



## **Vereinbarung**

**zwischen**

**der Stadt Bergkamen**  
vertreten durch den Bürgermeister

und

**der Arbeitsgemeinschaft SGB II für den  
Kreis Unna (ARGE)**  
vertreten durch den Geschäftsführer

**über die Bereitstellung von Personal durch die Stadt Bergkamen**

## Präambel

Der Kreistag des Kreises Unna hat in seiner Sitzung am 07.03.2006 die Übernahme der Führungsverantwortung in der ARGE durch den Kreis Unna beschlossen.

Im Hinblick auf die beabsichtigte Stärkung der Geschäftsführung und der dezentralen Verantwortung der ARGE einschl. der Neufestlegung der Direktionsbefugnisse des/der Geschäftsführers/Geschäftsführerin wird die Bereitstellung des Personals durch die Stadt Bergkamen auf der Basis der nachfolgenden Regelungen vorgenommen:

## § 1

### **Übertragung von Befugnissen und Rechten auf die ARGE**

1. Hinsichtlich des Einsatzes der von den Vertragspartnern zur Verfügung gestellten personellen Ressourcen gelten die Festsetzungen des gültigen Stellenplanes und die Konkretisierung im Rahmen dieser Vereinbarung.
2. Die Vertragspartner stellen der ARGE das zur Erfüllung der von Ihnen zu gewährleistenden Aufgaben notwendige Personal zur Verfügung. Bei der Stellenbesetzung ist auf eine hohe Kontinuität hinsichtlich der Aufgabenwahrnehmung zu achten.
3. Die Vertragspartner verpflichten sich insbesondere zur Übertragung der nachfolgend genannten Rechte und Befugnisse auf die ARGE und deren Geschäftsführer/-in:
  - a. Der ARGE wird das Weisungs-/Direktionsrecht gegenüber den von den Vertragspartnern bereitgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen. Dies beinhaltet auch das dienstaufsichtliche Weisungsrecht. Die ARGE erhält damit das Recht, die Leistungspflicht des zur Verfügung gestellten Personals nach Zeit und Art der Arbeitsleistung näher zu bestimmen. Dies beinhaltet auch die befristete Übertragung von anderen als den bislang wahrgenommenen Aufgaben innerhalb der ARGE-Dienststellen im Kreis Unna durch die Geschäftsführung. Bei Übertragungen von anderen als den bislang wahrgenommenen Aufgaben muss es sich grundsätzlich um solche handeln, die mit den zuvor wahrgenommenen bewertungsmäßig mindestens gleichwertig sind.
  - b. Der/die Geschäftsführer/-in entscheidet über die sachliche und fachliche Aufgabenwahrnehmung in der ARGE und übt dementsprechend das Weisungs-/ Direktionsrecht über die von den Vertragspartner bereitgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit dies zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung und zur Sicherung einer einheitlichen Rechtsanwendung erforderlich ist, aus.  
  
Damit kann auch eine vorübergehende Festlegung eines anderen Einsatzortes verbunden sein. Zusätzliche Aufwendungen werden erstattet, wobei vorhandenes Tarif- und Dienstrecht gilt.
  - c. Der/die Geschäftsführer/-in ist fachlicher Vorgesetzter der von den Vertragspartnern bereitgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
  - d. Die Personalentwicklungssysteme der Vertragspartner sind zu berücksichtigen.
4. Der ARGE steht hinsichtlich von Beförderungen bzw. Höhergruppierungen für die von den Vertragspartnern bereitgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Vorschlagsrecht zu.

## § 2

### **Nicht übertragene Rechte und Befugnisse**

1. Das Beschäftigungs-/Dienstverhältnis zu den Vertragspartnern besteht fort. Damit tritt keine Änderung in der Dienstherreneigenschaft ein.
2. Für Entscheidungen, die das arbeitsrechtliche bzw. beamtenrechtliche Beschäftigungsverhältnis betreffen, bleiben die Vertragspartner zuständig. Von den Regelungen des § 1 nicht erfasst und damit auf die ARGE als nicht übertragen gelten folgende Rechte:
  - a. Versetzungen, Umsetzungen in andere Aufgabenbereiche der Vertragspartner außerhalb der ARGE, Beförderungen/Höhergruppierungen, Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.  
Soweit solche Entscheidungen die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung der ARGE berühren, ist die Maßnahme mit der ARGE unverzüglich abzustimmen.
  - b. Einleitung und Durchführung disziplinarischer Maßnahmen einschließlich Abmahnungsverfahren gegenüber den von ihnen gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dies gilt auch dann, wenn solche Verfahren und Maßnahmen aus Anlass der Tätigkeit der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die ARGE erforderlich werden sollten. Die Vorgehensweise wird in derartigen Fällen zwischen der ARGE und den jeweils zuständigen Vertragspartnern abgestimmt.

## § 3

### **Übertragung von Tätigkeiten bei der ARGE**

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für die ARGE tätig sind, weiterhin für die Aufgabenerledigung in der ARGE zur Verfügung stehen; es sei denn, dass sich die Nichteignung für den Einsatz in der ARGE herausgestellt hat oder sonstige gewichtige Gründe vorliegen, die im Einzelfall darzulegen sind. Die Entscheidung trifft der/die Geschäftsführer/-in der ARGE in Abstimmung mit dem jeweiligen Vertragspartner.

## § 4

### **Geltung für das der Agentur im Rahmen der Amtshilfe von Dritten zugewiesenes Personal**

Für das Personal, das im Rahmen von Amtshilfe bisher zu den Vertragspartnern abgeordnet und für die ARGE tätig ist, gelten die Bestimmungen dieses Vertrages entsprechend. Im Übrigen gelten die Regelungen der Vereinbarungen der Vertragspartner mit den Amtshilfepartnern weiter; insbesondere übernehmen die Vertragspartner die Abrechnung der zu erstattenden Kosten. Die ARGE kann auch eigene Vereinbarungen mit Amtshilfepartnern treffen.

## § 5

### **Stellenbesetzungen**

1. Bei freiwerdenden Stellen obliegt die Wiederbesetzung vorrangig derjenigen Dienststelle, die nach den Regelungen zur Dienstüberlassung auch für die bisherige Besetzung zuständig war. Die Wiederbesetzung ist in jedem Einzelfall zwischen der ARGE und dem jeweiligen Vertragspartner einvernehmlich abzustimmen.
2. Sofern für eine notwendige Aufstockung der Bearbeitungskapazitäten der ARGE Neueinstellungen unumgänglich sind, sind in der Regel
  - die ka. Kommunen/der Kreis Unna für die Einstellung von zusätzlichem Personal für den Aufgabenbereich der Leistungssachbearbeitung einschl. Unterhalt
  - die Agenturen für die Einstellung zusätzlichen Personals für die Aufgabenbereiche Markt und Integration zuständig.Die Besetzung der Fallmanagerstellen wird die ARGE einvernehmlich mit den Vertragspartnern regeln.

3. Sollte ein Vertragspartner auf sein Recht hinsichtlich der Wiederbesetzung einer freiwerdenden Stelle oder hinsichtlich der Besetzung neuer Stellen verzichten, obliegt der ARGE das Besetzungsrecht nach interner Ausschreibung. Diese Regelung findet Anwendung sowohl auf befristete als auch unbefristete Arbeitsverhältnisse bzw. Stellenbesetzungen.
4. Einstellungsverfahren werden von der ARGE unter Mitwirkung der jeweils betroffenen Vertragspartner durchgeführt und entschieden. Die Vertragspartner können in begründeten Ausnahmefällen und unter Darlegung der Gründe widersprechen. Bei befristeten Einstellungen trifft der Geschäftsführer der ARGE die endgültige Entscheidung.
5. Über vorübergehende Beauftragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen Tätigkeiten in der ARGE zugewiesen sind, mit höherwertigen Tätigkeiten, entscheidet der/die Geschäftsführer/-in.
6. Wenn durch organisatorische Neuausrichtung von Arbeitsabläufen, durch anderweitige strukturelle Veränderungen bei der ARGE oder durch sinkende Fallzahlen Personal für die Aufgabenerledigung nicht mehr benötigt werden sollte, ist nicht mehr einzusetzendes Personal von den Anstellungsträgern nach vorheriger Abstimmung mit der ARGE spätestens zu Beginn des nächsten Haushaltsjahres abzuziehen.

## **§ 6 Personalentwicklung**

1. Die Beschäftigten der Vertragspartner sind weiterhin in deren Personalentwicklung einbezogen. Von den Vertragspartnern beabsichtigte Personalentwicklungsmaßnahmen erfolgen in rechtzeitiger Abstimmung mit der ARGE.
2. Im Übrigen ist der/die Geschäftsführer/-in der ARGE für die Ausgestaltung des Personalentwicklungsprozesses innerhalb der ARGE zuständig. Auch diesbezüglich erfolgt von der ARGE eine rechtzeitige Abstimmung mit den Vertragspartnern.

## **§ 7 Stellenplan / Stellenbewertung**

1. Art, Umfang, Qualifikation, Stellenwerte, Eingruppierung und Besoldung der von der ARGE benötigten und zur Verfügung gestellten Bearbeitungskapazitäten werden in einem nach Standorten gegliederten Arbeitsverteilungs- und Stellenplan festgelegt.
2. Für die im Arbeitsverteilungs- und Stellenplan vorgesehenen Stellen gelten die von der Geschäftsführung erstellten Stellenbeschreibungen. Die von der Bundesagentur für Arbeit ausgefertigten Tätigkeits- und Kompetenzprofile sind die Grundlage für die Stellenbeschreibungen für das von den Agenturen für Arbeit bereitgestellte Personal.

## **§ 8 Personalvertretung**

1. Die für die von den Vertragspartnern gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Regelungen zur Personalvertretung behalten ihre Wirkung. Insoweit sind Angelegenheiten der Personalvertretung in der bisher geführten Art und Weise fortzusetzen und verbleiben bei den entsprechenden Stellen der Vertragspartner.
2. Soweit Mitwirkungs- und Zustimmungsrechte sowie Informationsrechte der Personalvertretungen durch Handlungen der Vertragsparteien aufgrund dieses Vertrages berührt werden, sichern die Vertragsparteien die Einhaltung der dann notwendigen Maßnahmen gegenüber den Personalvertretungsstellen zu.

## **§ 9 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist durch den zuständigen Vertragspartner gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW / Bundesgleichstellungsgesetz an allen personellen Maßnahmen frühzeitig zu beteiligen.

**§ 10**  
**Salvatorische Klausel, Schlussbestimmungen**

1. Sollte ein Teil oder sollten Teile dieses Vertrages ungültig sein, sind die übrigen Teile hiervon nicht betroffen und behalten ihre Wirkung.
2. Die Vertragsparteien verpflichten sich zu einer Anpassung dieses Vertrages innerhalb einer angemessenen Frist, wenn Änderungen von Gesetzen und Verordnungen dies notwendig machen. Gleiches gilt, wenn die Finanzierung der notwendigen Personal- und Sachmittel über die von den Vertragspartnern im Rahmen ihrer gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen der ARGE zur Verfügung zu stellenden Budgetmittel nicht mehr sichergestellt werden kann. Nebenabreden und Ergänzungen zu diesem Vertrag sowie dessen Aufhebung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
3. Ausgewählte Detailbestimmungen zum Personaleinsatz sind in der beigefügten Anlage 1 beschrieben.
4. Die Zusatzerklärung der ARGE-Geschäftsführung zur Festlegung eines anderen Einsatzortes wird wesentlicher Bestandteil dieser Vereinbarung und ist als Anlage 2 beigefügt.

**§ 11**  
**Inkrafttreten**

Der Vertrag tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und löst den Dienstleistungsüberlassungsvertrag vom 09.12.2004 ab.

**Anlagen:**  
**1. Detailbestimmungen**  
**2. Zusatzerklärung der ARGE Geschäftsführung zur Festlegung eines anderen Einsatzortes**

Bergkamen, den

**Für die Stadt Bergkamen**

Schäfer  
Bürgermeister

Wenske  
Sozialdezernent

**Für die ARGE Kreis Unna**

Ringelsiep  
Geschäftsführer

## Anlage 1: Detailbestimmungen

Stichwort	Regelung für die ARGE
<b>Haftungen</b>	Die bisher für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vertragspartner geltenden Haftungsgrundsätze finden auch im Rahmen der Tätigkeiten für die ARGE weiterhin Anwendung.
<b>Urlaub</b>	Die ARGE bzw. der jeweilige Vorgesetzte innerhalb der ARGE ist zuständig für die Gewährung von Erholungsurlaub. Die jährliche Berechnung der Urlaubsansprüche erfolgt durch den jeweiligen Vertragspartner. Die Urlaubskarten werden durch die ARGE geführt und am Jahresende an den Vertragspartner zurückgegeben.
<b>Arbeitsbefreiung</b>	Die Gewährung von Arbeitsbefreiungen unter Anrechnung auf die Arbeitszeit z.B. aufgrund von Überstunden oder tariflich/besoldungsrechtlich bestehender Ansprüche (z. B. Niederkunft der Ehefrau, Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteiles, Umzug aus dienstlichem Grund, 25-, 40- und 50 jähriges Dienstjubiläum, schwere Erkrankung eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt) obliegt der ARGE. Dienstvereinbarungen bzw. Dienstanweisungen der Dienstherrn sind zu beachten.
<b>Sonderurlaub</b>	Die förmliche Gewährung von Sonderurlaub liegt in der Zuständigkeit des jeweiligen Dienstherrn. Eine positive Entscheidung ist nur möglich, wenn dienstliche Interessen der ARGE nicht beeinträchtigt werden. ARGE und Dienstherr stimmen sich bei derartigen Anträgen ab.
<b>Arbeitsunfähigkeit</b>	Die ARGE ist zuständig für die Entgegennahme von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Die Vertragsparteien sichern sich gegenseitig die unverzügliche Information über eingehende Krankmeldungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu. Originale der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen gehen dem Dienstherrn zu.
<b>Genehmigung und Anordnung von Dienstreisen</b>	Die ARGE ist zuständig für die Genehmigung und Anordnung von Dienstreisen
<b>Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit</b>	Die Anordnung von Überstunden bzw. Mehrarbeit liegt in der Zuständigkeit der ARGE. Angeordnete Überstunden bzw. Mehrarbeit sind zu bezahlen und von der ARGE zu erstatten bzw. durch Freizeit auszugleichen.
<b>Öffnungszeiten der ARGE-Dienststellen</b>	Die Festlegung erfolgt durch den/die Geschäftsführer/-in.
<b>Verteilung der Arbeitszeit und Ruhepausen</b>	Die Festlegung erfolgt durch den/die Geschäftsführer/-in.
<b>Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung</b>	Für die Feststellung des Qualifizierungs- sowie des Fort- und Weiterbildungsbedarfs aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der ARGE in SGB II Angelegenheiten ist der/die Geschäftsführer/-in verantwortlich. Er /Sie entscheidet im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel eigenständig, wie der Bedarf gedeckt wird. Die Vertragspartner stellen der ARGE ihre diesbezüglichen Angebote zur Verfügung. Die Vertragspartner informieren die ARGE laufend und aktuell über diese Angebote.

<b>Nebentätigkeiten</b>	<p>Nebentätigkeiten der von den Vertragspartnern gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von diesen ihrem jeweiligen Dienstherrn anzuzeigen und bedürfen dessen Genehmigung. Bei der Entscheidung hierüber ist das Einvernehmen mit der ARGE herzustellen. Das Einvernehmen ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die bei der ARGE zu erbringende Arbeitsleistung nicht einschränkt und somit dienstliche Interessen nicht beeinträchtigt werden.</p> <p>Im Übrigen gelten die für die Vertragspartnern bestehenden diesbezüglichen Bestimmungen</p>
<b>Zwischen- und Abschlusszeugnisse</b>	<p>Die Vertragspartner erteilen den der ARGE gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Bedarf Zwischen- sowie Abschlusszeugnisse. Hierbei ist das Einvernehmen mit der ARGE herzustellen.</p> <p>Bei der Zeugniserstellung können die Vertragspartner auf die Mitwirkung der ARGE zurückgreifen.</p>
<b>Beurteilungen</b>	<p>Die ARGE führt nach Maßgabe der vom jeweiligen Vertragspartner geltenden Beurteilungsrichtlinien Beurteilungen und Beurteilungsgespräche durch.</p>
<b>Ärztliche Untersuchungen</b>	<p>Die ARGE hat gegenüber dem jeweiligen Dienstherrn aus begründeten Anlässen ein Initiativrecht zur Veranlassung von ärztlichen Untersuchungen der bereits für sie tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>
<b>Aufstieg vom mittleren zum gehobenen Dienst, Angestelltenlehrgänge</b>	<p>Soweit für die ARGE tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seitens ihres Dienstherrn für entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zum Aufstieg aus dem mittleren in den gehobenen Dienst vorgesehen sind oder sich bereits in solchen Maßnahmen befinden, ist der ARGE hierüber Mitteilung zu machen. Gleiches gilt für die Teilnahme an Angestelltenlehrgängen.</p> <p>Der ARGE steht diesbezüglich auch ein Initiativrecht gegenüber dem Dienstherrn zu.</p>
<b>Leistungsprämien, Leistungszulagen</b>	<p>Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass die von den Vertragspartnern entwickelten Grundsätze sowie die tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich einer leistungsorientierten Bezahlung, der Gewährung von Leistungsprämien sowie von Leistungszulagen auch für die der ARGE gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Geltung finden.</p> <p>Der Geschäftsführer hat ein Vorschlagsrecht.</p>

Die jeweiligen örtlichen Dienstvereinbarungen haben weiterhin Gültigkeit und sind bei einem Einsatz für die ARGE zu beachten.  
Die Rechte der jeweiligen Personalvertretungen bleiben gewahrt.

### Zusatzklärung der ARGE-Geschäftsführung zur Vereinbarung über die Bereitstellung von Personal



Mit dem vorgesehenen Weisungs-/Direktionsrecht „*kann auch eine vorübergehende Festlegung eines anderen Einsatzortes verbunden sein. Zusätzliche Aufwendungen werden erstattet, wobei vorhandenes Tarif- und Dienstrecht gilt.*“

Hierzu gibt die Geschäftsführung folgende verbindliche Erklärung ab:

- Die Veränderung des Einsatzortes durch die Geschäftsführung ist nach geltendem Personalvertretungsrecht ohne Mitbestimmung des Personalrates bis zu einer Dauer von 3 Monaten möglich. Die Geschäftsführung verpflichtet sich hiermit, im Regelfall allenfalls eine Veränderung des Einsatzortes bis zu einer Dauer von 6 Wochen zu veranlassen.
- Bei der Personalauswahl für die Veränderung des Einsatzortes gilt zunächst das Prinzip der Freiwilligkeit. Dabei werden Wohnort, die familiäre Situation und sonstige soziale Gründe in besonderer Weise berücksichtigt. Räumlich erfolgt eine Beschränkung auf den jeweiligen Bereich (Nord: Lünen, Selm; Mitte: Werne, Bergkamen, Kamen; Süd: Unna, Bönen, Fröndenberg, Holzwickede, Schwerte). Erst wenn auf diesem Wege eine Personalakquise scheitert, muss die Geschäftsführung das Recht zu einer formellen Abordnung haben, um den Dienstbetrieb aufrechterhalten zu können.
- Die Veränderung des Einsatzortes wird im Regelfall über die Anordnung/Genehmigung von mehreren eintägigen Dienstreisen bzw. allgemein für den Gesamtzeitraum veranlasst. Die Grundsätze von Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit sind zu berücksichtigen. Art und Umfang der Reisekostenvergütung bestimmen sich nach geltendem Reisekostenrecht.
- Für die Anrechnung der Arbeitszeit gelten die jeweiligen Dienstvereinbarungen.

Gez. Uwe Ringelsiep, Geschäftsführer

Gez. Norbert Diekmännken, stellv. Geschäftsführer