

**Interfraktionelle Bund-Länder-Arbeitsgruppe SGB II-Organisationsreform**  
**„Verfahren und Kriterien zur Zulassung von Optionskommunen“**

## I. Grundannahmen

- Die bereits bestehenden **69 Optionskommunen** werden durch Gesetz **ohne Prüfung** dauerhaft zugelassen.
- Die Zulassung **weiterer Optionskommunen** wird **nicht** auf eine konkrete Zahl **begrenzt**.
- Es wird **keine Länderkontingente** geben.
- Die Zulassung weiterer Optionskommunen erfolgt nach **Eignung**.

## II. Rechtliche Gestaltung

- **Einfachgesetzlich** wird geregelt, dass geeignete kommunale Träger **auf Antrag** als Optionskommune zugelassen werden.
- Das Verfahren der **Eignungsfeststellung** und die **Eignungskriterien** werden in einer **Rechtsverordnung** des Bundes mit Zustimmung des Bundesrates geregelt.
- Ebenso erfolgt die **Zulassung durch Rechtsverordnung**.

## III. Eignungsfeststellung

- Zur Feststellung der Eignung müssen die von den kommunalen Trägern eingereichten Konzepte bestimmte **Kriterien erfüllen**.
- Zur Bewertung der eingereichten Konzepte wird jeweils eine Bewertungsmatrix erstellt, anhand der eine bestimmte Punktzahl vergeben wird.
- Es gibt eine **doppelte Zulassungsbegrenzung**:
  - **Mindestpunktzahl pro Kriterium**  
Der kommunale Träger muss bei jedem Kriterium eine festgelegte Mindestpunktzahl erzielen und ggf. einzelne, für die Aufgabenwahrnehmung zwingende Unterkriterien erfüllen.
  - **Mindestwert der summierten Punkte**  
Die summierten Einzelwerte müssen eine bestimmte Mindestpunktzahl ergeben.

- Die **Eignung wird festgestellt durch**
  - das jeweilige Land,
  - den Bund oder
  - einen Bund-Länder-Ausschuss.

#### IV. Eignungskriterien

Die kommunalen Träger müssen **in Konzepten folgendes darlegen:**

##### 1. Organisatorische Eignung und Leistungsfähigkeit

Der kommunale Träger ist organisatorisch in der Lage, eine **bürgerfreundliche, effiziente und schnelle Leistungserbringung** zu gewährleisten. Das Konzept muss zu folgenden Punkten Angaben machen:

- **Infrastrukturelle Voraussetzungen**, wie Gebäude und technische Ausstattung
- **Qualifizierungskonzept für das Personal**
- Vorhandensein einer auf die Leistungen des SGB II zugeschnittenen IT, die eine **Schnittstelle zur IT der BA** ermöglicht.
- Eine nachvollziehbare *Aktenführung und Rechnungslegung*
- **Kooperationen mit Dritten** (bestehende und geplante Kooperationsverträge, Zusammenarbeit mit anderen Behörden)

##### 2. Eignung zur Erbringung aktiver Leistungen

Maßgeblich für den Mitteleinsatz sind neben den rechtlichen Anforderungen **die Ziele nach § 1 SGB II**. Dazu stellt der kommunale Träger dar:

- mit welchem Konzept und mit welchem Erfolg sie sich seit 2005 **arbeitsmarktpolitisch engagiert** haben,
- nach welchen Grundsätzen und in welchem Umfang sie seit 2005 **sozialintegrative Leistungen** erbracht haben,
- wie die kommunalen Leistungen bisher **mit Leistungen des Bundes verknüpft** wurden und zukünftig verknüpft werden sollen,
- nach welchen **Zweckmäßigkeitserwägungen** die arbeitsmarktpolitischen Leistungen erbracht werden sollen und
- wie das **Eingliederungsbudget verwendet** und eine bürgerfreundliche und effizienten **Arbeitsvermittlung** aufgebaut werden sollen.

##### 3. Bundeseinheitliche Datenerfassung

Der kommunale Träger erfasst seine Daten zur Leistungserbringung und Vermittlung nach

einem **vom Bund vorgegeben Standard**, um bundeseinheitliche Datenerfassung, Ergebnisberichterstattung und Vergleiche zu ermöglichen.

#### 4. **Übernahme von Personal der BA**

Der kommunale Träger verpflichtet sich, **mindestens 90 % der Angestellten und Beamten der BA**, die mindestens seit dem 01.01.2010 in der jeweiligen ARGE Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende wahrgenommen haben, ab der Zulassung mit den Aufgaben des SGB II zu beschäftigen. [*Alternativ*: Verpflichtung, bezogen auf den Gesamtbedarf an Mitarbeitern zur Umsetzung des SGB II, zusätzlich zu den mindestens seit dem 01.01.2010 im SGB II beschäftigten kommunalen **Mitarbeitern maximal weitere 10% kommunale Mitarbeiter im SGB II einzusetzen**. Für den darüber hinausgehenden Bedarf verpflichtet sich der kommunale Träger, Angestellte und Beamte der BA, die mindestens seit dem 01.01.2010 in der jeweiligen ARGE Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende wahrgenommen haben, ab der Zulassung mit den Aufgaben des SGB II zu beschäftigen.]

#### 5. **Überregionale Arbeitsvermittlung**

Der kommunale Träger stellt eine überregionale Arbeitsvermittlung sicher, inklusive eines Datenaustauschs mit allen anderen Grundsicherungsstellen.

#### 6. **Schaffung einer besonderen Einrichtung zur Umsetzung des SGB II**

Der kommunale Träger gewährleistet, dass für die Wahrnehmung der Aufgaben des SGB II eine besondere Einrichtungen geschaffen wird. Das Konzept umfasst eine Darstellung zur **personellen, finanziellen und sachlichen Trennung** gegenüber den übrigen Institutionen des kommunalen Trägers. Damit wird sichergestellt, dass die Aufgabenerfüllung transparent erfolgt und deutlich gemacht, worauf sich die Finanzverantwortung des Bundes bezieht.

#### 7. **Selbstkontrolle**

Der kommunale Träger gewährleistet ein transparentes internes System zur Kontrolle der **recht- und zweckmäßigen Leistungserbringung und Mittelverwendung**.

#### 8. **Übergangsprozess**

Der kommunale Träger gewährleistet einen reibungslosen **Übergang der ARGE in die Optionskommune**. Das Konzept muss in einem Arbeits- und Zeitplan zur Vorbereitung der Trägerschaft detailliert darlegen, wie die rechtliche und tatsächliche Abwicklung der ARGEN, des Daten- und Aktenbestandes sowie des Eigentums erfolgt und in die Optionskommune überführt wird. Maßgeblich ist, dass eine **nahtlose Leistungserbringung gewährleistet** wird.

**Personalbefugnisse "Optimierte Jobcenter"**

Personalmaßnahmen, Zuständigkeiten	Status Quo ARGEn heute	Probleme	Änderungsvorschlag	Erfordernis verfassungsrechtliche Ermächtigung
<b>Personalgestellung</b>	Bei Arbeitnehmern und Beamten überwiegend Zuweisungen; teilweise Dienstleistungsüberlassung oder Abordnungen von Beamten.	Geltung unterschiedlichen Tarif- und Dienstrechts mit der Folge unterschiedlicher Bezahlung bei gleicher Tätigkeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unbefristete Zuweisung von Arbeitnehmern und Beamten auch ohne deren Zustimmung.</li> <li>• Widerspruchsrecht des Geschäftsführers aus wichtigem Grund.</li> <li>• Kommunen und BA sollen eigenen Tarifvertrag für Jobcenter-Beschäftigte abschließen (gesetzliche Verpflichtung nicht möglich). Soweit kein Tarifvertrag zustande kommt, erhält Trägerversammlung das Recht Dienstposten festzulegen und zu bewerten.</li> </ul>	ja Ermächtigung zur Gesetzgebungskompetenz des Bundes, für verfassungsrechtlich zugelassene Mischverwaltung personal- und personalvertretungsrechtliche Regelungen zu erlassen
<b>Einstellungen</b>	Keine Einstellungsbefugnisse bei ARGEn.	Letztentscheidungsrecht beim Träger, ARGE ist bei Auswahlverfahren beteiligt.	Letztentscheidungsrecht bleiben beim Träger, Jobcenter ist bei Auswahlverfahren beteiligt.	nein
<b>Beförderungen</b>	durch „entsendenden“ Träger	Geschäftsführer hat allenfalls Vorschlagsrecht	Vorschlagsrecht des Geschäftsführers.	ja, s. o.
<b>Personalentwicklung</b>	beim „entsendenden“ Träger	ARGE abhängig von Entscheidungen des „entsendenden“ Trägers	Grundsätze werden durch Trägerversammlung festgelegt. Im Übrigen Vereinbarungen zwischen Personalrat des Jobcenters und Geschäftsführer für Dauer der Tätigkeit in Jobcenter möglich.	ja, s. o.
<b>Beurteilungen</b>	durch Träger, ARGE-Geschäftsführer liefert Beitrag	Abhängigkeit von Träger, keine Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit	Erfolgt für Dauer der Zuweisung in der Jobcenter.	ja, s. o.

Personalmaßnahmen, Zuständigkeiten	Status Quo ARGEn heute	Probleme	Änderungsvorschlag	Erfordernis verfassungsrechtliche Ermächtigung
			Beurteilungsgrundsätze können durch Dienstvereinbarungen vereinbart werden.	
<b>Arbeitszeit</b>	richtet sich nach dem Recht der entsendenden Behörde	unterschiedliche Arbeitszeiten	keine Änderung, da dies kein „Sonderfall“	nein
<b>Geschäftsführer</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschäftsführer hat dienst- und arbeitsrechtliche Weisungsbefugnis gegenüber den zugewiesenen Beschäftigten. Er entscheidet über den Personaleinsatz im Jobcenter.</li> <li>• Geschäftsführer ist Dienststellenleiter im Sinn des Personalvertretungsrechts und Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes.</li> </ul>	ja, s. o.
<b>Personalvertretung</b>	Da ARGEn kein eigenes Personal haben, ist bei ihnen keine Personalvertretung einzurichten; ; teilweise erfolgte dies dennoch.  Mitbestimmungsrechte liegen bei den Personalvertretungen der entsendenden Träger.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unklare Rechtslage.</li> <li>• Unterschiedliche Entscheidungspraxis bei den Personalvertretungen der jeweiligen Träger.</li> <li>• Keine Möglichkeit z. B. über Dienstvereinbarungen gemeinsame Angelegenheiten der -Mitarbeiter zu regeln.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In jedem Jobcenter wird eine Personalvertretung eingerichtet (nach Bundesrecht).</li> <li>• Die zugewiesenen Beschäftigten erhalten aktives und passives Wahlrecht.</li> <li>• Bei Entscheidungskompetenz des Geschäftsführers liegen alle Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte beim Personalrat des Jobcenters (soweit die Grundverhältnisse der zugewiesenen Beschäftigten betroffen sind, bei Personalvertretung der zuweisenden Behörde).</li> </ul>	ja, s. o.

Personalmaßnahmen, Zuständigkeiten	Status Quo ARGEn heute	Probleme	Änderungsvorschlag	Erfordernis verfassungsrechtliche Ermächtigung
<b>Schwerbehinderterve rtretung, Jugend- und Auszubildendenvertre tung</b>	Wird von den Gremien der „entscheidenden“ Dienststellen wahrgenommen.	Unterschiedliche Entscheidungspraxis bei den Gremien der jeweiligen Träger	Einrichtung eigener Gremien.	ja, s. o.