

## **Entwurf des Mustervertrags ARGE (Stand 31.03.2004):**

### **Vorbemerkung:**

Der folgende Vertragstext hat beispielhaften Charakter und soll Hilfestellung leisten für die Gespräche vor Ort. Er ist flexibel anpassbar im Hinblick auf die konkrete Ausgestaltung, die zwischen den jeweiligen Kommunen und Agenturen für Arbeit vereinbart wird.

Für häufig gestellte Detailfragen werden in den kommenden Wochen Formulierungshilfen zur Verfügung gestellt. Hierbei fließen die Ergebnisse aus regionalen Veranstaltungen gemeinsam mit kommunalen Sozialhilfeträgern ein.

Der Vertragsentwurf basiert auf dem derzeitigen Gesetzesstand. Insoweit ist dieser Entwurf im Kontext mit den jeweiligen Gesetzen zu sehen.

Dieser Entwurf regelt sowohl die Gründungsvereinbarung, als auch die Ausgestaltung der ARGE, wobei der Schwerpunkt dieses Entwurfs auf der Ausgestaltung in der Rechtsform einer BGB-Gesellschaft liegt. Abweichende bzw. zusätzliche Regelungen im Falle der Gründung der ARGE als GmbH oder gGmbH werden in einem gesonderten Vertragsmuster aufgenommen, welches nach Klärung der inhaltlichen Grundfragen bei der GbR angepasst und umgehend versandt wird.

Die Frage der Aufsicht über die ARGE ist im politischen Raum noch nicht abschließend geklärt. Davon zu unterscheiden ist die Aufsicht über die Erledigung der Aufgaben durch die ARGE. Insoweit ändert sich für die Kommunen bei einem Eintritt in eine ARGE an der Aufsicht gegenüber einer eigenständigen Aufgabenwahrnehmung außerhalb der ARGE nichts. Denn die Aufsicht orientiert sich insoweit an den konkreten Aufgabenzuweisungen an Kommunen und Agenturen für Arbeit im Gesetz, d.h. für die Kommunen gilt die kommunale Aufsicht und für die Agenturen die Fachaufsicht des Bundes. Nach Klärung wird die Aufsicht in einer gesonderten Anlage dargestellt und zur Verfügung gestellt.

Die zwei alternativen Varianten bzgl. des Haushalts (Bewirtschaftung des Bundeshaushalts versus eigener Haushalt der ARGE) werden bis Anfang April zwischen BA und BMWA (ggf. unter Einbeziehung des BMF) geklärt.

Der folgende Vertragstext hat beispielhaften Charakter und soll Hilfestellung leisten für die Gespräche vor Ort. Er ist flexibel anpassbar im Hinblick auf die konkrete Ausgestaltung, die zwischen den jeweiligen Kommunen und Agenturen für Arbeit vereinbart wird. Ebenfalls steht die abschließende Abstimmung des Entwurfes mit den kommunalen Spitzenverbänden noch aus. Hieraus können sich noch Änderungen ergeben

**Vereinbarung über die  
Gründung und Ausgestaltung  
einer Arbeitsgemeinschaft  
gemäß § 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II)**

zwischen

[...]

(nachfolgend bezeichnet als [...])

und

[...]

(nachfolgend bezeichnet als [...])

## **Inhaltsverzeichnis**

Präambel

§ 1 Gründung der Arbeitsgemeinschaft, Örtliche Zuständigkeit, Rechtsform

§ 2 Name und Sitz

§ 3 Aufgaben der ARGE

§ 4 Organe der ARGE

§ 5 Gesellschafterversammlung

§ 5a Aufgaben der Gesellschafterversammlung

§ 6 Geschäftsführer

[§ 7 Beirat]

§ 8 Reichweite der Zusammenarbeit und Abgrenzung der sachlichen Zuständigkeit

§ 9 Personal

§ 10 Funktionale und räumliche Organisation der Aufgabenwahrnehmung

§ 11 Steuerung und Qualitätssicherung

§ 12 Budget/Haushalt

§ 13 Finanzierung

§ 14 Abwicklung Transferleistungen

§ 15 Infrastruktur

§ 16 Kostenerstattung für Personal

§ 17 Kostenerstattung für wechselseitig übernommene Aufgaben

§ 18 Haftung

§ 19 Mitglieder der gemeinsamen Einigungsstelle

§ 20 Vertragsdauer, Kündigung, Auflösung

§ 21 Schlussbestimmungen

## **Präambel**

[...]

### **Erläuterungen zur Präambel:**

Es kann eine Präambel eingefügt werden, in der der Grund für die Errichtung der ARGE, gemeinsames Verständnis und Zielsetzung sowie der gemeinsame Wille der beteiligten Parteien formuliert werden. Eine Präambel als rechtlich unverbindlicher Vorspann des Vertrages empfiehlt sich vor dem Hintergrund lang laufender Verträge schon deshalb, weil oft die ursprünglich handelnden Personen bei späteren Streitfragen nicht mehr zur Klärung der Motivation und Intention der Gesellschafter beitragen können. Gerade in einem solchen Fall kann eine Präambel für die Vertragsauslegung hilfreich sein.

**§ 1**

**Gründung der Arbeitsgemeinschaft, Örtliche Zuständigkeit, Rechtsform**

- (1) Die Gesellschafter errichten eine Arbeitsgemeinschaft gemäß § 44b SGB II zur Wahrnehmung der den Gesellschaftern nach dem SGB II obliegenden Aufgaben (im Folgenden: „ARGE“). Sie setzen sich als Gesellschafter für ihre Zusammenarbeit in der ARGE das gemeinsame Ziel, bürgernah und wirkungsvoll erwerbsfähige Hilfebedürftige bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit zu unterstützen, die Qualifizierung zu verbessern, den Lebensunterhalt der erwerbsfähigen Hilfeempfänger und den mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen zu sichern sowie ihre Eigenverantwortung zu stärken.
  
- (2) Die ARGE ist örtlich zuständig für den Bereich der Kreise und kreisfreien Städte [...].
  
- (3) Die Ausgestaltung der ARGE erfolgt in der Form einer Gesellschaft des Bürgerlichen Rechts (GbR).

**§ 2**

**Name und Sitz**

(1) Die ARGE führt den Namen [...]

(2) Die ARGE hat ihren Sitz in [...]

**§ 3**

**Aufgaben der ARGE**

(1) Die ARGE nimmt die ihr übertragenen Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende für die Agentur für Arbeit ... und ... [kommunale Träger] wahr.

(2) Die ...[kommunale Träger] übertragen der ARGE die Wahrnehmung folgender Aufgaben :

- a. Erbringung von flankierenden Dienstleistungen nach § 16 Abs.2 Nr.1 bis 4 SGB II
- b. Auszahlung von Leistungen für Unterkunft und Heizung nach §22 SGB II sowie Auszahlung von Leistungen nach § 23 Abs.3 SGB II

Die ARGE nimmt nach § 44b Abs. 3 Satz 1 SGB II die Aufgaben der Agentur für Arbeit als Träger von Leistungen nach dem SGB II wahr.

(3) Weitere Aufgaben können der ARGE durch einstimmigen Beschluss der Gesellschafterversammlung übertragen werden, sofern die Übertragung der Aufgabe gesetzlich zulässig ist. Die der ARGE durch die Übertragung weiterer Aufgaben entstehenden Kosten sind vom jeweiligen Aufgabenträger zu tragen.

**§ 4**  
**Organe der ARGE**

Die ARGE hat folgende Organe:

- Die Gesellschafterversammlung
- Den Geschäftsführer

**§ 5**

**Gesellschafterversammlung**

- (1) Die Gesellschafterversammlung setzt sich zusammen aus Vertretern der Gesellschafter der ARGE. Die Hälfte der Vertreter der Gesellschafter wird von der (den) Arbeitsagentur(en), die andere Hälfte von ... [kommunale Träger] benannt. Die ... [kommunale Träger] benennen jeweils [...] Vertreter in die Gesellschafterversammlung. Die Gesellschafterversammlung beschließt mit der Mehrheit ihrer Stimmen, es sei denn, in diesem Vertrag ist ausdrücklich etwas anderes bestimmt. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Die Vertreter der Gesellschafter erhalten keine Aufwandsentschädigung.
  
- (2) Die Gesellschafterversammlung wählt mit der Mehrheit der Stimmen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden für die Amtszeit von einem Jahr. Der Vorsitzende amtiert solange weiter, bis ein Nachfolger gewählt ist.
  
- (3) Die Gesellschafterversammlung gibt sich eine Geschäftsordnung. In dieser sind Regelungen zur Beschlussfähigkeit der Gesellschafterversammlung und zur Beschlussfassung aufzustellen

**§ 5a**

**Aufgaben der Gesellschafterversammlung**

(1) Die Gesellschafterversammlung bestimmt die strategischen Leitlinien der ARGE im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben.

(2) Sie beschließt

1. den Budgetplan,
2. den Kapazitäts- und Qualifikationsplan,
3. Erwerb von Grundstücken und grundstücksgleichen Rechten,
4. Gründung von oder Beteiligung an Gesellschaften oder Vereinen,
5. die Einrichtung eines Beirates und die Zahl seiner Mitglieder.

(3) Die Gesellschafterversammlung wählt den Geschäftsführer für eine Amtszeit von drei Jahren. Eine mehrmalige Wiederwahl des Geschäftsführers ist möglich. Die Gesellschafterversammlung kann den Geschäftsführer jederzeit durch einstimmigen Beschluss abwählen. Die Gesellschafterversammlung wählt außerdem einen stellvertretenden Geschäftsführer. Dabei steht der Seite, die nicht den Geschäftsführer stellt, ein Vorschlagsrecht zu.

**§ 6**

**Geschäftsführer**

- (1) Die Geschäfte der ARGE führt der Geschäftsführer. Er vertritt die ARGE gerichtlich und außergerichtlich.
- (2) Der Geschäftsführer entscheidet über die fachliche Aufgabenwahrnehmung in der ARGE im Rahmen der Vorgaben durch die Gesellschafterversammlung. Er stellt den Budgetplan auf und übt das Direktionsrecht sowie die Weisungsbefugnis innerhalb der ARGE aus, welche insoweit seitens der Gesellschafter übertragen werden (vgl. § 9 Abs.2 dieser Vertrages). Der Geschäftsführer hat den Gesellschaftern jederzeit auf deren Verlangen über die Arbeiten in der ARGE Bericht zu erstatten.
- (3) Der jeweilige Dienstherr kann dem Geschäftsführer sowie dem stellvertretenden Geschäftsführer für seine Tätigkeit eine angemessene Zulage oder leistungsorientierte Bezügebestandteile gewähren, sofern dies im Einzelfall tarifvertraglich oder besoldungsrechtlich zulässig ist. Die Gesellschafterversammlung kann auf Antrag des jeweiligen Arbeitgebers/Dienstherrn durch einstimmigen Beschluss festlegen, dass die durch die Gewährung der Zulage oder Aufwandsentschädigung dem jeweiligen Arbeitgeber/Dienstherrn entstehenden Mehrkosten von der ARGE dem jeweiligen /Arbeitgeber/Dienstherrn in angemessenem Umfang zu erstatten sind.
- (4) Der stellvertretende Geschäftsführer nimmt die Aufgaben des Geschäftsführers wahr, wenn dieser an der Wahrnehmung seiner Aufgabe gehindert ist.

**[§ 7] optional**

**Beirat**

- (1) Der Beirat nimmt die folgenden Aufgaben wahr: ...
- (2) Dem Beirat können Vertreter der an der lokalen Arbeits- und Sozialpolitik beteiligten Gruppen angehören. Über die in den Beirat zu entsendenden Personen entscheiden die in den Beirat berufenen Organisationen nach eigenem Ermessen. Bei der Berufung in den Beirat bzw. bei der Besetzung des Beirats sind mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden.
- (3) Der Beirat wird regelmäßig vom Geschäftsführer über die wesentlichen Aktivitäten der ARGE informiert.
- (4) Der Beirat kann sich eine Geschäftsordnung geben. Der Geschäftsführer der ARGE kann an den Sitzungen mit beratender Stimme teilnehmen. Er muss teilnehmen, wenn die Mehrheit des Beirates dies verlangt.
- (5) Die Mitglieder des Beirats erhalten keine Aufwandsentschädigung.

**§ 8**

**Reichweite der Zusammenarbeit und Abgrenzung der sachlichen Zuständigkeit**

Die Zusammenarbeit zur Erbringung der Leistungen nach dem SGB II wird wie folgt ausgestaltet:

- a. Die Agentur für Arbeit richtet für alle, die einen Arbeitsplatz oder Ausbildungsplatz suchen, eine einheitliche Anlaufstelle gemäß § 9 Abs. 1a SGB III ein (Job-Center).
- b. Die Aufgabe der persönlichen Ansprechpartner der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (§ 14 SGB II) wird durch ... wahrgenommen.
- c. Die Vermittlung und das Fallmanagement (insb. §§ 15 und 16 Abs. 1 SGB II) werden durch ... wahrgenommen. Ergänzend kann eine Beauftragung Dritter erfolgen.
- d. Die Leistungsgewährung (§§19ff. SGB II) wird durch ... wahrgenommen
- e. Für die flankierenden Dienstleistungen gemäß § 16 Abs. 2 SGB II werden – soweit möglich – lokale Netzwerke genutzt. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt durch....  
Aufgaben gemäß § 16 Abs. 3 SGB II werden von ...wahrgenommen.
- f. Folgende Systeme werden von der Agentur für Arbeit in die ARGE eingebracht und dort genutzt:
  - Ø Verfahren zur Auszahlung der Geldleistungen gemäß SGB II
  - Ø der Virtuelle Arbeitsmarkt zur Unterstützung der Vermittlung
  - Ø ggf. coSach (computerunterstützte Sachbearbeitung) zur Verwaltung von Maßnahmen.

**§ 9**

**Personal**

- (1) Die Gesellschafter stellen der ARGE im Wege der Zuweisung das notwendige Personal zur Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben zur Verfügung. Der Geschäftsführer der ARGE ist fachlicher Vorgesetzter aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für die ARGE tätig werden.
- (2) Für das der ARGE zugewiesene Personal übertragen die Kommunen und die Agenturen für Arbeit das Direktionsrecht hinsichtlich der Arbeitspflicht zur Ausführung der übertragenen Aufgaben und des Verhaltens am Arbeitsplatz auf den Geschäftsführer der ARGE. Für zugewiesene Beamtinnen und Beamte wird das fachliche Weisungsrecht in gleichem Umfang übertragen.
- (3) Art, Umfang und Qualifikation des von der ARGE benötigten Personals werden in einem Kapazitäts- und Qualifikationsplan festgelegt und den jeweiligen Aufgabenbereichen nach § 3 Abs. 2 dieses Vertrages zugeordnet. Bei der Festlegung ist auf eine möglichst hohe Kontinuität bei der Aufgabenwahrnehmung zu achten. Der Kapazitäts- und Qualifikationsplan wird in jährlichen Abständen fortgeschrieben. Bei dringendem Bedarf kann der Plan unterjährig angepasst werden.
- (4) Die ... [kommunalen Träger] stellen der ARGE über ihre Aufgaben hinaus Personal für das Fallmanagement (§§ 14, 15 SGB II) sowie für die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten (§ 16 Abs. 3 SGB II) zur Verfügung. Dieses Personal wird in den Kapazitäts- und Qualifikationsplan aufgenommen.
- (5) Die ARGE stellt ausreichende Kapazitäten zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen zur Verfügung. Soweit die Aufgaben nach § 16 Abs. 3 SGB durch Dritte erfüllt werden sollen, haben die ... [kommunale Träger] ein Erstangebotsrecht.
- (6) Ist bei der Agentur für Arbeit ... und ... [kommunalen Träger] kein hinreichend qualifiziertes Personal vorhanden, nimmt die ARGE entsprechend der gesetzlichen Verpflichtung aus § 17 SGB II bei der Erfüllung ihrer Aufgaben Leistungen Dritter (z.B. Träger der Freien Wohlfahrtspflege) in Anspruch.

**§ 10**

**Funktionale und räumliche Organisation der Aufgabenwahrnehmung**

- (1) Die ARGE nimmt die ihr obliegenden Aufgaben in einer integrierten Bearbeitungsform wahr, um ein bestmögliches Dienstleistungsangebot für die Kunden bereitstellen zu können.
  
- (2) Die ARGE unterhält die nachfolgend aufgeführten Standorte und erbringt dort die nachfolgend zugeordneten Aufgaben:  
  
Nr. 1: Musterstraße 1, 11222 Musterstadt (Gebäude der Agentur für Arbeit) mit den Aufgaben gemäß § 8 Abs. 1 Ziffer a bis c dieses Vertrages  
Nr. 2: Beispielweg 15, 11228 Beispielstadt (Gebäude des Sozialamts) mit den Aufgaben gemäß § 8 Abs. 1 Ziffer a und b dieses Vertrages  
Nr. 3: ...
  
- (3) Bei der Entscheidung über die Beibehaltung der Standorte und die Erbringung der Leistungen in neuen Standorten sind Wirtschaftlichkeit und organisatorische Mindestgrößen zu berücksichtigen.

**§ 11**

**Steuerung und Qualitätssicherung**

- (1) Die ARGE führt ein Steuerungssystem ein, das sicherstellt, dass die Grundsicherung für Arbeitsuchende bürgernah und wirtschaftlich erbracht wird. . Das Steuerungssystem misst Wirkung und Wirtschaftlichkeit der Aktivitäten zur Eingliederung sowie Erfolg und Umfang bei der Förderung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger und deren Bedarfsgemeinschaften.
- (2) Auf Basis des gemeinsamen Steuerungssystems vereinbaren die Gesellschafter mit dem Geschäftsführer der ARGE jährlich überprüfbare Ziele, die durch Zielindikatoren, Richtgrößen und Leitwerte konkretisiert werden.
- (3) Für die Aufgabenwahrnehmung werden zusätzlich zu der zu erlassenden Rechtsverordnung gemäß § 18 Abs. 4 SGB II die im Anhang zu diesem Vertrag enthaltenen gemeinsamen Qualitätsstandards als für die ARGE verbindlich vereinbart.

**§ 12 [Thema Budget/Haushalt noch in Klärung, Folgewirkungen auf  
nachfolgende §§]  
Budget/Haushalt**

*VARIANTE 1: Finanzplan der ARGE*

- (1) Der Geschäftsführer stellt für jedes Kalenderjahr bis zum 30.11. des Vorjahres eine Finanzplanung auf, die alle im Kalenderjahr voraussichtlich zur Verfügung stehenden Ausgabe- und Verpflichtungsermächtigungen bzw. Einnahmen zusammenstellt und die geplanten Ausgaben ausweist. Dieser Finanzplan wird von der Gesellschafterversammlung beschlossen. Der Finanzplan soll dabei insbesondere die in der ARGE anfallenden Verwaltungskosten für Aufgaben in Trägerschaft der Bundesagentur für Arbeit (§ 46 Abs. 1 SGB II) und Eingliederungsleistungen (§ 46 Abs. 1 SGB II) umfassen.
- (2) Der Kapazitäts- und Qualifikationsplan nach § 9 Abs. 2 dieses Vertrages wird dem Finanzplan als Anlage beigefügt.

*VARIANTE 2: Eigener Haushalt der ARGE*

- (1) Der Geschäftsführer stellt für jedes Kalenderjahr (Haushaltsjahr) bis zum 30. November des Vorjahres einen Haushaltsplan auf. Er enthält alle im Haushaltsjahr voraussichtlich zu leistenden Ausgaben und voraussichtlich benötigten Verpflichtungsermächtigungen sowie alle im Haushaltsjahr zu erwartenden Einnahmen. Der Haushaltsplan soll dabei insbesondere Einnahmen und Ausgaben zu Verwaltungskosten für Aufgaben in Trägerschaft der Bundesagentur für Arbeit (§ 46 Abs. 1 SGB II) und Eingliederungsleistungen (§ 46 Abs. 1 SGB II) umfassen.
- (2) Der Kapazitäts- und Qualifikationsplan nach § 9 Abs. 2 dieses Vertrages wird dem Haushaltsplan als Anlage beigefügt.

***Im folgenden wird Variante 1 weiter ausgeführt, entsprechende Textpassagen für Variante 2 liegen vor.***

**§ 13**

**Finanzierung**

[Variante 1: kein eigener Haushalt der ARGE]

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben stehen der ARGE die im Bundeshaushalt in Kapitel xy, Titel xy veranschlagten Mittel (Kapitel xy Titel xy) zur Verfügung, eine hierfür erforderliche (Teil-)Ausgabe- und Verpflichtungsermächtigung wird der ARGE vom Bund erteilt. Darüber hinaus stehen der ARGE die auf Basis der gemeinsamen Finanzplanung im kommunalen Haushalt in Kapitel xy, Titel xy veranschlagten Mittel zur Verfügung, eine hierfür erforderliche Ausgabe- und Verpflichtungsermächtigung wird der ARGE erteilt. Dabei gelten die jeweiligen haushaltsrechtlichen Vorschriften und Verfahren.

**§ 14**

**Abwicklung Transferleistungen**

- (1) Die ARGE erlässt einheitliche Leistungsbescheide, auf dieser Grundlage werden alle Geldleistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nach Abschnitt 2 SGB II sowie §§ 42 bis 44 SGB II durch die ARGE ausgezahlt und alle damit zusammenhängenden Einnahmen eingezogen. Die ARGE bedient sich hierbei der Systeme der Agentur für Arbeit (vgl. § 8 Abs. 1 lit. f dieses Vertrages).
- (2) Die ... [kommunale Träger] erstattet die Geldleistungen, die die ... [kommunale Träger] nach den §22 und 23 Abs. 3 SGB II aufzuwenden hat, abzüglich der ihr zustehenden Einnahmen.
- (3) Die ... [kommunale Träger] verpflichtet sich, zur Erstattung der Leistungen nach Abs. 2 eine Abbuchungsermächtigung zu erteilen, die es der Agentur für Arbeit ermöglicht, die Kosten nach §22 und §23 Abs. 3 SGB II abrechnungstäglich einzuziehen.

*Alternativ, wenn unterschiedliche Auszahlungssysteme verwandt werden*

- (1) Die ARGE erlässt einheitliche Leistungsbescheide, auf dieser Grundlage werden alle Geldleistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes Abschnitt 2 SGB II sowie §§ 42 bis 44 SGB II durch die jeweiligen Träger der Leistungen nach § 6 SGB ausgezahlt und alle damit zusammenhängenden Einnahmen eingezogen. Werden Einnahmen durch einen Träger eingezogen, die dem anderen Träger zustehen, sind diese zu erstatten.
- (2) Die ... [kommunale Träger] erstattet die Geldleistungen, die die ... [kommunale Träger] nach den §22 und 23 Abs. 3 SGB II aufzuwenden hat, abzüglich der ihr zustehenden Einnahmen.

**§ 15**

**Infrastruktur**

[Variante 1: Kein eigener Haushalt der ARGE]

- (1) Die ARGE verfügt über keine ARGE-eigene Infrastruktur; diese wird vielmehr von den jeweiligen Gesellschaftern zur Verfügung gestellt. Dabei soll soweit wie möglich auf vorhandene Infrastruktur zurückgegriffen werden. Die für die gemeinsame Aufgabenerledigung erforderlichen Verwaltungskosten trägt der Bund gem. § 46 Abs. 1 SGB II für die originär der BA zugewiesenen Aufgaben durch die Erstattung der Verwaltungskosten in Form eines Anteils für Verwaltungskosten in der Fallpauschale für Eingliederungsleistungen und Verwaltungskosten.
- (2) Die erstmalige und laufende Bereitstellung von Ressourcen für den Betrieb einer ARGE übernimmt der Gesellschafter, der die jeweilige Liegenschaft zur Verfügung stellt. Bei eigens für die ARGE bereitgestellten Liegenschaften wird ein Gesellschafter zur Übernahme dieser Aufgabe einvernehmlich bestimmt.
- (3) Aus dem Kapazitäts- und Qualifikationsplan ergeben sich die Gesamtzahl der Arbeitsplätze der ARGE je Liegenschaft, die Zahl der Arbeitsplätze, für die der Bund nach Abs. 1 die Verwaltungskosten trägt sowie die Zahl der Arbeitsplätze, für die der Bund nach Abs. 1 die Verwaltungskosten trägt und die mit Mitarbeitern des kommunalen Trägers besetzt sind.
- (4) Die Verwaltungskosten werden nach den in Absatz 2 und 3 genannten Kriterien den Gesellschaftern zugerechnet. Die Gesellschafterversammlung legt mit dem Finanzplan den Verwaltungskostenanteil an der Fallpauschale für die Eingliederungsleistungen und die Verwaltungskosten fest (Verwaltungskostenpauschale). Die Gesellschafterversammlung bestimmt eine Richtgröße je Jahr und Arbeitsplatz zur Höhe der zu erstattenden Infrastrukturkosten.
- (5) Die Gesellschafterversammlung legt unter besonderer Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit fest, wann über welchen Bezugszeitraum eine Abrechnung der Infrastrukturkosten erfolgt. Dies erfolgt mindestens jährlich.

**§ 16**

**Kostenerstattung für Personal**

Für Personal, das von ... [kommunale Träger] in der ARGE zugewiesen wird, und das im Kapazitäts- und Qualifikationsplan zur Wahrnehmung von Aufgaben vorgesehen ist, die nicht ... [kommunale Träger] nach § 6 SGB II obliegen, werden die Personalkosten erstattet. Die Kostenerstattung erfolgt auf Basis der im Rahmen des Kapazitäts- und Qualifikationsplanes festgelegten Mitarbeiterkapazitäten und der dort je Mitarbeiter und Jahr festgelegten Höhe der Erstattung..

**§ 17**

**Kostenerstattung für wechselseitig übernommene Aufgaben**

Erbringt einer der Gesellschafter gemäß diesem Vertrag oder gesonderter Vereinbarung Leistungen, die der ARGE obliegen oder erbringt die ARGE Leistungen, die dem jeweiligen Gesellschafter obliegen, erfolgt eine wechselseitige Erstattung der Kosten. Die Modalitäten zur Erstattung der Kosten sind einvernehmlich zu regeln.

**§ 18**  
**Haftung**

- (1) Die Haftung der Gesellschafter im Außenverhältnis richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
  
- (2) Im Falle von Amtshaftungsansprüchen, die gegen der ARGE in ihrer Funktion als Beliehene geltend gemacht werden, haftet der Arbeitgeber bzw. Dienstherr des Beschäftigten, der den Anspruch verursacht hat, nach den gesetzlichen Bestimmungen alleine. Haben mehrere Beschäftigte unterschiedlicher Arbeitgeber bzw. Dienstherrn innerhalb der ARGE den Schaden gemeinsam verursacht, erfolgt die Haftung im Verhältnis der Verursachungsbeiträge, falls diese nicht zu bestimmen sind, jeweils zu gleichen Teilen. Der im Außenverhältnis in Anspruch genommene Gesellschafter hat insoweit im Innenverhältnis einen Ausgleichsanspruch.
  
- (3) Wird gegen die ARGE in ihrer Funktion als Beliehene ein sonstiger Anspruch auf Schadensersatz geltend gemacht, haftet der Arbeitgeber bzw. Dienstherr des Beschäftigten, der den Anspruch verursacht hat, nach den gesetzlichen Bestimmungen alleine. Haben mehrere Beschäftigte unterschiedlicher Arbeitgeber bzw. Dienstherrn innerhalb der ARGE den Schaden gemeinsam verursacht, erfolgt die Haftung im Verhältnis der Verursachungsbeiträge, falls diese nicht zu bestimmen sind, jeweils zu gleichen Teilen. Der im Außenverhältnis in Anspruch genommene Gesellschafter hat insoweit im Innenverhältnis einen Ausgleichsanspruch.
  
- (4) Für alle sonstigen Schäden Dritter, insbesondere aus Verletzung der Verkehrssicherungspflicht, haftet der Gesellschafter, der den Schaden zu vertreten hat. Er stellt die übrigen Gesellschafter insoweit von jeglicher Inanspruchnahme durch Dritte frei.

**§ 19**

**Mitglieder der gemeinsamen Einigungsstelle**

- (1) Für die gemeinsame Einigungsstelle gemäß § 45 SGB II benennen die Gesellschafter einen Vertreter, der die Interessen der ARGE vertritt. Als Vertreter der ARGE wird benannt ..... Als Stellvertreter wird benannt...
  
- (2) In den Fällen des § 45 Abs. 1 S. 4 SGB II übernimmt den Vorsitz der jeweilige Geschäftsführer der ARGE.

**§ 20**

**Vertragsdauer, Kündigung, Auflösung**

- (1) Die ARGE wird mit Abschluss dieses Vertrages errichtet.
- (2) Die vorliegende Vereinbarung beginnt am 1. Januar 2005 und hat eine Laufzeit von fünf Jahren. Die Vertragspartner können die Laufzeit einvernehmlich um jeweils drei weitere Jahre verlängern.
- (3) Wenn ein Gesellschafter von der Option des § 6a SGB II Gebrauch machen möchte, ist er berechtigt, dieser Vereinbarung erstmals mit Wirkung zum 31. Dezember 2006 zu kündigen. Anschließend kann dieses Kündigungsrecht jeweils zum 31. Dezember eines jeden Jahres ausgeübt werden. Eine Kündigung nach diesem Absatz muss schriftlich bis zum 31. März des Jahres, in welchem die Kündigung wirksam werden soll, dem anderen Gesellschafter erklärt werden.
- (4) Teilkündigungen von einzelnen nach § 3 dieses Vertrages auf die ARGE übertragenen Aufgaben können jeweils zum 31.12. eines Jahres ausgeübt werden. Eine Kündigung nach diesem Absatz muss schriftlich bis zum 31. März des Jahres, in welchem die Kündigung wirksam werden soll, dem anderen Gesellschafter erklärt werden.
- (5) Im übrigen gelten die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches über Kündigung und Auflösung einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts entsprechend.

**§ 21**

**Schlussbestimmungen**

- (1) Soweit in diesem Vertrag nichts anderes geregelt ist, gelten ergänzend die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs.
- (2) Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieses Vertrags oder Teile von ihnen unwirksam sein oder werden, ist im Zweifel anzunehmen, dass der Vertrag im übrigen weiterhin gültig sein soll. Anstelle der unwirksamen Bestimmung werden die Gesellschafter der ARGE dann eine solche vereinbaren, die wirksam ist und dem ursprünglich Gewollten möglichst nahe kommt.
- (3) Bei Änderungen von Gesetzen und Verordnungen, die sich auf diesen Vertrag auswirken, wird vereinbart, in angemessener Frist Verhandlungen über eine ggf. notwendige Vertragsanpassung aufzunehmen.
- (4) Nebenabreden und Ergänzungen zu diesem Vertrag sowie dessen Aufhebung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses.

## **Erläuterungen zum Mustervertrag**

### **Vorbemerkung:**

Die vorliegenden Erläuterungen zum Entwurf für eine Kooperationsvereinbarung stellen eine interne Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit dar.

Basis für die bisherige rechtliche Beurteilung ist das SGB II. Sowohl Rechtslage als auch Auslegung können sich im weiteren Verfahren – z.B. durch das sog. "Optionsgesetz" – noch ändern, so dass Kooperationsvereinbarung und Erläuterungen insoweit als Arbeitsstand zu bewerten sind.

Ebenfalls steht die abschließende Abstimmung des Entwurfes für eine Kooperationsvereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden noch aus. Diese ist abschließend für Mai 2004 geplant. Hieraus können sich noch Änderungen ergeben.

## **Erläuterungen zu § 1:**

### **Zur Gründungsvereinbarung:**

Die Träger der Leistungen des SGB II errichten gemäß § 44b SGB II Arbeitsgemeinschaften. Da es sich insoweit um den Zusammenschluss mindestens zweier unterschiedlicher Träger hoheitlicher Gewalt handelt, steht am Anfang des Vertrages eine formale Bekundung des Willens zur Bildung einer ARGE (Gründungsvereinbarung). Nach der Zwei-Stufen-Theorie des Bundesverwaltungsgerichts ist dabei der Gründungsakt öffentlich-rechtlich, die konkrete Ausgestaltung zivilrechtlich.

### **Zur örtlichen und sachlichen Zuständigkeit:**

Die Musterformulierung geht davon aus, dass die Vertragsparteien in vollem Umfang ihre durch §§ 6, 36 SGB II begründeten Zuständigkeiten auf die ARGE übertragen. Abweichungen hiervon sind im gesetzlichen Rahmen zulässig (z.B. Beschränkung der Übertragung der Aufgaben seitens der Kommunen auf einzelne Aufgaben).

Der genaue räumliche Geltungsbereich sollte in Absatz 2 noch einmal aufgenommen werden. Dieser Regelungspunkt bedarf immer dann einer genaueren Ausgestaltung, wenn die Gebietszuschnitte von AA-Bezirken und Kommunen nicht identisch sind und dementsprechend der räumliche Zuständigkeitsbereich der ARGE klar definiert werden muss. Dies gilt für 50 kommunale Träger und 73 Agentur-Bezirke. Denkbar ist, dass eine ARGE in zwei oder mehr Agenturbezirke reicht und somit eine Agentur an mehr als einer ARGE beteiligt ist. Außerdem können mehrere Agenturen mit einem kommunalen Sozialhilfeträger eine ARGE bilden, sofern der Gebietszuschnitt des Sozialhilfeträgers in mehrere Agenturbezirke reicht. In diesen Fällen wird eine flexible Lösung mit den Kommunen angestrebt, die sich am räumlichen Zuschnitt der beteiligten Gesellschafter und lokalen Besonderheiten orientiert.

### **Zur Rechtsform:**

Für die Ausgestaltung der ARGE kommen insbesondere zwei zivilrechtliche Rechtsformen in Frage, die GbR und die GmbH (ggf. in Form der gemeinnützigen GmbH).

Die vorliegenden Erläuterungen zum Entwurf für eine Kooperationsvereinbarung stellen eine interne Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit dar. Basis für die bisherige rechtliche Beurteilung ist das SGB II. Sowohl Rechtslage als auch Auslegung können sich im weiteren Verfahren – z.B. durch das "Optionsgesetz" – noch ändern, so dass Kooperationsvereinbarung und Erläuterungen insoweit als Arbeitsstand zu bewerten sind. Ebenfalls steht die abschließende Abstimmung des Entwurfes für eine Kooperationsvereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden noch aus. Hieraus können sich noch Änderungen ergeben.

Die Vorteile der GbR sind die einfache Errichtung durch Abschluss eines Vertrages, der keinen besonderen Formerfordernissen unterliegt, und die damit verbundene einfache Möglichkeit, Vertragsanpassungen durchzuführen, Organe zu etablieren, aufzulösen o.ä. Die Schriftform sollte allerdings gewahrt werden. Problematisch können jedoch die einer GbR eigenen Haftungsfragen sein, z.B. die fehlende Möglichkeit, die Haftung zu begrenzen, jedoch ist auch bei Rechtsformen mit Haftungsbeschränkung aufgrund des öffentlich-rechtlichen Charakters der Aufgabe diese Beschränkung weitgehend unwirksam. Eine besondere Problematik der GbR ergibt sich aus einigen Gemeindeordnungen, die für die Beteiligung an Personengesellschaften eine Zustimmung der Kommunalaufsicht verlangen..

Die Errichtung einer GmbH erfordert die notarielle Beurkundung des Gesellschaftsvertrags; dies gilt auch für jede spätere Änderung. Zudem ist das erforderliche Stammkapital bereitzustellen. Die Auflösung der GmbH (z.B. im Falle der Option) ist mit größerem Aufwand verbunden als die Auflösung einer GbR. Die GmbH sollte ggf. so errichtet werden, dass sie nach den Vorschriften der Abgabenordnung als gemeinnützig anerkannt werden kann (so genannte gGmbH) und somit eine steuerliche Besserstellung erreicht.

### **Erläuterungen zu § 2:**

Die Regelung legt Namen und Sitz der ARGE fest.

### **Erläuterungen zu § 3:**

In Abs.2 wird der genaue Umfang der Übertragung von Aufgaben auf die ARGE durch den kommunalen Träger geregelt. Laut SGB II sind dem kommunalen Träger folgende Aufgaben zugewiesen: Leistungen zur Eingliederung gem. § 16 Abs. 2 Nr. 1 – 4 SGB II, Leistungen für Unterkunft und Heizung gem. § 22 SGB II sowie einmalige Leistungen gem. § 23 Abs. 3 SGB II. Die konkrete Ausgestaltung des § 3 richtet sich nach dem Umfang der Aufgabenübertragung der Kommune auf die ARGE. Die BA bringt in jedem Fall die ihr nach SGB II übertragenen Aufgaben in die ARGE (Bereitstellung eines persönlichen Ansprechpartners gem. § 14 SGB II, Abschluss

Die vorliegenden Erläuterungen zum Entwurf für eine Kooperationsvereinbarung stellen eine interne Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit dar. Basis für die bisherige rechtliche Beurteilung ist das SGB II. Sowohl Rechtslage als auch Auslegung können sich im weiteren Verfahren – z.B. durch das "Optionsgesetz" – noch ändern, so dass Kooperationsvereinbarung und Erläuterungen insoweit als Arbeitsstand zu bewerten sind. Ebenfalls steht die abschließende Abstimmung des Entwurfes für eine Kooperationsvereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden noch aus. Hieraus können sich noch Änderungen ergeben.

einer Eingliederungsvereinbarung gem. § 15 SGB II, Erbringung von Leistungen zur Vermittlung und Integration gem. § 16 Abs. 1 SGB II, Förderleistungen zur sozialen Stabilisierung gem. § 16 Abs. 3 SGB II, Gewährung der Leistung des Arbeitslosengeldes II und des Sozialgeldes gem. § 19 ff SGB II (nicht § 22 sowie 23 Abs. 3 SGB II), Feststellung der Erwerbsfähigkeit gem. § 44a SGB II, sowie alle sonstigen Aufgaben, die der BA gemäß dem SGB II zugewiesen sind) ein. Beim Verzicht der Kommune, bestimmte Aufgaben auf die ARGE zu übertragen, ist zu bedenken, dass die einzelnen Aufgaben nicht isoliert nebeneinander stehen, sondern z.T. aufeinander aufbauen (z.B. Gewährung von Leistungen für Unterkunft und Heizung erfordert grundsätzlich eine Feststellung der Hilfebedürftigkeit ebenso wie die Gewährung der Regelleistung).

Die ARGE hat gemäß § 44b Abs. 3 SGB II das Recht Verwaltungsakte und Widerspruchsbescheide zu erlassen.

#### **Erläuterungen zu § 4:**

Die Regelung bestimmt, welche Organe gebildet werden müssen. Optional ist die Bildung eines Beirats; diese ist ggf. in § 7 (optional) zu regeln.

Da das BGB bzw. das GmbHG auf die Verwendung der weiblichen Form "Geschäftsführerin" verzichtet, wird im Vertragstext ebenfalls auf diese Form verzichtet.

#### **Erläuterungen zu § 5:**

Die Stimmenverteilung innerhalb der Gesellschafterversammlung ist paritätisch. Durch die feste Bestimmung eines 50%-Anteils für die Arbeitsagentur(en) und die Kommune(n) wird der partnerschaftliche Charakter der Zusammenarbeit besonders betont. Treten Probleme bei der einvernehmlichen Bestimmung des/der Vorsitzenden auf, kommt eine analoge Anwendung des § 44b Abs. 2 SGB II (Wahl des Geschäftsführers / der Geschäftsführerin) in Betracht. Bei der Besetzung der Positionen des Geschäftsführers / der Geschäftsführerin und des/der Vorsitzenden der Gesellschafterversammlung bietet es sich an, dass eine Position durch die

Die vorliegenden Erläuterungen zum Entwurf für eine Kooperationsvereinbarung stellen eine interne Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit dar. Basis für die bisherige rechtliche Beurteilung ist das SGB II. Sowohl Rechtslage als auch Auslegung können sich im weiteren Verfahren – z.B. durch das "Optionsgesetz" – noch ändern, so dass Kooperationsvereinbarung und Erläuterungen insoweit als Arbeitsstand zu bewerten sind. Ebenfalls steht die abschließende Abstimmung des Entwurfes für eine Kooperationsvereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden noch aus. Hieraus können sich noch Änderungen ergeben.

Agenturen und die andere Position durch die Kommunen besetzt wird. Eine Festlegung der Amtszeit des Geschäftsführers / der Geschäftsführerin soll ein Signal für die Kontinuität der Zusammenarbeit innerhalb der ARGE setzen. Diese Intention wird durch das "konstruktive Misstrauensvotum" zur Abberufung des Geschäftsführers / der Geschäftsführerin unterstrichen.

Als Standardvereinbarung ist festgelegt, dass die Gesellschafterversammlung mit der Mehrheit ihrer Stimmen beschließt. Abweichende Regelungen sind grundsätzlich möglich und entsprechend im Vertrag niederzulegen.

Im Rahmen der Geschäftsordnung nach Absatz 3 sind Details wie Benennungsdauer für Vertreter der Gesellschafter, Ausscheidensregelungen, Stimmübertragung u.a. zu regeln.

#### **Erläuterungen zu § 5a:**

Nicht im Gesetz geregelt ist die Einführung eines stellvertretenden Geschäftsführers / einer stellvertretenden Geschäftsführerin (Abs. 3, S. 3). Die Einrichtung dieser Position kann jedoch dann sinnvoll sein, wenn sie mit einem Vertreter / einer Vertreterin der jeweils anderen Seite besetzt wird. Hierdurch wird die partnerschaftliche Zusammenarbeit der Gesellschafter gefördert. Die Wahl eines stellvertretenden Geschäftsführers / einer stellvertretenden Geschäftsführerin ist auch empfehlenswert, um die Handlungsfähigkeit der ARGE zu gewährleisten.

#### **Erläuterungen zu § 6:**

Die Aufgabe des Geschäftsführers / der Geschäftsführerin ist bereits gesetzlich geregelt, insoweit ist Abs. 1 deklaratorisch.

Der Geschäftsführer / die Geschäftsführerin leitet die ARGE operativ. Er /Sie übt insoweit das Direktionsrecht über die der ARGE zugewiesenen bzw. gestellten Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen aus, die für die ARGE tätig werden (z.B. Konkretisierung des Verantwortungsbereiches des einzelnen Mitarbeiters / der einzelnen Mitarbeiterin im Rahmen der tarifrechtlichen Vorgaben).

Die vorliegenden Erläuterungen zum Entwurf für eine Kooperationsvereinbarung stellen eine interne Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit dar. Basis für die bisherige rechtliche Beurteilung ist das SGB II. Sowohl Rechtslage als auch Auslegung können sich im weiteren Verfahren – z.B. durch das "Optionsgesetz" – noch ändern, so dass Kooperationsvereinbarung und Erläuterungen insoweit als Arbeitsstand zu bewerten sind. Ebenfalls steht die abschließende Abstimmung des Entwurfes für eine Kooperationsvereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden noch aus. Hieraus können sich noch Änderungen ergeben.

Abs. 3 eröffnet die Möglichkeit, im Rahmen der jeweils für den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn des (stellvertretenden) Geschäftsführers / der (stellvertretenden) Geschäftsführerin geltenden tarifvertraglichen oder besoldungsrechtlichen Regelungen weitere Bezügebestandteile, Zulagen oder Aufwandsentschädigungen zu gewähren. Die Gesellschafterversammlung kann auf Antrag des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn die Erstattung der dadurch entstehenden Mehrkosten durch die ARGE beschließen.

Der stellvertretende Geschäftsführer führt auch im Falle der Abwahl des Geschäftsführers die Geschäfte der ARGE kommissarisch, bis ein neuer Geschäftsführer gewählt ist.

#### **Erläuterungen zu [§ 7] optional:**

Die Einrichtung des rein beratenden Gremiums "Beirat" ist optional. Jede ARGE kann selbständig darüber entscheiden. Die ARGE kann einen Beirat einrichten, um den politischen Dialog und die übergreifende Zusammenarbeit auf lokaler Ebene zu fördern. Denkbar ist bspw. eine Entsendung von Vertretern der Kirchen, freien Träger der Wohlfahrtspflege etc. Der Beirat hat über die genannten Informationsrechte hinaus keinen Einfluss auf die ARGE. Bei der Bildung des Beirats sind jedoch mögliche Interessenkonflikte zu bedenken (z.B. Aufnahme von Dritten in den Beirat, die sich in öffentlichen Ausschreibungen um Aufträge der ARGE bemühen).

#### **Erläuterungen zu § 8:**

Im § 8 werden die Details der Zusammenarbeit zur Erbringung der Leistungen nach dem SGB II geregelt. (a) nimmt den gesetzlichen festgelegten Auftrag der BA zur Einrichtung einer einheitlichen Anlaufstelle auf. In der von der jeweiligen Arbeitsagentur einzurichtenden Anlaufstelle wird unabhängig von der Leistungsart eine Zuordnung zu Kundengruppen nach der Kundensystematik der einheitlichen Anlaufstelle vorgenommen. In die Aufgabenerbringung der einheitlichen Anlaufstelle können neben Mitarbeitern der Agentur für Arbeit auch solche der Kommune einbezogen werden. (b) nimmt den gesetzliche festgelegten Auftrag des persönlichen Ansprechpartners auf.

Die vorliegenden Erläuterungen zum Entwurf für eine Kooperationsvereinbarung stellen eine interne Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit dar. Basis für die bisherige rechtliche Beurteilung ist das SGB II. Sowohl Rechtslage als auch Auslegung können sich im weiteren Verfahren – z.B. durch das "Optionsgesetz" – noch ändern, so dass Kooperationsvereinbarung und Erläuterungen insoweit als Arbeitsstand zu bewerten sind. Ebenfalls steht die abschließende Abstimmung des Entwurfes für eine Kooperationsvereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden noch aus. Hieraus können sich noch Änderungen ergeben.

## **ENTWURFSFASSUNG: Stand 31.03.2004**

Im folgenden (c. – e.) werden als Formulierungsvorschlag die generell von der ARGE wahrzunehmenden Aufgaben gelistet. Die Formulierung ist lediglich als Vorschlag zu verstehen. Die Vertragspartner vereinbaren im Einzelnen, wer welche Aufgaben übernimmt; der Vertrag ist entsprechend um- und auszuformulieren. Die Aufgabenwahrnehmung richtet sich nach der regionalen Ausgangslage. Im Kapazitäts- und Qualifikationsplan werden die entsprechenden Aufgabenbereiche mit Mitarbeiterkapazitäten hinterlegt.

Bei der Ausgestaltung der Aufgabenwahrnehmung sollte im Sinne einer kundenorientierten Dienstleistungserbringung darauf geachtet werden, dass

- Ø im Rahmen der ARGE die jeweils bei der Agentur für Arbeit und den Kommunen vorhandenen Kompetenzen bestmöglich genutzt werden ,
- Ø Doppelstrukturen vermieden und
- Ø Schnittstellen weitestgehend minimiert werden können.

Es wird grundsätzlich die Möglichkeit vorgesehen, Kompetenzen aus ggf. bestehenden kommunalen Beschäftigungsgesellschaften einzubeziehen. Dies ist im Einzelfall, je nach Gesellschaftsform und Vereinbarung der Vertragsparteien, weiter zu konkretisieren.

### **Erläuterungen zu § 9:**

#### **Absatz 1:**

Die ARGE beschäftigt grundsätzlich kein eigenes Personal, so dass keine Überleitung des für Aufgaben der ARGE eingesetzten Personals auf die ARGE notwendig ist. Dies gilt auch für den Geschäftsführer. Es bietet sich eine Zuweisung von kommunalem Personal bzw. Mitarbeitern der Agenturen für Arbeit an. Für die BA und die Kommunen ist für die Beamten eine Zuweisung nach § 123 a Abs.1 S. 2 BRRG möglich. Für Angestellte kommt nach der Auslegung des § 12 BAT ebenfalls eine Zuweisung in Frage. Eine Abordnung zur ARGE ist rechtlich nicht möglich. Bei einer Zuweisung ist die Rechtsform unerheblich.

Der Zuweisung ist ein „vorübergehender Charakter“ immanent. Dabei kann man davon ausgehen, dass die ARGE selbst eine vorübergehende Einrichtung (zeitliche

Die vorliegenden Erläuterungen zum Entwurf für eine Kooperationsvereinbarung stellen eine interne Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit dar. Basis für die bisherige rechtliche Beurteilung ist das SGB II. Sowohl Rechtslage als auch Auslegung können sich im weiteren Verfahren – z.B. durch das "Optionsgesetz" – noch ändern, so dass Kooperationsvereinbarung und Erläuterungen insoweit als Arbeitsstand zu bewerten sind. Ebenfalls steht die abschließende Abstimmung des Entwurfes für eine Kooperationsvereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden noch aus. Hieraus können sich noch Änderungen ergeben.

## **ENTWURFSFASSUNG: Stand 31.03.2004**

Begrenzung in § 20 dieses Vertrages) sein kann bzw. im Rahmen des Kapazitätsplans keine Dauerzuweisungen erfolgen.

Die Zuweisung von Angestellten ist nur mit Zustimmung möglich (§ 12 Abs.2 BAT). Bei Angestellten kennt das Tarifrecht hier auf kommunaler Seite und auf Seiten der BA keine anderweitigen Regelungen. Bei Beamten wird die Anwendbarkeit des § 123a Abs. 2 BRRG diskutiert, nach welchem keine Zustimmung erforderlich ist. Bei einer Zuweisung bleiben die beamten-/tarifrechtlichen Ansprüche erhalten. Allerdings ist zu beachten, dass Beamte Anspruch auf amtsangemessene Verwendung haben, Angestellten nur eine (mindestens) gleichwertige Tätigkeit übertragen werden darf.

### **Absatz 2:**

Bei Zuweisungen bleiben BA bzw. Kommune Arbeitgeber bzw. Dienstherr. Durch diese Konstruktion stehen den in der ARGE beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin die Personalentwicklungsmöglichkeiten ihres jeweiligen Arbeitgebers bzw. Dienstherrn offen. Der Geschäftsführer / die Geschäftsführerin der ARGE übt aber das Direktionsrecht über die Mitarbeiter / die Mitarbeiterinnen aus, die für die ARGE tätig werden. Das betrifft grundsätzlich nur den fachlichen Bereich. Es sollte jedoch vereinbart werden, dass von der ARGE auch dienstaufsichtsrechtliche Befugnisse wahrgenommen werden (Urlaub, Arbeitszeit, Krankheit - wie bei Abordnungen). Insoweit hat die ARGE Arbeitgeberfunktion im Sinne des Arbeitsrechts (inkl. Fürsorgepflicht, etc.). In dieser Funktion stimmt sich der Geschäftsführer / die Geschäftsführerin mit dem Arbeitgeber/Dienstherrn der für die ARGE eingesetzten Mitarbeiter ab und wirkt angemessen an der Führung durch die Arbeitgeber/Dienstherrn mit (z.B. bei Zielvereinbarungen, Beurteilungen, etc.).

### **Absatz 3:**

Die ARGE hat keinen eigenen öffentlich-rechtlichen Stellenplan (die Planstellen verbleiben bei den Kommunen bzw. bei der Agentur für Arbeit). Jedoch wird in einem konsolidierten Kapazitäts- und Qualifikationsplan festgelegt, welcher Personalbedarf besteht und welche Qualifikationen die in der ARGE eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen (unabhängig davon, ob sie aus der Kommune oder der Agentur für Arbeit kommen). In dem von der Gesellschafterversammlung zu

Die vorliegenden Erläuterungen zum Entwurf für eine Kooperationsvereinbarung stellen eine interne Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit dar. Basis für die bisherige rechtliche Beurteilung ist das SGB II. Sowohl Rechtslage als auch Auslegung können sich im weiteren Verfahren – z.B. durch das "Optionsgesetz" – noch ändern, so dass Kooperationsvereinbarung und Erläuterungen insoweit als Arbeitsstand zu bewerten sind. Ebenfalls steht die abschließende Abstimmung des Entwurfes für eine Kooperationsvereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden noch aus. Hieraus können sich noch Änderungen ergeben.

beschließenden Kapazitäts- und Qualifikationsplan wird festgelegt, welche Mitarbeiterprofile in welchem Umfang von der Agentur für Arbeit bzw. der Kommune in die ARGE entsendet werden und an welchen Standorten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt werden. Über den ARGE-internen Zuständigkeitsbereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheidet der Geschäftsführer / die Geschäftsführerin. Es ist darauf zu achten, dass die jeweils in die ARGE entsendeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dort für einen längeren Zeitraum eingesetzt werden, um die gesetzlich festgeschriebene notwendige Kontinuität (z.B. den einheitlichen Ansprechpartner) zu gewährleisten.

Im Rahmen eines Kapazitätsplans sind die Bewertungen der bisher übertragenen Tätigkeitsmerkmale zu berücksichtigen. Aufgrund der Größe der ARGEen erscheint ein Leitungsgefüge erforderlich. Dementsprechend sind die zuzuweisenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auszuwählen.

Auf die denkbare Option in besonderen Situationen, z.B. zur Bewältigung von einmaligen Bedarfsspitzen, als ARGE eigenes Personal befristet einzustellen, sollte möglichst verzichtet werden, da dies weitreichende dienstrechtliche und personalvertretungsrechtliche Konsequenzen nach sich zieht. Eine teilweise Zuweisung (80 %-Tätigkeit in ARGE) ist aus personalwirtschaftlicher Sicht problematisch, sollte jedoch zur Gewährleistung einer einheitlichen Bearbeitung im Kundenzentrum offen gehalten werden. In Fällen einer teilweisen Zuweisung bedarf es der detaillierten einzelfallbezogenen Ausgestaltung (Direktionsrecht, Arbeitszeiten, etc.).

#### **Absatz 4:**

Die Kommune ist berechtigt, Leistungen zur Erfüllung der Aufgaben gem. §§14, 15, 16 SGB II (mit Ausnahme § 16 Abs. 1 SGB II) in die ARGE einzubringen. Diese Leistungen müssen den Qualitätsanforderungen der zu erlassenden Rechtsverordnungen gem. § 18 Abs.4 SGB II entsprechen.

#### **Absatz 5:**

Die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten gem. § 16 Abs.3 SGB II soll im Rahmen der ARGEen umfassend wahrgenommen werden. Hier bietet sich eine Einbeziehung der Kompetenzen aus kommunalen Beschäftigungsgesellschaften an. Angesichts der

Die vorliegenden Erläuterungen zum Entwurf für eine Kooperationsvereinbarung stellen eine interne Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit dar. Basis für die bisherige rechtliche Beurteilung ist das SGB II. Sowohl Rechtslage als auch Auslegung können sich im weiteren Verfahren – z.B. durch das "Optionsgesetz" – noch ändern, so dass Kooperationsvereinbarung und Erläuterungen insoweit als Arbeitsstand zu bewerten sind. Ebenfalls steht die abschließende Abstimmung des Entwurfes für eine Kooperationsvereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden noch aus. Hieraus können sich noch Änderungen ergeben.

großen Zahl benötigter Arbeitsgelegenheiten wird erheblicher Spielraum für die Einbeziehung Dritter (etwa Träger der Freien Wohlfahrtspflege etc.) verbleiben.

**Absatz 6:**

Hier wird die gesetzliche Verpflichtung zur Einbeziehung von Dritten (§ 17 SGB II) nochmals ausdrücklich in den Vertragstext aufgenommen. Soweit interne Kapazitäten zur Leistungserbringung nicht vorhanden sind, soll die ARGE somit diese Leistungen von externen Dritten beziehen. Die Erfüllung der Anforderungen gemäß Gesetz und Rechtsverordnungen kann durch die ARGE jederzeit überprüft werden.

**Erläuterungen zu § 10:**

Hier soll die grundsätzliche Aufgabenteilung im lokalen Verbund geregelt werden. Dabei sind vor allem entscheidend:

- Ø: Bedürfnisse vor Ort wie z.B. bürgernahe Leistungserbringung
- Ø: Kritische Betriebsgrößen

Es kann außerdem festgelegt werden, an welchen dezentralen Standorten welche Leistungen erbracht werden usw. Auf Grund der Vielzahl unterschiedlicher, von den regionalen und räumlichen Gegebenheiten beeinflusster Fallgestaltungen ist eine weiterreichende Musterformulierung kaum möglich.

**Erläuterungen zu § 11:**

Die ARGE benötigt ein leistungsfähiges und zukunftsweisendes Steuerungssystem, das eine Messung von Wirkung und Wirtschaftlichkeit der Aktivitäten zur Integration und sozialen Stabilisierung ermöglicht. Die Nutzung dieses Steuerungssystems schafft Transparenz, ermöglicht eine gesamthafte Betrachtung von Aufwand und Wirkung und ermöglicht eine klare Verantwortlichkeit zur Zielerreichung. Hierfür wird eine jährliche Vereinbarung abgeschlossen.

Beispiele für eine mögliche Vereinbarung:

Zielindikator	Mögliche Detaillierung durch Richtgrößen
Anzahl Integrationen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anzahl ungeförderter Integrationen</li><li>• Anzahl geförderter Integrationen</li><li>• Abgänge mit sonstigen Hilfen</li></ul>
Aktivierungsquote	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anzahl soziale Arbeitsgelegenheiten</li><li>• Anzahl ABM</li><li>• Anzahl weitere Maßnahmen</li></ul>
Durchschnittliche Höhe KdU	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anzahl KdU-Empfänger</li><li>• Durchschnittliche Kosten</li><li>• Anrechenbares Vermögen und Einkommen</li></ul>
Durchschnittliche Höhe Regelleistung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anzahl Empfänger Regelleistungen (erwerbsfähige Hilfeempfänger/Bedarfsgemeinschaften)</li><li>• Durchschnittliche Fallkosten</li><li>• Anrechenbares Vermögen und Einkommen</li></ul>
Budgetindikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kosten je geförderter Integration</li><li>• Aktivierungskosten</li><li>• Verwaltungskosten (je Hilfeempfänger/Bedarfsgemeinschaft.)</li><li>• Betreuungsrelation</li></ul>
Qualitätsindikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prozesszeiten etc.</li></ul>

Die vorliegenden Erläuterungen zum Entwurf für eine Kooperationsvereinbarung stellen eine interne Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit dar. Basis für die bisherige rechtliche Beurteilung ist das SGB II. Sowohl Rechtslage als auch Auslegung können sich im weiteren Verfahren – z.B. durch das "Optionsgesetz" – noch ändern, so dass Kooperationsvereinbarung und Erläuterungen insoweit als Arbeitsstand zu bewerten sind. Ebenfalls steht die abschließende Abstimmung des Entwurfes für eine Kooperationsvereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden noch aus. Hieraus können sich noch Änderungen ergeben.

Vorteile ergeben sich durch

- die Nutzung der positiven Vorerfahrungen seitens der Agenturen für Arbeit und der Kommunen mit derartigen Steuerungssystemen
- die Ermöglichung von überregionalem Benchmarking und damit gezielte Arbeit an den individuellen Schwächen
- die Verbesserung der Wirkung auf dem lokalen Arbeitsmarkt, indem Ressourcen für Integration, Förderleistungen zur sozialen Stabilisierung und für sozial benachteiligte Gruppen effizient zugewiesen werden können.

Die Sicherung der Qualität der erbrachten Dienstleistungen erfolgt durch eine handlungsorientierte Differenzierung von Kundengruppen sowie die Anwendung von Handlungsprogrammen für jede Kundengruppe, die in klare Prozessvorgaben übersetzt sind. Dabei werden vermittlungsorientierte Handlungsprogramme durch die Agentur für Arbeit in die ARGE eingebracht, betreuungsorientierte Handlungsprogramme werden durch die Kommune eingebracht bzw. gemeinsam von den Gesellschaftern der ARGE erarbeitet. Die ARGE kann im Rahmen des Fallmanagements weitergehende eigene Handlungsprogramme entwickeln und anwenden. Die Handlungsprogramme werden für jeden Kunden an seine persönlichen Anforderungen angepasst.

Im Rahmen der Qualitätssicherung können für wechselseitig wahrgenommene Aufgaben (so z.B. Aufgaben der KdU, die durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der AA gegen Kostenerstattung der Kommune bzw. Aufgaben des Fallmanagements, die durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kommunen gegen Kostenerstattung des Bundes wahrgenommen werden) auf Wunsch eines Gesellschafters stichprobenweise Überprüfungen durchgeführt werden. Die Ergebnisse der Überprüfung sind der Gesellschafterversammlung mitzuteilen. Bei signifikanten Abweichungen ist auf Wunsch eines der Gesellschafter eine (temporäre) Einführung des Vier-Augen-Prinzips möglich.

### **Erläuterungen zu § 12 und § 13: (Abschließende Klärung steht noch aus)**

**Vorbemerkung:** Grundsätzlich stehen zur Finanzierung der ARGE zwei Varianten offen: In Variante 1 stellt die ARGE keinen eigenen Haushalt im Sinne des Haushaltsrechts auf. Vielmehr bewirtschaftet sie Titel des Bundeshaushaltes bzw.

Die vorliegenden Erläuterungen zum Entwurf für eine Kooperationsvereinbarung stellen eine interne Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit dar. Basis für die bisherige rechtliche Beurteilung ist das SGB II. Sowohl Rechtslage als auch Auslegung können sich im weiteren Verfahren – z.B. durch das "Optionsgesetz" – noch ändern, so dass Kooperationsvereinbarung und Erläuterungen insoweit als Arbeitsstand zu bewerten sind. Ebenfalls steht die abschließende Abstimmung des Entwurfes für eine Kooperationsvereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden noch aus. Hieraus können sich noch Änderungen ergeben.

des kommunalen Haushaltes; sie erhält hierzu die vom Bund bzw. der Kommune entsprechende Ermächtigungen. In Variante 2 stellt die ARGE einen eigenen Haushalt auf. Im vorliegenden Vertragsentwurf sind beide Varianten angesprochen (§ 12); die nachfolgenden Regelungen (§§ 13 ff.) beziehen sich auf Variante 1 (kein eigener Haushalt, nur Finanzplan). Formulierungen zur Variante 2 liegen ebenfalls vor, wurden aus Gründen der Übersichtlichkeit jedoch nicht beigefügt.

**Variante 1:**

Die ARGE stellt keinen eigenen Haushalt im Sinne des Haushaltsrechts auf. Vielmehr bewirtschaftet die ARGE die entsprechenden Titel des Bundeshaushalts bzw. des kommunalen Haushalts (bzgl. KdU). Sie erhält hierzu vom Bund bzw. von der Kommune eine entsprechende Ausgaben- und Verpflichtungsermächtigung, auf Basis derer sie den Titel im Auftrag des Bundes bzw. der Kommune bewirtschaftet. Damit verbleibt die Haushaltshoheit bei den eigentlichen Trägern.

Die ARGE selbst stellt allerdings einen Finanzplan auf, in dem sie die ihr zur Verfügung stehenden Mittel und die von ihr erwarteten Ausgaben gegenüberstellt. Dabei sollten die Positionen passive Leistungen, Fallpauschalen für aktivierende Leistungen sowie die Verwaltungskosten insgesamt sowie als Teilgröße die nach § 46 Abs. 1 SGB II erstattungsfähigen Verwaltungskosten beziffern. Die jeweiligen Kalkulationsgrößen sind zu benennen.

**Variante 2:**

Die ARGE stellt einen eigenen Haushalt auf, die Mittel werden aus den entsprechenden Titeln des Bundeshaushalts bzw. des kommunalen Haushalts zugewiesen. Die haushaltsrechtlichen Vorschriften gelten damit für die ARGE.

**Erläuterungen zu §14:**

Bei der Gestaltung eines einheitlichen Auszahlungssystems wird davon ausgegangen, dass die passiven Leistungen direkt vom Bund über das Zahlungssystem der BA an die Leistungsempfänger in einem Betrag (Alg II inkl. KdU) ausgezahlt werden. Damit fließen die Mittel insgesamt zunächst aus der Hauptkasse der BA ab. Anschließend (abrechnungstäglich) zieht die Hauptkasse der BA von ihr

Die vorliegenden Erläuterungen zum Entwurf für eine Kooperationsvereinbarung stellen eine interne Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit dar. Basis für die bisherige rechtliche Beurteilung ist das SGB II. Sowohl Rechtslage als auch Auslegung können sich im weiteren Verfahren – z.B. durch das "Optionsgesetz" – noch ändern, so dass Kooperationsvereinbarung und Erläuterungen insoweit als Arbeitsstand zu bewerten sind. Ebenfalls steht die abschließende Abstimmung des Entwurfes für eine Kooperationsvereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden noch aus. Hieraus können sich noch Änderungen ergeben.

## **ENTWURFSFASSUNG: Stand 31.03.2004**

"verauslagte" Beträge beim Bund bzw. bei der Kommune ein. Hierfür ist eine entsprechende Einzugsermächtigung der Kommune nötig.

Die Alternative, die Anwendung unterschiedlicher Zahlungssysteme, wird als Variante im Vertragstext entsprechend dargestellt.

### **Erläuterungen zu §15:**

Bei der Gestaltung wird davon ausgegangen, dass die ARGE über keine eigene Infrastruktur verfügt. Ziel ist dabei, die ARGE so weit wie möglich von administrativem Handeln, z.B. den Abschluss von Verträgen, zu entlasten. Dies gilt insbesondere für die Infrastruktur der ARGE. Um dies zu gewährleisten, wird das folgende Verfahren gewählt:

Die Gesellschafter sorgen dafür, dass den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der ARGE ausreichend Arbeitsplätze (inkl. Ausstattung mit PC etc.) zur Verfügung stehen. Der Aufwand dafür fällt zunächst bei einem oder beiden der Gesellschafter an. Für jeden Arbeitsplatz, auf dem ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin vom Bund zu finanzierende Aufgaben erledigt, erhält derjenige Gesellschafter, der die Ausgaben für den Arbeitsplatz trägt, einen Pauschalbetrag aus dem entsprechenden Titel des Bundeshaushalts (Verwaltungskosten SGB II). Damit sind die tatsächlichen Kosten, die für diesen Arbeitsplatz entstehen, abgegolten. Ob ein Mitarbeiter Aufgaben erledigt, die durch den Bund zu finanzieren sind, richtet sich nach der Aufgabenzuordnung, die im Qualifikations- und Kapazitätsplan niedergelegt ist. Die über dieses Verfahren anfallenden Beträge werden im Finanzplan der ARGE erfasst.

Beispiel: Die Kommune stellt in einem kommunalen Gebäude 10 Arbeitsplätze für die ARGE zur Verfügung, davon entfallen rechnerisch aber nur 6 auf die originär der Kommune übertragenen Aufgaben (KdU). Für diese 6 Arbeitsplätze trägt die Kommune die Kosten selbst. Für die übrigen 4 Arbeitsplätze erhält die Kommune aus dem Bundeshaushalt 4-mal die Infrastruktur-Pauschale. Die Anweisung der Gelder erfolgt durch die BA.

### **Erläuterungen zu §16:**

Die vorliegenden Erläuterungen zum Entwurf für eine Kooperationsvereinbarung stellen eine interne Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit dar. Basis für die bisherige rechtliche Beurteilung ist das SGB II. Sowohl Rechtslage als auch Auslegung können sich im weiteren Verfahren – z.B. durch das "Optionsgesetz" – noch ändern, so dass Kooperationsvereinbarung und Erläuterungen insoweit als Arbeitsstand zu bewerten sind. Ebenfalls steht die abschließende Abstimmung des Entwurfes für eine Kooperationsvereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden noch aus. Hieraus können sich noch Änderungen ergeben.

## **ENTWURFSFASSUNG: Stand 31.03.2004**

Der Bund trägt die Verwaltungskosten (Infrastruktur- und Personalkosten) für die Aufgaben, die der BA originär zugewiesen sind. Die Verrechnung der Infrastruktur ist in §15 dargestellt. Für die Personalkosten kann die folgende Regelung gelten: Basis für die Erstattung sind die im Kapazitäts- und Qualifikationsplan festgelegten Mitarbeiterkapazitäten. Für jedes Jahr wird bis zum 30.11. des Vorjahres die Höhe des Personalkostensatzes für die jeweils eingebrachten Mitarbeiterkapazitäten festgelegt.

Der Personalkostensatz wird – wie die Infrastrukturpauschale – aus dem Bundeshaushalt erstattet.

§15 und 16 führen in dieser Form dazu, dass die ARGE von den Zahlungsströmen der Verrechnung weitgehend unberührt bleibt und dementsprechend wenig Aufwand anfällt.

### **Erläuterungen zu §17:**

Eine wechselseitige Übernahme von Aufgaben mit entsprechender Kostenerstattung kann v.a. für die Regelung der Betreuungsaufgaben von besonderen Kundengruppen erforderlich sein (z.B. Übernahme des Fallmanagements für Alg II-Kunden durch die ARGE).

### **Erläuterungen zu § 18:**

Mit den Regelungen soll sichergestellt werden, dass die ARGE im Innenverhältnis von der Haftung freigestellt wird und diese zurückfällt auf den jeweiligen Arbeitgeber bzw. Dienstherren, so dass der ARGE auch in dieser Beziehung kein Aufwand und keine Kosten entstehen. Der Begriff des Beschäftigten bezieht den Geschäftsführer der ARGE mit ein. Auch für ihn gelten die Regelungen des §18.

### **Erläuterungen zu § 19:**

Die vorliegenden Erläuterungen zum Entwurf für eine Kooperationsvereinbarung stellen eine interne Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit dar. Basis für die bisherige rechtliche Beurteilung ist das SGB II. Sowohl Rechtslage als auch Auslegung können sich im weiteren Verfahren – z.B. durch das "Optionsgesetz" – noch ändern, so dass Kooperationsvereinbarung und Erläuterungen insoweit als Arbeitsstand zu bewerten sind. Ebenfalls steht die abschließende Abstimmung des Entwurfes für eine Kooperationsvereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden noch aus. Hieraus können sich noch Änderungen ergeben.

Es wird davon ausgegangen, dass Fälle des § 44a SGB II innerhalb der ARGE geklärt werden. Sonstige Streitigkeiten nach § 45 SGB II, die einen weiteren Leistungsträger betreffen, bedürfen der Bestimmung eines Vertreters der ARGE.

**Erläuterungen zu § 20:**

Die Begrenzung der Laufzeit des Vertrages erfolgt zur Synchronisierung der Laufzeit mit dem Recht zur Wahrnehmung der Kommunaloption. Dabei wurde der derzeitige Entwurf des Kommunaloptionsgesetzes zu Grunde gelegt. Die Begrenzung trägt des weiteren dem "vorübergehenden Charakter" der Personalzuweisung Rechnung (s. Erläuterungen zu § 9, Absatz 1).

**Erläuterungen zu § 21:**

Ändert sich ein Gesetz oder die höchstrichterliche Rechtsprechung, kann es sein, dass Bestimmungen des Gründungsvertrags unwirksam werden oder bereits bei Abschluss sind. Der Gefahr der Unwirksamkeit des ganzen Vertrags muss durch eine salvatorische Klausel begegnet werden.

Der Vertrag als Abbild der Kooperation soll insgesamt für eine Weiterentwicklung offen sein. Dies wird durch die Verpflichtung dokumentiert, bei Gesetzesänderungen etc. ergänzende Verhandlungen aufzunehmen.