

Neuorganisation des SGB II im Kreis Mettmann

Fragenkatalog der kreisangehörigen Städte zu den Chancen und Risiken einer Option -
 - Antworten der Verwaltung des Kreises Mettmann
 - Antworten der Agentur für Arbeit Düsseldorf

	Antwort Kreis Mettmann	Antwort der Agentur für Arbeit Düsseldorf
1.	Umstellungskosten	
	Durch die Umstellung auf das Optionsmodell entstehen erhebliche Kosten für den einmaligen Umstellungsaufwand und für die anschließenden höheren laufenden Folgekosten. Aktuell ist unklar, ob überhaupt und gegebenenfalls in welchem Umfang sich der Bund an den Sach- und Personalkosten für die Umstellung auf das Optionsmodell beteiligen würde. Der Kreis Unna hat aktuell allein Umstellungskosten von 5 Mio. € ermittelt.	
1.1	Welche finanziellen Aufwendungen entstehen dem Kreis Mettmann durch die Wahrnehmung der Option, zum Beispiel durch die Anschaffung von Hard- und Software, Liegenschaften für eigene Einrichtungen usw.?	
	<p>Die sog. Umstellungskosten von der gemeinsamen Einrichtung auf die alleinige kommunale Zuständigkeit beinhalten nicht die Betriebskosten, die ohnehin laufend anfallen. Hier wird auf die Berechnungen lt. Vorlage des Kreises Unna in Höhe von über 4,6 Mio. € für Umstellungskosten verwiesen, die zum großen Teil abschreibungsfähige laufende Betriebskosten enthalten und somit als Berechnungsgrundlage nicht herangezogen werden können. (Im Übrigen vertritt derzeit die Regionaldirektion Düsseldorf die Auffassung, dass der Kommune für die vorhandene Hard- und Software aufgrund der bereits erfolgten Abschreibung keine Kosten in Rechnung gestellt werden.)</p> <p>Die Kosten für evtl. Neuanschaffungen und den Betrieb von Hard- und Software werden über den laufenden Betriebsaufwand abgerechnet, so dass keine Umstellungskosten im Falle der Option entstehen.</p> <p>Ob eine - ggf. aufgrund der Abschreibungszeiten kostenfreie - Übernahme und ein Einsatz der bestehenden Hard- und Software und Telekommunikation durch den Kreis erfolgt, wird z. Zt. geprüft (Kompatibilität zu Nachfolgesoftware, insbesondere Zeitfenster der Betriebsumstellungen).</p>	<p>Es erfolgt keine zentrale Anschubfinanzierung oder Kostenerstattung durch den Bund.</p> <p>Implementierungskosten im engeren Sinne: Der finanzielle Aufwand bei Wechsel in die Option umfasst u.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> • IT-Implementierungskosten • Daten- und Aktenumstellung • Eignungsfeststellungsverfahren <p>In der Empfehlung an den Bundesrat gehen die Bundestagsausschüsse für Arbeit und Soziales, Finanzen sowie Innere Angelegenheiten im Rahmen der Implementierung der Optionslösung von einmaligen Kosten in Höhe von 150 Euro pro Bedarfsgemeinschaft aus. Im Rahmen der SGB II-Einführung 2004 wurden Implementierungskosten in Höhe von ca. 180 Euro/BG errechnet. Daraus errechnen sich für den Kreis Mettmann beispielhaft folgende Implementierungskosten im engeren Sinne: Anzahl BG (Stand 03/2010 endgültige Daten) 19.009 geschätzte Implementierungskosten 2.851.350 (150 €/BG)</p>

	<p>Liegenschaften/Verträge gehen automatisch in die neue Organisationsform über; folglich entstehen hierfür keine Umstellungskosten.</p>	<p>bzw. 3.421.620 (180 €/BG)</p> <p>Weitergehende Planungen des Kreises (zusätzliche eigene Liegenschaften bei Beendigung der Nutzung von BA Liegenschaften, Erweiterungsanmietungen für andere Aufgabenschnitte, Berücksichtigung von Liegenschaftskosten durch die Einbeziehung bislang rein kreisseitiger Organisationseinheiten u. a.) könnten nur in Abhängigkeit mit den konkreten Organisationsplanungen berücksichtigt werden.</p>
<p>Anmerkung des Kreises Mettmann: Eine Anschubfinanzierung des Bundes (wie in 2004) wird tatsächlich nicht erfolgen. Nach Aussagen in der Gesetzesbegründung werden wesentliche Implementierungskosten nicht mehr anfallen, da im Gegensatz zu 2004 eine Trägerschaft bereits besteht. Lt. LKT NRW ist die Frage der Einrichtungskosten jedoch noch nicht abschließend geklärt und wird weiter verfolgt. Bislang sind keine Erweiterungsanmietungen beabsichtigt. Bei Neustrukturierung von Aufgabenbereichen wird intern umgeschichtet. Ansonsten können Umstellungskosten aus dem Verwaltungskostenbudget getragen werden (siehe auch § 8 der Kommunalträgerabrechnungs-Verwaltungsvorschrift (KoA-VV))</p>		
1.2	<p>Welche Kosten entstehen für die Einrichtung (und den Betrieb) einer zentralen Geschäftsstelle im Rahmen der Optionslösung?</p>	
	<p>Da die Einrichtung bereits vorhanden ist, entstehen keine zusätzlichen Kosten. Vermieter der Räumlichkeiten der Zentrale der ARGE ist ohnehin der Kreis.</p>	<p>Die diesbezügliche Kostenentwicklung ist abhängig vom konkreten Organisationsmodell und insbesondere der damit einhergehenden Personaldisponierung.</p> <p>Organisationserweiterungen im Falle der Option könnten sich ergeben durch die Einrichtung weiterer Fachbereiche, bzw. Neustrukturierung von Aufgabenbereichen, die bislang in Kooperation mit der lokalen Arbeitsagentur oder als Dienstleistung durch die Bundesagentur abgedeckt wurden.</p> <p>Die weitere Nutzung des vollständigen Dienstleistungsangebotes der Bundesagentur ist für Optionskommunen nicht möglich.</p> <p>Für die Gemeinsamen Einrichtungen gibt es Möglichkeiten der Aufgabenübertragung an die lokale Arbeitsagentur bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsvermittlung (Sicherstellung der Fachlichkeit durch die Berufsberatung der Agenturen)

		<ul style="list-style-type: none"> • Reha-Sachbearbeitung (Spezialistenteams in den Agenturen) • gemeinsamer Arbeitgeber-Service von Gemeinsamer Einrichtung und Agentur für Arbeit (ein rechtskreis-übergreifender Ansprechpartner für alle Arbeitgeberanfragen) • ggf. weitere Teilbeauftragungen möglich (z.B.: Betreuung besonderer Personengruppen) <p>Die diesbezügliche Kostenentwicklung ist abhängig vom konkreten Organisationsmodell und insbesondere der damit einhergehenden Personaldisponierung.</p> <p>Organisationserweiterungen im Falle der Option könnten sich ergeben durch die Einrichtung weiterer Fachbereiche, bzw. Neustrukturierung von Aufgabenbereichen, die bislang in Kooperation mit der lokalen Arbeitsagentur oder als Dienstleistung durch die Bundesagentur abgedeckt wurden.</p> <p>Die weitere Nutzung des vollständigen Dienstleistungsangebotes der Bundesagentur ist für Optionskommunen nicht möglich.</p> <p>Für die Gemeinsamen Einrichtungen gibt es Möglichkeiten der Aufgabenübertragung an die lokale Arbeitsagentur bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsvermittlung (Sicherstellung der Fachlichkeit durch die Berufsberatung der Agenturen) • Reha-Sachbearbeitung (Spezialistenteams in den Agenturen) • gemeinsamer Arbeitgeber-Service von Gemeinsamer Einrichtung und Agentur für Arbeit (ein rechtskreisübergreifender Ansprechpartner für alle Arbeitgeberanfragen) • ggf. weitere Teilbeauftragungen möglich (z.B.: Betreuung besonderer Personengruppen) <p>Für die Gemeinsamen Einrichtungen besteht weiterhin die Möglichkeit der Nutzung von Dienstleistungen nach definiertem Dienstleistungskatalog (bundeseinheitliche Kostensätze) insbesondere bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalservice und Bewirtschaftung des Stellenplanes • Personalberatung (Personalentwicklung und Personalpolitik) • Beauftragung der Service Center der BA mit der SGB II Telefonie
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Infrastruktur • Forderungseinzug • Interne Beratung nach individueller durch die ARGE bestimmten Untersuchungsaufträgen <p>Die Bundesagentur kann solche fachlich hochwertigen Dienstleistungen wegen des überregionalen, z.T. bundesweit vorgehaltenen Angebots und im Hinblick auf günstigere Rahmenverträge auch kostengünstiger bereitstellen. Für eine rein kommunale Lösung würden sich solche Synergieeffekte nicht ergeben. Der solchermaßen nur lokale Betrieb wäre demnach auch mit höheren Kosten verbunden.</p> <p>Im Einzelnen nutzt die ARGE Mettmann das Dienstleistungsangebot der Bundesagentur sowohl zur Unterstützung ihres internen Dienstbetriebes wie auch flankierend und für die das operative Geschäft entlastend beispielsweise im laufenden Haushaltsjahr im folgenden Umfang:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal Pflichtleistungen • Personal weitere Fürsorgeleistungen • Interner Dienstbetrieb ohne Fuhrparkmanagement • Einkauf Arbeitsmarktdienstleistungen SGB II • Ärztlicher Dienst • Psychologischer Dienst • Inventar Management • Gebäudebewirtschaftung • Dezentraler IT Service • Barzahlungsverkehr • Forderungseinzug (Durch den Forderungseinzug wurden im Jahr 2009 Rückforderungen i.H.v. ca. 3,8 Mio € realisiert, als Rückflüsse an die ARGE für ALG II, KdU und Eingliederungsleistungen) • Reha • Ausbildungsvermittlung (keine als Dienstleistung eingekaufte Unterstützung, hier profitierte die ARGE durch den weitreichenden fachlichen und personellen Einsatz der Agentur im Rahmen einer Bürogemeinschaft. Die Ausbildungsvermittlung
--	--	---

		<p>wird durch die Berufsberatung und den gemeinsamen Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur Düsseldorf als Spezialistenaufgabe wahrgenommen.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen • Zentrale Verwaltungsdienstleistung • Mietvertragsmanagement • Flächen- und Bewirtschaftungsmanagement
<p>Anmerkung des Kreises Mettmann: Vg. Dienstleistungen können durch Optionskommunen selbst aufgebaut und angeboten werden. Ausbildungsvermittlung der BA als SGB III-Aufgabe steht weiterhin zur Verfügung. Querschnittsaufgaben werden im eigenen Haus (Kreis) wahrgenommen. Für die hier zusätzlich entstehenden Kosten steht der Betrag des „Vorab-Abzugs“ der BA für überörtlich wahrzunehmende Aufgaben einschließlich der Overhead-Aufgaben (2009 für ARGE ME-aktiv = 1,24 Mio. €) zur Verfügung. Eine pauschalierte Abrechnung über die KoA-VV ist möglich (siehe 1.2); daher entstehen keine Mehrkosten.</p>		
1.3	Die Verantwortung für technische Probleme oder Verwaltungsmehraufwand durch den Einsatz kommunaler Software liegt beim Kreis. Kann die Softwareumstellung zeitlich sichergestellt werden?	<p>Die Einsatzmöglichkeiten der bislang vorhandenen kommunalen IT-Lösungen können von hier aus nicht beurteilt werden. Der bisherige technische Support bei Softwareumstellungen durch die Regionalen IT-Services entfiel jedoch. Gleiches gilt für den Mitarbeiter Direktsupport (User Help Desk). Diese Anwenderunterstützung bereits in der Implementierungsphase müsste wie auch die spätere Unterstützung sämtlicher Mitarbeiter ebenfalls mit einer kommunalen Lösung sichergestellt werden. Denkbar wäre ein erweitertes Rechenzentrum mit entsprechender Unterstützungsdienstleistung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>Insbesondere im Hinblick auf kommunale Überlegungen, die auf eine IT-Vernetzung aller oder mehrerer Optionskommunen abzielen, muss festgehalten werden, dass hier aktuell noch keine IT-Lösungen zur Verfügung stehen. Bislang genutzte IT-Verfahren berücksichtigen lediglich die lokalen Anforderungen und sind auch nur auf die bisherigen, eher geringen, Datenmengen einzelner ARGEN ausgerichtet. In der nur kurzen zur Verfügung stehenden Vorbereitungs- und Implementierungs-</p>

		zeit ist selbst die Entwicklung von Pilot-Systemen nicht möglich.
Anmerkung des Kreises Mettmann: Bewährte kommunale IT-Lösungen sind bereits seit Jahren bei den bestehenden Optionskommunen im Einsatz und decken alle Bedarfe ab. Mit den im Kreis vorhandenen Ressourcen kann eine Umstellung durchgeführt werden.		
1.4	Ist bei den kurzen Zeiträumen für die Konzeptentwicklung und die folgenden Umstellungsprozesse ausreichend Fachpersonal vorhanden? Entsteht hier Schulungsaufwand?	
	Das Fachpersonal des Kreises und der ARGE ME-aktiv werden in die Entwicklung des kompletten Konzeptes eingebunden. Für die Umstellungsprozesse entsteht zwar Schulungsaufwand; der jedoch im Rahmen des bestehenden Budgets für Schulungen und Fortbildungen abgedeckt ist. Zusätzliche Kosten entstehen daher nicht.	Da bislang keine Nutzung der rein kommunalen IT-Systeme erfolgt, sind Einführungsschulungen sowie begleitende Schulungen für die Datenmigration erforderlich. Bezüglich der Ausstattung mit Fachpersonal vergleiche auch vorheriger Hinweis. Auch hier wäre weiteres und neu geschultes Fachpersonal in Abhängigkeit der vorhandenen Ressourcen ggf. erforderlich.
Anmerkung des Kreises Mettmann: siehe Antwort zu 1.4 des Kreises		
1.5	Im Rahmen der Option werden die erforderlichen Akten in der neuen Einrichtung geführt. Eine automatische Datenübertragung des Datenbestandes ist nicht möglich. Der Kreis Unna rechnet mit einem (befristeten zusätzlichen) Personalbedarf von 43 Vollzeitstellen, weil das vorhandene Personal die Arbeiten zur Migration dieser Daten nicht leisten kann. Mit welchem Personalaufwand / Bedarf an Stellen rechnet der Kreis Mettmann?	
	Die Ausführungen des Kreises Unna wurden zu einem Zeitpunkt erstellt, wo die automatisierte Datenübermittlung gesetzlich noch nicht vorgesehen war. Die Datenübermittlung in automatisierter und standardisierter Form ist in § 76 Abs. 3 SGB II NEU nunmehr gesetzlich vorgegeben. Es wird hier daher kein zusätzlicher Erfassungsaufwand gesehen.	Kunden- und Bewerberdaten (VerBIS) <ul style="list-style-type: none"> • Die Einzeldatensätze der Bewerberdaten werden über einen elektronischen Transfer (OWA-Export) von manuell ausgewählten Einzeldatensätzen zur Verfügung durch die BA gestellt. Die Eingabe dieser Datensätze in das jeweilige kommunale IT- System erfolgt durch die Optionskommune von Hand. • Bezüglich der gesamten Bewerberdaten einer jeweiligen ARGE werden die Kunden aus dem System der BA abgemeldet und die Daten in einer Datei im Format des OWA-Exports zur Abholung auf einem Server bereitgestellt. Die Einpflege dieser Datensätze erfolgt durch die Optionskommune von Hand. Daten zur Leistungsgewährung (A2LL) durch den operativen Datensatz <ul style="list-style-type: none"> • Personendatensätze Hierbei werden die Personendaten wie z.B. Identifikatoren, pers.bezogene Merkmale, Einkommen, Leistungsarten, Sank-

		<p>tionen, Bedarfe, vermittlungsrelevante Einträge zur Verfügung gestellt. Die Eingabe dieser Datensätze in das jeweilige kommunale IT-System muss ebenfalls durch die Optionskommune von Hand erfolgen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedarfsgemeinschaftsdatsätze Dabei werden die Daten einer Bedarfsgemeinschaft z.B. Identifikatoren, Personen der BG, Wohnungsmerkmale, Leistungen der BG, Einkommen der BG und Datumsmerkmale zur Verfügung gestellt. Die Eingabe dieser Datensätze in das jeweilige kommunale IT-System muss ebenfalls durch die Optionskommune von Hand erfolgen. • Träger-, Maßnahmen und Teilnehmerdaten (CoSachNT) Den Optionskommunen können lediglich die Ausdrucke zu den Einzelfällen übergeben werden. Eine Aufnahme der Daten ein neues kommunales IT-Fach-System muss vollständig durch die Optionskommune von Hand erfolgen. <p>Die Datenbereitstellung erfolgt auf einem Server der BA. Für die Abholung der Daten erhalten die Optionskommunen Zertifikate für den Zugriff auf diesen Server (verschlüsselter Internetzugang). Der operative Datensatz kann den neuen zkt für die Unterstützung der Überleitung auch vor dem Trägerwechsel elektronisch bereitgestellt werden. Die Datenbereitstellung kann im Überleitungszeitraum einmal monatlich erfolgen.</p> <p>Es erfolgen keine Unterstützungsleistungen der Bundesagentur bei</p> <ul style="list-style-type: none"> • zentrale IT-Dienstleistungen (z.B. zentraler Druckoutput) • den schreibenden Zugriff auf A2LL (= Nutzung) • die Überlassung des „Softwarepakets“ A2LL oder anderer IT-Verfahren der BA • eine elektronische Bereitstellung aller Daten aus A2LL • die Bereitstellung von „Vermittlungsakten“ aus VerBis <p>Die bisher von der BA bereitgestellte IT ist von den Options-</p>
--	--	--

		<p>kommunen eigenständig aufzubauen. Dazu gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Die IT-Infrastruktur in den Gebäuden, PCs, Drucker, lokales Netz, Telefonanlage, Telefone etc. <input type="checkbox"/> Die Anbindung an das kommunale IT-Netz, <input type="checkbox"/> Bereitstellung der Telefonanschlüsse <input type="checkbox"/> Ein kommunales Rechenzentrum zum Betrieb der IT-Anwendungen <input type="checkbox"/> Die Entwicklung und Instandhaltung der IT-Anwendungen vergleichbar zu A2LL, VerBIS, CoSach NT, BEO, zPDV, zBTR, ATV, etc. <input type="checkbox"/> Arbeitsplatzkomponenten: Windows, Office, Outlook, Virenschutz, Dateiablagen, Datensicherung etc. <input type="checkbox"/> Aufbau eines vor Ort Supports zur Anwenderbetreuung <input type="checkbox"/> ggf. User Help Desk <input type="checkbox"/> Internetzugang und Mailadresse <p>Hierbei ist zudem zu beachten, dass die ggf. individuelle Gestaltung lokaler IT-Lösungen zu deutlich höheren Kosten auch im laufenden Betrieb und in der Entwicklung führen wird. Die Bundesagentur hat aufgrund von Beschaffungsbündelungen und höheren Abnahmezahlungen relativ niedrige Kosten im Bereich der IT.</p>
--	--	--

Anmerkung des Kreises Mettmann:

Der Kreis geht nach wie vor davon aus, dass die gesetzlichen Vorgaben (siehe oben) erfüllt werden und keine „händische Eingabe“ erforderlich wird.

Zur Datenübermittlung wurden inzwischen durch den LKT NRW mitgeteilt, dass die Datenübermittlung über Massendatenexporte z. T. bereits feststeht bzw. noch zu klären ist, wobei die Beantragung von Zertifikaten für die Kommune erforderlich ist. Schnittstellen sind zu schaffen.

Die IT-Infrastruktur wird über ME-BIT sichergestellt.

Die Aussage der AA zu deutlich höheren Kosten bei kommunalen IT-Lösungen ist nicht nachvollziehbar. Andere optionsinteressierte Kommunen rechnen mit geringeren Kosten als in der ARGE!

1.6	Wie sollen diese Mehraufwendungen gedeckt werden? Führt dies zu einer Erhöhung der Kreisumlage?	
	Da keine Mehraufwendungen bzw. keine zusätzlichen Umstellungskosten entstehen, wird eine Erhöhung der Kreisumlage aus diesem Grunde nicht erfolgen.	
2.	Kosten im laufenden Betrieb	
	Die Wahrnehmung der Option führt zu einer erheblichen und dauerhaften Erweiterung der Personalausstattung und der damit verbundenen Sachkosten. Der Kreis hat eine „besondere Einrichtung“ zu schaffen. Er muss eigenständige Strukturen entwickeln, da eine Inanspruchnahme bzw. Unterstützung durch die BA nicht mehr möglich ist. Entscheidungsträger sind der Kreistag und der Landrat. Es wird ein zusätzlicher hoher und dauerhafter Aufwand für die zentralen Dienstleistungen (Infrastruktur, IT, Gebäudemanagement, Beschaffung, Postdienste, Fuhrpark, Personalangelegenheiten) entstehen. Diese Kosten werden derzeit vom Kreis nicht benannt.	
2.1	Mit welchem Personalbedarf rechnet der Kreis Mettmann dauerhaft für die Durchführung des SGB II im Rahmen einer Optionslösung? Wie wird dieser Personalbedarf gedeckt? Ist in diesem Personalbedarf das Personal für Widerspruchs- und Klageverfahren sowie zur Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten und des Ermittlungsdienstes berücksichtigt?	
	<p>Die Durchführung der Aufgaben des SGB II (incl. Widerspruchs- und Klageverfahren, Ordnungswidrigkeiten und Ermittlungsdienst) werden durch Übernahme des Personalkörpers der ARGE ME-aktiv, der auf der Grundlage von 19.600 Bedarfsgemeinschaften kalkuliert ist, gedeckt.</p> <p>Die Aufgaben werden wie bisher wahrgenommen, zusätzliche Personalkapazitäten sind nicht erforderlich.</p>	<p>Bezüglich der bislang durch die Bundesagentur abgedeckten Aufgabenbereiche vgl. unter 1. Kooperationsmöglichkeiten und Dienstleistungen der Bundesagentur.</p> <p>Da auch die Einpflege gesetzlicher Änderungen in die bisherigen IT-Systeme zentral erfolgte und Hinweise zur fachlicher Umsetzung dieser Gesetzes- und Rechtssprechungsänderungen zentral erfolgten, müssen auch hierzu lokal gesonderte Kosten eingeplant werden.</p> <p>Neben der Frage einer möglichen Personalmehrung auf Basis der Organisationsüberlegungen des Kreises Mettmann, sollten auch die aktuellen Betreuungsverhältnisse beachtet werden, die ebenfalls weitere Veränderungen des Stellenplanes nach sich ziehen können.</p> <p>Im Hinblick auf die aktuelle Abstimmung für die Grundlagen der Berechnung der Betreuungsschlüssel in den Grundsicherungsstellen mit dem BMAS werden zurzeit keine Betreuungsschlüssel ausgewiesen. Die letzte Auswertung (gleitender Jahresdurchschnitt Juni 2008 – Mai 2009) gibt die folgende Betreuungsrelation in der ARGE Mettmann im Vergleich zum Landesdurchschnitt der ARGEN in NRW wieder:</p>

		<p>Ist-Stand</p> <table> <tr> <td>ARGE Mettmann</td> <td>NRW</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Vermittlung und Fallmanagement</td> </tr> <tr> <td>Kunden unter 25 Jahren</td> <td>1 MA / 121 eHb</td> </tr> <tr> <td>Kunden über 25 Jahre</td> <td>1 MA / 170 eHb</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Leistungsbereich</td> </tr> <tr> <td>1 MA / 107 BGs</td> <td>1 Ma / 109 BGs</td> </tr> </table> <p>voraussichtliche Zielbetreuungsrelationen Diese Betreuungsschlüssel werden nicht gesetzlich festgeschrieben, sollen aber durch die jeweiligen Träger festgelegt werden.</p> <p>Vermittlung und Fallmanagement</p> <table> <tr> <td>Kunden unter 25 Jahren</td> <td>1 MA / 75 eHb</td> </tr> <tr> <td>Kunden über Jahre</td> <td>1 MA / 150 eHb</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Leistungsbereich</td> </tr> <tr> <td>1 MA / 130 BGs</td> <td></td> </tr> </table> <p>voraussichtliche Zielbetreuungsrelationen Diese Betreuungsschlüssel werden nicht gesetzlich festgeschrieben, sollen aber durch die jeweiligen Träger festgelegt werden.</p> <p>Vermittlung und Fallmanagement</p> <table> <tr> <td>Kunden unter 25 Jahren</td> <td>1 MA / 75 eHb</td> </tr> <tr> <td>Kunden über Jahre</td> <td>1 MA / 150 eHb</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Leistungsbereich</td> </tr> <tr> <td>1 MA / 130 BGs</td> <td></td> </tr> </table>	ARGE Mettmann	NRW	Vermittlung und Fallmanagement		Kunden unter 25 Jahren	1 MA / 121 eHb	Kunden über 25 Jahre	1 MA / 170 eHb	Leistungsbereich		1 MA / 107 BGs	1 Ma / 109 BGs	Kunden unter 25 Jahren	1 MA / 75 eHb	Kunden über Jahre	1 MA / 150 eHb	Leistungsbereich		1 MA / 130 BGs		Kunden unter 25 Jahren	1 MA / 75 eHb	Kunden über Jahre	1 MA / 150 eHb	Leistungsbereich		1 MA / 130 BGs	
ARGE Mettmann	NRW																													
Vermittlung und Fallmanagement																														
Kunden unter 25 Jahren	1 MA / 121 eHb																													
Kunden über 25 Jahre	1 MA / 170 eHb																													
Leistungsbereich																														
1 MA / 107 BGs	1 Ma / 109 BGs																													
Kunden unter 25 Jahren	1 MA / 75 eHb																													
Kunden über Jahre	1 MA / 150 eHb																													
Leistungsbereich																														
1 MA / 130 BGs																														
Kunden unter 25 Jahren	1 MA / 75 eHb																													
Kunden über Jahre	1 MA / 150 eHb																													
Leistungsbereich																														
1 MA / 130 BGs																														
<p>Anmerkung des Kreises Mettmann: Die in § 44 c SGB II NEU festgelegten Betreuungsschlüssel sind für den Regelfall unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel zu berücksichtigen und treffen für beide Organisationsformen zu. In der ARGE waren diese Schlüssel lt. Organisations- und Geschäftsverteilungsplan für das Gesamtpersonal einer ARGE (ARGE-OGP) auch bisher Grundlage für die Personalberechnung.</p>																														
2.2	Ist in der Personalausstattung berücksichtigt, dass der Kreis die Ausschreibung, Vergabe und Abrechnung aller Arbeitsmarktmaßnahmen nach den Vergabebestimmungen sicherzustellen hat?																													
	Unbestritten wird auch zukünftig das Vergaberecht beachtet werden.	Die ARGEN, wie auch zukünftig die Gemeinsamen Einrichtungen, können sich zur Unterstützung von Ausschreibungsver-																												

	<p>Evtl. Personalbedarfe für die genannten Aufgaben werden aus dem Verwaltungsbudget SGB II gedeckt. Neben vorhandenem Fachpersonal der ARGE wird bereits jetzt die Wahrnehmung dieser Aufgaben beim REZ (Regionales Einkaufszentrum der BA) eingekauft. Hierfür wird ein Betrag in Höhe von rd. 60.000 € jährlich durch die ARGE erstattet.</p> <p>Inwieweit in Zukunft auch zusätzlich Leistungen über das REZ eingekauft werden können, ist noch nicht bekannt.</p>	<p>fahren des Regionalen Einkaufszentrums (für Arbeitsmarktdienstleistungen) der Bundesagentur bedienen. Sie werden von dort bereits im Vorfeld beraten, auch im Rahmen eigener, lokal erstellter Maßnahmenplanungen und deren Vereinbarkeit mit den geltenden Vergabebestimmungen.</p> <p>Die weitere Unterstützung durch die Regionalen Einkaufszentren (REZ) ist für Optionskommunen nicht möglich.</p>
<p>Anmerkung des Kreises Mettmann: siehe Antwort des Kreises zu 2.2; der Einkauf über das REZ ist nicht mehr möglich.</p>		
2.3a	<p>Ist in der Personalausstattung die Betreuung Schwerbehinderter und Rehabilitanden enthalten?</p>	
	<p>Derzeit wird die Leistung "Betreuung Schwerbehinderter und Rehabilitanden" bei der BA eingekauft und aus dem Verwaltungskostenbudget beglichen. Falls möglich, soll dies auch weiterhin geschehen. Inwieweit in Zukunft auch zusätzlich Leistungen über die BA eingekauft werden können, ist noch nicht bekannt.</p>	
2.3b	<p>Welche dauerhaften finanziellen Aufwendungen entstehen dem Kreis durch die Optionslösung im Bereich der Personal- und Sachkosten?</p>	
	<p>Es wird auf die Beantwortung der Frage 2.4 verwiesen.</p>	
2.3c	<p>Welche Auswirkungen entstehen bei der Kreisumlage?</p>	
	<p>Aufgrund der Kostenneutralität ist mit keiner Anhebung der Kreisumlage zu rechnen.</p>	
2.4	<p>Wie hoch sind die Overheadkosten (RPA, IT, Personalamt etc.) bei Einrichtung der neuen Organisationseinheit und der Betreuung von ca. 400 neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?</p>	
	<p>siehe Anlage</p> <p>Nach der Eingliederungsmittelverordnung erhält die BA-Zentrale für überörtlich wahrzunehmende Verwaltungsaufgaben einen bestimmten Betrag, der z. B. im Jahr 2010 bis zu 195 Mio. Euro betragen kann. Dieser Betrag wird nicht an die ARGEn verteilt, da die BA-Zentrale für die ARGEn Aufgaben bundesweit übernimmt. Da den Optionskommunen der technische und organisatorische Support der BA nicht zur Verfügung steht, verbleibt dieser Betrag für sog. Overheadkosten bei den Optionskommunen und wird nicht vorab abgezogen.</p>	

	<p>Für die ARGE ME-aktiv betrug dieser Abzug im Jahr 2009 1,24 Mio. Euro. Im Falle einer Option würde ein entsprechender Betrag, der sich nach einem zugeteilten Verteilungsschlüssel berechnet, dem Kreis Mettmann zusätzlich zur Verfügung stehen.</p> <p>Die vollständige Infrastruktur der ARGE ME-aktiv wird übernommen. Ein zusätzlicher Personalbedarf für Querschnittsaufgaben innerhalb der Kreisverwaltung wird auf 5 Stellen (250.000 €) geschätzt. Einzig das RPA wird durch die ARGE ME-aktiv nicht vorgehalten.</p> <p>Die Overheadkosten der IT sind in den laufenden Betriebskosten enthalten (jetziges Budget der ARGE 400.000 €). Aufgrund der mengenmäßig günstigeren Produktions-Bedingungen der BA besteht die Möglichkeit, dass die Betriebskosten im Falle der Option für den IT-Bereich höher ausfallen.</p> <p>Die Höhe der Kosten ist u. a. davon abhängig, welches Fachverfahren zum Einsatz kommen wird. Eine Nachfrage im Optionskreis Ennepe-Ruhr ergab, dass dort (nach einer überschlägigen Prüfung) jährliche Kosten für Hardware, Unternehmenslizenzen, Wartung und Pflege (ohne kreiseigenes Personal) von etwa 300.000 € entstehen. Etwa 320 Beschäftigte nehmen dort die Aufgaben des SGB II wahr.</p> <p>Die Beteiligung des Bundes an den Overheadkosten im Falle einer Option ist durch die KoA VV (Kommunalträger-Abrechnungsverwaltungsvorschrift) geregelt. Overheadkosten werden über die Personalgemeinkostenpauschale abgerechnet. Bereits bestehende Optionskommunen betrachten die Bundesbeteiligung an den Overheadkosten als auskömmlich.</p> <p>Hinweis: Durch den Übergang des Personals auf den Kreis kann im Falle der Option mit Einsparungen bei den ka Städten durch Wegfall der dortigen Overheadkosten ausgegangen werden.</p>	
2.5	Welche Personalbedarfe entstehen in den Fachämtern der Kreisverwaltung durch die Wahrnehmung der Option?	
	Die Einbindung der Fachämter erfolgt wie bisher. Nach erster Einschätzung ist aufgrund der alleinigen Feststellung der Er-	

	<p>werbsfähigkeit lediglich innerhalb des Gesundheitsamtes mit einem zusätzlichen Personalbedarf von ca. 2 Stellen zu rechnen. Auch hier wird sich der Bund zukünftig an den Mehraufwendungen gem. KoA VV beteiligen. Siehe auch Frage 6.3</p>	
2.6	<p>Entsteht bei der Optionslösung und der damit verbundenen Personalbemessung insgesamt (also auch in den Geschäftsstellen im ka Raum) zusätzlicher Raumbedarf? Wenn ja, wie soll dies umgesetzt werden und welche Kosten sind damit verbunden?</p>	
	<p>In den Geschäftsstellen entsteht kein zusätzlicher Raumbedarf. Möglicher zusätzlicher Raumbedarf für die Wahrnehmung der Overhead-Aufgaben in der Kreisverwaltung wird intern gelöst und über die Verwaltungskostenpauschale größtenteils refinanziert.</p>	
2.7	<p>Beabsichtigt der Kreis, im Rahmen der Optionslösung die Zahl der Geschäftsstellen / Jobcenter in den kreisangehörigen Städten zu verringern? Im Falle der Bejahung: in welchen Städten sollen Geschäftsstellen vorgehalten werden? Bieten – bei reduzierter Zahl von Geschäftsstellen – die Liegenschaften in den fortzuführenden Geschäftsstellen ausreichend Raum für die höhere Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?</p>	
	<p>Unabhängig von der zukünftigen Organisationsform ist zu überlegen, ob das vollständige Leistungsspektrum an allen Standorten vorgehalten werden muss. Hierbei sind Zielerreichungs- und Wirtschaftlichkeitsaspekte zu berücksichtigen. Grundsätzlich wird eine Präsenz in allen ka Städten angestrebt, wobei eine Überlegung wäre, die Bearbeitung spezieller Fachbereiche z.B. Arbeitgeberservice lediglich an ausgewählten Standorten anzubieten und so einzelne Aufgaben zu bündeln. So könnten hierdurch auch Personalkapazitäten umgeschichtet werden.</p>	<p>Laufende Mehrkosten Eine Quantifizierung etwaiger laufender Mehrkosten für den öffentlichen Haushalt bei einer Optionslösung ist im Vorfeld kaum möglich. Eine für die Stadt Essen durchgeführte Modellrechnung (auf der Grundlage einer entsprechenden Berechnung der Stadt Wiesbaden als größte Optionskommune) kommt zu folgenden Ergebnissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Ausgaben für Arbeitslosengeld II und Sozialgeld (ohne Sozialversicherungsbeiträge) wären unter den Annahmen der Modellrechnung pro Jahr um 9,1 Mio. Euro (oder 4,6%) höher als heute. • Die Ausgaben für Leistungen für Unterkunft und Heizung (LfU) wären unter den Annahmen der Modellrechnung pro Jahr um 2,4 Mio. Euro (oder 1,3%) höher als heute. • Zählt man beide Summen zusammen (Ausgaben für passive Leistungen inkl. LfU, aber ohne Sozialversicherungsbeiträge), ergeben sich jährliche Mehrkosten von 11,5 Mio. Euro (oder 3,0%). <p>Quelle: Vergleichsberechnung der Bundesagentur für Arbeit.</p>

		<p>Die Kosten der Unterkunft und Heizung waren bei den Optionskommunen im Durchschnitt der Vergleichstypen um rund 14 % höher als bei den ARGEN oder in den bisherigen getrennten Trägerschaften.</p> <p>Quelle: Vergleichsauswertung der Bundesagentur für Arbeit auf Basis Benchmark / Vergleichstypen.</p>
<p>Anmerkung des Kreises Mettmann: Es wird stark angezweifelt, dass eine – grob geschätzte - Modellrechnung für die Stadt Wiesbaden bezogen auf die Stadt Essen auf den Kreis Mettmann heruntergebrochen werden kann. Ebenso entzieht sich die Aussage der AA zu den in der Regel höheren Aufwendungen für Unterkunftskosten in Optionskommunen jeglicher Ursachenforschung – die gesetzlichen Vorschriften zur Erbringung von Unterkunftskosten sind für beide Träger gleich!</p>		
<p>3. Aufgabe der Fachdienste</p>		
<p>Aktuell werden durch die BA weitere Dienstleistungen für die ARGE in den Bereichen Zentrale Auslandsvermittlung (ZAV), Medizinischer und Psychologischer Dienst, Rehabilitation/Schwerbehinderte, Berufsberatung, Berufsvorbereitung, gemeinsamer Arbeitgeberservice, Akquirierung von Ausbildungsstellen, gemeinsame Ausbildungsstellenvermittlung, Arbeitgeber-Trägerleistungen für Jugendliche, Regionales Einkaufszentrum, Service Finanzen/Personal/Infrastruktur, IT-Service und Statistikservice erbracht. Bei einer Optionslösung müssten alle diese Leistungen selbst erbracht oder aber eingekauft werden.</p> <p>Mit der Option übernimmt der Kreis insbesondere auch die Aufgabenwahrnehmung für eine überregionale Vermittlung. Dies ist sicherlich bislang eine besondere Stärke der Agentur für Arbeit. Künftig wäre ein eigenständiges überregionales bundesweites Netzwerk für den Vermittlungsbereich aufzubauen.</p>		
		<p>Die weitere Nutzung des vollständigen Dienstleistungsangebotes der Bundesagentur ist für Optionskommunen nicht möglich.</p> <p>Dienstleistungen, die über den Dienstleistungskatalog der Bundesagentur bisher für die ARGEN und zukünftig auch für die Gemeinsamen Einrichtungen bereitgestellt werden, wie z. B. Nutzung der Regionalen Einkaufszentren (REZ), Service für Finanzen, Personal und Infrastruktur oder der überregionale und regionale IT Service stehen den Optionskommunen künftig nicht mehr zur Verfügung.</p> <p>Klarstellend sei zur Abgrenzung darauf hingewiesen, dass die Aufgabenwahrnehmung der Berufsberatung eine gesetzlich verankerte Kernaufgabe der Bundesagentur ist. Vereinbarun-</p>

		<p>gen über eine mögliche weitere Durchführung der Ausbildungsstellenvermittlung wären jedoch auch im Falle einer Option erforderlich.</p> <p>Ebenso obliegt die Berufliche Rehabilitation der Bundesagentur als REHA-Träger. Zukünftige Schnittstellen hinsichtlich einer effektiven Zusammenarbeit von Bundesagentur und Optionskommune wären daher auch künftig zu gestalten.</p>
<p>Anmerkung des Kreises Mettmann: siehe Ausführungen zu Punkt 1.2</p>		
3.1	<p>Reichen die vom Kreis vorgesehenen Mittel für die Finanzierung dieser Leistungen / Fachdienste aus?</p>	
	<p>Ob künftig Teile dieser BA-Leistungen eingekauft werden können, ist noch offen (siehe 2.2 und 2.3). Die Verwaltung geht davon aus, etwaige, nicht einkaufbare Leistungen aus dem Verwaltungskostenbudget finanzieren zu können. Die Verwaltung wird dem Kreistag vorschlagen, über das zugeteilte Gesamtbudget für Eingliederungsleistungen und Verwaltungskosten hinaus keine zusätzlichen Kreismittel für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Personalaufstockungen zur Verfügung zu stellen.</p>	
3.2	<p>Wie will der Kreis die überregionale Vermittlung sicherstellen?</p>	
	<p>Eine Vernetzung von verschiedenen Datenportalen ist bereits vorhanden und wird auch zukünftig durch die kommunale IT abgebildet werden können, so dass es keinen Unterschied zu der jetzigen Vermittlungsarbeit geben wird. Dieser Bereich spielt jedoch für die SGB II-Klientel eine untergeordnete Rolle. Der Anteil der überregionalen Vermittlung am Vermittlungsgeschäft beträgt laut Geschäftsführung der ARGE ME-aktiv unter 10 %.</p>	
3.3	<p>Wie will der Kreis die Schnittstellenproblematik der Berufsberatung und Berufsvorbereitung lösen? Wie sieht es mit der Akquise von Ausbildungsplätzen aus?</p>	
	<p>Hierbei handelt es sich um eine originäre SGB III-Aufgabe, deren Instrumente gem. § 33 SGB III in Verbindung mit §16 IV SGB II durch die SGB II-Organisationen unabhängig ihrer Organisationsform bedient werden müssen. Eine Änderung zur bisherigen Aufgabenwahrnehmung wird daher nicht eintreten.</p>	
3.4	<p>Ist dafür zusätzliches Personal vorgesehen?</p>	
	<p>Nein!</p>	
3.5	<p>Welche finanziellen Auswirkungen ergeben sich daraus?</p>	

	<p>Keine! Die Leistungen sind aus dem Eingliederungstitel (EGT) zu erbringen. Im Falle von Kürzungen des EGT müssen die Leistungen unter Berücksichtigung der Zielvorgaben angepasst werden. Die Verwaltung wird dem Kreistag vorschlagen, über das zugeteilte Gesamtbudget für Eingliederungsleistungen und Verwaltungskosten hinaus keine zusätzlichen Kreismittel für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Personalaufstockungen zur Verfügung zu stellen.</p>	
4.	Haftungsrisiken	
	<p>Die bisherigen Rahmenbedingungen für Optionskommunen werden sich verschlechtern. Die „alte“ Option entspricht nicht der „neuen“ Option. Auch für das Optionsmodell gelten das Bundeshaushaltsrecht und die Prüfung durch den Bundesrechnungshof. Sowohl die gemeinsame Einrichtung wie auch die Optionskommunen haben das bundesrechtliche Vergaberecht mit Zielvorgaben des Bundes zu beachten. Es entsteht eine weitreichende, verschuldensunabhängige Haftungsregelung, das heißt, die Kommune haftet dem Bund nicht nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit, sondern auch bei einfacher Fahrlässigkeit sowie ganz ohne Verschulden. Dadurch können Rückforderungen (einschl. Verzinsung) und ein nicht kalkulierbares Finanzrisiko drohen. Zwar ergaben sich für die 69 bisherigen Optionskommunen für den Zeitraum 2006 bis 2008 erfolgreiche Rückforderungen von lediglich 0,3% bezogen auf das Gesamtvolumen der Eingliederungstitel der Optionskommunen. Allerdings sind in Einzelfällen Regressforderungen in Millionenhöhe an die Optionskommunen gestellt worden.</p>	
		<p>Die bisherigen Rückforderungen des Bundes waren in der Mehrheit Ausfluss aus Prüfungen des Bundesrechnungshofs der Optionskommunen. Bemängelt wurden hauptsächlich die nicht zweckentsprechende Verwendung der Mittel und / oder Verstöße gegen das Vergaberecht.</p> <p>Auch zukünftig werden die Optionskommunen nicht aus der Verantwortung genommen sein, die ihnen im Rahmen der Aufgabenerfüllung SGB II zur Verfügung gestellten Mittel zweckentsprechend zu verwenden und das Vergaberecht und die Bundeshaushaltsordnung zu beachten.</p> <p>Die Prüfrechte des Bundes sind hierzu in den neuen Absätzen 4 und 5 zu § 6b SGB II gefasst. Der Gesetzesbegründung ist zu entnehmen, dass das BMAS im Rahmen der Finanzverantwortung des Bundes bei den Optionskommunen zur Finanzkontrolle nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet ist. Die gesetzlichen Prüfrechte des Bundes haben das Ziel „jederzeit</p>

		zu gewährleisten, dass eine Kostenerstattung (seitens des Bundes an die Optionskommune) nur erfolgt, soweit die Aufwendungen der Optionskommune auf einem gesetzlichen Mitteleinsatz beruhen“.
Anmerkung des Kreises Mettmann: siehe Antwort zu Punkt 4.1		
4.1	Sind die finanziellen Risiken aus der Wahrnehmung der Option im Bereich des Haftpflichtrisikos und im Bereich der Vermögens-eigenschadenversicherung, zum Beispiel allein durch die Ausweitung des Personals, dem Grunde nach zu versichern?	
	Das SGB II - Änderungsgesetz beinhaltet keine neuen Haftungsregelungen für einen Regress/Schadensersatz, sondern in § 6b Abs. 5 SGB II n.F. lediglich einen nun ausdrücklich normierten Anspruch des Bundes gegen eine Optionskommune auf "die Erstattung von Mitteln, die zu Lasten des Bundes ohne Rechtsgrund erlangt sind". Es handelt sich daher um einen dem zivilrechtlichen Bereicherungsausgleich nachgebildeten öffentlich-rechtlichen Erstattungsanspruch. Dieser ist stets verschuldensunabhängig und dient der Rückabwicklung rechtsgrundloser Vermögensverschiebungen. Die Gesetzesbegründung (Bundesrats-Drucksache 226/10 vom 23.04.2010, Seite 29) weist ausdrücklich darauf hin, dass diese Bestimmung nur klarstellend in das Gesetz Eingang gefunden, mithin bereits jetzt kraft Gewohnheitsrechts Geltung habe. Da die Rückabwicklung einer sog. ungerechtfertigten Bereicherung für die Kommune rechtlich keinen Schaden darstellen würde, erhöht sich das ggf. zu versichernde Risiko hierdurch nicht. Nach Auskunft des Kommunalversicherers des Kreises Mettmann sind Haftungs- und Eigenschadenrisiken auch im Falle der Option durch die bestehenden Verträge gedeckt.	
4.2	Wenn ja, gibt es Höchstgrenzen bei dieser Versicherung?	
	siehe Ausführungen zu Frage 4.1	
4.3	In welcher Höhe entstehen Kosten durch die Ausweitung des notwendigen Versicherungsschutzes?	
	Keine! Siehe letzter Satz zu 4.1 - die bestehenden Verträge decken die finanziellen Risiken auch im Falle der Option ab.	
5.	Mögliche Freiräume und Kosten der Eingliederung in den Arbeitsmarkt	
Bei der Option hat die Kommune die alleinige Verantwortung für den Erfolg des Einsatzes des Eingliederungstitels und damit für die Vermittlung in Arbeit. Dadurch entstehen neue Verantwortlichkeiten, die jedoch entsprechend den Vorstellungen der Kommune bei der		

Integration in den Arbeitsmarkt wirksam und gezielt eingesetzt werden können.

Diese größeren Gestaltungsmöglichkeiten können allerdings durch die Vorgaben des BMAS eingeschränkt werden. Dies erfolgt über Zielvereinbarungen zu den Zielen und Schwerpunkten der Arbeitsmarktpolitik, die zwischen den Landesbehörden und den Optionskommunen abgeschlossen werden. Dadurch werden die Möglichkeiten der eigenen Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik in den Optionskommunen stark eingeschränkt; die Optionskommunen haben deshalb ihren „Experimentiercharakter“, der ihnen bei Einführung des SGB II im Jahr 2005 zugeschrieben wurde, längst verloren.

Der zukünftige Wettbewerbsvergleich der Optionskommunen mit den gemeinsamen Einrichtungen wurde u.a. durch ergänzende Rechtsverordnungen (Verkündungstermin noch offen) mit einer vergleichbaren Datenbasis sichergestellt:

- Verordnung zur Erhebung der Daten nach § 51 b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch
(Art und Umfang der zu erhebenden Daten für Optionskommunen und gemeinsamer Einrichtungen sowie Verfahren hierzu)

Daten und Kennzahlen werden einheitlich erhoben und regelmäßig nachgesteuert.

- Verordnung zur Festlegung der Kennzahlen nach § 48 a des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch
Dieser neue Kennzahlenvergleich nach § 48a SGB II für Optionskommunen und Gemeinsame Einrichtungen ...
- ermöglicht Entwicklung eines einheitlichen Kennzahlensystems
- ist ausgerichtet an den gesetzlichen Zielen
- dient dem Vergleich und der Förderung der Leistungsfähigkeit der Grundsicherungsstellen durch Transparenz und Wettbewerb
- verfolgt als lernendes System das Ziel der Steigerung der Selbststeuerungsfähigkeit der Jobcenter (nicht der Kontrolle)
- dient als Basis für Zielvereinbarungen

Schon jetzt ist bekannt, dass der Eingliederungstitel durch den Bund erheblich (weiter) gekürzt werden wird. Es werden also weit weniger Mittel als jetzt zur Verfügung stehen. Diese werden zudem kontinuierlich in den nächsten Jahren zurückgehen. Der vermeintliche Handlungsspielraum der Optionskommunen wird durch die Verknappung der Mittel erheblich eingeschränkt werden. Durch die vom Kreis angeführte künftige stärkere Beteiligung und Einbeziehung der freien Träger entsteht auf dieser Seite eine hohe Erwartungshaltung, die schon bald nicht erfüllt werden würde. Bei einer ungünstigen Arbeitsmarktentwicklung könnte der Kreis zur Einhaltung der Zielvereinbarungen gezwungen sein, den Eingliederungstitel durch eigene und durch Kreisumlage finanzierte Mittel aufzustocken.

5.1	In welcher Höhe sind bei Wahrnehmung der Option Eingliederungsmittel im Sinne einer freien Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik verfügbar?
	<p>Die Mittel des Eingliederungstitels sind unter Beachtung der Zielvorgaben von Bund und Land zielorientiert einzusetzen und können daher individuell bedarfsorientiert gestaltet werden.</p> <p>Veränderung der Rahmenbedingungen 2010/2011</p> <p>Entwicklung eHb 2010 und 2011: Anstieg um 2,5% oder 123.000 auf rd. 5.030.000 (inkl. zkt)</p> <p>Prognose für 2012: 4.959.000 = -71.000 2013: 4.888.000 = - 71.000 2014: 4.816.000 = - 72.000</p> <p>Aktive Arbeitsförderung 2010/2011</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen der Bundesregierung bzw. des Gesetzgebers: <ul style="list-style-type: none"> o Beschluss des Haushaltsausschusses: Integrationswirkung der Instrumente in den Arbeitsmarkt um 5% erhöhen o Absenkung des Gesamtbudgets von ca. 11 Mrd. € in 2010 auf Soll 9,5 Mrd. € in 2011; auf 8,5 Mrd. € in 2012 und auf 8,0 Mrd. € in 2013 o Erwartete Einsparungen bei SPL: 2013 1, 5 Mrd. €; 2014 3,0 Mrd. € • Maßnahmenmix und Eintritte überprüfen, um <ul style="list-style-type: none"> o bessere Wirkung an Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt zu erzielen o Kosten im Vergleich auf Wirtschaftlichkeit zu prüfen o zu hohe Verbindungen für 2011 zu vermeiden; vorauss. max. 2,1 Mrd. € möglich o Länderprogramme einbinden; Nutzung Sprachkurse BAMF <p>Budget für BEZ, Eintrittsentwicklung und Verbindungen gezielt vor Ort steuern;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualität der Auswahl verbessern; • keine Aufstockung der Regelförderung.

		<p>AGH:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reduzierung der Zuweisung Jugendlicher in AGH (BvB-Konzept nutzen) • Generell hohe AGH-Anteil überprüfen; Anteile Bürgerarbeit berücksichtigen <p>Die bisherige Bewirtschaftung der Verwaltungskosten der AR-GE Mettmann konnte insbesondere in den vergangenen 3 Jahren nur durch Umschichtungen zu Lasten des Eingliederungstitels sichergestellt werden, da der durch den Bundeshaushalt zugeteilte Verwaltungskostentitel nicht auskömmlich war. Durch die o.a. Reduzierung auch des Verwaltungskostenetats ist somit zu beachten, dass weitere Kostensteigerungen der Verwaltungskosten (insbesondere Aufwüchse im Personalkörper durch z.B. Personalmehrbedarfe für die IT-Fachdienste oder die weiteren erforderlichen Dienstleistungseinheiten, vgl. oben) noch weitergehende Umschichtungen aus dem grundsätzlich deckungsfähigen Eingliederungstitel erforderlich machen können.</p>
<p>Anmerkung des Kreises Mettmann: Die angekündigten eingeschränkten Bedingungen wie: Absenkung des Gesamtbudgets und weitere Einsparungen werden sich für <u>beide</u> Organisationsformen ergeben. Die Option stellt keinen Grund dafür dar, in größerem Maße auf das Verwaltungsbudget zugreifen zu müssen als in der gemeinsamen Einrichtung.</p>		
5.2	Wie wirken sich die Kürzungen auf die zur Verfügung stehenden Mittel des Eingliederungstitels aus?	
	<p>Im Falle von Kürzungen des EGT müssen die Leistungen unter Berücksichtigung der Zielvorgaben angepasst werden. Die Verwaltung wird dem Kreistag vorschlagen, über das zugeteilte Gesamtbudget für Eingliederungsleistungen und Verwaltungskosten hinaus keine zusätzlichen Kreismittel für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Personalaufstockungen zur Verfügung zu stellen.</p>	<p>Bereits im laufenden Haushaltsjahr wirken sich die zukünftigen Kürzungen im Eingliederungstitel so aus, dass eine Anpassung der ursprünglich geplanten Maßnahmeneintritte erforderlich wurde.</p> <p>Die Bundesregierung hat nach Beendigung der vorläufigen Haushaltsführung und dem Beschluss über den Bundeshaushalt zu Beginn des II Quartals 2010 den Etatentwurf aus dem Jahr 2009 in nicht unerheblichem Maße verändert. Betroffen davon sind nicht die laufenden Haushaltsmittel für 2010. Vielmehr hat der Bund die Verpflichtungsermächtigungen der AR-GE ME-aktiv für das Haushaltsjahr 2011 um ca. 3 Millionen € gekürzt. Diese Kürzungen wirken sich aber bereits in 2010</p>

		<p>aus, da sie Maßnahmen betreffen, die im Jahr 2010 beginnen, aber in das nächste Haushaltsjahr hineinreichen. Diese Maßnahmen mussten so gekürzt werden, dass die Minderausstattung von Ausgabeermächtigungen für 2011 in Höhe von 3 Millionen € erreicht werden.</p> <p>Der vom Kabinett mittlerweile beschlossene Entwurf des Bundeshaushalts 2011 weist auf weitere Einsparungen bei den Eingliederungsmitteln i.H.v. von 1,3 Mrd. € von 6,6 Mrd. auf 5,3 Mrd. € hin. Gleichzeitig soll die Wirksamkeit der arbeitsmarktpolitischen Instrumente um 5 % verbessert werden. Diese Eckdaten müssen durch die ARGE bereits in den bereits laufenden Vorplanungen für das Arbeitsmarktprogramm 2011 berücksichtigt werden.</p> <p>Wegen der vorgenannten Einsparungen im Gesamtbudget des SGB II sind auch die im Verwaltungshaushalt zugeteilten Mittel von Einsparungen betroffen. Somit reduzieren sich die zur Verfügung stehenden Mittel auch hier und dies bei den geschilderten erkennbaren Mehrbedarfen. Hierdurch sind dann noch weitere Umschichtungen aus dem dann ebenfalls reduzierten Eingliederungstitel absehbar und werden im Kreis und in der Kreispolitik zu weiteren Diskussionen führen.</p>
<p>Anmerkung des Kreises Mettmann: Siehe Anmerkung zu 5.1</p>		
5.3	<p>Wie will der Kreis die Eingliederung in den Arbeitsmarkt bei rückläufig zur Verfügung stehenden Finanzmitteln sicherstellen?</p>	
	<p>Die Sicherstellung der Aufgabenerfüllung erfolgt unter Anwendung der Grundsätze von Steuerung und Controlling sowie Anpassung der Zielwerte. Eine Reduzierung des EGT wird unabhängig von der Organisationsform zur Folge haben, dass geringere Eingliederungserfolge erzielt werden.</p>	
5.4	<p>Ist es dauerhaft ausgeschlossen, dass der Kreis den Eingliederungstitel durch eigene Mittel aufstockt?</p>	
	<p>Die Verwaltung wird dem Kreistag vorschlagen, über das zugeteilte Gesamtbudget für Eingliederungsleistungen und Verwaltungskosten hinaus keine zusätzlichen Kreismittel für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Personalaufstockungen zur</p>	

	Verfügung zu stellen. Einzige Ausnahme ist bisher die mit den Sozialdezernenten abgestimmte zusätzliche Förderung nach § 16 e SGB II aus Kreismitteln in 2010. Voraussetzung für eine Kreisförderung ist der Wegfall von SGB II - Gewährung. Durch Einstellung der SGB II-Leistungen sollen Einsparungen für kommunale Leistungen in zumindest gleicher Höhe erzielt werden (Kostenneutralität).	
6.	Lastenverschiebungen im Grenzbereich zwischen SGB II und SGB XII	
	Die Feststellung der Erwerbsfähigkeit wird bei einer Optionslösung in alleiniger Zuständigkeit der Kommunen liegen. Aus Sicht des Kreises Mettmann kann dadurch eine unrechtmäßige oder vorschnelle Verschiebung von SGB II in SGB XII vermieden werden.	
	Das Gesetz sieht allerdings vor, dass bei einer gemeinsamen Einrichtung eine Entscheidung der BA kontra Erwerbsfähigkeit angefochten werden kann. In einem solchen Fall wird ein bindendes Gutachten des Rentenversicherungsträgers eingeholt. Das befürchtete vermehrte Abgleiten der Langzeitarbeitslosen im SGB XII-Bereich ist daher kaum zu erwarten.	
		Änderung in der letzten Gesetzgebungsphase: In der Gemeinsamen Einrichtung ist die Bundesagentur an die Entscheidung des Rentenversicherungsträgers zur Erwerbsfähigkeit gebunden (§ 44a Abs. 2).
Anmerkung des Kreises Mettmann: Aussage der AA ist zutreffend.		
6.1	Sind im Kreis Fälle bekannt, die in der Zeit der ARGE ME-aktiv unrechtmäßig und vorschnell vom SGB II ins SGB XII abgeschoben wurden?	
	Es sind hier keine Fälle bekannt, in denen durch unrechtmäßige Handlungen Personen vom SGB II ins SGB XII übergegangen sind.	
6.2	Auf welcher Datenbasis beruhen Schätzungen des Kreises, wonach rd. 500 Bedarfsgemeinschaften aus dem Bereich des SGB II in den Bereich des SGB XII „geschoben“ werden könnten?	
	Der Wert wurde nach Angabe der ARGE-Geschäftsführung in einer Verbis-Abfrage im Jahr 2008 ermittelt. Zugrunde gelegt wurden integrationsferne Kundinnen und Kunden im Grenzbereich zum SGB XII/SGB II. Für die Betreuung dieser Klientel werden zurzeit rund 10 % EGT angesetzt.	
6.3	Wird eine Erhöhung der Personalkapazität im Fachbereich Gesundheit (Amtsärztlicher Dienst, Psychologischer Dienst) erforderlich und welche Auswirkungen sind damit auf die Kreisumlage verbunden?	
	siehe 2.5 aktuell grob geschätzter Mehrbedarf im Bereich des Amtes 53:	Die Prüfungen zur Erwerbsfähigkeit der Kunden der ARGE Mettmann erfolgen gem. Zusatzvereinbarung zum ARGE-

	ca. 2 VZÄ.	<p>Vertrag durch den Medizinischen Dienst des Kreises. Die darüber hinaus erforderlichen arbeitsmarktlichen Untersuchungen (Art und Umfang der körperlichen und / oder psychischen Eignung eines Kunden für bestimmte Beschäftigungsfelder) erfolgen bislang durch den Ärztlichen Dienst der Bundesagentur.</p> <p>Durch den Ärztlichen Dienst der Agentur für Arbeit Düsseldorf wurde für das Jahr 2010 ein Kontingent von insgesamt 500 Begutachtungen zur arbeitsmedizinischen Eignung von Kunden der ARGE Mettmann vorgehalten. Weitere ca. 120 Begutachtungen in 2010 werden durch den Ärztlichen Dienst der Agentur für Arbeit Wuppertal sichergestellt. Da diese fest geplanten Kontingente noch nicht ausreichend sind, wurde zusätzlich eine weitere Kontingentierung durch eine Vertragsärztin des ÄD der AA Düsseldorf vereinbart. Eine Option würde hier einen entsprechenden Kapazitätenaufbau auf Kreisseite erforderlich machen.</p> <p>Das Kreisgesundheitsamt kann mit den bislang vorgehaltenen Gutachterkapazitäten für die Prüfungen der Erwerbsfähigkeit die aktuell erforderlichen Gutachten nicht abdecken, es besteht bereits ein deutlicher Antragsrückstau.</p>
--	------------	---

Anmerkung des Kreises Mettmann:

Die Begutachtungen des KGA sind im Vergleich mit denen des Ärztlichen Dienstes der BA (ÄDBA) mit deutlich weitergehenderer komplexer medizinischer Sachverhaltsklärung verbunden, die bei der schwierigen Klientel erheblich höheren Bearbeitungsaufwand erfordert. Im Jahr 2009 hat das Kreisgesundheitsamt rd. 1.100 Begutachtungen bei SGB II-Klienten durchgeführt (ca. 620 durch den ÄDBA). Die Auftragslage hat sich auch entgegen ursprünglichen Annahmen nicht entspannt, sondern vielmehr kontinuierlich gesteigert. Somit ergibt sich unabhängig von der Organisationsform bereits ein Mehrbedarf. Die Begutachtungsbedarfe ab 2011 bzw. im Rahmen einer Option sind durch die Auftraggeber zu quantifizieren und qualifizieren (Steuerung durch die/den Träger).

Zur Höhe des geschätzten Personalmehrbedarfs siehe Antwort Kreis zu 6.3

7.	Personal	
	<p>Zur Frage der Übernahme des von den kreisangehörigen Kommunen in die bisherigen ARGE-Geschäftsstellen abgestellten Personals hat sich das Rechtsamt des Kreises dahingehend geäußert, dass dieses auch im Rahmen der Optionslösung übernommen werden wird.</p> <p>Die Optionskommunen sind verpflichtet, mindestens 90% der Beschäftigten der BA zu übernehmen. Kommunen und Bundesagentur verfügen über unterschiedliche Tarif- bzw. Besoldungssysteme. In der Regel werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes mit geringeren Vergütungs- bzw. Besoldungsstufen entlohnt.</p>	
7.1	Kann der Landrat bestätigen, dass hinsichtlich der Übernahme des von den Kommunen gestellten Personals für den Fall einer Optionslösung im Sinne der Ausführungen des Rechtsamtes des Kreises gehandelt wird?	
	<p>Das Rechtsamt vertritt die Auffassung, dass die ab dem 01.01.2011 vorgesehene Zuweisung nach § 44 g SGB II zu der gemeinsamen Einrichtung auch für die Mitarbeiter der kreisangehörigen Städte gilt, da tatsächlich eine Heranziehung der Städte i.S.d. Vorschrift stattgefunden hat. Diesbezüglich wurde auch eine entsprechende Stellungnahme des Rechtsamtes abgegeben. Der in § 44 g SGB II geregelte Eintritt der Zuweisung als zwingend eintretende gesetzliche Rechtsfolge betrifft allerdings lediglich den Übergang zur Gemeinsamen Einrichtung und steht in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit einer Optionslösung.</p> <p>Es wird auf die Mitteilung lt. Mail an die Personalverantwortlichen und Sozialdezernenten der ka Städte vom 06.07. bzw. 07.07.2010 verwiesen.</p>	
7.2	Welche finanziellen Auswirkungen ergeben sich durch die Übernahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Bundesagentur?	
	<p>Gem. § 6 c Abs. 3 SGB II - Neu gilt: <i>"Treten Beamte auf Grund der Absätze 1 oder 2 kraft Gesetzes in den Dienst eines anderen Trägers über, wird das Beamtenverhältnis mit dem anderen Träger fortgesetzt. Treten Arbeitnehmer auf Grund der Absätze 1 oder 2 kraft Gesetzes in den Dienst eines anderen Trägers über, tritt der neue Träger unbeschadet des Satzes 3 in die Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen ein, die im Zeitpunkt des Übertritts bestehen. Vom Zeitpunkt des Übertritts an sind die für Arbeitnehmer des neuen Trägers jeweils geltenden Tarifverträge ausschließlich anzuwenden."</i> Eine Einschätzung über die auftretenden Mehr</p>	<p>Die bisherige Kostenverteilung, nach der der Bund 87,4 % der Personal- und Verwaltungskosten übernimmt, bleibt im Rahmen der zugeteilten Haushaltsmittel bestehen. Weitere Kostensteigerungen, durch z.B. Personalmehrungen, würden somit nicht abgedeckt.</p> <p>Die ggf. entstehenden Mehrkosten im Rahmen der Personalverwaltung, vgl. auch Hinweise zum Dienstleistungsangebot der BA, würden somit anteilig als Mehrkosten für die Optionskommune auch im internen Ausgleich zu berücksichtigen sein.</p>

kosten kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht vorgenommen werden.
Der kommunale Anteil an den Mehrkosten beträgt max. 12,6 %.

Die Übernahme der aktuell in der ARGE Mettmann eingesetzten BA-Mitarbeiter umfasst das nachfolgend dargestellte Finanzvolumen:

ARGE Mettmann	
BA-Beschäftigte	139
90%-Anteil	125
Durchschn. Personalkosten/Jahr	80.000
Summe Personalkosten/Jahr	10.000.000

Deutscher Städtetag (Schreiben vom 26.05.10)
- Durch Übernahme von Personal starkes Anwachsen des kommunalen Personalkörpers
- Einheitliche Tarifierung führt ggf. zu höheren Verwaltungsausgaben, als anteilig durch die Bundesmittel gedeckt.

Rechtsfolge des gesetzlichen Übergangs der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu einem anderen Träger ist die Fortsetzung der bisherigen Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Träger als Arbeitgeber. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die mit dem neuen Träger geltenden tariflichen Regelungen auf alle übergehenden Arbeitsverhältnisse Anwendung finden.

Den übertretenden Arbeitnehmern/innen ist grundsätzlich eine tarifrechtlich gleichwertige Tätigkeit zu übertragen. Das Arbeitsentgelt muss betragsmäßig mindestens dem Arbeitsentgelt entsprechen, das die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Übertritts bei dem abgebenden Träger erhalten hat. Andernfalls erfolgt eine individuelle Ausgleichszahlung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Arbeitsentgelt bei der BA und dem jeweiligen Arbeitsentgelt beim aufnehmenden Träger. Dies dürfte zu weiteren Anpassungen der Personalkosten im Verwaltungshaushalt führen, da im Regelfall die kommunalen Tarifverträge für gleichwertige Tätigkeiten höhere Entgelte leisten. Auch hierbei ist der kommunale Finanzierungsanteil von 12,6 % zu leisten.

Für Beamte/innen gilt die Rechtsfolge des gesetzlichen Übertritts der Beamtinnen und Beamten zu einem anderen Träger als Fortsetzung des bisherigen Beamtenverhältnisses mit dem neuen Dienstherrn. Die Beamten werden als kommunale Beamte weiterbeschäftigt.

Beamtinnen und Beamten, die kraft Gesetzes in den Dienst eines anderen Trägers überwechseln, ist grundsätzlich ein ihrem bisherigem Amt gleich zu bewertendes Amt zu übertragen. Wenn das im Ausnahmefall nicht möglich ist, kann auch ein anderes Amt mit geringerem Grundgehalt übertragen werden. Verringert sich auf Grund des Personalübergangs der Gesamtbetrag von Grundgehalt, Amts- und Stellenzulagen, hat der aufnehmende Träger eine Ausgleichszulage zu gewähren. Die Ausgleichszulage zahlt der aufnehmende Träger. Die Kostenerstattung durch den Bund richtet sich nach § 6b SGB II.

Langzeiterkrankte oder beurlaubte Mitarbeiter/innen (auch Mitarbeiter/innen in Elternzeit) werden vom Personalübergang erfasst, wenn die Personen auf einer Stelle des Rechtskreises SGB II geführt werden.

Beschäftigte in der Arbeitsphase der Altersteilzeit (Blockmodell) sowie Altersteilzeitbeschäftigte im Teilzeitmodell gehen zum kommunalen Träger über, Beschäftigte in der Freistellungsphase nicht.

Amtshilfekräfte sind keine Beschäftigten der BA und daher vom Personalübergang nicht erfasst. In der Gesetzesbegründung ist eine Absichtserklärung enthalten: "Es wird davon ausgegangen, dass Beschäftigte, die die Aufgabe bisher im Wege der Amtshilfe wahrnehmen, auch in Zukunft beim kommunalen Träger eingesetzt werden."

**Anmerkung des Kreises Mettmann:
siehe Antwort zu Punkt 7.2**

7.3	Welche Anpassungen bei den Vergütungs- bzw. Besoldungsstufen der Mitarbeiter/innen sind geplant, um besoldungs- und tarifrechtlich einen „einheitlichen“ Personalkörper in der neuen Einrichtung zu schaffen?	
	<p>Siehe Ausführungen zu Frage 7.2</p> <p>Auf welche Weise eine Anpassung bei den Vergütungs- bzw. Besoldungsstufen der (ehemaligen) Beschäftigten der BA erfolgt, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch offen.</p>	
7.4	Werden Versorgungsanwartschaften und Versorgungsrückstellungen der Beschäftigten des Bundes mit übernommen?	
	<p>Das Problem ist bekannt; es gibt derzeit keine Regelungen durch den Bund, wie die Kommune mit dieser Problemstellung umzugehen hat. Im Übrigen ist die Frage der Pensionslasten nach dem Versorgungslasten-Staatsvertrag geregelt.</p>	<p>Deutscher Städtetag (Schreiben vom 26.05.10) - Bisher keine Regelungen zum Ausgleich kommunaler Belastungen durch den Bund bei der Altersversorgung des Personals.</p> <p>Landkreistag NRW (Schreiben vom 02.06.10) - Bisher keine Regelung bei der Zusatzversorgung von Beschäftigten der BA (bei Wechsel)</p> <p>Aus der o.g. fehlenden Regelung könnten personalrechtliche Konsequenzen beim Wechsel auf das Optionsmodell entstehen.</p> <p>Überlegungen nach denen für die übertretenden Beamten eine Versorgungslastenteilung stattfinden soll, sind noch nicht abgestimmt. Für eine solche Verteilung der Versorgungslasten könnte § 107 b des Beamtenversorgungsgesetzes entsprechend gelten. Mit Inkrafttreten des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrags am 01.01.2011 wären dann für die jeweils beteiligten Dienstherrn die im Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag bestimmten Regelungen entsprechend anzuwenden.</p>
<p>Anmerkung des Kreises Mettmann: Lt. LKT NRW sind noch Übergangsfragen im Zusammenhang mit der Zusatzversorgung der Arbeitnehmer zu klären; ggf. müssen Ausgleichregelungen zwischen den Versorgungskassen gefunden werden.</p>		

8. Kostenerstattung Personal

Nach § 1 Abs. 2 der Zusatzvereinbarung – Personal- und Sachkosten – zu § 19 des öffentlich-rechtlichen Vertrages über die Gründung und Ausgestaltung der ARGE gem. § 44 SGB II werden die Kosten des kommunalen Personals nach der zum Zeitpunkt der Gründung der ARGE aktuellen Tabelle der KGSt „Kosten eines Arbeitsplatzes“ erstattet. Im Falle einer Änderung der zugrunde liegenden Werte und Tabellen ist nach § 1 Abs. 4 eine Anpassung gemeinsam vorzunehmen; Änderungen des Besoldungs- oder Tarifrechts werden nach dieser Vorschrift jedoch ohne Abstimmung fortgeschrieben.

Tatsächlich ist aber während des gesamten Zeitraums nicht eine Anpassung oder Fortschreibung erfolgt, obwohl die KGSt-Tabellen laufend angepasst werden und auch Besoldungen und Entgelte mehrfach erhöht wurden. Auf eine entsprechende Nachfrage durch die Kämmerer des Kreises hierzu nahm der Kreis mit Schreiben vom 10.10.2008 wie folgt Stellung:

„Gem. den § 1 und 5 der Zusatzvereinbarung Personal- und Sachkosten werden die Personalkosten für kommunales Personal in der ARGE auf der Grundlage der aktuellen Tabellen –Kosten eines Arbeitsplatzes- der KGSt erstattet. Tarifierhöhungen werden von der ARGE entsprechend nachgezeichnet. Die Erstattungspraxis wurde aktuell überprüft und stellt sich wie folgt dar:

1. Die Personalkostenerstattung basiert auf der Berechnungsformel der KGSt der Tabelle –Kosten eines Arbeitsplatzes-. Die Tabelle wurde mit den Personaldurchschnittswerten des Kreises ausgefüllt. Dies führt zu Abweichungen von einigen KGSt-Musterwerten, weil die KGSt in ihren Modellrechnungen die Personalkostendurchschnitte der Stadt Köln zugrunde legt. Die Stadt Köln hat derzeit eine andere Alters- und damit auch Vergütungsstruktur.
2. Tarif- bzw. Besoldungserhöhungen werden vereinbarungsgemäß von der ARGE berücksichtigt.
3.
4. Eine Erhöhung der Personalkostenerstattung – über den vorbezeichneten Rahmen hinaus – ist derzeit ausgeschlossen, weil die Finanzierung bereits unter teilweiser Inanspruchnahme von Eingliederungsmitteln gesichert wird. Eine weitergehende Inanspruchnahme dieses „Topfes“ ist ausgeschlossen.
5. Würde die ARGE verpflichtet, Erstattungen über die eingerichteten Tarif- und Besoldungserhöhungen hinaus zu leisten, müsste sie aufgrund ihrer Beschlusslage und der Revisionsvorgaben der BA mit Stelleneinsparungen reagieren. Dies liegt nicht im Interesse der kommunalen Partner, die sowohl eine weitgehende Verwendung von Eingliederungsmitteln für die betroffenen Bürger, als auch eine auskömmliche und leistungsfähige Personalausstattung erreichen wollen.“

Das Thema der Anpassung wurde bislang nicht weiter aufgegriffen. Das Defizit zwischen Erstattung und tatsächlichen Personalkosten wird jedoch weiter steigen, da ein Teil städtischen Personals durch Stufensteigerung höhere Personalkosten verursachen wird, während die Erstattungsbeträge nicht angepasst wurden/werden.

Der sogenannte kommunale Anteil von 12,6 % wird bei allen der ARGE zugewiesenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen von den Erstattungsbeträgen abgezogen. Diese Praxis entspricht den geltenden Vereinbarungen. Sie ist jedoch insofern nicht nachvollziehbar, als zwar bei tatsächlicher Zuweisung von städtischen Mitarbeitern der Anteil bei der Erstattung in Abzug gebracht wird, jedoch in den Fällen, in denen die Stadt auf ein Nachbesetzungsrecht verzichtet, der kommunale Anteil „kein Thema“ mehr ist. Somit wäre es für die Städte fi-

nanziell attraktiver, möglichst wenige oder gar keine Mitarbeiter oder gar keine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuzuweisen.	
8.1	Wie gedenkt der Kreis Mettmann mit diesen beiden Problemkreisen zukünftig zu verfahren, sofern die Option realisiert werden kann?
	Bei Übernahme des Personals der ka Städte durch den Kreis im Falle der Option ist diese Problemstellung hinfällig. Im Falle der gE ist eine erneute vertragliche Ausgestaltung zwischen Kreis und ka Städten erforderlich.
8.2	Welche Verfahrensweise ist bei der künftigen Nachbesetzung kommunaler Stellen bzw. einer Rückkehr städtischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Stadtverwaltung geplant?
	Siehe 8.1 (Zurzeit übernimmt der Kreis zur Sicherstellung des Betriebes der ARGE ME-aktiv bereits die Nachbesetzung der vakanten Stellen durch Zeitarbeitsverträge.)
Abschlussergänzung der Agentur für Arbeit Düsseldorf	
	<p>Bereits jetzt leistet die ARGE Mettmann, und dies kann im Rahmen einer Gemeinsamen Einrichtung partnerschaftlich und in geteilter Verantwortung weitergeführt werden, eine lokal und sozialraumorientierte Arbeit. Die Kompetenzen der BA und der Kommunen ergänzen sich hierbei in gewachsenen Strukturen. Controllingauswertungen, Benchmark und viele Rückmeldung von Arbeitgebern und den weiteren lokale Akteuren des Arbeitsmarktes zeigen bereits eine effektive Umsetzung der lokalen Arbeitsmarktpolitik. Nicht zuletzt die gemeinsamen Anstrengungen im Rahmen der task force für Arbeit haben den Erfolg eines gemeinsamen Einsatzes für die Menschen im Arbeitsmarkt bewiesen.</p> <p>Auch jetzt schon liegt die Verantwortung für die ihm gesetzlich übertragenen Aufgaben beim Kreis Mettmann, die er so selbst gestaltet und geregelt einbringen kann, um kommunale Impulse zu setzen. Auch durch die kommunale Geschäftsführung kann schon jetzt kommunal erforderlicher Einfluss sichergestellt werden. Eine Orientierung an bundesgesetzlichen Vorgaben wird auch für Optionskommunen bestehen, da bundesgesetzliche Regelungen einheitlich umzusetzen sind.</p>

Die hilfebedürftigen Menschen im Kreis Mettmann geben schon seit Beginn der gemeinsamen ARGE den deutlicher Fokus auf eine servicegeprägte Kundenorientierung vor. So führen u.a. individuell in den Geschäftsstellen angepasste Öffnungs- und Servicezeiten bereits jetzt zu guten Ergebnissen in den unabhängigen Kundenbefragungen. Im Gesamtindex zur Kundenzufriedenheit erzielt die ARGE Mettmann bereits einen Durchschnittswert von 2 (Schulnotensystem).

Auch im Rahmen einer Gemeinsamen Einrichtung würden weiterhin kundenorientierte Arbeitshilfen, mehrsprachige Vordrucke oder zentral erarbeitete fachliche Hinweise zu Gesetzänderungen erstellt.

Die Gemeinsame Einrichtung eröffnet, insbesondere vor den anstehenden Herausforderungen beim zukünftigen Fachkräftebedarf, größere Chancen auf eine gleichberechtigte überregionale Vermittlung durch Inanspruchnahme der größeren Erfahrungen der Bundesagentur in einem solchen Vermittlungsprozess; und diese Unterstützung bei der Integration in Arbeit zeigt dauerhaft die stärkste Kundenorientierung.

Die bisherigen Optionskommunen haben laut Evaluationsbericht weniger Integrationen in bedarfsdeckende Beschäftigung erreicht als ARGEN. Auch schnitten die ARGEN bei der Überwindung der Hilfebedürftigkeit besser ab. Diese Bilanz stellt wohl die sozialste Form der Unterstützung für die Menschen dar, die dann eben nicht mehr auf eine solche Unterstützung angewiesen sind.

Anmerkung des Kreises Mettmann:

Der Verweis der BA auf eigene Evaluationsberichte ist aus deren Sicht nachvollziehbar, aber für Kommunen nicht zielführend. Die BA führt die amtlichen SGB II-Statistiken nicht nur für sich, sondern auch für die „Konkurrenten“ Optionskommunen. Von daher bestehen aus hiesiger Sicht Vorbehalte, dass Verweise auf das schlechtere Abschneiden der Optionskommunen aufgrund einseitiger Feststellungen der BA erfolgen könnten. Die Ansiedlung der gesamten SGB II-Statistiken wäre bei einem unabhängigen neutralen Dritten aus Sicht der Kommunen vorzunehmen, um Irritationen zu vermeiden. Entsprechend hat sich auch der Präsident des DLT mit Schreiben vom 02.08.2010 an Frau Bundesministerin von der Leyen geäußert.

Frage der Stadt Langenfeld - NICHT DER AGENTUR FÜR ARBEIT DÜSSELDORF ÜBERSANDT

Es wird angefragt, ob durch die Vernetzung von Kompetenzen u.a. in der Wirtschaftsförderung zusätzlicher Personalbedarf in der Wirtschaftsförderung entstehen wird oder ob die vorhandenen Kapazitäten auskömmlich seien, um diese Zusatzaufgaben zu übernehmen.

Die Wirtschaftsförderung des Kreises hält aufgrund der vorliegenden Kenntnisse fest, dass sie schon in den letzten Jahren und auch aktuell sehr intensiv mit der ARGE ME-aktiv zusammen arbeitet. Dies erstreckt sich über viele Schnittpunkte z. B. Ausbildung / Bildung / Arbeitsmarkt. Im Rahmen der Option und der damit verbundenen kommunalen Führung ist davon auszugehen, dass diese Art der Zusammenarbeit nahtlos fortgesetzt werden kann. Justierungen der Kooperationen durch geänderte Rahmenbedingungen sind immer notwendig und werden laufend vollzogen.

Sollte der Kreis Mettmann nicht Optionskommune werden und stattdessen eine Gemeinsame Einrichtung entstehen, ist mit einer dominanten Rolle der BA und zentraler Steuerung aus der Zentrale der BA zu rechnen. Aus den vorliegenden Fakten ist erkennbar, dass die durch die derzeitige kommunale Führung (und Nähe) bestehende enge Kooperation dann nicht mehr so intensiv fortgeführt werden kann und eine flexible Zusammenarbeit kaum noch umzusetzen sein wird.

Wesentliche Auswirkungen auf den Personalbesatz der Wirtschaftsförderung durch die Ausübung der Option sind nicht zu erwarten.

Frage der Stadt Wülfrath - NICHT DER AGENTUR FÜR ARBEIT DÜSSELDORF ÜBERSANDT

1. Bei der Übernahme von letztendlich 90 % der BA-Mitarbeiter sind gehaltsmäßige Anpassungskosten zu befürchten (Tarifgefüge BA/VKA). Schon jetzt wird auch und gerade von dem Geschäftsführer der ARGE – nachvollziehbar!! -davon gesprochen, dass die Bewertung der sog. Leistungssachbearbeiter aufgrund der Komplexität der Aufgabe eigentlich im gehobenen Dienst eingruppiert sein müssten. Welche Größenordnung hätten dann die zusätzlichen Personalkosten und wären auch diese über den Bund größtenteils gegenfinanziert?

	<p>Die Finanzierung der Personalkosten erfolgt grundsätzlich innerhalb des Budgets. Unabhängig von der Organisationsform beteiligt sich der Bund an den tatsächlichen IST-Kosten in Höhe von 87,4%, so dass evtl. Anpassungen des Stellenwertes durch den Bund entsprechend mitfinanziert werden. Bezogen auf das Personal der BA gilt in der Regel der Grundsatz "Aufgabe folgt Personal", d.h. das Personal soll entsprechend der Wertigkeit der Aufgabe eingesetzt werden. Im Falle einer Optionslösung haben die (nun ehemaligen) BA-Beschäftigten den gleichen Status wie die kommunalen Beschäftigten (z.B. Bewerbung auf höherwertige Stelle).</p> <p>Siehe Antworten zu Fragen 7.2 und 7.3</p>	
2.	<p>Wie hoch sind die Einflussmöglichkeiten bei der Personalauswahl zur Überleitung (erst 100, dann mind. 90 %)? Allein in Wülfrath mit den wenigen Beschäftigten sind 2 Personen als dauerhaft krank zu bezeichnen. Das sind deutlich mehr als 10 %. Hier müsste dann aber ggf. doppelt Personal bereit gestellt werden.</p>	
	<p>Nach § 6 c Abs. 1 SGB II - Neu trifft die Entscheidung über die Personalauswahl der kommunale Träger.</p> <p>Organisatorisch wird eine dauerhafte Lösung angestrebt, welche eine Veränderung des gesamten Personalkörpers beinhaltet.</p> <p>Siehe Antwort zu Frage 2.7</p>	
3.	<p>Welche Auswirkungen haben die ggf. neu zu schaffenden Strukturen außerhalb der Verwaltung auf den Kreishaushalt und damit auf die Kreisumlage?</p>	
	<p>Siehe Antwort zu Frage 1.6</p>	
4.	<p>Gibt es erhärtete Fakten, die die positiven Auswirkungen der Betreuung durch das Gesundheitsamt bestätigen? Schließlich baut darauf letztendlich die Behauptung auf, dass allein durch den Einsatz des Gesundheitsamtes zur Einstufung der Arbeitsfähigkeit jährlich Kosten von rd. 3,2 Mio € eingespart werden würden und dass damit alle anderen Überlegungen eigentlich hinfällig wären.</p>	
	<p>Siehe Antworten zu Punkt 6 "Lastenverschiebungen im Grenzbereich zwischen SGB II und SGB XII".</p> <p>Seitens des kommunalen Trägers ist es von besonderem Interesse, die Arbeitsfähigkeit der sog. Grenzfälle zu stabilisieren und zu unterstützen. Es ist davon auszugehen, dass das Interesse an dieser sehr integrationsfernen Klientel bei der BA nicht</p>	

	<p>in gleichem Maße vorhanden ist. Im Falle einer Option wäre der kommunale Handlungsspielraum, gerade auf diesen Personenkreis unterstützend einzuwirken, größer. Durch ein enges Zusammenwirken des Kreisgesundheitsamtes und einem engagierten, kompetenten Fallmanagement sind die Voraussetzungen für eine positive Entwicklung und der Erhalt einer Leistungsfähigkeit gem. SGB II somit als günstig einzuschätzen.</p> <p>Die nachfolgende Berechnung basiert auf der Annahme eines worst-case-Szenarios, was davon ausgeht, dass bei fehlender Unterstützung der "Grenzfälle" die Arbeitsfähigkeit unter 3 Stunden je Tag sinkt und daher eine Überführung ins SGB XII erfolgt.</p> <p>Bei ansonsten gleichen Verhältnissen könnten 500 Fälle im SGB XII statt im SGB II zu jährlich 3,679 Mio € Mehrkosten des Kreises führen:</p> <p>passive Leistungen pro BG pro Monat (lt Kreisbericht AA) 545,03 €</p> <table border="0"> <tr> <td>KdU pro Monat 374,53€, Bundesanteil 23%</td> <td style="text-align: right;">86,14 €</td> </tr> <tr> <td>BA-Leistungen SGB II pro BG pro Monat</td> <td style="text-align: right;">613,17 €</td> </tr> </table> <p>613,17 € x 500 Fälle x 12 Monate = 3,679 Mio €</p> <p>Selbstverständlich wird nicht unterstellt, dass durch Einwirken des Kreisgesundheitsamtes die Grenzfälle prinzipiell und vollständig im SGB II verbleiben und die BA diese Fälle vollständig ins SGB XII verschieben würde.</p> <p>Im Übrigen ist das Kreisgesundheitsamt bei der Wahrnehmung der Aufgabe der Feststellung der Erwerbsfähigkeit zu einer sehr hohen Neutralität verpflichtet und es kann davon ausgegangen werden, dass diese Neutralität - wie auch in der Vergangenheit - zukünftig gewahrt bleibt.</p>	KdU pro Monat 374,53€, Bundesanteil 23%	86,14 €	BA-Leistungen SGB II pro BG pro Monat	613,17 €	
KdU pro Monat 374,53€, Bundesanteil 23%	86,14 €					
BA-Leistungen SGB II pro BG pro Monat	613,17 €					
5.	Wie hoch sind die zusätzlichen Overheadkosten (RPA, IT, Personalamt etc.) bei Einrichtung einer neuen Organisationseinheit und der Betreuung von ca. 400 zusätzlichen Mitarbeitern?					
	Siehe Antwort zu Frage 2.4					

6.	Wie hoch ist der Umstellungsaufwand, der gerade -aber nicht nur- im Bereich IT anfallen wird?
	Siehe Antwort zu Frage 1.1
7.	Sollte der Kreis optieren und nach 5 Jahren die Aufgaben wieder an eine gemeinsame Einrichtung abgeben wollen, was ist dann mit dem übernommenen Personal der BA? Wandert dies mit den Aufgaben wieder zurück?
	Auch im Falle einer Aufgabe der Option folgt § 6c Abs. 2 des SGB II-Änderungsgesetzes dem Prinzip "das Personal folgt der Aufgabe". Alle Mitarbeiter einer Optionskommune, die am Tag vor der Beendigung der kommunalen Trägerschaft Aufgaben der Bundesagentur wahrnehmen, treten dann mit der Verschiebung der Aufgabe in ihre Dienste über. Die früheren Mitarbeiter der Bundesagentur fallen unter diese Regelung, da sie aufgrund der damaligen, gesetzlichen Überleitung nach Abs. 1 ebenfalls zu den Kommunalbediensteten zählen.
8.	Ist auch im Falle einer Optierung die Standortsicherheit für Wülfrath gegeben?
	Siehe Antwort zu Frage 2.7



Herrn Landrat
 Thomas Hendele
 Kreisverwaltung
 Düsseldorfer Strasse 47
 40822 Mettmann

Kreis Mettmann
 Der Landrat
 13. Juli 2010

Handwritten notes in red ink: "Se", "SO (SO-1 BTM)", and a signature.

Velbert, den 05.07.2010

Handwritten signature in red ink: "P. B. J. J."

Erklärung zur Neuorganisation des SGB II im Kreis Mettmann

Sehr geehrter Herr Landrat Hendele,

die Wohlfahrtsverbände im Kreis Mettmann sind seit vielen Jahren Maßnahmeträger und Partner der ARGE ME-aktiv und haben damit erfolgreich zur Förderung und Integration der betroffenen Menschen beigetragen. Insofern haben wir uns intensiv mit den möglichen Organisationsformen des SGB II auseinandergesetzt.

Im Ergebnis sprechen sich die Wohlfahrtsverbände für das Optionsmodell aus und damit für die Überführung der Aufgaben der ARGE in die Verantwortung der Kommunen. Wir empfehlen dem Kreistag, sich beim Land um Zulassung als Träger der Grundsicherung zu bewerben.

Insbesondere sehen wir angesichts der Besonderheiten im Kreises Mettmann in dem Optionsmodell den größten Gestaltungsraum vor Ort eröffnet. Die individuell angemessenen sozialen und arbeitsmarktlichen Eingliederungskonzepte können im Interesse der Menschen, die von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, besser auf lokaler Ebene erarbeitet und umgesetzt werden.

Daher hielten wir die Orientierung der lokalen und regionalen Arbeitsmarktpolitik an den strikten Steuerungsvorgaben des Bundes für unangemessen.

Nachteilig an dem Modell Jobcenter ist es aus unserer Sicht, dass hier neben der Kommune noch die Bundesagentur für Arbeit beteiligt ist und im Konfliktfall Entscheidungen auch gegen den Kreis getroffen werden können. Hier fehlt es an der „gleichen Augenhöhe“ zwischen Kommunen und Bundesanstalt.

Ebenso sehen wir die Gefahr von Doppelstrukturen, die entstehen könnten, wenn der Kreis Schuldner- und Suchtberatung vorhalten muss, andererseits die Jobcenter der Praxis der Bundesanstalt für Arbeit folgen und diese Leistungen ausschreiben. Dies könnte zur Existenzfrage für die bestehenden Dienste werden.

Die finanziellen Risiken, die die Städte zum Teil befürchten bei einem zusätzlichen, sozialpolitisch aufwendigeren Engagement des Kreises, sind unseres Erachtens nicht zu befürchten. Wir gehen von einer Gleichbehandlung aller Träger der Grundsicherung aus. Schon heute kann sich der Kreis ja über das gesetzliche Maß hinaus sozial- und arbeitsmarktpolitisch engagieren.

Unabhängig von unserer klaren Befürwortung der Optionslösung weisen wir abschließend darauf hin, dass die Frage der Trägerschaft nicht das alleinige Konstruktionsproblem des SGB II ist. Vielmehr ist auch die Diskussion um inhaltlich-leistungsrechtliche Änderungen im SGB II zu führen.

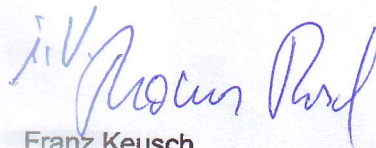
Im Vordergrund stehen dabei

- die nicht bedarfsgerechte Höhe der Regelsätze der Grundsicherung,
- die sozialen Integrationsleistungen für Kinder,
- die ausgrenzenden Folgen des leitenden Prinzips einer schnellstmöglichen Integration in irgendeine Arbeit,
- die einseitige Orientierung flankierender sozialer Dienstleistungen an der Erforderlichkeit für die Arbeitsmarktintegration,
- die in der Praxis wahrnehmbare Umdeutung der Rolle Freier Träger in Auftragnehmer des Staates und die damit verbundene Negierung des sozialrechtlichen Dreiecksverhältnisses,
- die nicht ausreichenden Standards für ein qualifiziertes Fallmanagement und der zu geringe Einbezug sozialarbeiterischer Qualifikation,
- das rechtlich asymmetrisch gestaltete Verhältnis zwischen Behörde und Hilfebedürftigen, das keine sinnvolle Koproduktion ermöglicht und nicht „auf Augenhöhe“ stattfindet, sowie
- das zu geringe Angebot dauerhaft öffentlich geförderter Arbeit für Menschen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt keine Chance haben.

Mit freundlichen Grüßen



Rainer Bannert
Arbeiterwohlfahrt
Kreisverband Mettmann e.V.



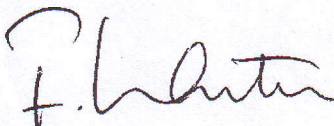
Franz Keusch
Caritasverband
für den Kreis Mettmann e.V.



Ute Feldbrügge
Der Paritätische Kreis Mettmann
LV NRW e.V.



Annegret Verbeek
Deutsches Rotes Kreuz e.V.



Friedrich Schutte
Diakonie im Kirchenkreis
Düsseldorf-Mettmann gGmbH



Werner Starke
Diakonisches Werk im
Kirchenkreis Niederberg e.V.

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

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/sqbzwei) 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

II

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 Dienstweisungen 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 Gemeindefundes 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 Anpas-

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 ARGEn 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 ARGE n 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 langfristigem 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 Kreisausschuss und folgend der Kreistag. Ein Beirat ist gesetzlich nicht vorgesehen; eine Einbindung der entsprechenden regionalen Wirtschaft, des Handwerks und der kommunalen Anbieter ist jedoch wahrscheinlich.

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

Das ausschließlich kommunale Personal wird durch den Personalrat der Kommune vertreten; 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 Arbeitsagentur 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 beiden Organisationsformen ARGE und Option zu den rechtlichen Voraussetzungen, der Organisation, 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 Feststellung 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) voraussetzt.

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. 380 Beschäftigte ist die vorhandene Infrastruktur zu übernehmen, (Hardware, Betriebssysteme, Software, Server, Netzinfrastruktur, Telekommunikation). Hier wird derzeit geprüft, ob auch Sachmittel der Aufgabe folgen. Ferner entsteht ein Mehraufwand bei den Querschnittsämtern des Kreises (Organisation, Personalamt, Amt für Informationstechnik, Liegenschaftsamt, für Aufgaben beim Gebäudemanagement, Beschaffung, Postdienste, Fuhrpark, Personalangelegenheiten etc.). Dieser Mehraufwand wird mit einem Bundeszuschuss in Höhe von 87,4 % weitgehend abgedeckt.

Bei der Umstellung der ARGE ME-aktiv auf eines der beiden Organisationsmodelle fallen entsprechende Umstellungskosten an. Aufgrund des höheren Umstellungsaufwandes werden diese bei der Option größer 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 (lt. 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 Dienstherrnfähigkeit 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 Mobilien) 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 Arbeitgeber-service 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 Bedarfsgemeinschaft	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 Lebensunterhaltes (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 kommunale Leistungen § 16 a SGB II	1.440.639,58 € 683.879,73 €	1.398.726,79 € 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 Schulungseinrichtungen, 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 Dienstherrnenfähigkeit 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

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

		zust. Landesbehörde über komm. Träger	Rechtsaufsicht über Länder durch BMAS
		Rechtsaufsicht über TV durch BMAS	
2.11	Prüfbefugnisse	BfdH - Haushaltsbewirtschaftung (§ 44f II)	BMAS (Haushalt) (§ 6b IV)
		jeder Träger für seinen eigenen Aufgabenbereich	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

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 <u>und</u> 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 KtEfV
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	als Entscheidungsorgan (§ 44c) - Erstbestimmungsrecht Vorsitz durch BA bei fehlender Einigung
	Beschluss u.a. über Kapazitäts- und Qualifikationsplan Finanz- und Wirtschaftsplan	Abstimmung des örtlichen Arbeitsmarktes und Integrationsprogrammes
	Bestimmung der strategischen Leitlinien und allg. Grundsätze der Aufgabenwahrnehmung der ARGE, Überwachung der Ergebnisse des operativen Geschäfts.	Entscheidungsrahmen: organisatorische, personalwirtschaftliche, personalrechtliche und personalvertretungsrechtliche Fragen
<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)
		Bund-Länder-Ausschuss (§ 18 c)
<i>Datenübermittlung</i>	Übermittlung § 50 -verantwortlich: BA	Übermittlung § 50 - verantwortlich: g. E.

<i>Datenschutz</i>	SGB II und SGB X kommunale/r Datenschutzbeauftragte/r	Datenschutzrecht des Bundes soweit nicht lex specialis (SGB II und SGB X) Bundesbeauftragter für den Datenschutz
<i>Aufsicht</i>	Rechts- und Fachaufsicht des BMAS über BA (§ 47)	Rechts- und Fachaufsicht des BMAS über BA
	Aufsicht durch zust. oberste Landesbehörde (§ 44 III) über ARGE	zust. Landesbehörde über komm. Träger
		Rechtsaufsicht über TV durch BMAS
<i>Prüfbefugnisse</i>	jeder Träger für seinen eigenen Aufgabenbereich Bundesrechnungshof und Innenrevision BA prüfen Leistungsgew.	jeder Träger für seinen eigenen Aufgabenbereich
<i>Bestellung zu besonderen Funktionen</i>	Verpflichtung zur Beachtung des BGlG, LGG u. jeweils gültigen Frauenförderpläne (Festlegung im ARGE-Vertrag)	Beauftragte für Chancengleichheit (§ 18 e)
Personal		
<i>Personalstruktur</i>	kommunales und BA-Personal	kommunales und BA-Personal
<i>Zuweisung/ Personalübergang</i>	Personaleinsatz in ARGE-Vertrag § 10 und Zusatzvereinbarung geregelt	Zuweisung der Tätigkeiten an bisherige ARGE-Beschäftigte für die Dauer von fünf Jahren (§ 44g)
<i>Personalfinanzierung</i>	87,4 % Bund 12,6 % Kommune (§ 46 III)	87,4 % Bund 12,6 % Kommune (§ 46 III)
<i>Personalschlüssel</i>	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)
<i>Personalvertretung</i>	kommunale und BA-Personalräte (13!)	eigene Personalvertretung außer § 44 h V
Steuerung		
<i>Zielvereinbarungen</i>	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 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		
<i>Grundlagen</i>	Vereinbarung bzw. Vertrag (§ 44 b II - alt)	2/3 Mehrheit im Kreistag
		Erfüllung der Zulassungskriterien (§ 6 a III plus KtEfV)
<i>Feststellung der Erwerbsfähigkeit</i>	AA stellt Erwerbsfähigkeit fest (§ 44a) Zusatzvereinb. z. ARGE-Vertrag = Gutachten werden durch ÄDBA und komm. KGA durchgeführt	Kommune stellt Erwerbsfähigkeit fest
Organisation		
<i>Bezeichnung</i>	Arbeitsgemeinschaft	"Jobcenter" (§ 6 d V a)
<i>Trägerschaft</i>	BA und Kommune	Kommune
<i>Leitung</i>	Geschäftsführer - ohne Direktionsrecht (§ 44b II - alt) - für 5 Jahre durch TV gewählt - bisher kommunaler GF	Amts-/Fachbereichsleitung (allg. Behördenstruktur)
<i>Gremien</i>	Trägerversammlung nach SGB II - alt nicht vorgesehen, durch ARGE-Vertrag geregelt - Vorsitz kommunal; auf kommunaler Ebene vorgeschaltet: MBK	Fachausschuss, Kreisausschuss, Kreistag
	Beirat nach SGB II - alt nicht vorgesehen, durch ARGE-Vertrag geregelt	gesetzlich nicht geregelt
<i>übergreifende Strukturen</i>	§ 45 SGB II - alt - gemeinsame Einigungsstelle (Entscheidung bei Streitigkeiten über Feststellung Erwerbsfähigkeit)	Bund-Länder-Ausschuss (§ 18 c)
<i>Standorte</i>	Anzahl, Ort etc. zwischen den Trägern zu vereinbaren	Kommune bestimmt Anzahl, Ort etc.
<i>IT</i>	Durch BA zentral verwaltete Verfahren der Informationstechnik	kommunale IT-Software Voraussetzung: datenabgleichskompatibel
<i>Datenübermittlung</i>	Übermittlung § 50 -verantwortlich: BA	Übermittlung § 50 - verantwortlich: Kommune
<i>Aufsicht</i>	Rechts- und Fachaufsicht des BMAS über BA (§ 47)	zust. Landesbehörde

	Aufsicht durch zust. oberste Landesbehörde (§ 44 III) über ARGE	Rechtsaufsicht über Länder durch BMAS
<i>Prüfbefugnisse</i>	jeder Träger für seinen eigenen Aufgabenbereich Bundesrechnungshof und Innenrevision BA prüfen	BMAS (Haushalt) (§ 6b IV)
		transparentes internes Kontrollsystem (§ 3 IV KtEfV)
<i>Bestellung zu besonderen Funktionen</i>	Verpflichtung zur Beachtung des BGleiG, LGG u. jeweils gültigen Frauenförderpläne (Festlegung im ARGE-Vertrag)	Beauftragte für Chancengleichheit (§ 18 e)
<i>Finanzstruktur</i>	Finanz- und Wirtschaftsplan	Ausgewiesener Teil im Gesamthaushalt
Personal		
<i>Personalstruktur</i>	kommunales und BA-Personal	kommunales Personal
<i>Zuweisung/ Personalübergang</i>	Personaleinsatz in ARGE-Vertrag § 10 und Zusatzvereinbarung geregelt	Übernahme von mind. 90 % der Beschäftigten der BA durch die Kommune (§§ 6a und 6c)
<i>Personalfinanzierung</i>	87,4 % Bund 12,6 % Kommune (§ 46 III)	Art. 91 e II GG - vergleichbare Regelung
<i>Personalschlüssel</i>	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
<i>Personalvertretung</i>	kommunale und BA-Personalräte (13!)	Personalrat der Kommune
Steuerung		
<i>Zielvereinbarungen</i>	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 %.