50 26.08.10

Neuorganisation des SGB II

1.) Ausgangslage

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

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

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

- Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit
  - die Regelleistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes (sog. passive Leistungen Bund) und
  - die Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

  sowie als
- Aufgaben des Rhein-Sieg-Kreises als kommunaler Träger
  - die Übernahme der Kosten der Unterkunft und Heizung
  - bestimmte einmalige Leistungen, wie z.B. Erstausstattung für die Wohnung oder mehrtägige Klassenfahrten, und
  - die sog. flankierenden Maßnahmen wie Schuldner- oder Suchtberatung, Kinderbetreuung oder psychosoziale Begleitbetreuung

verbleiben.

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

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

Derzeit wird in der ARGE sowohl Personal der Bundesagentur als auch Personal des Rhein-Sieg-Kreises und der Städte und Gemeinden eingesetzt.
Die entsprechenden Personalkostenerstattungen an die Städte und Gemeinden berechnen sich auf Basis der konkreten Anzahl und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen der kommunalen Mitarbeiter in der Einrichtung:
Die Bundesagentur für Arbeit erstattet für kommunale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 87,4% - basierend auf vom Bund festgelegten Sätzen. Soweit Personal der Städte und Gemeinden betroffen ist, ergänzt der Rhein-Sieg-Kreis diese Erstattung um 12,6% - basierend auf den jeweiligen KGSt-Werten.

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

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

2.) Konsequenzen für den Rhein-Sieg-Kreis

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

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

Zur allgemeinen Übersicht s. Anlage 2.

2.1 Grundlage der Planungen

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

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

- die Personalausstattung grundsätzlich bei allen Modellen gleich ist.

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

Für den Fall der Option gelten folgende Prämissen:

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

2.2 Im Einzelnen

2.2.1 Gemeinsame Einrichtung gem § 44b SGB II neu[1]

Als Handlungsgremien der gemeinsamen Einrichtung sieht das SGB II
- ❖ die Trägerversammlung,
- ❖ die Geschäftsführung und
- ❖ den Beirat für Eingliederungsmaßnahmen

vor.

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

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

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

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

---

[1] Zur Übersicht vgl. Anlage 3

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

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

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

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

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

2.2.2 Option in Regie des Rhein-Sieg-Kreises[3]

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

Dies ist vor allem in folgenden Bereichen bedeutsam:

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

- Die Einbeziehung der Städte und Gemeinden kann regionspezifisch abgesprochen werden, ohne dass eine Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit erforderlich wäre.

- Die Organisationshoheit – einschließlich der Frage der Standorte – liegt beim Kreis.

- Auswertungen, Controlling, Statistiken und Kennzahlen können selbst erhoben werden.

Die Umstellung auf die Option in Regie des Rhein-Sieg-Kreises soll mit möglichst wenig von außen wahrnehmbaren Änderungen erfolgen.
Durch die Verpflichtung, 90% des Personals der Bundesagentur zu übernehmen, das seit Ende 2009 in der ARGE tätig ist, wird eine weitgehende Kontinuität in der (Sach-)Bearbeitung gewährleistet.

---

[3] Zur Übersicht vgl. Anlage 4

2.2.3 Option als partnerschaftliches Beteiligungsmodell gemeinsam mit allen Städten und Gemeinden des Kreises[4]

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

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

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

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

Speziell bei diesem Modell ist hinsichtlich des Personals hervorzuheben:

- Aufgrund der gesetzlichen Regelungen (§ 6c SGB II) übernimmt der Rhein-Sieg-Kreis 90% des Personals der Bundesagentur für Arbeit; die entsprechenden Aufgaben werden durch die Delegationssatzung Aufgaben der Städte und Gemeinden. In allseitigem Einvernehmen kann das Kreispersonal den Städten und Gemeinden zur Aufgabenerledigung zugewiesen werden.

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

- In Anlage 6 ist eine rechnerische Übersicht über das zur Aufgabenerledigung bei den Städten und Gemeinden erforderliche Personal beigefügt. Wichtig: Bei diesen Berechnungen handelt es sich um Anhaltswerte auf Basis der Situation in der ARGE.

2.3 Stellen / Kosten der Modelle

2.3.1 Allgemein

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

- Bei den Kosten handelt es sich um Planungsgrößen die auf den Daten der ARGE basieren. Auch die im Fall einer Option zu erwartende Kostenbeteiligung des Bundes stellt eine rechnerische Planungsgröße dar.

- Der Bundesanteil an den Gesamtverwaltungskosten von ARGE, gemeinsamer Einrichtung und Option beträgt 87,4%.

- Bei der Option werden die Aufwendungen, die die Basis der Bundesbeteiligung darstellen, rechnerisch ermittelt und zwar
  - anhand von Pauschalen, soweit es Sachkosten und Personal mit Querschnittsfunktionen betrifft, sowie

[4] Zur Übersicht vgl. Anlage 5

- unter Berücksichtigung von konkret zu erwartenden Aufwendungen in Bezug auf Personal, das unmittelbar mit der Leistungsbearbeitung bzw. mit aktivierenden Leistungen betraut ist.

❖ Die Überlegungen gehen für die gemeinsame Einrichtung und die Option in der Regie des Rhein-Sieg-Kreises von einem identischen Stellenplan aus. Bei der Option als partnerschaftliches Beteiligungsmodell kann durch Entscheidungen der Städte und Gemeinden ein abweichender Stellenplan entstehen. Auf diese Weise entstehende zusätzliche Aufwendungen sind von der jeweiligen Stadt/Gemeinde zu tragen.

❖ Die Stellenmehrung bei der gemeinsamen Einrichtung und der Option in Regie des Rhein-Sieg-Kreises (verglichen zur ARGE) basiert auf im SGB II festgeschriebenen Stellenschlüsseln und auf einer Anpassung des Schlüssels für Kosten der Unterkunft von 1:500 auf 1:300, der aufgrund der gemachten Erfahrungen für alle Modelle erforderlich ist:

❖ Die Personalkostenerstattungen an die Städte und Gemeinden wurden nicht berücksichtigt. Da sie sich ian den tatsächlichen Gegebenheiten orientieren, sind sie nicht mit den Planungsgrößen kompatibel:

2.3.2 Planungsgrößen hinsichtlich Kosten der Modelle

Planungsgrößen ARGE und gemeinsame Einrichtung

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

Planungsgrößen Option

	Planung: Aufwendung Option	nachrichtlich: Berechnungsgrundlage der Bundesbeteiligung (KoAVV)[5]	Planung: Bundesanteil Option	Planung: Kreisanteil Option
Personalkosten	21,7 Mio	24,7 Mio	87,4% der Berechnungsgrundlage (KoAVV)	Voraussichtliche Aufwendungen Option abzüglich Planung Bundesbeteiligung
eingekaufte Querschnittsleistungen	1,4 Mio			
Sachkosten[6]	4,5 Mio	4,4 Mio		
Summe	27,6 Mio	29,1 Mio	25,5 Mio	2,1 Mio

Anmerkungen zu den Kostenplanungen im Fall der Option:

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

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

---

[5] vgl. hierzu Anlage 7

[6] Die Sachkosten setzen sich zusammen aus 4.425.600 € Sachkosten + 65.000 € Zinsen für investive Aufwendungen

2.4 Umstellungsausgaben

Im Jahr 2011 sind bei einer Option folgende Umstellungsausgaben einzuplanen:

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

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

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

2.5 Wertendes Fazit

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

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

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

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

VERGLEICH DER MODELLE

Umstellungsaufwand

OPTIONSMODELL	OPTIMIERTES JOBCENTER
▪ Aufwändiges Antragsverfahren ▪ Umstellungsaufwand und ggf. -kosten ▪ Bereitstellung der erforderlichen technischen, räumlichen und organisatorischen Infrastruktur ▪ Einführung einer eigenen IT ▪ Datenmigration aus Verfahren der BA ▪ Aufbau von Ressourcen und Kompetenzen	▪ Weitgehender Erhalt der bestehenden Strukturen ▪ Übertragung der kommunalen Eingliederungsleistungen auf die Einrichtung ▪ Neue Vertragsverhandlungen ▪ Neubestimmung Geschäftsführung und Vorsitz Trägerversammlung

Organisation und Personal

OPTIONSMODELL	OPTIMIERTES JOBCENTER
▪ Organisationshoheit ▪ Dienstherrenfähigkeit ▪ Einheitlicher Personalkörper ▪ Einheitlicher Tarifvertrag ▪ Übernahme von 90 % des BA-Personals ▪ Klare Personalkompetenzen ▪ Übernahme von Personal der kreisangehörigen Kommunen? ▪ Ggf. Heranziehung kreisangehöriger Gemeinden ▪ Möglichkeit zur Errichtung einer AöR in Abhängigkeit von der Ausgestaltung des AG SGB II	▪ Abstimmungserfordernis in Trägerversammlung ▪ Fehlende Dienstherrenfähigkeit ▪ Gesetzliche Zuweisung des Personals für fünf Jahre ▪ Dauerhafte Personalzuweisung durch Träger erforderlich ▪ Unterschiedliche Tarifstrukturen ▪ Schaffung einer eigenen Personalvertretung für den Aufgabenbereich der Trägerversammlung ▪ Übertragung von Personalbefugnissen auf den Geschäftsführer (ohne Neueinstellung/Beendigung von Arbeitsverhältnissen)

IT

OPTIONSMODELL	OPTIMIERTES JOBCENTER
▪ Einführung einer eigenen Software, ggf. Einführungskosten ▪ Bewährte Software-Lösungen im kommunalen Raum vorhanden ▪ Software für Einnahmeabwicklung muss entwickelt / implementiert werden ▪ Schnittstelle SGB XII/SGB II ▪ Datenhoheit ▪ Weitere Nutzung der BA-Software? ▪ Datenübernahme - ca. 20.000 Fälle (= Risiko) ▪ Hohe Gesamtkosten durch Entwicklung und Umstellung	▪ Weitere Nutzung der BA-Software ▪ Fehleranfälligkeit von A2LL ▪ Hoher personeller und organisatorischer Aufwand durch Umgehungslösungen ▪ Umstellung auf Allegra in 2013 geplant ▪ Keine Datenhoheit

Finanzen

OPTIONSMODELL	OPTIMIERTES JOBCENTER
▪ Finanzverteilung wie im Regelmodell, Bund übernimmt Kostenanteile für BA-Aufgaben ▪ Automatisiertes Buchungsverfahren für den Mittelabruf aus dem Bundeshaushalt ▪ Abrechnung über Kommunalträger-Abrechnungsverwaltungs-vorschrift (KoA-VV) ▪ Kontrolle der Mittelverwendung durch BMAS („SGB II-Prüf-gruppe") ▪ Finanzielles Risiko durch fehlende Haftungsbeschränkung und Rückforderungen des Bundes ▪ Eigene Entscheidung über Erwerbsfähigkeit ▪ Höhere Transparenz, da die Buchung aller Einnahmen und Ausgaben im Geschäftsbereich des Kreises erfolgt ▪ Geltendmachung und Einziehung von Forderungen in eigener Zuständigkeit (Kreiskasse)	▪ Bewirtschaftung von Bundesmitteln wird übertragen unter Kontrolle der BA ▪ Bestellung eines Beauftragten für den Haushalt in der Einrichtung ▪ Entscheidung der BA über Erwerbsfähigkeit, ggf. auf der Grundlage von Gutachten des MDK

Arbeitsmarktpolitik

OPTIONSMODELL	OPTIMIERTES JOBCENTER
▪ Eigene Gestaltung des Arbeitsmarktprogramms ▪ Dienstleistungen aus einer Hand ▪ Aufbau neuer Kompetenzen und Strukturen erforderlich, z.B. in der Arbeitsvermittlung, Vergabe ▪ Nachweis überregionaler Arbeitsvermittlung erforderlich ▪ Kooperation mit der BA z.B. in der beruflichen Rehabilitation oder Ausbildungsstellenvermittlung möglich ▪ Nutzung kommunaler Kompetenzen und Ressourcen möglich ▪ Eigene Entscheidungen über Erwerbsfähigkeit	▪ Abstimmung Arbeitsmarktprogramm in der Trägerversammlung ▪ Letztenscheidungsrecht der BA über Arbeitsmarktaktivitäten ▪ Nutzung der Kompetenzen der BA ▪ Nutzung der Dienstleistungen der BA, z. B. Ausschreibung und Einkauf von Maßnahmen ▪ Geringer kommunaler Einfluss ▪ Orientierung an Mindeststandards und Verfahren der BA ▪ Tatbestandswirkung von Entscheidungen der BA bei der Feststellung der Erwerbsfähigkeit

Aufsicht, Prüfung, Steuerung

OPTIONSMODELL	OPTIMIERTES JOBCENTER
▪ Rechts- und Fachaufsicht des Landes ▪ Prüfung der Mittelverwendung durch das BMAS ▪ Prüfrecht des BRH ▪ Rückforderungsrisiko ▪ Steuerung über Zielvereinbarungen	▪ 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 BRH ▪ Steuerung über Zielvereinbarungen ▪ Konfliktpotenzial in der Zusammenarbeit der Träger ▪ Konfliktlösungsmechanismus durch Kooperationsausschuss ▪ Erstbestimmungsrechte von BMAS, BA für die Trägerversammlung, den Kooperationsausschuss und die Geschäftsführung

DEUTSCHER LANDKREISTAG

Unterschiede zwischen ARGE und gemeinsamer Einrichtung

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

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

Unterschiede zwischen ARGE und gemeinsamer Einrichtung

Finanzbeziehungen im Leistungsdreieck mit Trägern	Bisher wurde die ARGE mit Finanzmitteln der beiden Träger ausgestattet. Dabei ergaben sich hinsichtlich der Leistungserbringung, der Qualität, der Kostenfestsetzung und bei der Abgrenzung der Aufgaben zwischen den Trägern erhebliche Probleme und Unklarheiten.	In diesem Bereich sind keine Veränderungen erfolgt. Damit bleiben an allen Schnittstellen die bisherigen, wenig befriedigenden Abgrenzungsfragen erhalten: • Wem ist was im Verfahren zuzurechnen? • Welche Dienstleistungen dienen auch dem anderen Träger? • Wie erfolgen gegenseitige Informationen? • Wer trägt welche Kosten nach welchen Abrechnungsgrundsätzen?
Finanzbeziehungen zum Hilfeempfänger	Die gemeinsam zu erbringenden Leistungen zogen Unklarheiten u.a. bei Rückforderungen und deren Aufteilung nach sich.	Auch hier sind keine Änderungen geplant. Somit sind keine Verbesserungen vorgesehen.
IT/ Infrastruktur	Erhebliche Probleme der BA-Software (u.a. A2LL) sorgten für viel Verärgerung, Zusatzkosten und Verfahrensverzögerungen. Die Verpflichtung auf die IT führte zu einer weitgehenden BA-Steuerung der Verwaltungsverfahren. Die Beschaffung von sonstiger Infrastruktur stellte ein Problem dar.	Die Nutzung der IT-Systeme der BA ist künftig gesetzlich vorgeschrieben. Angesichts der bisherigen IT-Defizite ist mit einem vollumfänglich funktionstüchtigen und effizienten System hierfür absehbar (3 – 5 Jahre) nicht zu rechnen. Bisher lehnt der Bund bei der Beauftragung und Ausgestaltung des künftigen Systems eine Abstimmung mit den Kommunen und deren Anforderungen ab.
Rechtsanwendung und Datenschutz	In der ARGE blieb die Anwendbarkeit von Bundes- oder Landesrecht ungeklärt. Somit blieben grundlegende Fragen – auch zum Datenschutz und dessen Zuständigkeit – offen.	Gesetzlich wird die weitgehend ausschließliche Anwendung von Bundesrecht vorgeschrieben. Ob dies in Einklang mit der Kompetenzordnung des Grundgesetzes möglich ist, ist unklar.
Geschäfts-führerbefugnisse	Bisher bestand das Problem des Geschäftsführers darin, dass er keinen eigenen Personalkörper, eine eingeschränkte Weisungsbefugnis (Fach-, nicht Dienstvorgesetzter) und inhomogene Strukturen in der Behörde als Arbeitsgrundlagen hatte. Dabei war er vielfach von den Trägern abhängig.	Künftig wird dem Geschäftsführer gesetzlich weitgehend die Rolle des Fach- und Dienstvorgesetzten zugebilligt. Damit verlieren die Träger spiegelbildlich eigene Kompetenzen. Offen bleibt, ob eine derartige Trennung von Dienstherrenfunktion und Personalverantwortung funktionieren kann – v.a. auf mittlere Sicht (Verselbstständigung, Loyalitätskonflikte etc.).
Gestaltungsfreiheit vor Ort	Die Gestaltungsfreiheit der ARGEn vor Ort war maßgeblich davon abhängig, inwieweit der Geschäftsführer die örtliche Ausrichtung mit Unterstützung des kommunalen Trägers durchgesetzt hat. Dabei war er vielfach zu Konflikten mit BA-Vorgaben gezwungen.	Im Bereich der BA-Aufgaben fehlen weiterhin dezentrale Gestaltungsfreiheiten wegen des Weisungsrechts des Bundes. Der beschränkte Bereich der kommunalen Aufgaben wird kaum Gestaltungsmöglichkeiten bieten. Inwieweit die kommunalen Träger im Zuständigkeitsbereich der Trägerversammlung Gestaltungsfreiheit vor Ort erreichen können, bleibt abzuwarten. Die bisherigen weitgehenden Vorstellungen von Gewährleistungsverantwortung lassen – auch wegen der Rechtsaufsicht des Bundes – keine nennenswerten Spielräume erwarten.
Chance	Fortbestand der gemeinsamen Aufgabenwahrnehmung in der Mischverwaltung – weitgehendes Beibehalten der jetzigen Ausgestaltung.	
Risiken	Bei der Sicht auf die bisherigen strukturellen Probleme der ARGEn und die Abschätzung dieser Felder in der gemeinsamen Einrichtung sind keine Bereiche ersichtlich, in denen eine strukturelle Verbesserung zu erwarten ist. Vielmehr schreibt das Modell die strukturellen Probleme (Personal- und Dienstrecht, Tarifrecht, Personalvertretungsrecht, Datenschutzrecht, Haushaltsrecht) fort. Das wirft weiterhin vielfach die Frage auf, ob Spezialregelungen getroffen werden sollen. Fachlich, rechtlich und staatsorganisatorisch gibt es keine überzeugenden Gründe für diese Form der Mischverwaltung.	
Fazit	Die Organisationsprobleme der Mischverwaltung werden durch die Neuorganisation in der gemeinsamen Einrichtung nicht gelöst.	

50.13.8000

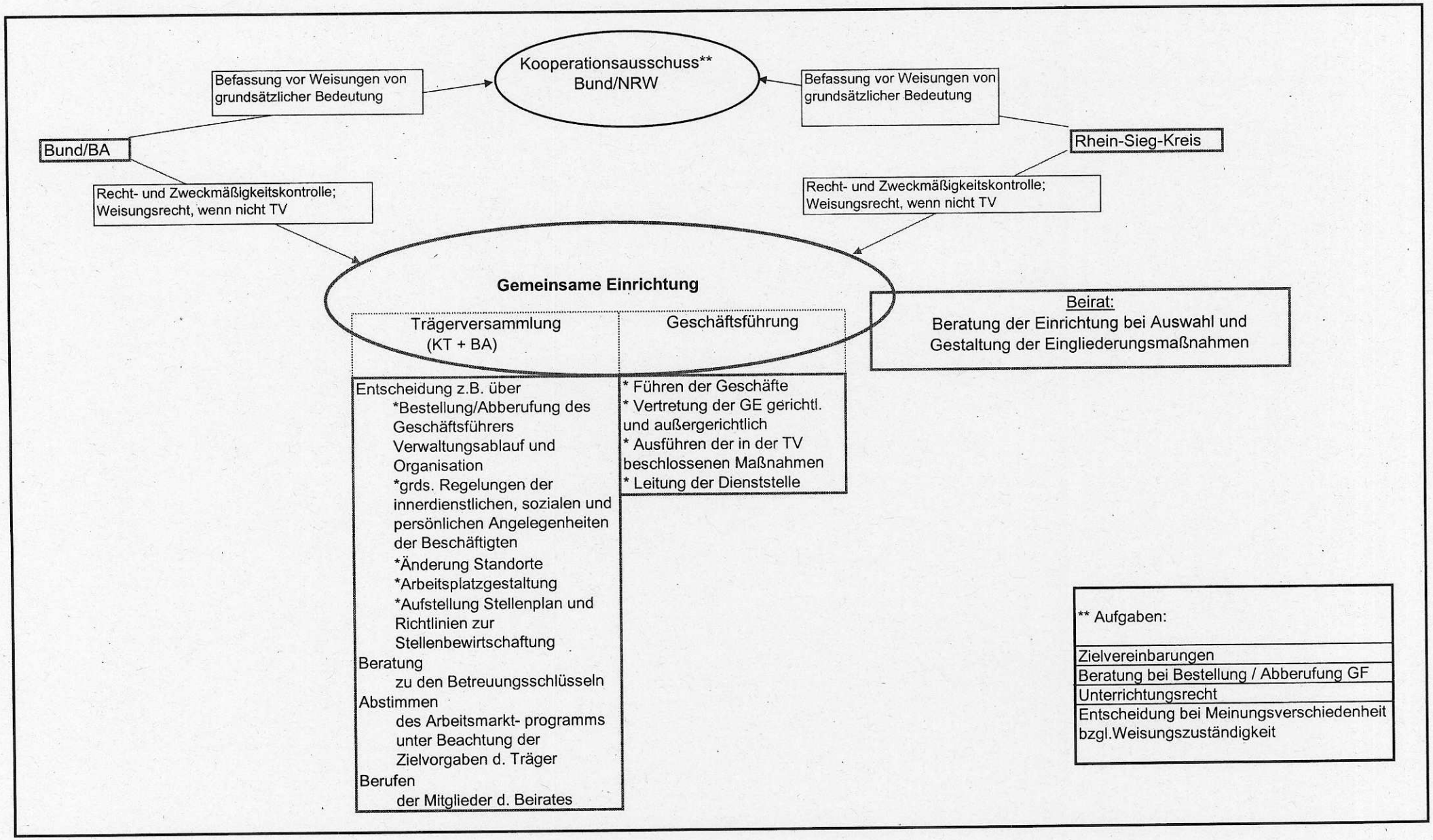
26.08.2010

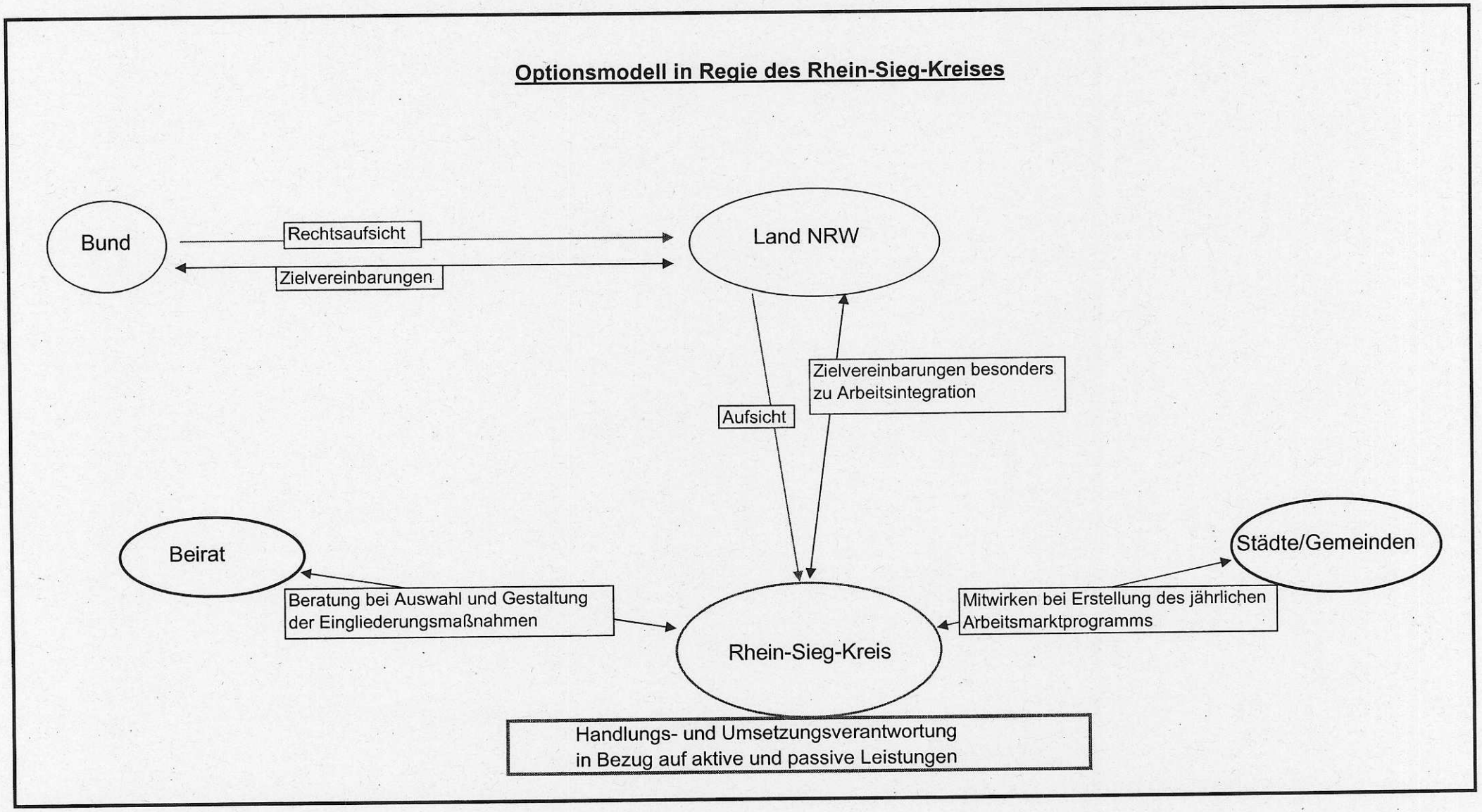
Synoptische Darstellung der Gestaltungsmöglichkeiten
der kreisangehörigen Städte und Gemeinden (S/G) im Rhein-Sieg-Kreis im Rahmen der SGB II-Neuorganisation.

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

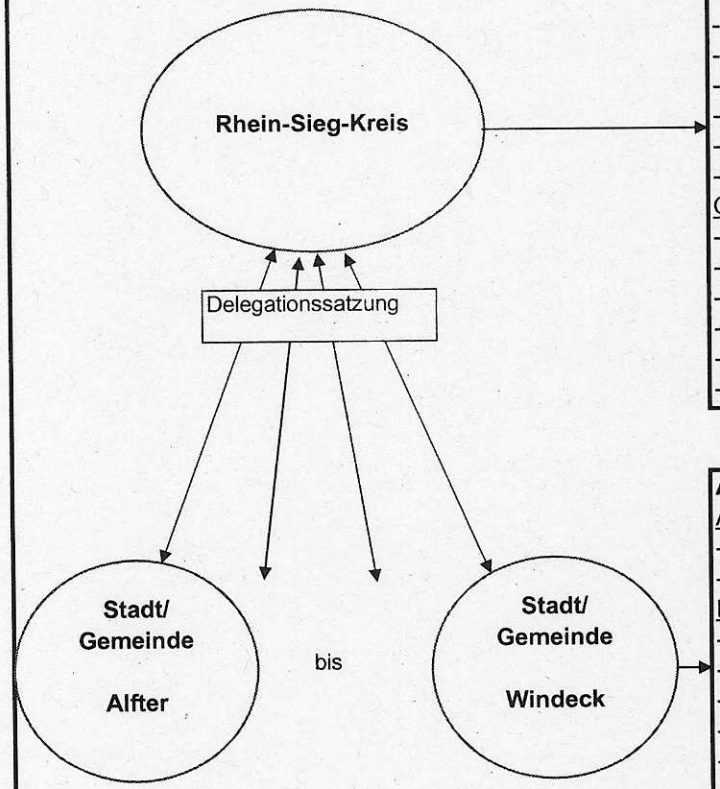
Gestaltungsmöglichkeiten		**Gemeinsame Einrichtung**	**Option in Regie des Rhein-Sieg-Kreises**	**Option als partnerschaftliches Beteiligungsmodell**
Mitwirkung in gesetzlich vorgesehenen Gremien	Trägerversammlung	Je nach Größe der Trägerversammlung kann ein Sitz des Kreises einem Vertreter der S/G überlassen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

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


Kooperationsausschuss**
Bund/NRW
Befassung vor Weisungen von grundsätzlicher Bedeutung
Befassung vor Weisungen von grundsätzlicher Bedeutung
Bund/BA
Rhein-Sieg-Kreis
Recht- und Zweckmäßigkeitskontrolle; Weisungsrecht, wenn nicht TV
Recht- und Zweckmäßigkeitskontrolle; Weisungsrecht, wenn nicht TV
Gemeinsame Einrichtung
Trägerversammlung (KT + BA)
Geschäftsführung
Beirat:
Beratung der Einrichtung bei Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsmaßnahmen
Entscheidung z.B. über
*Bestellung/Abberufung des Geschäftsführers
Verwaltungsablauf und Organisation
*grds. Regelungen der innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten
*Änderung Standorte
*Arbeitsplatzgestaltung
*Aufstellung Stellenplan und Richtlinien zur Stellenbewirtschaftung
Beratung
zu den Betreuungsschlüsseln
Abstimmen
des Arbeitsmarkt- programms unter Beachtung der Zielvorgaben d. Träger
Berufen
der Mitglieder d. Beirates
* Führen der Geschäfte
* Vertretung der GE gerichtl. und außergerichtlich
* Ausführen der in der TV beschlossenen Maßnahmen
* Leitung der Dienststelle
** Aufgaben:
Zielvereinbarungen
Beratung bei Bestellung / Abberufung GF
Unterrichtungsrecht
Entscheidung bei Meinungsverschiedenheit bzgl.Weisungszuständigkeit


Optionsmodell in Regie des Rhein-Sieg-Kreises
Bund
Rechtsaufsicht
Zielvereinbarungen
Land NRW
Zielvereinbarungen besonders zu Arbeitsintegration
Aufsicht
Beirat
Beratung bei Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsmaßnahmen
Rhein-Sieg-Kreis
Städte/Gemeinden
Mitwirken bei Erstellung des jährlichen Arbeitsmarktprogramms
Handlungs- und Umsetzungsverantwortung in Bezug auf aktive und passive Leistungen

Kommunales Partnerschaftsmodell
(keine Kostensteigerung zu anderen Organisationsformen)



Aufgaben/Verantwortlichkeiten

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

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

Aufgaben/Verantwortlichkeiten

Allgemein
- Personalausstattung
- Arbeitsplatzausstattung

Passive Leistungen
- Regelleistungen
- Unterkunft/Heizkosten
- einmalige Leistungen
- Sanktionen
- Klageverfahren

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

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

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

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

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

Voraussichtliche Kostenerstattung der BA bei Option ARGE (Personalkosten Haushalt ARGE) Stand: 16.8.2010

Nach § 25 KoA-VV trägt der Bund die Aufwendungen für Verwaltungskosten i. H. v. 87,4%.
Die Verwaltungskosten beinhalten nach § 8 KoA-VV die personellen und sächlichen Aufwendungen für den Betrieb.

Die Abrechnung der Kosten ist wie folgt gereget:

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

Hieraus ergibt sich voraussichtlich folgende Gesamterstattung:

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