

## 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.

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

## Unterschiede zwischen ARGE und gemeinsamer Einrichtung

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