

## Information der LAG Hessischer Frauenbüros

### Umsetzung SGB II Bitte Anhang beachten!!!

Sehr geehrte Kolleginnen,

zum 1.1.2011 tritt das vom Bundestag geänderte SGB-II mit Regelungen zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitssuchende in Kraft. Die Landesarbeitsgemeinschaft Hessischer Frauenbüros begrüßt in diesem Zusammenhang, dass erstmals die Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit, die bisher nur in den Arbeitsagenturen vorgesehen und eingesetzt sind, vorgeschrieben wird. Dieser Schritt war überfällig und bietet den Rahmen für eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik, unabhängig von örtlichen Zuständigkeiten.

Für die internen und externen Frauenbeauftragten in den Kommunen und Kreisen wird dies Änderungen in der Zuständigkeit mit sich bringen.

Diese Änderungen beziehen sich zum einen auf die Zuständigkeit nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz HGIG bzw. der Anwendbarkeit dieses Gesetzes und / oder des Bundesgleichstellungsgesetzes BGleIG für die betroffenen Beschäftigten, die in den Grundsicherungsbehörden arbeiten.

Zum anderen geht es um die Verankerung unserer Expertise und Zuständigkeit in den Trägerversammlungen und Beiräten der Grundsicherungsbehörden sowie um geregelte Zuständigkeiten und Kooperationsstrukturen mit den BCAs nach SGB-II und SGB-III.

Mit diesen und weiteren Themen hat sich ganz aktuell Dr. Torsten von Roetteken, Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht Frankfurt/Main in einem Beitrag für die Zeitschrift „Gleichstellung in der Praxis“ GiP, Ausgabe 1/2011 ([www.gip-info.de](http://www.gip-info.de)) beschäftigt.

Wir danken der Verlagsgruppe Hüthig-Jehle-Rehm GmbH und Dr. Torsten von Roetteken für die Genehmigung, diesen Beitrag vorab zu veröffentlichen. Wir freuen uns, Ihnen, die sich für eine effektive gleichstellungsorientierten Arbeitsmarktpolitik einsetzen, eine gute und rechtlich abgesicherte Arbeitsgrundlage zur Verfügung stellen zu können.

Wir möchten Sie an dieser Stelle ebenso auf die „Arbeitshilfe für Frauenbeauftragte“ der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros vom 2.11.10 und die Presseinfo vom 8.11.2010 hinweisen, die unter [www.frauenbeauftragte.de](http://www.frauenbeauftragte.de) abgerufen werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

für das Sprecherinnen-Gremium: Karin Dörr

Magistrat der Stadt Offenbach am Main, Leiterin Frauenbüro, Berliner Str.100, 63065 Offenbach, Tel 069/8065-2010, [www.offenbach.de/fuer-frauen-und-maedchen/](http://www.offenbach.de/fuer-frauen-und-maedchen/)

### Neuregelungen zu den Jobcentern im Hinblick auf BGleIG und HGIG

von Dr. Torsten v. Roetteken, Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht, Frankfurt/M.

#### I. Verhältnisse in den gemeinsamen Einrichtungen

Die Beschäftigten der BA und der kommunalen Träger, die in den gemeinsamen Einrichtungen Tätigkeiten wahrnehmen, tun dies nach § 44b Abs. 1 S. 4 SGB II aufgrund einer **Zuweisung**, die jedoch im SGB II eine besondere Ausgestaltung erfahren hat und damit von den üblichen Zuweisungsverhältnissen abweicht, wie sie in § 20 BeamtStG, § 29 BBG, § 4 Abs. 2, 3 TVöD bzw. ähnlichen Tarifverträgen geregelt sind. Die gemeinsamen Einrichtungen haben nach § 44c Abs. 2 S. 2 Nr. 8 SGB II einen **eigenen Stellenplan**, da die Planstellen (für Beamte, Beamtinnen) und die Stellen (für Arbeitnehmer/innen) auf die gemeinsame Einrichtung zu übertragen sind (§ 44k Abs. 1 SGB II). Dies gilt gleichermaßen für die BA und den beteiligten kommunalen Träger.

Der **Geschäftsführung** der gemeinsamen Einrichtung werden durch § 44d Abs. 4 SGB II nahezu **sämtliche dienst-, personal- und arbeitsrechtlichen Befugnisse** für die zugewiesenen Beschäftigten zugeordnet, da nur die Befugnisse zur Begründung und zur Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses bei den Dienstherrn bzw. Arbeitgebern, d. h. bei der BA bzw. dem kommunalen Träger, verbleiben. Folgerichtig weist § 44c Abs. 5 SGB II die Qualifizierungs- und sonstige **Personalplanung** für die Beschäftigten der gemeinsamen Einrichtung dieser Einrichtung zu. Die entsprechenden Grundsätze stellt nach dieser Bestimmung die Trägerversammlung der gemeinsamen Einrichtung auf.

Für die Dauer der Zuweisung von Beschäftigten an die gemeinsame Einrichtung nimmt deshalb die ihr nach § 44j SGB II zu bestellende **Gleichstellungsbeauftragte** sämtliche insoweit anfallenden Aufgaben nach Maßgabe der Regelungen des BGleIG wahr, da die entsprechenden Entscheidungen von der gemeinsamen Einrichtung entweder durch ihre Geschäftsführung oder ihre Trägerversammlung getroffen werden. Ausgenommen sind lediglich die Begründung oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses. Nur insoweit verbleibt es bei den Zuständigkeiten des Dienstherrn, Arbeitgebers, d. h. entweder der BA unter Beteiligung ihrer jeweils zuständigen Gleichstellungsbeauftragten oder des kommunalen Trägers unter Beteiligung der dort zuständigen Frauenbeauftragten. Soweit die Geschäftsführung an der Einstellung von Beschäftigten oder der Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen einer **Anhörung** oder der Ausübung von **Vorschlägen** teilnimmt, tritt neben die Beteiligung der für eine Agentur für Arbeit zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bzw. der für einen kommunalen Träger zuständigen Frauenbeauftragten **zusätzlich** die Beteiligung der für die gemeinsame Einrichtung bestellten Gleichstellungsbeauftragten, zumindest im Rahmen des § 17 Abs. 2 BGleIG, ggf. für Zwischenentscheidungen der Geschäftsführung der gemeinsamen Einrichtung nach § 19 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 BGleIG. Bezugspunkt dieser Beteiligung sind die Entscheidungen der Geschäftsführung der ge-

meinsamen Einrichtung, während Bezugspunkt der Beteiligung der Frauenbeauftragten bzw. der bei einer Agentur für Arbeit bestellten Gleichstellungsbeauftragten die Entscheidungen der dort für die entsprechende Personalmaßnahme zuständigen Stellen sind. Aufgrund des nahezu umfassenden Übergangs der personellen Befugnisse für das zugewiesene Personal auf die Organe der gemeinsamen Einrichtung können insoweit **keine Zuständigkeiten** der Frauenbeauftragten des kommunalen Trägers bzw. der bei einer Agentur für Arbeit bestellten Gleichstellungsbeauftragten mehr bestehen. Entsprechendes gilt für die Personalräte oder die Schwerbehindertenvertretungen.

Für die gemeinsame Einrichtung ist daher u. a. ein **eigener Gleichstellungsplan** entsprechend den Vorgaben des § 11 BGleIG aufzustellen. Die Regelungen in den **Frauenförderplänen** können auf die von einem kommunalen Träger der Einrichtung zugewiesenen Beschäftigten ebenso wenig angewandt werden wie die Regelungen eines Gleichstellungsplans, der im Bereich einer Agentur für Arbeit für die dort tätigen Beschäftigten aufgestellt wurde. Dies ergibt sich auch daraus, dass sich der Frauenförderplan nach § 5 Abs. 2 S. 1, Abs. 4 S. 1 HGIG schwerpunktmäßig mit den **Personalstellen** (§ 2 Abs. 6 HGIG) in seinem Geltungsbereich befasst. Sie sind für die der gemeinsamen Einrichtung im Bereich des kommunalen Trägers nicht mehr vorhanden, sondern nach § 44k Abs. 1 SGB II auf die gemeinsame Einrichtung übertragen worden.

Die **Beauftragten für Chancengleichheit** sind nach § 18e SGB II in den gemeinsamen Einrichtungen aus dem Kreis ihrer Beschäftigten zu bestellen. Ihre Aufgabenstellung überschneidet sich nur geringfügig mit den Aufgaben der nach § 44j SGB II zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten. Zwar fördern und überwachen auch sie die Erfüllung des Auftrags in § 2 BGleIG (Gender Mainstreaming als Leitprinzip der gesamten Dienststelle). Der Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt jedoch im Bereich der internen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, wie § 19 Abs. 1 S. 2-4 BGleIG und § 20 BGleIG zeigen. Demgegenüber erfasst die Zuständigkeit der Beauftragten für Chancengleichheit den verwaltungsmäßigen **Vollzug der Sachregelungen** des SGB II, d. h. die Förderung der Chancengleichheit im Verhältnis zu den Arbeitsuchenden und Hilfebedürftigen, wie § 18e Abs. 4 SGB II beispielhaft belegt. Die Tätigkeit der Beauftragten für Chancengleichheit zielt daher nur auf die Wahrnehmung der **nach außen** gerichteten Dienstaufgaben und erfasst in keinem Punkt die Wahrnehmung **innerdienstlicher** Angelegenheiten durch die für die gemeinsame Einrichtung tätigen Organe. Für sie besteht die alleinige Zuständigkeit der für die gemeinsame Einrichtung bestellten Gleichstellungsbeauftragten.

## **II. Verhältnisse beim kommunalen Träger**

Die kommunalen Träger, die nach § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 2, § 6a SGB II die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende allein übernehmen, müssen für diese Aufgabe **besondere Einrichtungen** errichten und unterhalten. Es muss sich daher zumindest um eigene Organisationsbereiche innerhalb des kommunalen Trägers handeln, die durch ein gewisses Maß der organisatorischen **Verselbstständigung** gekennzeichnet sind und nach außen entsprechend § 6d SGB II eigenständig als Jobcenter (des kommunalen Trägers) auftreten können. Weitergehende Anforderungen stellt das SGB II an die Art der zu errichtenden und zu unterhaltenden besonderen

Einrichtungen nicht (vgl. BT-Drucks. 17/1555 S. 18). Es genügt daher unter Berücksichtigung der sonstigen Gestaltung des Landesrechts, wenn ein kommunaler Träger ein Jobcenter als eigenständiges Amt vergleichbar einem Jugend-, Sozial-, Ordnungs- oder Bauamt schafft. Es ist nicht erforderlich, einen **Eigenbetrieb** zu gründen. § 121 Abs. 2 S. 1 Nr. 2, S. 2 HGO lässt es allerdings zu, Tätigkeiten auf dem Gebiet des Sozialwesens, soweit mit dem öffentlichen Zweck vereinbar, nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu verwalten und entsprechend den Bestimmungen des EigBGes zu verwalten, also in der Form eines Eigenbetriebs zu organisieren.

Das Kommunalrecht steht der Durchführung der entsprechenden Aufgaben durch eine **Gesellschaft des Privatrechts** nicht entgegen. § 122 Abs. 1 HGO lässt die Gründung einer Gesellschaft, die auf den Betrieb eines wirtschaftlichen Unternehmens gerichtet ist, nur zu, wenn die Voraussetzungen des § 121 Abs. 1 HGO vorliegen. Die Gründung der Gesellschaft muss danach durch einen öffentlichen Zweck gerechtfertigt sein. Die Betätigung muss nach Art und Umfang in einem angemessenen Verhältnis zur Leistungsfähigkeit der Kommunalkörperschaft stehen und der Zweck darf nicht durch einen privaten Dritten ebenso gut erfüllt werden. Nach § 121 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 HGO gelten als wirtschaftliche Betätigung jedoch nicht Tätigkeiten auf dem Gebiet des Sozialwesens. Zudem gestattet § 122 Abs. 2 HGO die Gründung einer Gesellschaft des privaten Rechts auch dann, wenn deren Betrieb nicht auf ein wirtschaftliches Unternehmen gerichtet ist. Damit kann ein Jobcenter auch in der Form einer privatrechtlichen Gesellschaft betrieben werden, wobei nach § 122 Abs. 3 HGO die Gründung einer Aktiengesellschaft grds. ausgeschlossen ist, weil die Betriebsführung durch eine GmbH mindestens ebenso gut ist. Auf jeden Fall muss sich der kommunale Träger ein angemessenes Maß an Einfluss auf die Gesellschaft sichern, insbesondere im Aufsichtsrat oder einem entsprechenden Überwachungsorgan (§ 122 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 HGO). Regelmäßig wird es auch erforderlich sein, sich unmittelbare Weisungsrechte gegenüber der Geschäftsführung in den fachlichen Fragen der Durchführung des SGB II zu sichern. Erforderlich ist ferner eine ordnungsgemäße Beileihung mit den nach dem SGB II wachzunehmenden Aufgaben.

Wird die Form einer Gesellschaft des Privatrechts gewählt, können die im Dienst des kommunalen Trägers stehenden Beamtinnen, Beamten und Arbeitnehmer/innen aufgrund einer Zuweisung entsprechend § 20 BeamStG, § 4 Abs. 2 TVöD oder einer Personalgestellung nach § 4 Abs. 3 TVöD eingesetzt werden.

Von der Wahl der Organisationsform für das kommunale Jobcenter hängt ab, in welchem Umfang HGIG, HPVG und § 4a HKO bzw. § 4b HGO unmittelbar Anwendung finden. Dies ist nur der Fall, wenn das Jobcenter entweder vergleichbar einem Jugend-, Ordnungs- oder Bauamt ein unmittelbarer **Teil der kommunalen Verwaltung** bleibt (§ 2 Abs. 1 Nr. 6, Abs. 3 S. 2 HGIG), als **Eigenbetrieb** geführt wird (§ 2 Abs. 1 Nr. 5, Abs. 3 S. 2, Abs. 4 Nr. 1 HGIG), gemeinsam mit anderen Kommunalkörperschaften als Zweckverband (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 HGIG) oder als öffentlich-rechtliche Anstalt oder Stiftung mit eigener Rechtspersönlichkeit unter alleiniger Aufsicht des Landes Hessen mit mindestens 50 Beschäftigten (§ 2 Abs. 1 Nr. 11 HGIG) geführt wird. Wird das Jobcenter in privatrechtlicher Form geführt, kommt eine unmittelbare Geltung des HGIG nicht in Betracht. Hier kann seine Anwendung nur durch entsprechende Maßnahmen bei der Errichtung der Gesellschaft, durch eine spätere Änderung ihrer Satzung oder eine interne Anweisung zur analogen Anwendung des HGIG sichergestellt werden. Eine gesetzliche Ver-

pflichtung für derartige Maßnahmen besteht derzeit nicht, lässt sich jedoch aus Art. 21, 29 RL 2006/54/EG herleiten. Gleiches gilt im Hinblick auf Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG.

Bisher mit Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende bei einer Agentur für Arbeit betraute Beschäftigte für Arbeit **treten** nach § 6c Abs. 1 S. 1 SGB II **kraft Gesetzes** in den Dienst des kommunalen Trägers **über**. Voraussetzung für den Übertritt ist, dass die entsprechenden Beschäftigten am Tag vor dem Wechsel der Zuständigkeit auf den kommunalen Träger und mindestens für die Dauer von 24 Monate vor diesem Zeitpunkt mit Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende befasst waren. Die Regelung zum Übertritt gilt für Beamte, Beamtinnen und Arbeitnehmer/innen gleichermaßen und nach § 6c Abs. 1 S. 2 SGB II entsprechend für Auszubildende. Insoweit hat der Gesetzgeber nicht das Modell der Zuweisung gewählt. Daher treten die übertretenden Beschäftigten zu den beim kommunalen Träger bereits Beschäftigten hinzu, stehen künftig nur noch in seinen Diensten. Er wird alleiniger Dienstherr bzw. Arbeitgeber. Damit unterfallen diese Beschäftigten ohne Einschränkung für die Zukunft u. a. den Regelungen des HGIG. Der Übertritt der Beschäftigten der BA in den Dienst eines kommunalen Trägers bedarf als solches keiner besonderen Vereinbarung oder Regelung, da der Übertritt durch Gesetz angeordnet ist und, ohne dass eines Vollzugsaktes bedarf, **unmittelbar kraft Gesetzes** stattfindet, wie sich aus § 6c Abs. 3 S. 1 SGB II ergibt (vgl. BT-Drucks. 17/1555 S. 19 f.). Den übergetretenen Beschäftigten ist nach § 6c Abs. 3 S. 4 SGB II die Fortsetzung ihres Beschäftigungsverhältnisses schriftlich zu bestätigen. Es handelt sich nicht um beteiligungspflichtige Einstellungen beim kommunalen Träger, sodass insoweit weder eine Beteiligung des Personalrats noch eine Mitwirkung der Frauenbeauftragten stattfindet. Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten und der Personalräte setzen erst ein, wenn und soweit sich der kommunale Träger entschließt, bis zu 10 Prozent der in seinen Dienst übergetretenen Beschäftigten an die BA **zurückzusetzen** (vgl. § 6c Abs. 1 S. 3-5 SGB II). Hier erfasst die Beteiligung sowohl die Frage, ob von der im Umfang begrenzten Rückversetzungsmöglichkeit überhaupt Gebrauch gemacht wird, wie die Frage, welche Personen dafür ggf. ausgewählt werden (§ 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 HGIG, § 77 Abs. 1 Nr. 1 lit. d, 1. Alt., Nr. 2 lit. c. 1. Alt. HPVG). Das gilt auch für eventuelle **Auswahlrichtlinien** (vgl. § 77 Abs. 2 Nr. 4 HPVG).

Die gegenüber dem BMA nach § 6a Abs. 2 Nr. 2 SGB II vom kommunalen Träger abzugebende **Verpflichtung zur Übernahme** von mindestens 90 Prozent der in § 6c Abs. 1 S. 1, 2 SGB II genannten Beschäftigten hat mit dem Übergang der Beschäftigungsverhältnisse kraft Gesetzes nichts zu tun. Sie zielt lediglich darauf, die Weiterbeschäftigung der kraft Gesetzes in den Dienst des kommunalen Trägers tretenden Beschäftigten ab dem Übertritt **dauerhaft** zu sichern und stellt eine Voraussetzung dafür dar, überhaupt als kommunaler Träger vom BMA bestimmt zu werden.

Der in § 6c Abs. 1 S. 1, 2 SGB II geregelte Personalübertritt findet unabhängig von der Wahl der Organisationsform des kommunalen Jobcenters statt.

Über den konkreten **Einsatz** der von der BA in den Dienst des kommunalen Trägers übergetretenen Beschäftigten befindet der kommunale Träger nach eigenem Ermessen unter Berücksichtigung der beim Übertritt erreichten dienstlichen Stellung (§ 6c Abs. 4, 5 SGB II). Es besteht jedoch kein individueller Anspruch auf eine Tätigkeit im Bereich des Jobcenters. Der **Inhalt der**

**Beschäftigungsverhältnisse** der von der BA in den Dienst des kommunalen Trägers übergetretenen Beschäftigten bestimmt sich bei Beamtinnen und Beamten nach den für den Träger geltenden beamtenrechtlichen Regelungen vorbehaltlich der in § 6c Abs. 4 SGB II enthaltenen Sonderregelungen, bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ausschließlich nach den für den kommunalen Träger geltenden Tarifverträgen (§ 6c Abs. 3 S. 3 SGB II), soweit nicht die Sonderregelung in § 6c Abs. 5 SGB II eingreift. Insoweit bedarf es daher keiner besonderen Vereinbarungen zwischen der BA und dem kommunalen Träger.

Abhängig von der **Organisationsform** des Jobcenters als besondere Einrichtung des kommunalen Trägers bestimmen sich auch die **Zuständigkeiten der Frauenbeauftragten**. Wird die Form eines Eigenbetriebs gewählt, handelt es sich um eine eigene Dienststelle, für die eine eigene Frauenbeauftragte zu bestellen ist, vorausgesetzt der Eigenbetrieb hat mindestens 50 Beschäftigte (§ 14 Abs. 1 S. 1 HGIG i. V. m. § 2 Abs. 3 S. 2, Abs. 4 Nr. 1 HGIG). Daneben kann das Amt der Frauenbeauftragten mit dem kommunalen Frauenbüro (§ 4a HKO, § 4b HGO) verbunden und ihm zugeordnet werden (§ 14 Abs. 1 S. 3 HGIG). Wird die Form eines gesonderten Zweckverbandes oder einer rechtlich selbstständigen Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts gewählt, ergibt sich die Bestellungspflicht unmittelbar aus § 14 Abs. 1 S. 1 HGIG, vorausgesetzt, in der Einrichtung sind mindestens 50 Beschäftigte tätig.

Die **Wahl der Organisationsform** für die Einrichtung eines Jobcenters unterliegt als organisatorische Maßnahme der vorherigen **Mitwirkung** der beim kommunalen Träger zuständigen Frauenbeauftragten (§ 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 HGIG), ohne dass es auf die genauen Voraussetzungen einer Personalratsbeteiligung nach § 81 HPVG ankommt (Generalklausel).

Die zum HGIG angestellten Überlegungen lassen sich sinngemäß auch auf die anderen Landesgleichstellungsgesetze unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Besonderheiten übertragen.

**Hinweis:**

Lesen Sie zu diesem Thema auch das Papier der Landesarbeitsgemeinschaft hessischer Frauenbüros. Sie finden es unter [www.rehmnetz.de/gleichstellung](http://www.rehmnetz.de/gleichstellung) --> Downloads.