesoberbehörde übertragen.
<b>Personal</b>	Die Einbringung des Personals durch beide Träger hat für die Führung der ARGE und die Personalverwaltung sowie -vertretung erhebliche Schwierigkeiten nach sich gezogen.	Alle bestehenden Probleme sollen durch die weitgehenden Rechte des Geschäftsführers abgemildert werden. Personal- und personalvertretungsrechtlich besteht damit für ca. 60.000 Mitarbeiter eine einzigartige Situation, da Dienstherr weiterhin der Träger ist, der aber kaum Personalkompetenzen hat. Offen ist, wie eine für alle zufriedenstellende Lösung möglich ist und welche Wirkungen sich mittel- und langfristig entfalten. In der gemeinsamen Einrichtung geben die Träger einen Teil ihrer Dienstherreneigenschaft auf, da der Geschäftsführer individuell Beförderungen im Rahmen des Stellenplans vornehmen kann.

## Unterschiede zwischen ARGE und gemeinsamer Einrichtung

<b>Finanzbeziehungen im Leistungsdreieck mit Trägern</b>	Bisher wurde die ARGE mit Finanzmitteln der beiden Träger ausgestattet. Dabei ergaben sich hinsichtlich der Leistungserbringung, der Qualität, der Kostenfestsetzung und bei der Abgrenzung der Aufgaben zwischen den Trägern erhebliche Probleme und Unklarheiten.	In diesem Bereich sind keine Veränderungen erfolgt. Damit bleiben an allen Schnittstellen die bisherigen, wenig befriedigenden Abgrenzungsfragen erhalten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wem ist was im Verfahren zuzurechnen?</li> <li>• Welche Dienstleistungen dienen auch dem anderen Träger?</li> <li>• Wie erfolgen gegenseitige Informationen?</li> <li>• Wer trägt welche Kosten nach welchen Abrechnungsgrundsätzen?</li> </ul>
<b>Finanzbeziehungen zum Hilfeempfänger</b>	Die gemeinsam zu erbringenden Leistungen zogen Unklarheiten u.a. bei Rückforderungen und deren Aufteilung nach sich.	Auch hier sind keine Änderungen geplant. Somit sind keine Verbesserungen vorgesehen.
<b>IT/ Infrastruktur</b>	Erhebliche Probleme der BA-Software (u.a. A2LL) sorgten für viel Verärgerung, Zusatzkosten und Verfahrensverzögerungen. Die Verpflichtung auf die IT führte zu einer weitgehenden BA-Steuerung der Verwaltungsverfahren. Die Beschaffung von sonstiger Infrastruktur stellte ein Problem dar.	Die Nutzung der IT-Systeme der BA ist künftig gesetzlich vorgeschrieben. Angesichts der bisherigen IT-Defizite ist mit einem vollumfänglich funktionstüchtigen und effizienten System hierfür absehbar (3 – 5 Jahre) nicht zu rechnen. Bisher lehnt der Bund bei der Beauftragung und Ausgestaltung des künftigen Systems eine Abstimmung mit den Kommunen und deren Anforderungen ab.
<b>Rechtsanwendung und Datenschutz</b>	In der ARGE blieb die Anwendbarkeit von Bundes- oder Landesrecht ungeklärt. Somit blieben grundlegende Fragen – auch zum Datenschutz und dessen Zuständigkeit – offen.	Gesetzlich wird die weitgehend ausschließliche Anwendung von Bundesrecht vorgeschrieben. Ob dies in Einklang mit der Kompetenzordnung des Grundgesetzes möglich ist, ist unklar.
<b>Geschäftsführerbefugnisse</b>	Bisher bestand das Problem des Geschäftsführers darin, dass er keinen eigenen Personalkörper, eine eingeschränkte Weisungsbefugnis (Fach-, nicht Dienstvorgesetzter) und inhomogene Strukturen in der Behörde als Arbeitsgrundlagen hatte. Dabei war er vielfach von den Trägern abhängig.	Künftig wird dem Geschäftsführer gesetzlich weitgehend die Rolle des Fach- und Dienstvorgesetzten zugebilligt. Damit verlieren die Träger spiegelbildlich eigene Kompetenzen.  Offen bleibt, ob eine derartige Trennung von Dienstherrenfunktion und Personalverantwortung funktionieren kann – v.a. auf mittlere Sicht (Verselbstständigung, Loyalitätskonflikte etc.).
<b>Gestaltungsfreiheit vor Ort</b>	Die Gestaltungsfreiheit der ARGE vor Ort war maßgeblich davon abhängig, inwieweit der Geschäftsführer die örtliche Ausrichtung mit Unterstützung des kommunalen Trägers durchgesetzt hat. Dabei war er vielfach zu Konflikten mit BA-Vorgaben gezwungen.	Im Bereich der BA-Aufgaben fehlen weiterhin dezentrale Gestaltungsfreiheiten wegen des Weisungsrechts des Bundes. Der beschränkte Bereich der kommunalen Aufgaben wird kaum Gestaltungsmöglichkeiten bieten. Inwieweit die kommunalen Träger im Zuständigkeitsbereich der Trägerversammlung Gestaltungsfreiheit vor Ort erreichen können, bleibt abzuwarten. Die bisherigen weitgehenden Vorstellungen von Gewährleistungsverantwortung lassen – auch wegen der Rechtsaufsicht des Bundes – keine nennenswerten Spielräume erwarten.
<b>Chance</b>	Fortbestand der gemeinsamen Aufgabenwahrnehmung in der Mischverwaltung – weitgehendes Beibehalten der jetzigen Ausgestaltung.	
<b>Risiken</b>	Bei der Sicht auf die bisherigen strukturellen Probleme der ARGE und die Abschätzung dieser Felder in der gemeinsamen Einrichtung sind keine Bereiche ersichtlich, in denen eine strukturelle Verbesserung zu erwarten ist. Vielmehr schreibt das Modell die strukturellen Probleme (Personal- und Dienstrecht, Tarifrecht, Personalvertretungsrecht, Datenschutzrecht, Haushaltsrecht) fort. Das wirft weiterhin vielfach die Frage auf, ob Spezialregelungen getroffen werden sollen. Fachlich, rechtlich und staatsorganisatorisch gibt es keine überzeugenden Gründe für diese Form der Mischverwaltung.	
<b>Fazit</b>	Die Organisationsprobleme der Mischverwaltung werden durch die Neuorganisation in der gemeinsamen Einrichtung nicht gelöst.	

50.13.8000

26.08.2010

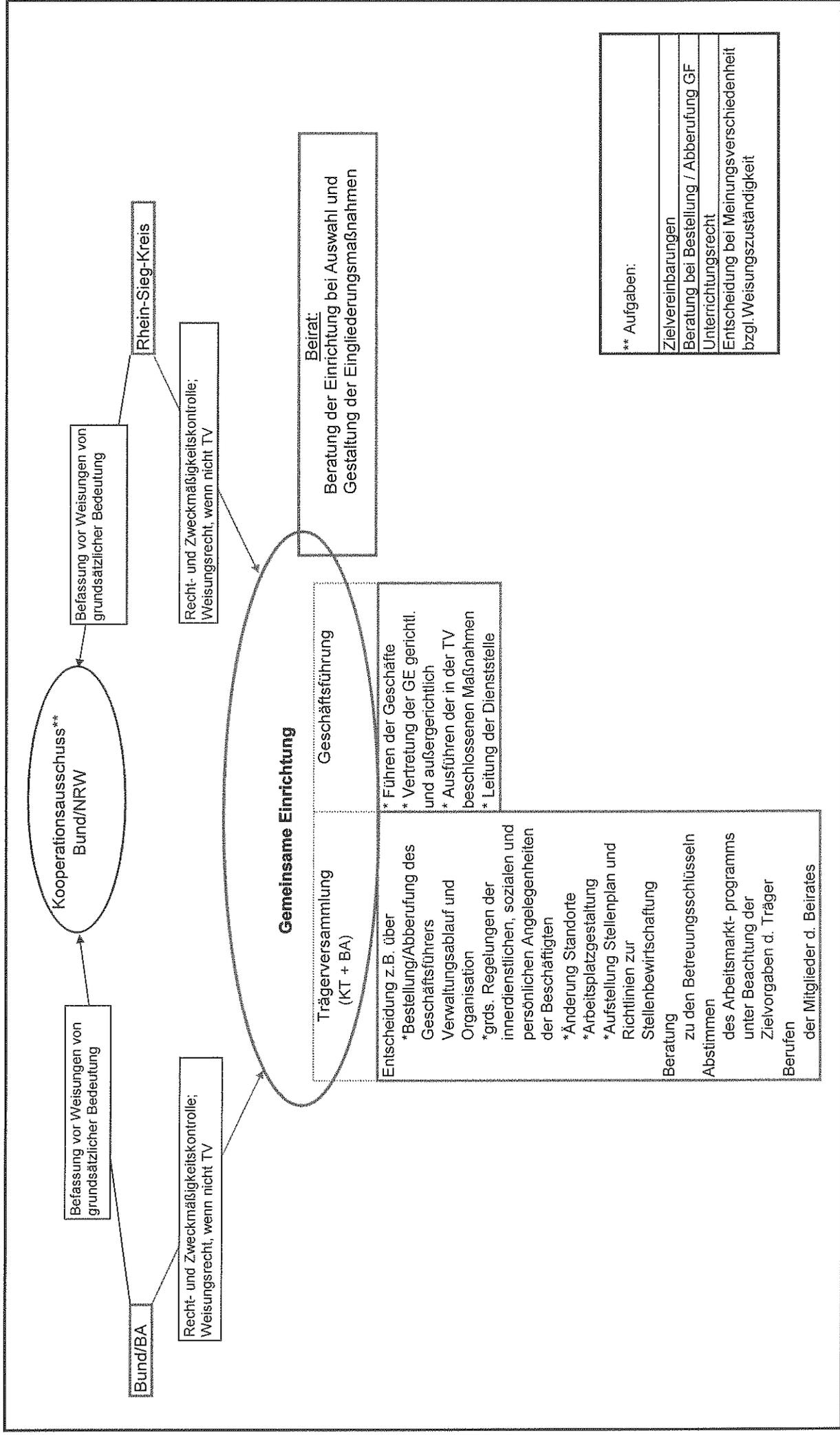
**Synoptische Darstellung der Gestaltungsmöglichkeiten  
der kreisangehörigen Städte und Gemeinden (S/G) im Rhein-Sieg-Kreis im Rahmen der SGB II-Neuorganisation.**

## Prämissen:

- Die Personalausstattung ist grundsätzlich bei allen Modellen gleich.
- Aus der Tatsache der Beteiligung der S/G ergeben sich für sich gesehen keine Mehrkosten (vorbehaltlich des erhöhten Abstimmungsaufwandes). Durch „Folgeentscheidungen“ der S/G können sich Kostenveränderungen ergeben – z.B. bei einer veränderten Anzahl der Standorte. Diese können aber mangels konkreter Anhaltspunkte derzeit nicht berechnet werden. Auch die bei einer Delegation bei den S/G anfallenden Kosten können nicht ohne Beteiligung der S/G ermittelt werden.

<b>Gestaltungsmöglichkeiten</b>		<b>Gemeinsame Einrichtung</b>	<b>Option in Regie des Rhein-Sieg-Kreises</b>	<b>Option als partnerschaftliches Beteiligungsmodell</b>
Mitwirkung in gesetzlich vorgesehenen Gremien	Trägerversammlung	Je nach Größe der Trägerversammlung kann ein Sitz des Kreises einem Vertreter der S/G überlassen werden	Diese Gremien sind bei einer Option nicht vorgesehen	dto
	Geschäftsführung			
	Beirat für Eingliederungsmaßnahmen	Der Kreis kann/sollte die Aufträge eines Vertreters der S/G beauftragen (Entscheidung durch Trägerversammlung mit Stimmenmehrheit)	Ein Beirat mit den arbeitsmarktpolitischen Akteuren unter Beteiligung eines Vertreters der S/G erscheint sinnvoll	dto
Mitwirkung über „ergänzende“ Gremien	Beirat eigens für Arbeitsmarktprogramm (AMP)	Einrichtung eines Beirats für diesen Zweck ist gesetzlich nicht vorgesehen; wird auch nicht zulässig sein	Das AMP könnte in einem Beirat mit den S/G verabredet und vom KT dann beschlossen werden	dto
Mitwirkung bei Leistungen	passive Leistungen	Zuständigkeit des Kreises bzw. der BA	Zuständigkeit des Kreises	Eigene Zuständigkeit der Städte und Gemeinden aufgrund Delegation; Kostenbeteiligung

	Arbeitsintegration	Delegation nicht möglich, da Arbeitsintegration eine Aufgabe der BA darstellt	Zuständigkeit des Kreises	Eigene Zuständigkeit der Städte und Gemeinden aufgrund einer Delegation	
Mitwirkung/Unterstützung über Personal	Schuldnerberatung	Wie bereits Troisdorf und Sankt Augustin können auch die anderen S/G Schuldnerberatung anbieten	dto	dto	
	Ausbau der Kinderbetreuung nach SGB VIII	Die Träger der Jugendhilfe können die Vermittlungschancen ihrer Bürger durch Maßnahmen nach dem SGB VIII stärken	dto	dto	
	Träger von AGH (1 Euro Jobs)/	Die S/G können Träger von AGH werden / und u.U. für diese Personen Vermittlungen durchführen	dto	dto	
	Bürgerarbeit	Die S/G können Arbeitgeber für Bürgerarbeit sein (bisher nur geringe Resonanz)	dto	dto	
	Sonstige Einzelaufgaben	können im gegenseitigen Einvernehmen durch die S/G erledigt werden, wenn sich dies wegen der größeren Ortsnähe anbietet	dto	dto	
			Die S/G bleiben Anstellungsträger und können durch Auswahl von qualifiziertem Personal und deren Einsatz Einfluss nehmen	Kreis wird Dienstherr; die S/G können den Kreis bei der Personalauswahl durch Überlassen von qualifiziertem Personal unterstützen	Aufgrund der Delegation erledigen die S/G eigene Aufgaben mit eigenem Personal; das vom Kreis zu übernehmende BA Personal kann den S/G in allseitigem Einvernehmen zur Verfügung gestellt werden



Kooperationsausschuss\*\*  
Bund/NRW

Befassung vor Weisungen von  
grundsätzlicher Bedeutung

Bund/BA

Recht- und Zweckmäßigkeitkontrolle;  
Weisungsrecht, wenn nicht TV

Rhein-Sieg-Kreis

Befassung vor Weisungen von  
grundsätzlicher Bedeutung

Recht- und Zweckmäßigkeitkontrolle;  
Weisungsrecht, wenn nicht TV

**Gemeinsame Einrichtung**

Trägerversammlung  
(KT + BA)

- Entscheidung z.B. über
  - \*Bestellung/Abberufung des Geschäftsführers
  - Verwaltungsablauf und Organisation
  - \*grds. Regelungen der innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten
  - \*Änderung Standorte
  - \*Arbeitsplatzgestaltung
  - \*Aufstellung Stellenplan und Richtlinien zur Stellenbewirtschaftung
- Beratung zu den Betreuungsschlüsseln
- Abstimmen des Arbeitsmarkt- programm unter Beachtung der Zielvorgaben d. Träger
- Berufen der Mitglieder d. Beirates

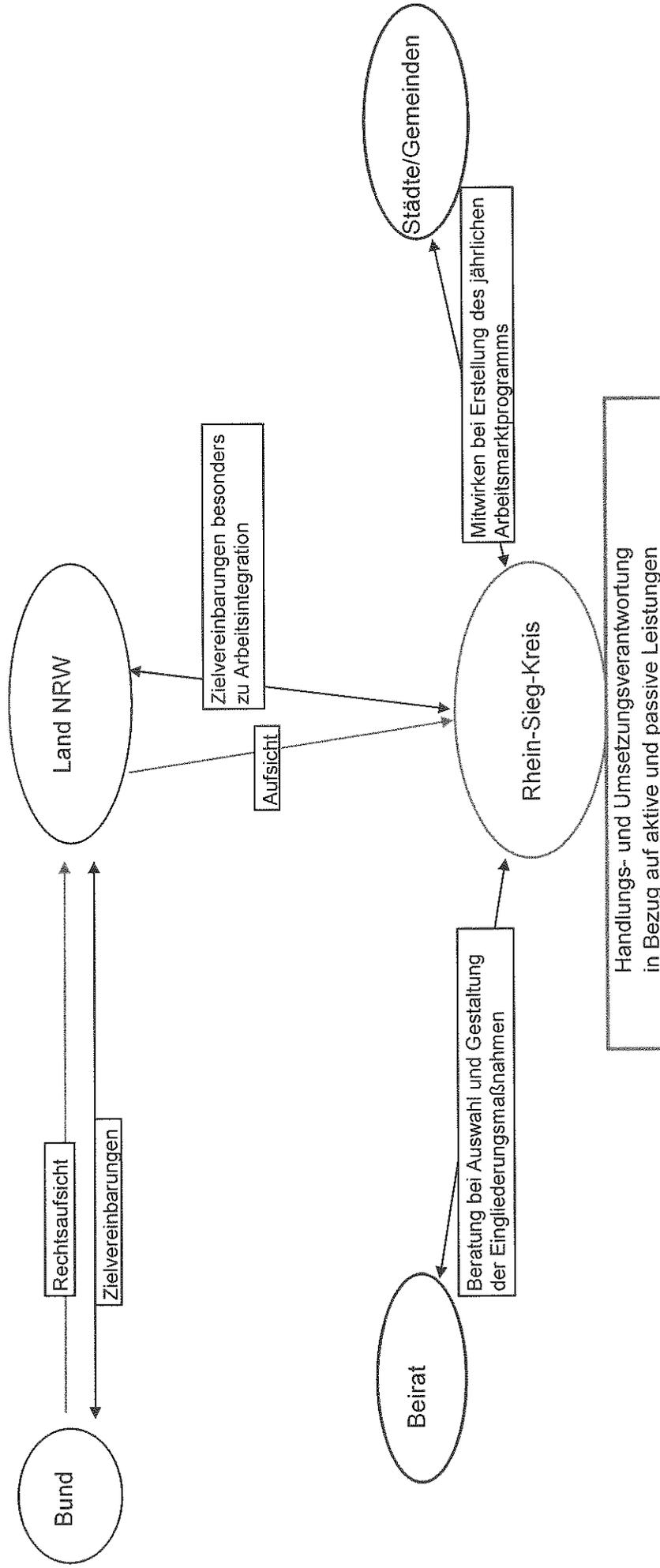
Geschäftsführung

- \* Führen der Geschäfte
- \* Vertretung der GE gerichtl. und außgerichtl.
- \* Ausführen der in der TV beschlossenen Maßnahmen
- \* Leitung der Dienststelle

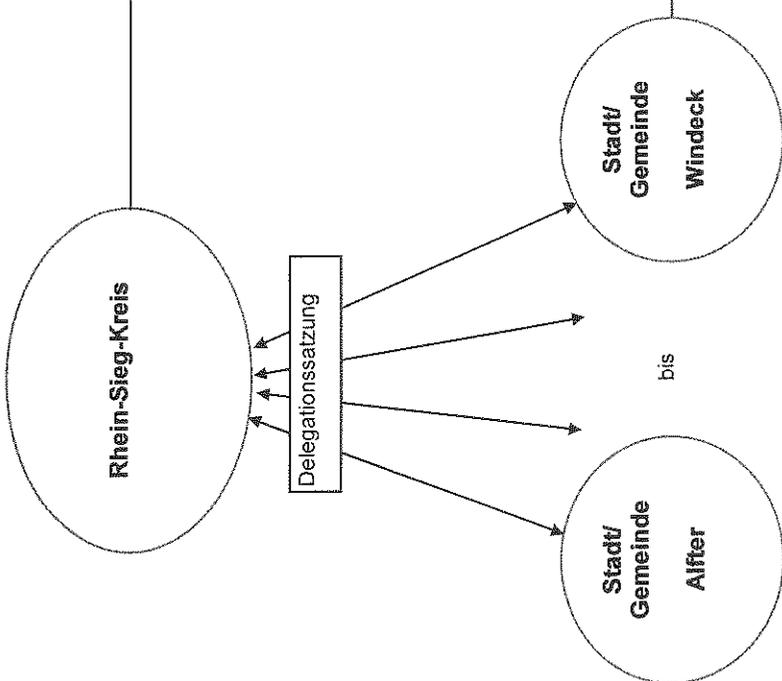
Beirat:  
Beratung der Einrichtung bei Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsmaßnahmen

** Aufgaben:
Zielvereinbarungen
Beratung bei Bestellung / Abberufung GF
Unterrichtungsrecht
Entscheidung bei Meinungsverschiedenheit bzgl. Weisungszuständigkeit

### Optionsmodell in Regie des Rhein-Sieg-Kreises



**Kommunales Partnerschaftsmodell**  
(keine Kostensteigerung zu anderen Organisationsformen)



Sofern nicht zwischen einzelnen Städten/Gemeinden Abwehendes vereinbart ist, werden die Aufgaben in den jeweiligen Rathäusern erledigt. Kreispersonal, das von der BA übernommen wurde, kann zur Erledigung der Aufgaben zur Verfügung gestellt werden.

**Aufgaben/Verantwortlichkeiten**

- Fachliche Aufgaben**
- Erarbeiten von Richtlinien/Rundverfügungen
  - Umsetzungsverantwortung in Bezug auf Weisungen des Bundes
  - übergeordnete Arbeitsmarktpolitik / Projektentwicklung
  - Umsetzung spezieller (kreisweiter) Projekte (Bp: Projekt 50+)
  - Büro für Trägerleistungen
  - Arbeitgeberbetreuung
  - Selbständigenbetreuung
  - Außendienst
  - Unterhalt
  - Ordnungswidrigkeiten
- Querschnittsaufgaben**
- Personal
  - Fachberatung/Beschwerdemanagement
  - Widerspruchsstelle
  - Wegen der Finanzverantwortung des Kreises: Controlling/Finanzen (einschl. Abrechnung mit BA/Bund)
  - IT-Betreuung (einschl. Datenübermittlung)
  - Fortbildungsmaßnahmen für kommunale Mitarbeiter/innen

**Aufgaben/Verantwortlichkeiten**

- Allgemein**
- Personalausstattung
  - Arbeitsplatzausstattung
- Passive Leistungen**
- Regelleistungen
  - Unterkunft/Heizkosten
  - einmalige Leistungen
  - Sanktionen
  - Klageverfahren
- Arbeitsmarktintegration**
- Umsetzen von Arbeitsmarktprojekten des Kreises
  - Initiieren eigener Projekte unter Berücksichtigung der sozialräumlichen Kenntnisse
  - Vermittlung in Suchtberatung, Schuldnerberatung
  - Koordinieren sonstiger flankierender (kommunaler) Maßnahmen (z.B. Kinderbetreuung, Nachbarschaftshilfe etc)
  - eigenständige Beteiligung an Projekten (z.B. Einrichteten AGH-Stellen, Stellen für Bürgerarbeit)

	Verteilung von 209 LeistungsSB*	Verteilung von 166 SB Markt&Integration*	<b>Personal gesamt</b>
Alfter	6,0	4,8	10,8
Bad Honnef	6,9	5,4	12,3
Bornheim	12,4	9,8	22,2
Eitorf	9,7	7,7	17,4
Hennef	16,9	13,4	30,3
Königswinter	12,9	10,3	23,2
Lohmar	7,7	6,1	13,8
Meckenheim	7,5	6,0	13,5
Much	4,2	3,3	7,5
Neunkirchen-Seelscheid	5,3	4,2	9,5
Niederkassel	9,4	7,5	16,9
Rheinbach	6,7	5,3	12,0
Ruppichteroth	4,2	3,3	7,5
Sankt Augustin	22,8	18,1	40,9
Siegburg	23,3	18,5	41,8
Swisttal	4,7	3,7	8,4
Troisdorf	35,6	28,3	63,9
Wachtberg	3,1	2,5	5,6
Windeck	9,7	7,7	17,4

\* In einem ersten Schritt wurde der prozentuale Anteil der Bedarfsgemeinschaften einer jeden Stadt/Gemeinde an der Gesamtanzahl der Bedarfsgemeinschaften im Rhein-Sieg-Kreis ermittelt. Auf Basis dieses Anteils wurde in einem zweiten Schritt die Personalstärke der ARGE rechnerisch auf die Städte/Gemeinden aufgeteilt.

Da bei diesem Organisationsmodell auch Aufgaben beim Kreis verbleiben, ist der Leitungs- und Querschnittsbereich der ARGE bei der Berechnung und Verteilung auf die Städte/Gemeinden außen vor geblieben.

11/09/07

Stand: 16.8.2010

**Voraussichtliche Kostenerstattung der BA bei Option ARGE (Personalkosten Haushalt ARGE)**

**Nach § 25 KoA-VV trägt der Bund die Aufwendungen für Verwaltungskosten i. H. v. 87,4%.**

Die Verwaltungskosten beinhalten nach § 8 KoA-VV die personellen und sächlichen Aufwendungen für den Betrieb.

Die Abrechnung der Kosten ist wie folgt geregelt:

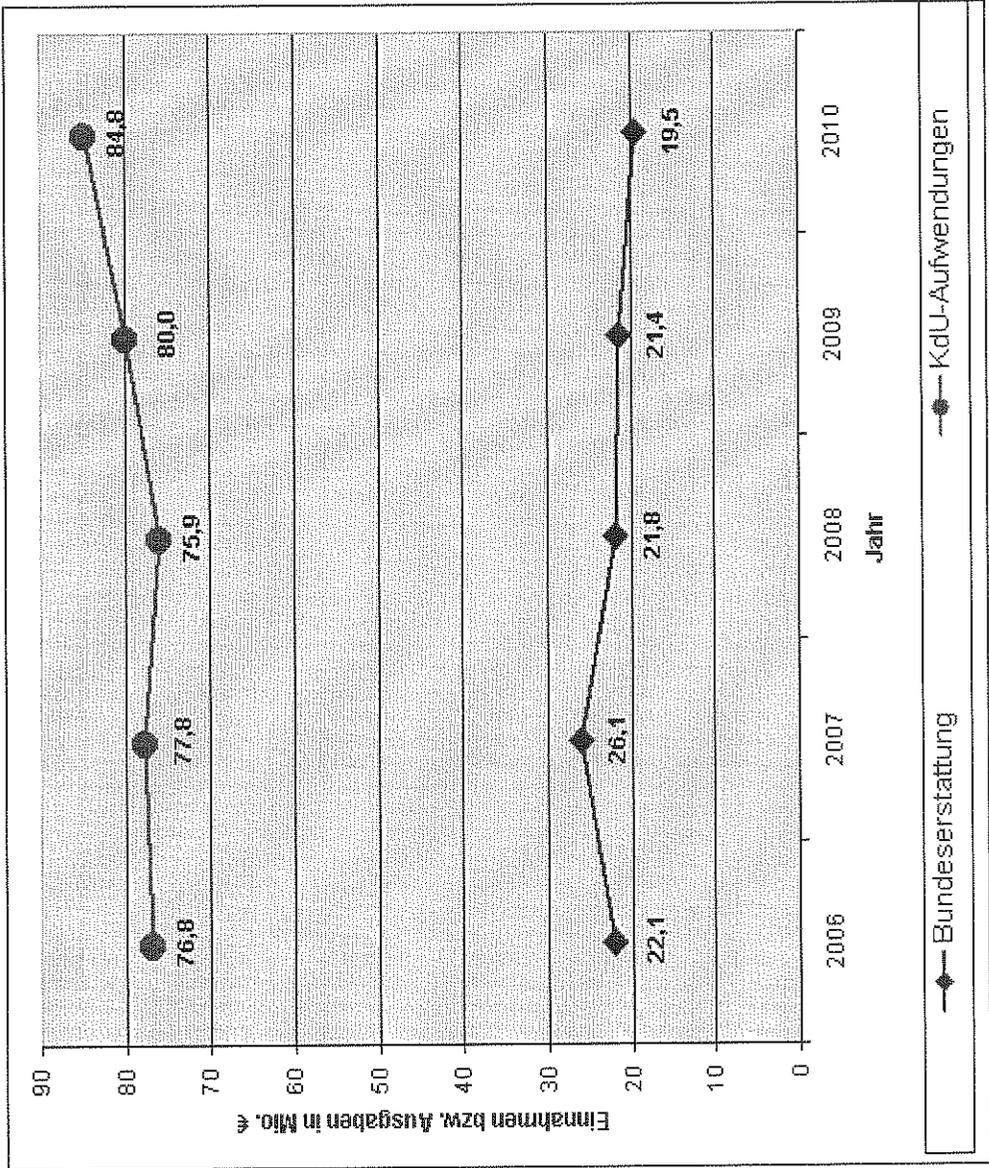
1. Die Aufwendungen für Personalkosten der Leistungserbringung und Leitung werden in tatsächlicher Höhe anerkannt (soweit sie dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit u. Sparsamkeit entsprechen).
2. Für Personalebenkosten wird ein Pauschalbetrag i. H. v. 2.071,- € pro Jahr und Vollzeitäquivalenz (Leistungserbringung und Leitung) anerkannt. Die Personalebenkosten beinhalten u. a. Beihilfen, Fürsorgeleistungen, Fahrkostenzuschüsse, Fortbildungskosten.
3. Für Versorgungsaufwendungen wird ein Zuschlag i. H. v. max. 30% der Beamtensoldung berücksichtigt.
4. Für Personalgemeinkosten wird ein Zuschlag i. H. v. 25% der um SV und ZVK geminderten Personalkosten berücksichtigt. Die Personalgemeinkosten beinhalten Kosten für die Leitung, den inneren Dienstbetrieb wie z. B. Materialverwaltung, Poststelle, Druckerei und die allgemeine Verwaltung wie z. B. Personalabteilung, Orga, Haushalt.
5. Für Sachkosten wird ein Pauschalbetrag i. H. v. max. 12.017,- € pro Jahr und Vollzeitäquivalenz (Leistungserbringung und Leitung) anerkannt. Zu den Sachkosten gehören Kosten wie Mieten, Unterhaltung von Grundstücken, Unterhaltung von baulichen Anlagen, Büro- und Geschäftsbedarf, Dienstreisen, Beschaffung und Haltung von Kfz, Investitionskosten.

**Hieraus ergibt sich voraussichtlich folgende Gesamterstattung:**

1a	Personalkosten Tarifbeschäftigte inkl. SV und ZVK:	18.533.984,88 €	
1b	Personalkosten Beamte ohne Versorgung und Beihilfe:	1.129.315,03 €	
2	Personalebenkosten i. H. v. 2.071,- € pro Vollzeitäquivalenz (383,8):	794.849,80 €	24.724.698 €
3	Versorgungszuschlag i. H. v. max. 30% der Beamtensoldung:	338.794,51 €	
4	Personalgemeinkosten i. H. v. 25% der bereinigten Personalkosten:	3.930.750,98 €	
5a	Sachkosten i. H. v. <u>max.</u> 12.017,- € pro Vollzeitäquivalenz (383,8):		4.612.124,60 €
5b	Tatsächliche Sachkosten aus der Kostenberechnung:		4.425.600,00 €
	Gesamtsumme:		<u>29.153.295,19 €</u>
	davon 87,4% Erstattung durch die BA:		25.479.980,00 €

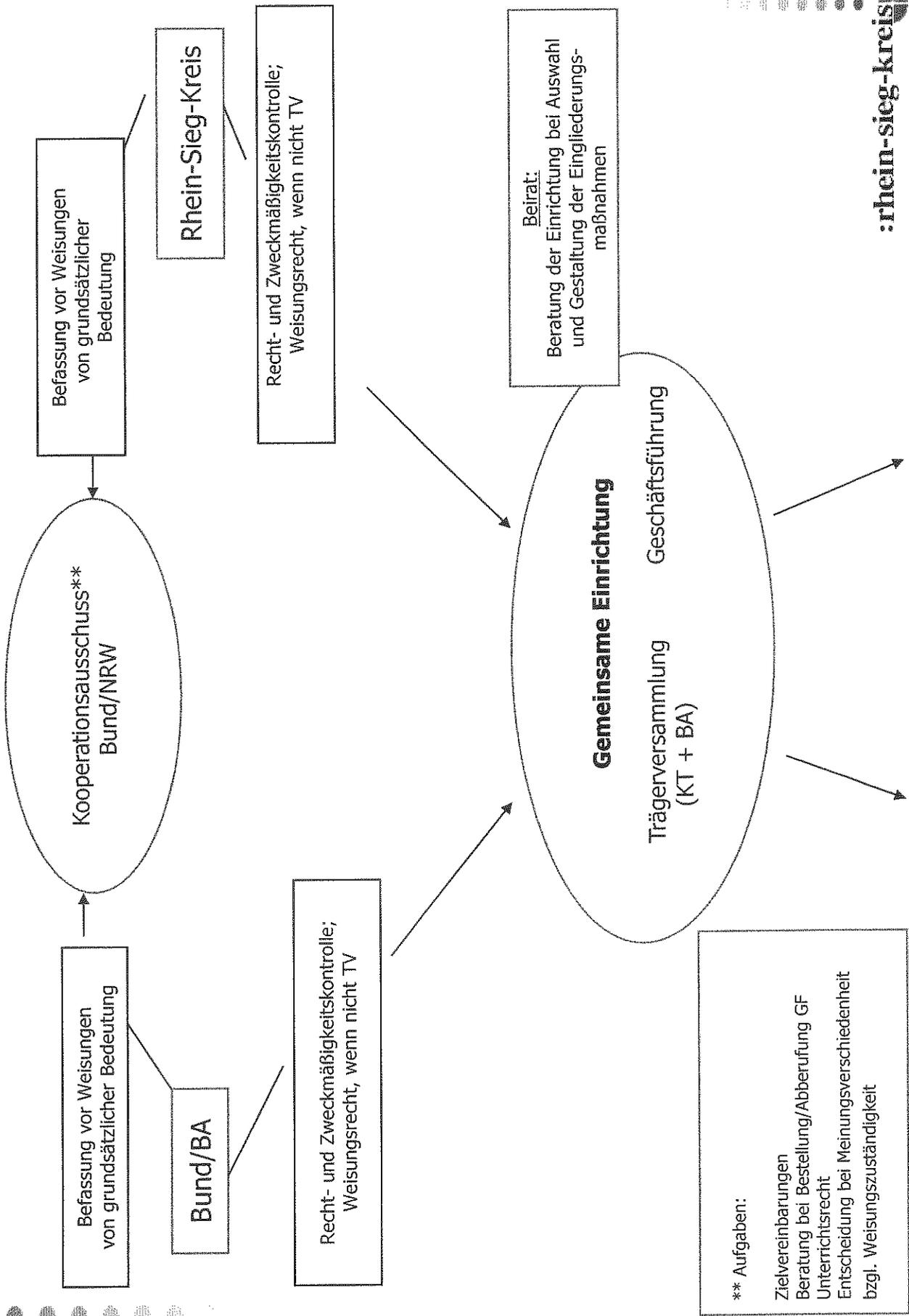
**Neuorganisation SGB II  
Entwicklung der Bundesbeteiligung an den Kosten der Unterkunft gemäß § 46 SGB II**

Jahr	Bundesbeteiligung in %
2005	29,1%
2006	29,1%
2007	31,2%
2008	28,6%
2009	25,4%
2010	23,0%



# Neuorganisation SGB II

Anlage 3



## Neuorganisation SGB II

Anlage 3.1

### **Aufgaben Trägerversammlung**

#### **Entscheidung z. B. über**

- \*Bestellung/Abberufung des Geschäftsführers  
Verwaltungsablauf und Organisation
- \*grds. Regelungen der innerdienstlichen,  
sozialen und persönlichen Angelegenheiten  
der Beschäftigten
- \*Änderung Standorte
- \*Arbeitsplatzgestaltung
- \*Aufstellung Stellenplan und Richtlinien zur  
Stellenbewirtschaftung

### **Beratung**

zu den Betreuungsschlüsseln

### **Abstimmen**

des Arbeitsmarktprogramms unter  
Beachtung der Zielvorgaben der Träger

### **Berufen**

der Mitglieder des Beirates

### **Aufgaben Geschäftsführung**

- \*Führen der Geschäfte
- \*Vertretung der GE gerichtlich und  
außergerichtlich
- \*Ausführen der in der TV beschlossenen  
Maßnahmen
- \*Leistung der Dienststelle

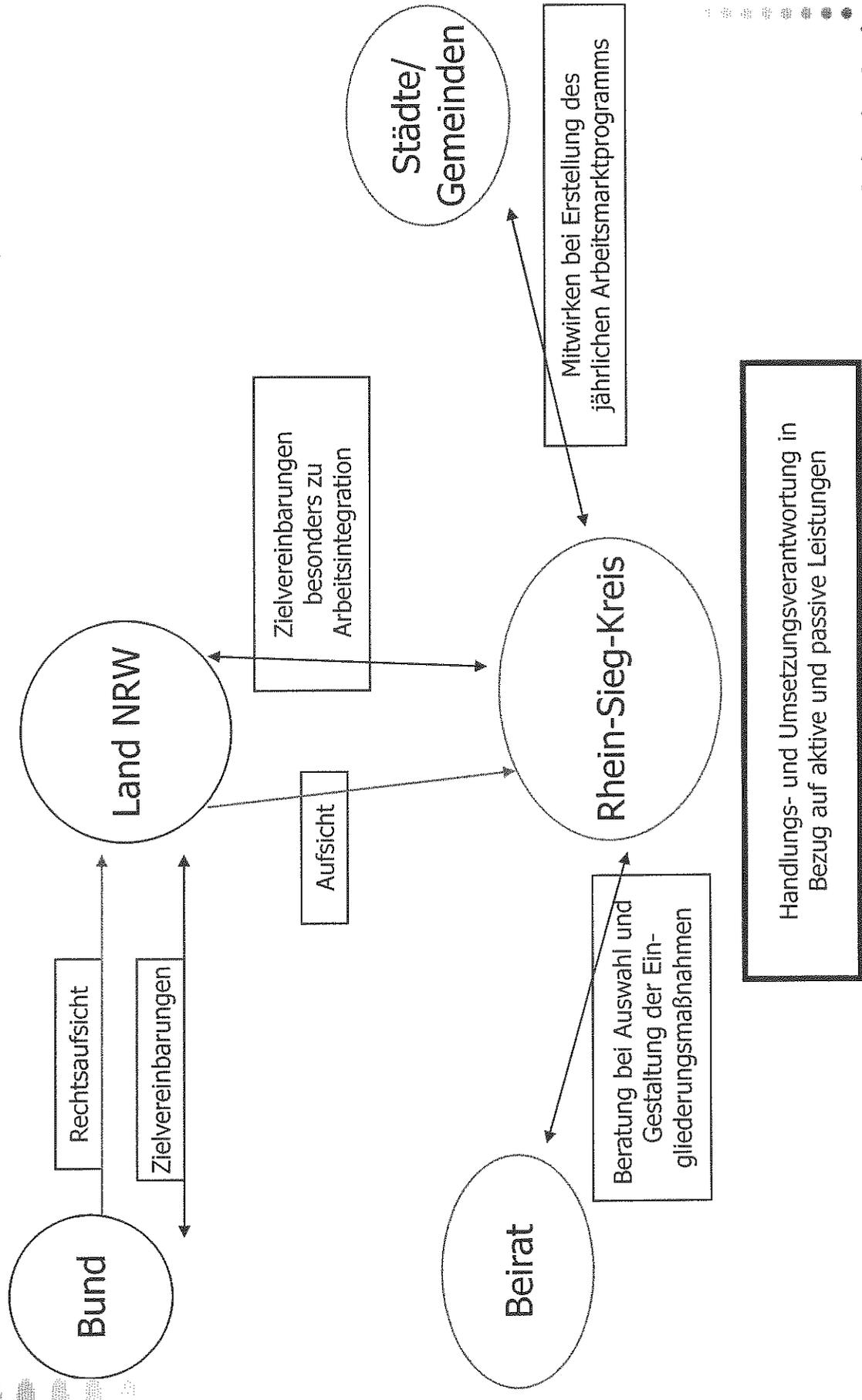


# Neuorganisation SGB II



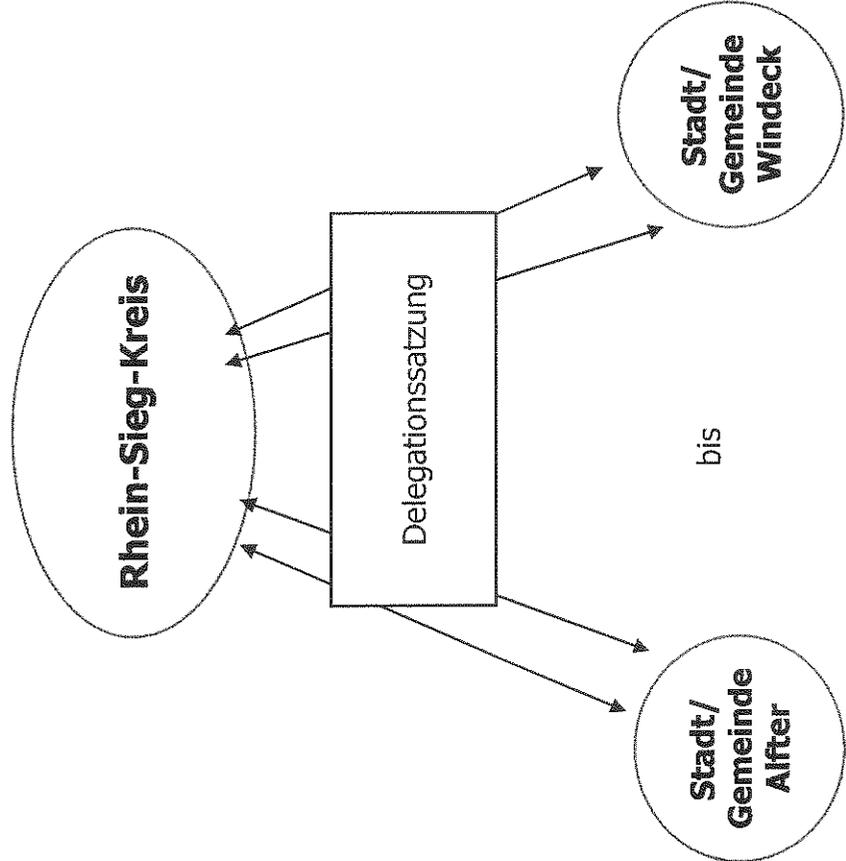
## Optionsmodell in Regie des Rhein-Sieg-Kreises

Anlage 4



**Neuorganisation SGB II  
 Kommunales Partnerschaftsmodell  
 (keine Kostensteigerung zu anderen Organisationen)**

Anlage 5



Sofern nicht zwischen einzelnen Städten/ Gemeinden Abweichendes vereinbart ist, werden die Aufgaben in den jeweiligen Rathäusern erledigt. Kreispersonal, das von der BA übernommen wurde, kann zur Erledigung der Aufgaben zur Verfügung gestellt werden.



**Neuorganisation SGB II  
Kommunales Partnerschaftsmodell  
(keine Kostensteigerung zu anderen Organisationen)**

Anlage 5.1

**Rhein-Sieg-Kreis**

**Städte / Gemeinden**

**Aufgaben/Verantwortlichkeiten**

**Fachliche Aufgaben**

- Erarbeiten von Richtlinien/Rundverfügungen
- Umsetzungsverantwortung in Bezug auf Weisungen des Bundes
- Übergeordnete Arbeitsmarktpolitik/Projektentwicklung
- Umsetzung spezieller (kreisweiter) Projekte (Bp: Projekt 50+)
- Büro für Trägerleistungen
- Arbeitgeberbetreuung
- Selbständigenbetreuung
- Außendienst
- Unterhalt
- Ordnungswidrigkeiten

**Querschnittsaufgaben**

- Personalausstattung
- Fachberatung/Beschwerdemanagement
- Widerspruchsstelle
- Wegen der Finanzverantwortung des Kreises: Controlling/Finanzen (einschl. Abrechnung mit BA/Bund)
- IT-Betreuung (einschl. Datenübermittlung)
- Fortbildungsmaßnahmen für kommunale Mitarbeiter/Innen

**Aufgaben/Verantwortlichkeiten**

**Allgemein**

- Personalausstattung
- Arbeitsplatzausstattung

**Passive Leistungen**

- Regelleistungen
- Unterkunft/Heizkosten
- Einmalige Leistungen
- Sanktionen
- Klageverfahren

**Arbeitsintegration**

- Umsetzung von Arbeitsmarktprojekten des Kreises
- Initiieren eigener Projekte unter Berücksichtigung der sozialräumlichen Kenntnisse
- Vermittlung in Suchtberatung, Schuldnerberatung
- Koordinieren sonstiger flankierender (kommunaler) Maßnahmen (z.B. Kinderbetreuung, Nachbarschaftshilfe etc.)
- Eigenständige Beteiligung an Projekten (z.B. Einrichten AGH-Stellen, Stellen für Bürgerarbeit)



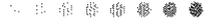


## Neuorganisation SGB II

### Planungsgrößen hinsichtlich Kosten der Modelle

#### Planungsgrößen ARGE und gemeinsame Einrichtung

	ARGE	gemeinsame Einrichtung
Personalkosten	19,1 Mio	21,7 Mio
eingekaufte Dienstleistungspakete BA	1,6 Mio	1,7 Mio
Sachkosten	3,1 Mio	3,1 Mio
Summe	23,8 Mio	26,5 Mio
davon: Anteil Bund (= 87,4%)	20,8 Mio	23,2 Mio
davon: Anteil RSK (= 12,6%)	3,0 Mio	3,3 Mio



## Neuorganisation SGB II

### Planungsgrößen hinsichtlich Kosten der Modelle

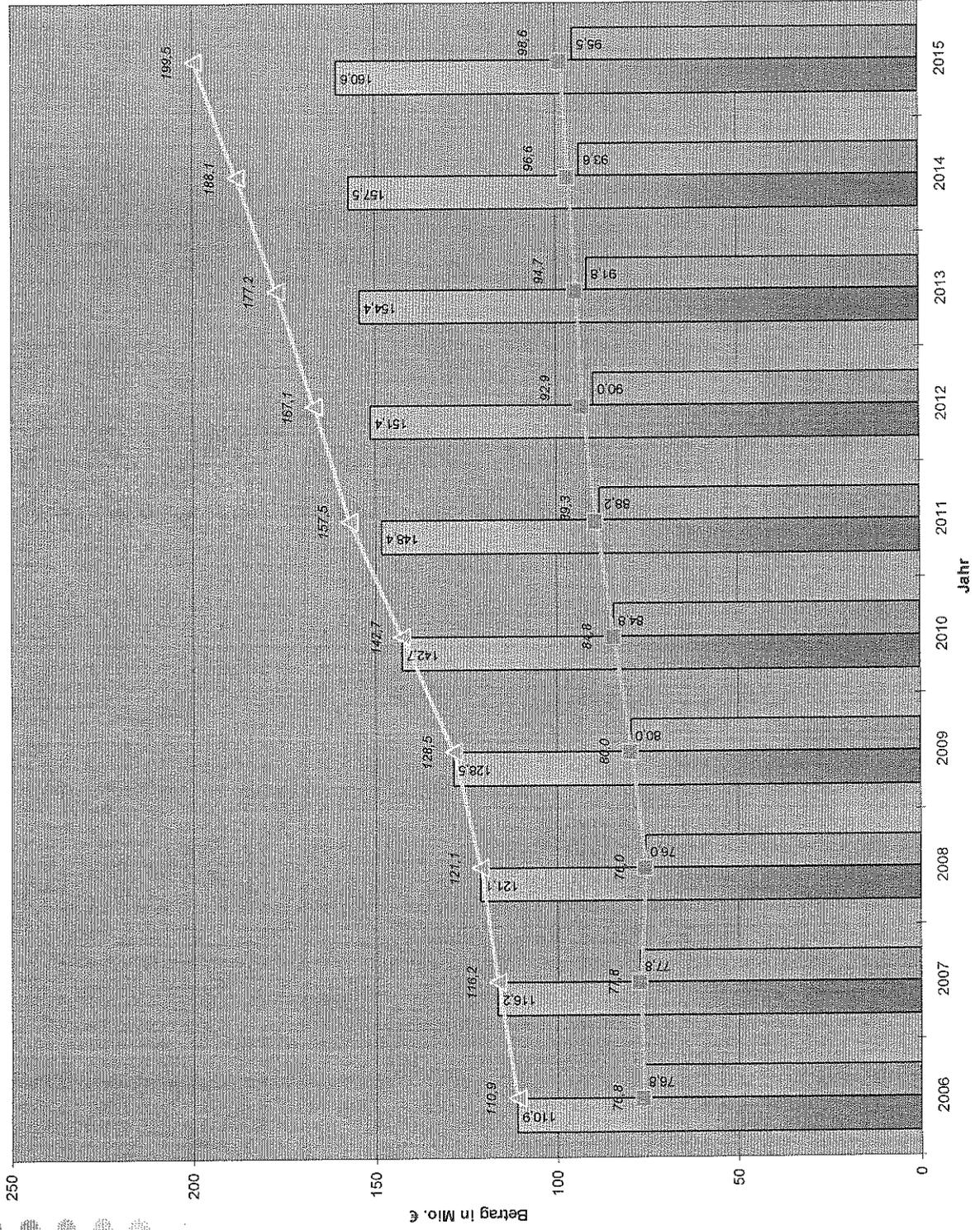
#### Planungsgrößen Option

	Planung: Aufwendung Option	nachrichtlich: Berechnungs- grundlage der Bundesbe- teiligung (KoAVV) <sup>[1]</sup>	Planung: Bundesanteil Option	Planung: Kreisanteil Option
Personalkosten	21,7 Mio	24,7 Mio	87,4% der Berechnungs- grundlage (KoAVV)	Voraus- sichtliche Aufwendunge n Option abzüglich Planung Bundesbe- teiligung
eingekaufte Querschnittsleist ungen	1,4 Mio			
Sachkosten <sup>[2]</sup>	4,5 Mio	4,4 Mio		
Summe	27,6 Mio	29,1 Mio	25,5 Mio	2,1 Mio

# Neuorganisation SGB II

## Entwicklung

der Transferaufwendungen für die soziale Sicherung und der Kosten der Unterkunft und Heizung SGB II



Transferaufwendungen für soziale Sicherung in Mio. € (ab 2011 nach Orientierungsdaten des Landes)  
 Aufwendungen für Unterkunft und Heizung SGB II in Mio. € (ab 2011 nach Orientierungsdaten des Landes)  
 voraussichtliche Entwicklung der Transferaufwendungen für soziale Sicherung nach Kostensteigerung von 2008 auf 2009  
 voraussichtliche Entwicklung der Aufwendungen für Unterkunft und Heizung SGB II nach Kostensteigerung von 2008 auf 2009

Vorlage Bundesstadt Bonn**Beschlussvorschlag**

1. Die Bundesstadt Bonn wird zur Durchführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II) mit der Agentur für Arbeit Bonn zum 01.01.2011 eine gemeinsame Einrichtung (Jobcenter) im Sinne des § 44 b SGB II bilden.
2. Die Bundesstadt Bonn erwartet, dass bei der künftigen Aufgabenwahrnehmung die regionale Bedarfssituation verstärkt berücksichtigt wird. Bei der Übertragung von Aufgaben zur Verbesserung der Integration des zu betreuenden Personenkreises sollten unter Berücksichtigung des Vergaberechts örtliche Organisationen, Verbände und Anbieter in Anspruch genommen werden.
3. Die Verwaltung wird beauftragt, die konkretisierenden Gespräche mit der Agentur für Arbeit Bonn auf der Grundlage der als Anlage 1 beigefügten Handlungsstrategie zu führen.

**Begründung**

Der Bundesrat hat am 09.07.2010 dem Gesetzespaket zur Reform des SGB II zugestimmt. Damit hat das parlamentarische Verfahren seinen Abschluss gefunden. Eine gesetzliche Neuregelung war erforderlich, weil die seit 2005 bestehenden Regelungen zur gemeinsamen Aufgabenwahrnehmung durch die Bundesagentur für Arbeit und die Kommunen vom Bundesverfassungsgericht verworfen wurden und eine Neuregelung bis 31.12.2010 erwartet wurde. (siehe Mitteilungsvorlage Drucksachen-Nr. 1012085)

Durch dieses Gesetzespaket sind die grundgesetzlichen Voraussetzungen für eine Aufgabenwahrnehmung in gemeinsamen Einrichtungen geschaffen worden. Die bisherigen ARGE'n werden hierdurch abgelöst. Geschaffen wurden auch die gesetzlichen Voraussetzungen für die Entfristung der bestehenden 69 und die Ausweitung auf künftig 110 Optionskommunen.

**1. Gesetzliche Grundlagen:**

Die Reform des SGB II umfasst folgende Gesetze und Rechtsverordnungen:

- das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes (Art. 91 e),
- das Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende,
- die Kommunalträger-Eignungsfeststellungsverordnung (KtEFV),
- die Verordnung zur Erhebung der Daten nach § 51b SGB II und

- die Verordnung zur Festlegung der Kennzahlen nach § 48 a SGB II.

Die Neuorganisation wird zum 01.01.2011 in Kraft treten. Die Rechtsverordnungen treten jeweils nach **ihrer** Verkündung in Kraft. Daraus folgt, dass unter hohem zeitlichem Druck Entscheidungen zur Umsetzung des Gesetzeswerkes vor Ort zu treffen sind.

Ziel der Gesetzesreform ist es, neben der grundgesetzlichen Absicherung die bestehenden positiven Erfahrungen der bisherigen Zusammenarbeit der beiden Leistungsträger Bundesagentur für Arbeit und Kommunen zu erhalten. Die in den ARGE'n bestehenden Strukturen der Zusammenarbeit sollen im Grundsatz bestehen bleiben und fortentwickelt werden.

## **2. Gemeinsame Einrichtung (Regelfall)**

Das Gesetz sieht vor, dass im Regelfall die gemeinsame Einrichtung die Leistungen der Grundsicherung erbringt. In der gemeinsamen Einrichtung werden die Kompetenzen beider Träger gebündelt und deren Leistungen gemeinsam und einheitlich - **aus einer Hand** - erbracht.

Der vom Bundesverfassungsgericht geforderten Klarheit der Kompetenzzuordnung wird dadurch Rechnung getragen, dass jedem Träger ein Weisungsrecht über die von ihm zu erbringenden Leistungen zusteht. Die Verantwortung für die rechtmäßige Leistungserbringung verbleibt beim jeweiligen Träger.

## **3. Zulassung weiterer kommunaler Träger (Ausnahmefall)**

Auf Antrag können neben den bereits zugelassenen 69 Optionskommunen weitere 41 kommunale Träger an Stelle der Bundesagentur für Arbeit zur Aufgabenwahrnehmung zugelassen werden (§ 6 a SGB II). Die Zulassung erfolgt durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit Zustimmung der obersten Landesbehörde. Diese legt fest, wie viele Träger in einem Land zugelassen werden. In Nordrhein-Westfalen ist von etwa sechs zusätzlichen Optionskommunen auszugehen.

Wenn mehr Bewerber als die festgelegte Anzahl von Optionskommunen vorhanden sind, schlägt die oberste Landesbehörde dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Reihenfolge vor. Hierzu erstellt sie eine Bewertungsmatrix nach Punktzahlen.

Eine optierungswillige Kommune muss mit dem Antrag auf Zulassung ein Konzept zur alleinigen Aufgabenwahrnehmung vorlegen. Sie muss in ihrem Antrag die organisatorische Leistungsfähigkeit ihrer Verwaltung darstellen.

Die **Eignungsvoraussetzungen** sind in der Kommunalträger-Eignungsfeststellungsverordnung geregelt.

Demnach gilt es, folgende Vorgaben zu erfüllen:

- infrastrukturelle Voraussetzungen,
- Personalqualifizierung,
- Aktenführung und Rechnungslegung,
- bestehende und geplante Verwaltungskooperationen,
- Nachweis, mit welchem Konzept und mit welchem Erfolg der kommunale Träger seit 2005 arbeitsmarktpolitisch engagiert war und wie dieses Engagement zukünftig ausgestaltet werden soll,
- Nachweis, nach welchen Grundsätzen und in welchem Umfang der kommunale Träger seit 2005 kommunale Eingliederungsleistungen erbracht und wie die Erbringung kommunaler Eingliederungsleistungen künftig ausgestaltet werden soll,
- Nachweis, wie die kommunalen Eingliederungsleistungen bisher mit Leistungen der Agentur für Arbeit verknüpft wurden und zukünftig verknüpft werden sollen,
- Nachweis, nach welchen Zweckmäßigkeitserwägungen die arbeitsmarktpolitischen Leistungen erbracht werden sollen,
- Nachweis, wie das Eingliederungsbudget verwendet und eine bürgerfreundliche und wirksame Arbeitsvermittlung aufgebaut werden soll,
- Konzept für eine überregionale Arbeitsvermittlung,
- Konzept für ein transparentes internes System zur Kontrolle der recht- und zweckmäßigen Leistungserbringung und Mittelverwendung,
- Konzept für den Übergang der in seinem Gebiet bestehenden Aufgabenerfüllung in die zugelassene kommunale Trägerschaft (Arbeits- und Zeitplan).

Die Optionskommune muss Zielvereinbarungen über die Leistungserbringung mit der obersten Landesbehörde abschließen (§ 48 b SGB II) und einheitliche Daten erheben, die an die Bundesagentur für Arbeit zu übermitteln sind (§ 51 b SGB II).

Der kommunale Träger hat ein eigenes IT-System für die operativen und administrativen Prozesse bereit zu stellen. Eine IT-Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit ist nicht vorgesehen. Ungeklärt ist auch der Arbeits- und Kostenaufwand bei einer Übernahme des Datenbestandes der Bundesagentur für Arbeit/ARGE in das aufzubauende System einer Optionskommune.

Nach derzeitigem Kenntnisstand ist nicht beabsichtigt, dass für die durch eine „Optionskommune“ zu erbringenden Leistungen (Grundsicherung und Kosten der Unter-

kunft) eine Vorfinanzierung erfolgt; dies bedeutet, dass der Bundesanteil verursachungsgemäß nur mit einem Zeitverzug abgerechnet werden kann.

Der Personalübergang bei Zulassung als kommunaler Träger wird abschließend in § 6 c SGB II geregelt. Hervorzuheben ist die Übernahme von 90% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit und die noch strittige Frage der Versorgungslastenteilung.

Anträge auf Zulassung als Optionskommune können bis zum 31.12.2010 mit Wirkung zum 01.01.2012 oder vom 30.06.2015 bis 31.12.2015 mit Wirkung zum 01.01.2017 gestellt werden.

Der Antrag bedarf der Zustimmung von 2/3 der Mitglieder des Rates und der Zustimmung der obersten Landesbehörde (§ 6 a Abs. 2 SGB II). Hierdurch soll sichergestellt werden, dass die Übernahme der Aufgabe auf einem breiten Konsens beruht und dass dieser langfristigen und weitreichenden Entscheidung eine sorgfältige und ausführliche politische Meinungsbildung vorausgegangen und ein hoher Grad an Akzeptanz vorhanden ist.

#### **4. Struktur**

Zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende sind gesetzlich neue Strukturen vorgegeben worden.

Entscheidungsträger der gemeinsamen Einrichtung sind die Trägerversammlung (§ 44 c SGB II) und der/die Geschäftsführer/in (§ 44 d SGB II).

In der Trägerversammlung sind Vertreterinnen und Vertreter der örtlichen Agentur für Arbeit und des kommunalen Trägers je zur Hälfte vertreten; in der Regel entsenden die Träger je drei Vertreterinnen und Vertreter, eine Erhöhung der Vertreterzahl ist möglich, bedarf aber der Abstimmung mit der Agentur. Die Trägerversammlung entscheidet über organisatorische, personalwirtschaftliche, personalrechtliche und personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten. In der Trägerversammlung wird das örtliche Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm unter Beachtung der Zielvorgaben der Träger abgestimmt.

Der/die Geschäftsführer/in wird von der Trägerversammlung für fünf Jahre bestellt. Er/Sie führt hauptamtlich die Geschäfte der gemeinsamen Einrichtung und vertritt diese gerichtlich und außergerichtlich. Der/die Geschäftsführer/in führt die Beschlüsse der Trägerversammlung aus. Er/Sie übt über die Beschäftigten Dienstvorgesetzten- und Vorgesetztenfunktion aus mit Ausnahme der Befugnisse zur Begründung und Beendigung von Arbeits- bzw. Dienstverhältnissen.

Bei der gemeinsamen Einrichtung bzw. dem zugelassenen kommunalen Träger wird ein örtlicher Beirat gebildet. Dieser berät die Einrichtung bei der Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsinstrumente und -maßnahmen. Die Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes, insbesondere die Träger der freien Wohlfahrtspflege, die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber und Beschäftigten sowie die Kammern und die berufsständigen Organisationen benennen der Trägerversammlung die zu berufenden Mitglieder des Beirates. Dabei dürfen Vertreterinnen und Vertreter von Beteilig-

ten des örtlichen Arbeitsmarktes, welche selbst Eingliederungsleistungen anbieten, nicht Mitglied des Beirates sein.

### **Haushalt**

Der Bund bleibt gemäß § 46 SGB II in der Finanzverantwortung für das Arbeitslosengeld II und die Eingliederungsleistungen. Zusätzlich trägt der Bund 87,4 % der Verwaltungskosten. Der kommunale Finanzierungsanteil von 12,6 % bleibt, auch für die zugelassenen kommunalen Träger, bestehen. Damit ist anders als früher die Verteilung der Verwaltungskosten gesetzlich festgeschrieben. Die Kosten für die sozialintegrativen Maßnahmen nach § 16 a SGB II werden auch weiterhin durch die Kommune getragen. Die Bundesagentur für Arbeit überträgt der gemeinsamen Einrichtung die Bewirtschaftung von Haushaltsmitteln des Bundes (§ 44 f SGB II).

### **Aufsicht**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales führt die Rechts- und Fachaufsicht für die Aufgaben, die die Bundesagentur für Arbeit in der gemeinsamen Einrichtung erbringen lässt (§ 47 SGB II). Die zuständigen Landesbehörden haben die Aufsicht über den kommunalen Träger und zwar über diejenigen Aufgaben, die die Kommune in der gemeinsamen Einrichtung erbringen lässt.

Außerdem hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auch die Rechtsaufsicht über die Aufgaben, für die die Trägerversammlung zuständig ist. Hier ist ein Einvernehmen mit der obersten Landesbehörde herzustellen.

Das Prüfungsrecht des Bundesrechnungshofes auch gegenüber den Optionskommunen bleibt in der bisher geregelten Form erhalten. Der jeweilige zugelassene kommunale Träger wird daher auch künftig mit Prüfungen durch den Bundesrechnungshof und den dazugehörigen Berichterstattungen konfrontiert sein.

### **Personal**

Um die Funktionsfähigkeit der Grundsicherung zu gewährleisten, folgt das Personal der Aufgabe. Das bedeutet, dass Beamtinnen und Beamte und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bis zum 31.12.2010 Aufgaben nach dem SGB II durchgeführt haben, mit Wirkung zum 01.01.2011 der gemeinsamen Einrichtung für die Dauer von fünf Jahren zugewiesen werden (§ 44 g SB II).

In der gemeinsamen Einrichtung wird eine Personalvertretung, gegebenenfalls eine Jugend- und Auszubildendenvertretung und eine Schwerbehindertenvertretung gebildet (§ 44 h SGB II).

Außerdem wird eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt (§ 44 j SGB II).

Sowohl gemeinsame Einrichtung als auch zugelassener kommunaler Träger sind verpflichtet eine Beauftragte oder einen Beauftragten für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu bestellen. Er oder sie ist zuständig für Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern.

**Diese vom Gesetzgeber vorgegebenen Strukturen sind bis zum 01.01.2011 aufzubauen, um die Handlungsfähigkeit in der gemeinsamen Einrichtung herzustellen.**

Die gesetzlichen Vorgaben sind auch unabhängig von der Frage der Zulassung als kommunaler Träger zu erfüllen: ein „neuer“ zugelassener kommunaler Träger kann erst mit Wirkung zum 01.01.2012 tätig werden. Daher ist mindestens für das Jahr 2011 die Leistungsgewährung der Grundsicherung für Arbeitsuchende in der gemeinsamen Einrichtung sicherzustellen.

Die hierzu notwendigen Handlungsstrategien sind in der Anlage 1 beschrieben.

## **5. Bewertung**

Aus Sicht der Verwaltung besteht nach der Reform der Grundsicherung für Arbeitsuchende keine Notwendigkeit, die seit 2005 mit der Agentur für Arbeit Bonn aufgebauete Zusammenarbeit aufzugeben. Vor allem im Interesse der zu Betreuenden sollte Kontinuität gewährleistet werden. Auch der Gesetzgeber sieht diese Art der Zusammenarbeit als den gewollten **Regelfall** an.

Der Übergang der Aufgabenerledigung von der gemeinsamen Einrichtung auf die Optionskommune ist mit einem sehr hohen Aufwand und vielen Unwägbarkeiten verbunden. Es besteht ein erhebliches Risiko, dass die Zeit für das sehr aufwendige Zulassungsverfahren nicht mehr ausreicht, zumal die Bundesagentur für Arbeit in allen ihren Dienststellen einschließlich der ARGE'n zum 01.01.2011 ein neues SAP-gestütztes Auszahlungsverfahren einführen wird, das mit einem enormen personellen Aufwand geschult werden muss. Daneben ist aber auch die gemeinsame Einrichtung zu organisieren, was sich sicherlich noch bis in das Jahr 2011 hinziehen wird. Gleichzeitig liegt aber – im Optionsfall - die gesamte Verantwortung für einen reibungslosen Übergang ausschließlich bei der Kommune.

Es besteht die Gefahr, dass beim Übergang zur Option wegen der damit verbundenen Schwierigkeiten (z. B. Verfügbarkeit IT, ggf. notwendiger Schulungsbedarf, sofern Personalwechsel nicht in ausreichendem Umfang möglich, zusätzlicher Aufwand durch Umstellungsarbeiten) das Arbeitslosengeld II nicht termingerecht ausgezahlt werden kann. Im Hinblick darauf, dass es sich hier um für die Betroffenen existenziell notwendige Mittel handelt, muss aber eine Betriebsfähigkeit der Einrichtung unbedingt erhalten bleiben.

Auf den ersten Blick scheinen die Möglichkeiten der politischen Einflussnahme auf den zugelassenen kommunalen Träger deutlich größer zu sein. Allerdings engen die

vom Gesetzgeber vorgegebenen Strukturen und Entscheidungsbefugnisse und die abzuschließenden Zielvereinbarungen die kommunalen Handlungsspielräume sehr stark ein.

Die gesetzlichen Vorgaben zum Zielvereinbarungsverfahren werden weit über die Möglichkeiten der Rechtsaufsicht (rechtmäßige Aufgabenerledigung) hinausgehen. Auch wird eine Fachaufsicht (zweck- und rechtmäßige Aufgabenerledigung) seitens des Landes über die zugelassenen kommunalen Träger erwartet, denn die Rechtsaufsicht allein wird nicht geeignet sein, ein Zielvereinbarungsverfahren nach den Vorgaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales umzusetzen.

Das Zielvereinbarungsverfahren beinhaltet nicht nur den Abschluss der Zielvereinbarung als solcher, sondern auch Zielerreichungsdialoge, wie sie bisher nur zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den ARGE'n durchgeführt wurden. Dies bringt für eine Optionskommune einen erheblichen zusätzlichen Steuerungs- und Kontrollaufwand mit sich. Nicht nur, dass die Optionskommunen mit den Ländern auf einer vergleichbaren Basis wie mit den gemeinsamen Einrichtungen Zielvereinbarungen abschließen müssen, sie müssen auch den Ländern in regelmäßigen Abständen berichten. Diese Berichte können sich nicht auf z. B. zweimal jährlich beschränken, da in diesen Zeiträumen keine Steuerungsmöglichkeiten mehr gegeben sind.

In der Verordnung zur Erhebung von Daten durch die Träger der Grundsicherung wurde genau definiert, welche Daten an die Bundesagentur für Arbeit zu melden sind. Um aussagefähige Vergleiche zwischen den einzelnen Jobcentern durchführen zu können, müssen die Datengrundlagen vergleichbar, vollständig und vollzählig sein. Das neue Verfahren beinhaltet im Gegensatz zum derzeitigen Stand, dass alle Optionskommunen sich verpflichten müssen, Daten zu erheben und an die Bundesagentur für Arbeit zu übermitteln, um eine bundeseinheitliche Datenerfassung, Ergebnisberichterstattung, Wirkungsforschung und Leistungsvergleiche zu ermöglichen. Zu erwarten ist ein immenser Erfolgs- bzw. Rechtfertigungsdruck.

Aus Sicht der Verwaltung lässt sich eine kommunale Einflussnahme durch eine aktive Mitsteuerung in der Trägerversammlung gewährleisten. Dies setzt voraus, dass sowohl die Agentur für Arbeit vor Ort und als auch die Vertreterinnen und Vertreter der Bundesstadt Bonn im Bereich der örtlichen Arbeitsmarktpolitik ‚an einem Strang‘ ziehen. Die Erfahrungen der bisherigen, fast sechsjährigen Zusammenarbeit zeigen, dass dies möglich ist. Bereits jetzt bestehende Kooperationsvereinbarungen zwischen der Bundesstadt Bonn und der Agentur für Arbeit Bonn bzw. der ARGE Bonn tragen ebenfalls zur ‚Kommunalisierung‘ der gemeinsamen Einrichtung bei.

Sollte ein(e) kommunale(r) Geschäftsführer/in bestellt werden, liegt der Vorsitz in der Trägerversammlung bei der Bundesagentur für Arbeit bzw. umgekehrt. So ist auch in den Entscheidungsgremien der kommunale Einfluss gesichert. Die vor Ort vorhandenen sozialen Netzwerke können von der gemeinsamen Einrichtung ebenso gut wie von dem zugelassenen kommunalen Träger genutzt werden. Über die gem. § 16 e SGB II zulässige ‚freie‘ Förderung ist ein Abweichen von den Regelinstrumenten des SGB möglich. Der Einkauf von Eingliederungsmaßnahmen kann auch seitens des kommunalen Trägers erfolgen, um örtlichen Gegebenheiten besser gerecht zu werden.

Als eine besondere Schwierigkeit bei der Antragsstellung auf Zulassung als Optionskommune wird gesehen, dass ein plausibles Konzept auch für die überregionale Arbeitsvermittlung zu entwickeln ist, andererseits aber auf die bei der Bundesagentur für Arbeit vorhandenen Daten nicht mehr zurück gegriffen werden kann.

Die Bundesstadt Bonn trüge im Optionsfall zukünftig die alleinige Verantwortung für die monatlichen Arbeitsmarktdaten, obwohl sie z. B. auf den Arbeitsmarkt nur sehr geringen Einfluss hat. Sie wäre an ein Zielvereinbarungssystem gebunden, hätte aber keinen unmittelbaren Einfluss auf die finanzielle Ausstattung mit Eingliederungsmitteln und Verwaltungskosten (siehe derzeitige Diskussionen zum Sparpaket der Bundesregierung gerade in diesem Bereich).

Sie hätte in alleiniger Verantwortung die recht- und zweckmäßige Ausführung eines Bundesgesetzes zu gewährleisten und müsste - verschuldungsunabhängig - für eine nicht rechtskonforme Verwendung der Bundesmittel haften, d. h. zu Unrecht gezahlte Leistungen erstatten und für den jeweiligen Rückzahlungsbetrag Verzugszinsen zahlen. Dies birgt für die Kommune ein nicht unerhebliches kaum abschätzbares finanzielles Risiko

Die finanziellen Auswirkungen der Umstellung, können derzeit nicht abschließend beziffert werden. Sicher ist, dass ein neues IT-System zu beschaffen sein wird, sowohl für den Leistungs- als auch für den Vermittlungsbereich. Möglicherweise gibt es auch keine Datenmigration seitens der Bundesagentur für Arbeit, so dass mit erheblichem personellem Aufwand Daten in einem kommunalen IT-System erneut eingegeben werden müssten. (Nach einer ersten nicht vollständigen Kostenschätzung wären einschließlich der Ausstattung im ersten Jahr mit einem Kostenumfang von ca. 830.000 EURO und in den Folgejahren mit jährl. mindestens 600.000 EURO zu rechnen.) Eine Beteiligung des Bundes für diese Anlaufkosten ist jedoch nicht vorgesehen.

Eine Antragstellung zu einem späteren Zeitpunkt (in 2015 mit Wirkung zum 01.01.2017) ist grundsätzlich bis zur Höchstgrenze von 25 % der Grundsicherungsstellen möglich und könnte - vorausgesetzt, es wären ‚freie Kapazitäten‘ vorhanden - vor dem Hintergrund der dann mit der gemeinsamen Einrichtung gemachten Erfahrungen, erneut geprüft werden.