

Daten und Anmerkungen zum Artikel über Personal und „Betreuungsschlüssel“ der Jobcenter

(BIAJ) Am 6./7. Januar 2017 wurde in diversen Zeitungen ein (ganz oder teilweise) textgleicher Artikel über die **Personalausstattung der Jobcenter und die sog. Betreuungsschlüssel „Markt & Integration“** unter verschiedenen Überschriften veröffentlicht: „Sparen an der Jobvermittlung“, „Jobcenter deutlich unterbesetzt“, „Personalmangel in Jobcentern“.¹

Alle in diesem Artikel genannten **Jobcenter-Daten** beziehen sich **ausschließlich** auf die „**gemeinsamen Einrichtungen**“, die Jobcenter an denen Bundesagentur für Arbeit (BA) und Kommunen als Träger beteiligt sind, kurz: die 303 „Jobcenter gE“. Für die Jobcenter an denen die BA nicht als Träger beteiligt ist, die 105 bzw. seit dem 1. November 2016 noch 104 „**Jobcenter zKT**“ („zugelassene kommunale Träger“), führt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) laut Information des BMAS **keine Statistik mit entsprechenden Daten** zur Anzahl und zur Aufgabenzuweisung des Jobcenter-Personals.

Im **September 2016** betrug die **Personalausstattung der 303 Jobcenter gE**, gemessen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), insgesamt **58.720 VZÄ**. Davon waren **23.902 dem „Geschäftsfeld Markt & Integration“ zugeordnet**. Die im Artikel genannten „40,7 Prozent des Jobcenter-Personals in der Arbeitsvermittlung“ ergeben sich aus dieser Zuordnung. (23.902 von 58.720 = 40,7 Prozent) >>>

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte insgesamt und die Berechnungsgrundlagen für die "Betreuungsschlüssel Markt & Integration" in 2016 (M&I 2016) Tab. 1

Regionaldirektionen (nur die 303 Jobcenter gE)

ELB: Oktober 2015 bis September 2016 (Durchschnitt); Personal: September 2016

nachrichtlich (Spalten 8 bis 11)

Regional- direktionen der BA (in Klammern: Zahl der JC gE)	erw erbs- fähige Leistungs- berechtigte (ELB)	ELB u25 ohne nicht berück- sichtigte ELB (1)	Personal "Markt & Integra- tion" M&I u25 VZÄ (2)	ELB u25 pro 1 VZÄ i.Sp.3	ELB ü25 ohne nicht berück- sichtigte ELB (1)	Personal "Markt & Integra- tion" M&I ü25 VZÄ (2)	ELB ü25 pro 1 VZÄ i.Sp.6	ELB ohne nicht berück- sichtigte ELB (1)	Personal M&I gesamt VZÄ (2) Sp.3+6	ELB pro 1 VZÄ i.Sp.9	ELB pro 1 VZÄ i.Sp.9
	- 1 -	- 2 -	- 3 -	- 4 -	- 5 -	- 6 -	- 7 -	- 8 -	- 9 -	- 10 -	- 11 -
JC gE (303)	3.238.076	315.837	4.533,9	70	2.614.114	20.200,9	129	2.929.951	24.734,8	118	131
Nord* (24)	376.660	36.967	536,8	69	305.455	2.421,3	126	342.422	2.958,1	116	127
NSB (31)	367.098	39.376	531,3	74	288.671	2.167,2	133	328.047	2.698,5	122	136
NRW (35)	812.904	83.989	1.105,1	76	643.996	4.633,0	139	727.985	5.738,1	127	142
HE (10)	131.446	13.065	169,8	77	104.579	797,2	131	117.644	967,0	122	136
RPS (29)	181.810	20.106	249,2	81	143.051	1.120,6	128	163.157	1.369,8	119	133
BW (33)	221.088	20.152	261,0	77	176.226	1.367,3	129	196.378	1.628,3	121	136
BY (83)	279.020	25.304	392,3	65	224.138	1.788,0	125	249.442	2.180,3	114	128
BB (23)	493.967	46.176	750,7	62	407.896	3.346,9	122	454.072	4.097,6	111	121
SAT (27)	202.597	17.023	292,3	58	172.627	1.427,8	121	189.650	1.720,1	110	118
SN (8)	171.485	13.679	245,3	56	147.475	1.131,7	130	161.154	1.377,0	117	125

nachrichtlich

JC zKT (105)** 1.057.756

Sp. 2 bis 11: für Jobcenter zKT sind diese Daten **nicht** bekannt

alle Jobcenter 4.295.831

Sp. 2 bis 11: diese Daten sind **nur** für Jobcenter gE bekannt

* Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Hamburg

** ab 1. November 2016 nur noch 104 Jobcenter zKT (Fusion der Jobcenter zKT Goslar am Harz und Göttingen)

(1) ohne die bei der Berechnung der "Betreuungsschlüssel" (M&I) in den Spalten 4, 7 und 10 nicht berücksichtigten ELB.

(2) Vollzeitäquivalente (September 2016)

Quellen: Statistik der BA; Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS); eigene Berechnungen (BIAJ)

Bremer **Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe** (www.BIAJ.de)

¹ „Sparen an der Jobvermittlung“: <http://www.fr-online.de/arbeit---soziales/arbeit-sparen-an-der-jobvermittlung,1473632,35062712.html> (06.01.2017)

„Bundesministerium für Arbeit und Soziales - Jobcenter deutlich unterbesetzt“: <http://www.berliner-zeitung.de/wirtschaft/bundesministerium-fuer-arbeit-und-soziales-jobcenter-deutlich-unterbesetzt-25492020> und <http://www.ksta.de/wirtschaft/bundesministerium-fuer-arbeit-und-soziales-jobcenter-deutlich-unterbesetzt-25492020> und <http://www.mz-web.de/wirtschaft/bundesministerium-fuer-arbeit-und-soziales-jobcenter-deutlich-unterbesetzt-25492020> (06.01.17, 14:00 Uhr)

„Zahl der Vermittlungsfachkräfte stagniert seit 2014 - Personalmangel in Jobcentern“: http://www.weser-kurier.de/startseite_artikel,-Personalmangel-in-Jobcentern-_arid,1526404.html und auf Seite x in der gedruckten Ausgabe (07.01.2017); siehe **Anhang** (PDF-Seite 3)

In die Berechnung der sog. Betreuungsschlüssel – siehe Spalten 4 und 7 in der Tabelle 1 – werden neben den genannten 23.902 VZÄ im „Geschäftsfeld Markt & Integration“ weitere etwa 833 VZÄ einbezogen, insgesamt 24.734,8 VZÄ. (Spalte 9 in Tabelle 1)

Deutlich mehr als die im Artikel genannten „mindestens 162.000 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit geringem eigenen Einkommen“ werden nicht in die Berechnung der „Betreuungsschlüssel“ einbezogen. Von den 3,238 Millionen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) bei den 303 Jobcentern gE wurden über 308.000 (9,5 Prozent) nicht berücksichtigt. (vgl. Spalten 5 und 6 in Tabelle 2)

Zur Berücksichtigung bzw. Nichtberücksichtigung von Jobcenter-Beschäftigten und Leistungsberechtigten bei der Berechnung der „Betreuungsschlüssel“ („Betreuungsrelationen“) siehe das „Rahmenkonzept zu Personal- und Organisationsstrukturen in den gemeinsamen Einrichtungen“. ² Ob seitdem Änderungen erfolgten, ist dem Verfasser bisher nicht bekannt. Im Internetauftritt des BMAS und der BA konnte keine transparente Darstellung zur Berechnung der „Betreuungsschlüssel“ und der seit 2008 erfolgten Änderungen gefunden werden. Und: Eine für die Öffentlichkeit transparente Aufstellung der Haushalte und Stellenpläne der einzelnen „gemeinsamen Einrichtungen“ erfolgt bisher nicht.

Anmerkung zum Schluss. Die am Ende des Artikels zitierte Berechnung kann (bisher) nicht nachvollzogen werden: „Legt man näherungsweise zur Berechnung der tatsächlichen Lage alle aktuellen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zugrunde, ergäbe sich für den Bereich der unter 25-Jährigen ein Betreuungsschlüssel von 1 zu 198 und für über 25-Jährige von 1 zu 208“, so Pothmer.“ Hier scheinen (versehentlich) auch ELB bei den Jobcentern zKT einbezogen worden zu sein. ■

Bremen, 08. Januar 2017

Paul M. Schröder, BIAJ (<http://biaj.de/>)

institut-arbeit-jugend(at)t-online.de

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte in den "gemeinsamen Einrichtungen" und davon bei Berechnung der "Betreuungsschlüssel" (M&I 2016) berücksichtigt bzw. nicht berücksichtigt **Tab. 2**
Regionaldirektionen (nur die 303 Jobcenter gE): Oktober 2015 bis September 2016 (Durchschnitt)

Regionaldirektionen der BA (in Klammern: Zahl der JC gE)	erwerbsfähige davon		berücksichtigt ...		nicht berücksichtigt ...	
	Leistungs- berechtigte (ELB)	... in der Berechnung der "Betreuungsschlüssel" (M&I 2016)		insgesamt		v.H.v.Sp.1
		u25 (1)	ü25 (2)	insgesamt	insgesamt	
	- 1 -	- 2 -	- 3 -	- 4 -	- 5 -	- 6 -
Jobcenter gE insgesamt (303)	3.238.076	315.837	2.614.114	2.929.951	308.125	9,5
Nord* (24)	376.660	36.967	305.455	342.422	34.238	9,1
Niedersachsen-Bremen (31)	367.098	39.376	288.671	328.047	39.051	10,6
Nordrhein-Westfalen (35)	812.904	83.989	643.996	727.985	84.919	10,4
Hessen (10)	131.446	13.065	104.579	117.644	13.802	10,5
Rheinland-Pfalz-Saarland (29)	181.810	20.106	143.051	163.157	18.653	10,3
Baden-Württemberg (33)	221.088	20.152	176.226	196.378	24.710	11,2
Bayern (83)	279.020	25.304	224.138	249.442	29.578	10,6
Berlin-Brandenburg (23)	493.967	46.176	407.896	454.072	39.895	8,1
Sachsen-Anhalt-Thüringen (27)	202.597	17.023	172.627	189.650	12.947	6,4
Sachsen (8)	171.485	13.679	147.475	161.154	10.331	6,0

nachrichtlich

Jobcenter zKT (105)** 1.057.756 Sp. 2 bis 6: für Jobcenter zKT sind diese Daten **nicht** bekannt
alle Jobcenter zusammen 4.295.831 Sp. 2 bis 6: diese Daten sind **nur** für Jobcenter gE bekannt

M&I = "Markt und Integration" (Anmerkung: Die Betreuungsschlüssel "Leistungsgewährung" werden auf Grundlage aller Bedarfsgemeinschaften errechnet. Eine Nichtberücksichtigung einzelner Bedarfsgemeinschaften erfolgt bei der Berechnung der Betreuungsschlüssel "Leistungsgewährung" nicht.)

* Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Hamburg

** ab 1. November 2016 nur noch 104 Jobcenter zKT (Fusion der Jobcenter zKT Goslar am Harz und Göttingen)

(1) berücksichtigte ELB bei der Berechnung der Betreuungsschlüssel "Markt und Integration" für unter 25-jährige

(2) berücksichtigte ELB bei der Berechnung der Betreuungsschlüssel "Markt und Integration" für über 25-jährige

Quellen: Statistik der BA; Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS); eigene Berechnungen (BIAJ)

Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (www.BIAJ.de)

² siehe Anhang (PDF-Seite 4 ff.)

Personalmangel in Jobcentern

Zahl der Vermittlungsfachkräfte stagniert seit 2014

VON STEFAN SAUER

Berlin. In den Jobcentern sind deutlich weniger Beschäftigte mit der Vermittlung von Erwerbslosen befasst als vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) offiziell angegeben. Amtlich kommen derzeit auf einen Vermittler 70 Arbeitsuchende unter 25 Jahren. Für über 25-Jährige wird ein Betreuungsschlüssel von 1 zu 129 genannt. Tatsächlich aber ist eine Vermittlungsfachkraft für 85 jüngere oder 167 ältere Arbeitslose zuständig. Dies geht aus einer Antwort der Bundesregierung auf eine parlamentarische Anfrage der Grünen hervor, die dieser Zeitung vorliegt.

In der „Berechnungslogik der Betreuungsschlüssel“ seien „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten, die vorgelagerte Aufgaben im Betreuungs- und Vermittlungsprozess wahrnehmen“, heißt es in der Antwort der parlamentarischen Staatssekretärin im BMAS, Anette Kramme (SPD). Hinter dieser umständlichen Formulierung verbergen sich zum Beispiel Beschäftigte im Telefonservice und am Empfang der Jobcenter sowie Teamleiterinnen und Teamleiter, die allesamt nicht in der Arbeitsvermittlung tätig sind, für die Statistik aber mitgezählt werden. „Die einer einzelnen Vermittlungsfachkraft zugeordneten Kunden sind dadurch höher als durch die rechnerisch ermittelten Betreuungsschlüssel ausgedrückt

wird“, heißt es weiter. Faktisch seien zum 30. September 40,7 Prozent des Jobcenter-Personals in der Arbeitsvermittlung tätig gewesen.

Damit verfehle das BMAS alle selbst gesetzten Ziele bei Weitem, kritisiert die arbeitsmarktpolitische Sprecherin der Grünen im Bundestag, Brigitte Pothmer. So würden nicht nur die offiziell angestrebten Betreuungsschlüssel von 1 zu 75 für junge und 1 zu 150 für über 25-jährige Arbeitslose deutlich überschritten. Auch vom ursprünglich angestrebten Anteil von 80 Prozent der Jobcenterbeschäftigten, die sich um die Integration der Erwerbslosen in den Arbeitsmarkt kümmern sollten, sei man „meilenweit entfernt“, betont die Grünen-Politikerin. Die Daten zeigten überdies, dass das 2016 in Kraft getretene Gesetz zur Rechtsvereinfachung und Entbürokratisierung wirkungslos geblieben sei.

Das von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) formulierte Ziel, „mehr Freiräume für die Vermittlung in den Jobcentern“ zu schaffen, sei nicht erreicht worden, so Pothmer: „Nach wie vor kümmern sich lediglich 41 Prozent der Jobcenterbeschäftigten darum, Arbeitslose wieder in Beschäftigung zu bringen. Das entspricht exakt dem Stand von 2014.“

Dabei spiegelten selbst die von der Bundesregierung nun eingeräumten Zahlen nicht die wahre Situation. Tatsächlich würden mindestens 162 000 erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit geringen eigenen Einkünften nicht in die Ermittlung der Betreuungsschlüssel einfließen. Auch die wachsende Zahl arbeitsuchender Flüchtlinge in der Grundsicherung sei nur zum Teil von der Bundesregierung berücksichtigt, die sich in ihrer Antwort auf den Stand Ende 2016 beziehe. Seither seien rund 130 000 Menschen hinzugekommen, die einer besonders intensiven Betreuung bedürften. „Legt man näherungsweise zur Berechnung der tatsächlichen Lage alle aktuellen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zugrunde, ergäbe sich für den Bereich der unter 25-Jährigen ein Betreuungsschlüssel von 1 zu 198 und für über 25-Jährige von 1 zu 208“, so Pothmer. Um den Herausforderungen gerecht zu werden, bedürfe es eines Bürokratieabbaus und zusätzlichen Personals.



In deutschen Jobcentern gibt es weniger Personal als offiziell angegeben.

FOTO: DPA

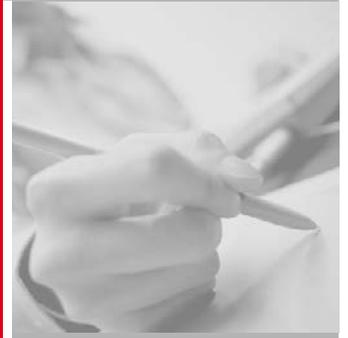
SONNABEND
7. JANUAR 2017

WESER KURIER
TAGESZEITUNG FÜR BREMEN UND NIEDERSACHSEN

Rahmenkonzept zu Personal- und Organisations- strukturen in den gemeinsamen Einrichtungen

JANUAR 2013 – GESCHÄFTSBEREICH POE

INTERN



A. Empfehlungen für die Personalbedarfsplanung

- Betreuungsschlüssel, sonstiges/weiteres Personal

B. Rahmenbedingungen für die Organisations- und Personalstrukturen

- Dienstpostenportfolio

C. Empfehlungen für Leitungsstrukturen

- Geschäftsführung/Leitung, zusätzliche Führungsebene, Bereichsleiter/innen, Teamleiter/innen
-



**Bundesagentur
für Arbeit**

Impressum

Zentrale der BA
Geschäftsbereich
Personal/Organisationsentwicklung

Vorwort

Die **Trägerversammlung** einer gemeinsamen Einrichtung **entscheidet** unter anderem über die **organisatorischen und personalwirtschaftlichen Angelegenheiten des Jobcenters*** (vgl. § 44c Abs. 2 S. 1 SGB II). Mit der Zuweisung von Tätigkeiten übertragen die Träger die entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeiten (Stellen für Plankräfte sowie Ermächtigungen für Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag im Rahmen der „Obergrenze“) den gemeinsamen Einrichtungen zur Bewirtschaftung (vgl. § 44k Abs. 1 SGB II).

Die **Träger genehmigen** die Stellenpläne. Bei der Aufstellung und Bewirtschaftung der Stellenpläne **unterliegen** die **gemeinsamen Einrichtungen** deren **Weisungen** (vgl. § 44 k Abs. 2 SGB II).

Die gemeinsamen Einrichtungen erhalten nach Genehmigung der Stellenpläne die jeweiligen **Stellenplaninformationen** über die Internen Services der BA.

Die nachfolgenden **Empfehlungen** im Rahmenkonzept zu Personal- und Organisationsstrukturen in den gemeinsamen Einrichtungen sind deshalb als **Orientierung** sowohl für die Vertreter/innen in den Trägerversammlungen als auch für die Geschäftsführungen der Jobcenter zu verstehen. Sie bieten einen Gesamtüberblick zu Personalisierungsfragen auf Basis der vorhandenen Rahmenbedingungen und Weiterentwicklungsthemen.

Ziel ist es,

- allen Beteiligten, insbesondere den Trägerversammlungen, eine **faktenbasierte Entscheidung über die aufzustellenden Stellenpläne zu ermöglichen**,
- bei Vorliegen entsprechender Ausprägungen **Anhaltspunkte zur Begründung von Personalbedarfen zu gewinnen** und somit
- eine der Bedarfslage **angemessene und wirtschaftliche** (vgl. § 44f Abs. 1 SGB II) **Ausstattung mit Personalressourcen** zu gewährleisten.

*) Sofern im Folgenden der Begriff „Jobcenter“ verwendet wird, sind die gemeinsamen Einrichtungen gemeint.

Inhaltsverzeichnis

A.	Empfehlungen/Kriterien für die Personalbedarfsplanung.....	5
1.	(Gesetzliche) Betreuungsschlüssel – Status quo	5
2.	Empfehlungen für die Personalbedarfsplanung für das „sonstige Personal“	8
2.1.	Dienstleistungen für die Grundsicherung für Arbeitsuchende .	8
2.2.	Begriffsbestimmung „sonstiges Personal“	9
2.2.1.	„Sonstiges operatives Personal“	9
2.2.2.	„Sonstiges administratives Personal“	10
2.3.	Soll-Ausstattung des „sonstigen administrativen Personals“	11
2.4.	Abgrenzung des „sonstigen Personals“ zum „weiteren Personal“	15
3.	Zuordnung der Tätigkeits- und Kompetenzprofile auf die Betreuungsschlüssel sowie der Dienstposten/Aufgabenträger für das „sonstige“ und „weitere Personal“:	16
B.	Rahmenbedingungen für die Organisations- und Personalstrukturen.....	17
1.	Personalstrukturen – Status quo.....	17
2.	Weiterentwicklung des Dienstpostenportfolios der BA für die gemeinsamen Einrichtungen – noch in Abstimmung.....	18
C.	Leistungsstrukturen.....	19
	Vorbemerkung	19
1.	Leitung - Geschäftsführer/innen.....	19
2.	Zusätzliche Führungsebene in großen gE.....	20
3.	Bereichsleiter/innen (BL).....	21
4.	Teamleiter/innen (TL).....	21

A. Empfehlungen/Kriterien für die Personalbedarfsplanung

1. (Gesetzliche) Betreuungsschlüssel – Status quo

Die **Personalbedarfsplanung** der Jobcenter erfolgt **dezentral** im jeweiligen Jobcenter und **orientiert sich an den (teilweise gesetzlichen) Betreuungsschlüsseln**, dem **verfügbaren Budget**, **regionalen Gegebenheiten**, **Rahmenbedingungen** und **vor Ort vereinbarten Schwerpunkten** sowie dem **künftigen (prognostizierten) Kundenpotenzial**.

Eine angemessene Personaldimensionierung, u. a. auf Basis der Betreuungsschlüssel, ist eine wesentliche Voraussetzung für das Erreichen der operativen Ziele. Die Betreuungsschlüssel bilden neben dem Budget den politisch gesetzten Rahmen und geben eine Orientierung für Personalisierungen.

In § 44c Abs. 4 SGB II wurden die bereits zuvor im Bereich der Grundsicherung etablierten Betreuungsschlüssel für den Bereich Markt & Integration für unter-25jährige (1 zu 75) sowie über-25jährige (1 zu 150) gesetzlich als Orientierungswerte normiert. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit haben die konkreten Definitionen und Berechnungsgrundlagen für die Betreuungsrelationen U25, Ü25 und Leistungsgewährung mit E-Mail-Info POE bekannt gegeben. Diese Absprachen und die damit verbundenen Definitionen sind weiterhin gültig.

Informationen zu den Betreuungsschlüsseln in der Grundsicherung sind in den nachfolgenden Regelungen aufgeführt:

- E-Mail-Info POE vom 12.12.2008, Ziff. II sowie Anlage 1
- E-Mail-Info POE vom 18.08.2010, Ziff. 3.3
- E-Mail-Info POE vom 04.08.2011, Ziff. 3.2
- E-Mail-Info POE vom 22.12.2011, Ziff. 4.5

Betreuungsschlüssel unter-25jährige (U25)

- gesetzlicher Orientierungswert: 1 zu 75
- Kunden:
 - Alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) U25 incl.
 - 25 % der eLb U25 i. S. des § 10 SGB II
Das Übergangsmanagement für Jugendliche an der ersten Schwelle muss möglichst frühzeitig mit Beratung, Aktivierung und Förderung einsetzen. Dies schließt im erforderlichen Umfang auch Beratungsaktivitäten bei den erziehungsberechtigten Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft ein. Die Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit insgesamt und in der Grundsicherung im Besonderen ist ein gesamtgesellschaftlich und politisch außerordentlich hoch gewichtetes Ziel. Jugendliche sollen so früh wie möglich betreut werden, um einen Übergang von der schulischen Ausbildung in die (Langzeit-) Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Definitionen

ohne

- 75 % der eLb U25 nach § 10 SGB II
- U25 mit einem monatlichen Einkommen von > 800 €
- Personal:

50 % der Teamleiter/-innen, alle Fachkräfte und (Fach-)Assistenzkräfte im Bereich U25 sowie anteilmäßige Zuordnung der Mitarbeiterkapazitäten aus dem Kundenportal.

Betreuungsschlüssel über-25jährige (Ü25)

- gesetzlicher Orientierungswert: 1 zu 150
- Kunden:

Alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) Ü25

ohne

Ü25 mit einem monatlichen Einkommen von > 800 €

- Personal:

50 % der Teamleiter/-innen, alle Fachkräfte und Fach-/ Assistenzkräfte im Bereich Ü25 sowie anteilmäßige Zuordnung der Mitarbeiterkapazitäten aus dem Kundenportal.

Betreuungsschlüssel Leistungsgewährung

- kein gesetzlicher Orientierungswert

- Kunden:

Bedarfsgemeinschaften

- Personal:

50 % der Teamleiter/-innen, Fachkräfte und (Fach-) Assistenzkräfte im Bereich der Leistungsgewährung sowie anteilmäßige Zuordnung der Mitarbeiterkapazitäten aus dem Kundenportal.

Für den Betreuungsschlüssel im Leistungsbereich der gemeinsamen Einrichtungen wird ein Wert von 1 zu 130 nach Wirksamwerden der Entlastungseffekte durch die BA anvisiert. Bis dahin wird der aktuell bundesweit erreichte Schlüssel von 1 zu 115 nicht in Frage gestellt.

Sollte zusätzliches Personal durch eine Trägerversammlung gefordert werden ist dies zu grundsätzlich zu akzeptieren. Durch die Vertreter/innen der BA ist dabei Folgendes sicherzustellen:

- Die Organisation ist optimiert.
- Das Personal ist ausreichend qualifiziert und erkennbare Defizite sind abgestellt.

Bei Beschlüssen der Trägerversammlung sind die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel ebenso zu berücksichtigen wie die regionale Arbeitsmarktentwicklung.

Begründete, dauerhafte Personalmehrbedarfe sind durch Beschluss der Trägerversammlung im Rahmen des festgelegten Prozesses der jährlichen Personalhaushaltsaufstellung einzubringen.

Die weitere Entwicklung der Thematik im Bund-Länder-Ausschuss bleibt abzuwarten.

Hinweise zu den Kundengrößen:

- Um die Zu- und Abgänge, d. h. die Dynamik bei der Entwicklung der Kundenzahl (erwerbsfähige Leistungsberechtigte U25 und Ü25 sowie Bedarfsgemeinschaften) zu berücksichtigen, wird ein **gleitender Jahresdurchschnitt der revidierten Kundenzahl (3 Monate Wartezeit) aus der Geschäftsstatistik der BA** verwendet, der unterjährige Schwankungen im Kundenbestand „glättet“.
- Personen, die einen Nichtaktivierungsgrund nach § 10 SGB II und/oder anrechenbares Einkommen von 800 Euro oder mehr haben werden ebenfalls der Geschäftsstatistik entnommen (spezielle Anforderung im Rahmen der zentralen Berechnung der Betreuungsschlüssel).

Kundengrößen

Für die Berechnung der Betreuungsschlüssel und des „weiteren“ sowie „sonstigen Personals“ gilt Folgendes:

Berechnung Betreuungsschlüssel

- **Teamleiter/-innen fließen nur zur Hälfte** (50 % der Personalkapazität wird beim „sonstigen Personal“ ausgewiesen) **in die Berechnung der Betreuungsschlüssel ein**, da diese in erster Linie Führungskräfte sind. Die Umsetzung operativer Ziele und Vorhaben, die laufende Qualitätssicherung sowie die Förderung von Motivation und Einstellung der Mitarbeiter/innen hängen wesentlich von der Befähigung und dem Zeitbudget der Teamleiter für diese Aufgabe ab. Fachaufgaben, wie z. B. die Bearbeitung schwieriger Kundenanliegen, werden anteilig wahrgenommen.
- Sowohl das „**sonstige**“ als auch das „**weitere Personal**“ werden **nicht in die Berechnung der Betreuungsschlüssel einbezogen** (vgl. B. Ziff. 2.2. und 2.4. sowie die Tabelle unter Ziff. 3.).
- Die Zuordnung der Mitarbeiter/innen - BA-Personal, kommunales Personal und Amtshilfe - erfolgt auf Basis des jedem Beschäftigten zugeordneten Tätigkeits- und Kompetenzprofils, unabhängig von der Personalherkunft und vom Rechtsstatus. Grundsätzlich werden die **tatsächlich verfügbaren Mitarbeiterkapazitäten (MAK) gemäß den Personaldaten der gemeinsamen Einrichtungen (PergE)**, ausgedrückt in „Vollzeitäquivalenten“, herangezogen.
- Durch eine auf die gemeinsamen Einrichtungen bezogene **zentrale Berechnung** der Betreuungsschlüssel und des „weiteren“ sowie des „sonstigen Personals“ wird sichergestellt, dass
 - die Betreuungsschlüssel nach **einheitlichen Kriterien** und **auf Basis valider Daten** ermittelt werden,
 - **Transparenz über die Arbeitsbelastung** vor Ort geschaffen wird und
 - **ein Vergleich zwischen den Jobcentern** möglich ist.
- Die ausgewiesenen Betreuungsschlüssel sowie Daten zum „weiteren/sonstigen Personal“ werden den gemeinsamen Einrichtungen zur Verfügung gestellt.

2. Empfehlungen für die Personalbedarfsplanung für das „sonstige Personal“

2.1. Dienstleistungen für die Grundsicherung für Arbeitsuchende

Die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende erbringen zur Erfüllung ihrer Pflichten als Arbeitgeber und Dienstherr der Beschäftigten in den gemeinsamen Einrichtungen die hierfür erforderliche **Personalverwaltungsarbeit** (vgl. § 8 der Verwaltungskostenfeststellungsverordnung).

Hierzu gehören unter anderem

- Personalwirtschaft/Stellenplan/Personalhaushalt,
- Reporting/Berichtswesen/Statistik,
- Personalservice und -administration,
- Rekrutierung,
- Bearbeitung und Zahlbarmachung von Geldleistungen,
- Organisation und Durchführung der Ausbildung von Nachwuchskräften.

Die Übertragung von Aufgaben auf Dritte gem. § 11 Verwaltungskostenfeststellungsverordnung (VKFV) in Verbindung mit § 44 b Abs. 4 und 5 SGB II ermöglicht den gemeinsamen Einrichtungen, sich mit ihren vorhandenen Personalressourcen auf das operative Geschäft zu konzentrieren. Die Trägerversammlungen entscheiden vor Ort über die Nutzung der Serviceangebote.

Die Serviceangebote sind nicht Bestandteil der Personalverwaltungsarbeit nach § 8 der Verwaltungskostenfeststellungsverordnung bzw. umgekehrt.

Es ist jeweils durch die Trägerversammlung abzuwägen, ob es wirtschaftlicher ist, entsprechende Dienstleistungen einzukaufen oder eigene Personalressourcen einzusetzen.

2.2. Begriffsbestimmung „sonstiges Personal“

Das „**sonstige Personal**“ umfasst operatives und administratives Personal und wird für die Empfehlungen und in Auswertungen in diese beiden Aufgabengruppen geteilt. Mitarbeiterkapazitäten im „sonstigen Personal“, die wegen **fehlender Angaben** kommunalseitig nicht spezifiziert und analysiert werden können, werden im Folgenden nicht näher betrachtet.

Das „sonstige Personal“ fließt wie bisher nicht in die Berechnung der Betreuungsschlüssel ein.

2.2.1. „Sonstiges operatives Personal“

„Sonstiges operatives Personal“

Das „**sonstige Personal**“ umfasst unter anderem die nachfolgenden Kapazitäten, die operativen Tätigkeiten zuzuordnen sind:

- **Führungskräfte** (Geschäftsführer/innen, Bereichsleiter/innen und anteilige Teamleiter/innen) und
- Mitarbeiterkapazitäten der **Bereiche Sozialgerichtsgesetz (SGG) und Ordnungswidrigkeiten (OWi)** basierend auf entsprechenden örtlichen Fallzahlen.

Darüber hinaus finden sich im „**sonstigen Personal**“ auch folgende Dienstposten und Organisationsbereiche, die vorrangig auf operativen Aufgaben basieren und keinen administrativen Charakter haben:

- **Personal für die Durchführung des Außendienstes** gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 2. Halbsatz SGB II und
- **Personal für die Kundensteuerung.**

Diese operativen Kapazitäten werden bei den Empfehlungen nicht näher **betrachtet**, da sie durch Gesetz oder Leitungsspannen determiniert sind bzw. auf Fallzahlen basieren.

„Sonstiges administratives Personal“

2.2.2. „Sonstiges administratives Personal“

Im Rahmen der zentralen Berechnung der Betreuungsschlüssel in der Grundsicherung werden ohne das unter 2.2.1. beschriebene operative Personal bundesweit unter dem „sonstigen Personal“ im Dezember 2012 insgesamt 1.584 VZÄ mit administrativen / administrativ vergleichbaren Aufgaben ausgewiesen. Bezogen auf den Gesamtpersonalkörper der gemeinsamen Einrichtungen (Dezember 2012: 55.758) beträgt deren Anteil 2,8 %. Die Streuung liegt zwischen 0 % und rund 8 %.

Die Struktur dieses „sonstigen Personals“ mit administrativen oder administrativ ähnlichen Aufgaben stellt sich im Ist im Dezember 2012 wie folgt dar:

Struktur des "sonstigen administrativen Personals" gemäß Personalstrukturdaten der gemeinsamen Einrichtungen ("PergE")

Vollzeitäquivalente (VZÄ)
Berichtsmonat Dezember 2012

		<u>Sonstiges <u>administratives</u> Personal</u>							
				<u>Gesetzlich vorgegeben (347; 21,9 %)</u>		<u>Verwaltung / IS (596; 37,6 %)</u>		<u>Büro der GF (641; 40,5 %)</u>	
	<u>Insgesamt</u>	<u>Zusammen (Darunterwerte)</u>	<u>Freigestellte Personalräte, Gleib, Sbv und Assistentin der PR und Gleib</u>	<u>Beauftragte Chancengleichheit am Arbeitsmarkt</u>	<u>Controlling/Finanzen</u>	<u>Infrastruktur</u>	<u>Personal</u>	<u>Büro der Geschäftsführung</u>	
Insgesamt	55.758	1.584	173	174	369	88	139	641	
	<i>relativer Anteil</i>	2,8%	10,9%	11,0%	23,3%	5,6%	8,8%	40,5%	

Zentrale POE 31

2.3. Soll-Ausstattung des „sonstigen administrativen Personals“

In den gemeinsamen Einrichtungen werden regelmäßig administrative Aufgaben wahrgenommen, die zum Teil gesetzlich begründet sind. Die nachfolgenden **administrativen Dienstposten bzw. Träger der jeweiligen Aufgaben/Funktionen** finden sich in den gemeinsamen Einrichtungen wieder und gehören zur „Mindestausstattung“ an administrativen Dienstposten.

**administrative
Dienstposten in
allen Jobcentern**

Zur **Soll-Ausstattung** werden daher in Abhängigkeit von der jeweiligen Größe des Jobcenters und den ggf. bestehenden gesetzlichen Regelungen **Empfehlungen** gegeben und in der nachfolgenden Tabelle hinterlegt:

- **Beauftragte/r Chancengleichheit am Arbeitsmarkt** sind gemäß § 18e Abs. 1 Satz 1 SGB II durch die Trägerversammlungen zu bestellen.

Um bei der Erbringung der Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende den Zielen der Gleichstellung von Frauen und Männern, des Abbaus geschlechtsspezifischer Nachteile, der besonderen Frauenförderung und der Berücksichtigung der familienspezifischen Lebensverhältnisse besser als bisher gerecht zu werden, sind in den gemeinsamen Einrichtungen zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrags hauptamtliche BCA zu bestellen. In den gE sind deshalb mindestens 0,5 VZÄ und höchstens 1,0 VZÄ für eine/n BCA vorzusehen (vgl. Fachkonzept BCA SGB II, Stand 16.08.2012). Bei der anteiligen Wahrnehmung anderer Aufgaben ist die Hauptamtlichkeit des Amts der/des BCA durch entsprechende Maßnahmen (z. B. Arbeitszeitgestaltung) sicherzustellen.

- Zur Erfüllung der Aufgaben, die sich aus der nach § 48b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II zwischen der Bundesagentur und dem kommunalen Träger mit den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern der gemeinsamen Einrichtungen abzuschließenden Zielvereinbarungen ergeben, sollen die gemeinsamen Einrichtungen den Dienstposten einer **Controllerin/eines Controllers** einrichten. Zugleich übernehmen die Controllerinnen und Controller die Haushalts- und Finanzplanung sowie die Haushaltsausführung (i.d.R. einschl. Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben als Beauftragte/r für den Haushalt) und das Finanzcontrolling in den Jobcentern.

In Abhängigkeit von der Größe können hier einzelne Mitarbeiter/innen mit dieser Aufgabe angesetzt werden. In sehr kleinen Jobcentern können diese Aufgaben jedoch auch von der Geschäftsführung oder von einer beauftragten Führungskraft wahrgenommen werden.

- Die Einrichtung von „**Verwaltungsbereichen/Internen Services**“ für:
 - **Controlling/Finanzen,**
 - **Infrastruktur** und
 - **Personal**

oder die Wahrnehmung dieser Aufgaben durch einzelne Mitarbeiter/innen z.B. im Büro der Geschäftsführung an der Schnittstelle zu den Verwaltungseinheiten der beiden Träger ist abhängig von der Größe der gemeinsamen Einrichtung, der Organisation des Jobcen-

ters (ggf. Einrichtung eines eigenen Bereichs) und dem Einkauf von Serviceleistungen.

Nur in (sehr) großen gemeinsamen Einrichtungen wird das Erfordernis gesehen, dass an der Schnittstelle zu den Internen Services der BA und den Verwaltungseinheiten des kommunalen Trägers eigene „Verwaltungsbereiche“ eingerichtet werden. In mittleren bis kleinen Jobcentern finden sich diese Bereiche in der Regel nicht.

- Das **Büro der Geschäftsführung** ist in der Regel in jeder gemeinsamen Einrichtung vorhanden und abhängig von der Größe des Jobcenters sehr unterschiedlich ausgestattet. Folgende Dienstposten/Funktionen finden sich im Büro der Geschäftsführung:
 - **Teamassistenten/innen** im Durchschnitt 0,5 je gemeinsame Einrichtung; in größeren gemeinsamen Einrichtungen sind abhängig von der Aufgabenstruktur mehr Teamassistenten/innen erforderlich.
 - In (sehr) großen gemeinsamen Einrichtungen ist der Ansatz **eines Pressesprechers/einer Pressesprecherin** möglich.

Hinsichtlich der **Gremien** und der **Gleichstellungsbeauftragten** wird auf die jeweiligen gesetzlichen Vorgaben hingewiesen. Diese gehören ebenso zur Soll-Ausstattung im Jobcenter:

- Eine **Personalvertretung** ist gemäß § 44h Abs. 1 Satz SGB II zu bilden. Dabei ist auch die Tätigkeit im Vorstand der Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Personalvertretungen in den gemeinsamen Einrichtungen nach § 44h Absatz 4 SGB II zu berücksichtigen. Da gemäß § 44h Abs. 1 Satz 2 SGB II die Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) gelten, richtet sich die **Anzahl der Freistellungen für Personalratsmitglieder** nach den Bestimmungen des § 46 Abs. 4 BPersVG.
- Eine **Schwerbehindertenvertretung** und die **Jugend- und Auszubildendenvertretung** sind gemäß § 44i SGB II analog § 44h SGB II zu bilden, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Die Freistellung der **Schwerbehindertenvertretung** ist in § 96 Abs. 4 SGB IX geregelt. Dabei ist auch eine Tätigkeit in der Arbeitsgruppe der Schwerbehindertenvertretungen in den gemeinsamen Einrichtungen nach § 44i i. V. m. § 44h Absatz 4 SGB II zu berücksichtigen.

Eine vorhandene Jugend- und Auszubildendenvertretung ist von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist (§ 62 i. V. m. § 46 Abs. 3 S.1 BPersVG).

- Eine **Gleichstellungsbeauftragte** wird gemäß § 44j SGB II bestellt. Größenabhängig ist nach § 18 Abs. 2 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) die **Gleichstellungsbeauftragte** von Aufgaben zu entlasten.
- Für den Personalrat ist gemäß § 44 Abs. 2 BPersVG Büropersonal im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen.
- Bei über 1000 Beschäftigten ist gemäß § 18 Abs. 3 BGleG zu prüfen, ob der Gleichstellungsbeauftragten zusätzliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zuzuordnen sind.

Darüber hinaus sind in den Jobcentern nachfolgende **Funktionsträger zu bestellen**:

- **Beauftragte/r für den Haushalt (BfdH)**: In gemeinsamen Einrichtungen muss gemäß BHO und § 44 f SGB II die Funktion BfdH wahrgenommen werden.
- **Datenschutzbeauftragte/r (BfD)**: Ein Datenschutzbeauftragter ist gemäß § 50 SGB II seit dem 01.01.2011 in jedem Jobcenter zu bestellen.

Der Umfang dieser Aufgaben ist abhängig von der Größe des Jobcenters. Eine den gesetzlich vorgegebenen Anforderungen entsprechende Aufgabenwahrnehmung muss sichergestellt werden. Insbesondere in sehr großen Jobcentern ist ggf. der Ansatz von 0,5 bis 1 Mitarbeiter/in denkbar.

Für eine **Ausstattung** mit sonstigen administrativen Dienstposten bzw. *Funktionen* in Abhängigkeit von der Größe eines Jobcenters werden zusammenfassend nachfolgend aufgeführte Empfehlungen und Kriterien als Anhaltspunkte gegeben:

Grundsicherung - Empfehlungen für die Stellenausstattung für sonstige administrative Dienstposten bzw. Funktionen in Abhängigkeit von der Größe einer gemeinsamen Einrichtung

	sehr klein	klein	mittel	groß	sehr groß	ganz groß	
Organisationsbereiche/ Dienstposten/Funktionen	< 50	50 bis 100	ab 100	ab 300	ab 500	ab 700	Hinweise
Beauftragte/r für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	mind. 0,5	mind. 0,5	1	1	1	1	Gemäß § 18e Abs. 1 Satz 1 SGB II ist in jeder gE eine BCA zu bestellen.
Büro der Geschäftsführung							
Teamassistenz	0,5	0,5	1	2	3	3	
Pressesprecher/in			0,5	1	1	1	
Controller/in	bis 0,5	0,5 - 1,0	1	1	2	2	Zugleich nehmen die Controller/innen i.d.R. die Funktion des BfdH wahr (vgl. Zusatzfunktionen).
Mitarbeiter/innen an der Schnittstelle zu Verwaltungsbereichen der Träger			0,5 - 1	1 - 2	2	2	
Zusatzfunktionen							
Beauftragte/r für den Haushalt (BfdH)	vgl. Controller/in	vgl. Controller/in	vgl. Controller/in	vgl. Controller/in	0,5	0,5	Jedes Jobcenter muss gemäß § 44f Abs. 2 Satz 1 SGB II einen BfdH bestellen.
Datenschutzbeauftragte/r (BfD)				0,5	0,5 - 1	0,5 - 1	Ein Datenschutzbeauftragter ist gem. § 50 SGB II seit dem 01.01.2011 in jedem Jobcenter zu bestellen.

Orientierungswert

Für alle administrativen Dienstposten, Funktionen und Organisationsbereiche (vgl. nachfolgende Tabelle) gilt als Orientierungswert grundsätzlich, dass

- (sehr) große bis mittlere Jobcenter bis zu 3,5 % und
- (sehr) kleine Jobcenter bis zu 8 %

Größenkategorien Jobcenter

ihrer gesamten Personalkapazitäten für diese Aufgabenträger bzw. in diesen Organisationsbereichen einsetzen sollten. In kleinen gemeinsamen Einrichtungen wird auch bei Unterschreiten des Prozentwertes eine Mindestausstattung mit 2,5 Vollzeitäquivalenten gewährt.

Grundsicherung - Empfehlungen für die Ausstattung mit administrativen Dienstposten bzw. Funktionen in Abhängigkeit von der Größe eines Jobcenters

Größe des Jobcenters	sehr klein		klein		mittel		groß		sehr groß		ganz große	
	Personalkapazitäten in VZÄ		Personalkapazitäten in VZÄ		Personalkapazitäten in VZÄ		Personalkapazitäten in VZÄ		Personalkapazitäten in VZÄ		Personalkapazitäten in VZÄ	
	< 50	50 bis < 100	ab 100	ab 300	ab 500	ab 700						
Organisationsbereiche/Dienstposten/(Zusatz-)funktionen												
Beauftragte/r für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt												
Büro der Geschäftsführung												
Teamassistentenz												
Pressesprecher/in												
Controlling/Finanzen												
Controller/in												
Infrastruktur												
Personal												
Mitarbeiter/innen an der Schnittstelle zu Verwaltungsbereichen der Träger												
Gremien einschließlich Büro												
<i>Freigestellte Personalratsmitglieder</i>												
Assistentenkräfte für den Personalrat												
<i>Freigestellte Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung</i>												
<i>Freigestellte Gleichstellungsbeauftragte</i>												
Assistentenkräfte für die Gleich												

Orientierungswert

bis zu 8 %
der gesamten
Personalkapazitäten
des Jobcenters

Orientierungswert

bis zu 3,5 %
der gesamten
Personalkapazitäten
des Jobcenters

2.4. Abgrenzung des „sonstigen Personals“ zum „weiteren Personal“

Zur Klarstellung wird das „weitere Personal“ von dem „sonstigen Personal“ abgegrenzt. Unter das „**weitere** Personal“ fallen Mitarbeiterkapazitäten für **spezielle Aufgaben**, die nicht einheitlich in allen gemeinsamen Einrichtungen erledigt werden. Das „**weitere Personal**“ umfasst danach Personalkapazitäten für die nachfolgenden **Aufgabengebiete**:

- Mitarbeiterkapazitäten für die Aufgabe **Bildung & Teilhabe**,
- Mitarbeiterkapazitäten für **zweckgebundene Programme** (z. B. **Perspektive 50plus**),
- Mitarbeiterkapazitäten bei eigener Erbringung der **Telefonie** in der gemeinsamen Einrichtung (Dies gilt jedoch nur, wenn in der gemeinsamen Einrichtung gesondert Personal zur Erbringung dieser Aufgabe eingesetzt wird - eigener Bereich für die Telefonie -),
- eingesetzte Mitarbeiterkapazitäten im Falle einer **Übertragung von weiteren Leistungen (sozialintegrative Leistungen) nach § 16a SGB II** sowie
- **Integrationsbeauftragte nach Landesgesetzen** (Berlin und Hamburg).

Das „**weitere** Personal“ wird **nicht** bei der Berechnung der Betreuungsschlüssel und beim „sonstigen Personal“ **berücksichtigt**. Es wird jedoch beim Gesamtpersonal eingerechnet.

„Weiteres Personal“

3. Zuordnung der Tätigkeits- und Kompetenzprofile auf die Betreuungsschlüssel sowie der Dienstposten/Aufgabenträger für das „sonstige“ und „weitere Personal“:

Betreuungsschlüssel in der Grundsicherung

Zuordnung des Personals (Mitarbeiterkapazitäten) auf die Betreuungsschlüssel

Fortschreibung der Anlage 1 zur E-Mail-Info POE vom 12.12.2008 i.V.m. den E-Mail-Info POE vom 18.08.2010 (Ziff. 3.3) und der EMI POE vom 22.12.2011 (Ziff. 4.5)

Markt und Integration		Leistungsgewährung	Zuordnung TL, TA und Kernprofile ³⁾	Sonstiges Personal	Weiteres Personal ⁴⁾
Unter-25jährige ¹⁾	Über-25jährige ¹⁾				
Fallmanager/in (U25)	Fallmanager/in (U25)	Sachbearbeiter/in Leistungsgewährung	Teamleiter/in im SGB II ⁴⁾	Sonstiges operatives Personal	Mitarbeiterkapazitäten für die Aufgabe Bildung und Teilhabe
Arbeitsvermittler/in (U25)	Arbeitsvermittler/in (U25)	Fachassistent/in Leistungsgewährung	Leiter der Führungsebene B im SGB II ⁴⁾	Führungskräfte:	Mitarbeiterkapazitäten für zweckgebundene Programme (z. B. Perspektive 50plus)
Arbeitsvermittler/in Arbeitgeberservice (U25)	Arbeitsvermittler/in Arbeitgeberservice (U25)	Sachbearbeiter/in Unterhaltsheranziehung	Kernprofil der Führungsebene III	Geschäftsführer/in	SGB II-Telefonie in gE:
Persönliche/r Ansprechpartner/in (U25/Ü25/Leistung) ^{2) 5)}	Persönliche/r Ansprechpartner/in (U25/Ü25/Leistung) ^{2) 5)}	Persönliche/r Ansprechpartner/in (U25/Ü25/Leistung) ^{2) 5)}	Kernprofil Fachexpertenebene III	Leiter/in in der Geschäftsführungsebene	Teamleiter/-in im SC der AA im SGB II
Persönliche/r Ansprechpartner/in mit Fallmanagementaufgaben (U25)	Persönliche/r Ansprechpartner/in mit Fallmanagementaufgaben (U25)		Kernprofil Fachkräfteebene mit Aufgabenschwerpunkt I in der BA	Bereichsleiter/in	Fachkraft im Telefonservice im SC der AA im SGB II
	Persönliche/r Ansprechpartner/in Reha/SB (anteilmäßig auf U25 = 15% und Ü25 = 85% verteilt)		Kernprofil Fachkräfteebene mit Aufgabenschwerpunkt II in der BA	Kernprofil Führungsebene I	Telefon-Service-Berater/-in im SC der AA im SGB II
	Sachbearbeiter/in Integrationsmaßnahmen (anteilmäßig auf U25 = 15% und Ü25 = 85% verteilt)		Kernprofil Fachkräfteebene mit Aufgabenschwerpunkt III in der BA	Kernprofil Führungsebene II	Telefon-Service-Assistent/-in im SC der AA im SGB II
	Fachassistent/in Integrationsmaßnahmen (anteilmäßig auf U25 = 15% und Ü25 = 85% verteilt)		Kernprofil Fachassistenzebene mit Aufgabenschwerpunkt I in der BA	Leiter/in der Führungsebene A	eingesetzte Mitarbeiterkapazitäten im Falle Übertragung weiterer Leistungen nach § 16a SGB II Integrationsbeauftragte nach Landesgesetzen (Berlin / Hamburg)
			Kernprofil Fachassistenzebene mit Aufgabenschwerpunkt II in der BA	Teamleiter/in im SGB II ⁴⁾	
			Kernprofil Ausführungsebene I in der BA	SGG/Owi:	
			Kernprofil Ausführungsebene II in der BA	Erste/r Sachbearbeiter/in in der Bearbeitungsstelle SGG	
			Kernprofil Assistenzebene	Sachbearbeiter/in in der Bearbeitungsstelle SGG	
			Teamassistent/in im SGB II	Sachbearbeiter/in Ordnungswidrigkeiten	
				Fachassistent/in Ordnungswidrigkeiten	
				Fachassistent/in im Außendienst	
				Mitarbeiter/in in der Kundensteuerung	
				Sonstiges administratives Personal	
				Kernprofil Fachexpertenebene I	
				Kernprofil Fachexpertenebene II	
				Beauftragte/r für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	
				Fachassistent/in im Büro der Geschäftsführung	
				Controller/in	
				Pressesprecher/in	
				Mitarbeiter/innen an der Schnittstelle zu Verwaltungsbereichen der Träger	
				Funktionen:	
				Freigestellte Gleichstellungsbeauftragte	
				Assistenzkraft für die Gleich	
				Freigestelltes Mitglied der Personalvertretung	
				Assistenzkraft für den Personalrat	
				Freigestelltes Mitglied der SB-Vertretung	
				Geschäftsführender Vorstand der Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Personalvertretungen der gE (§ 44h Abs. 4 SGB II)	

Erläuterungen:

¹⁾ Fall "M&I ohne Zielgruppentrennung": Aufteilung 15% auf U25 und 85% auf Ü25.

²⁾ Fall "M&I und LG - ohne funktionale Trennung" Aufteilung 50% auf Leistung und 50% auf M&I (davon 15% U25 und 85% Ü25).

³⁾ Die Zuordnung der TA und Kernprofile erfolgt gemäß ihrem Ausweis im jeweiligen Organisationsbereich. Bei Zuordnung zum Kundenportal erfolgt die Aufteilung gemäß dem o.g. Modus.

⁴⁾ Teamleiter/innen werden jeweils zu 50% dem "sonstigen operativen Personal" zugeordnet; zu 50% erfolgt die Zuordnung gemäß ihrem Ausweis im jeweiligen Organisationsbereich.

Bei Zuordnung zum Kundenportal erfolgt die Aufteilung gemäß dem o.g. Modus.

⁵⁾ Aufteilung, wenn "M&I ohne Zielgruppentrennung" und nicht eindeutig einem Bereich (U25/Ü25/Leistung) zuzuordnen: 50% M&I (davon 15% auf U25 und 85% Ü25) und 50% Leistung.

⁶⁾ Das "weitere Personal" wird nicht bei der Berechnung der Betreuungsschlüssel und beim "sonstigen Personal" berücksichtigt. Es wird jedoch beim Gesamtpersonal eingerechnet.

Hinweise:

Die Aufteilung des Personals des Kundenportals bzw. übergreifender Aufgabenbereiche im Verhältnis 50% auf Markt & Integration und 50% auf Leistungsgewährung wurde gewählt, da die Kundenanliegen i.d.R. in diesem Verhältnis vorkommen.

Die Aufteilung des Personals Markt & Integration (50% aus dem Kundenportal bzw. aus übergreifenden Organisationsbereichen) auf die Kundengruppen U25 und Ü25 wurde proportional zum Kundenaufkommen im Verhältnis von 15% U25 und 85% Ü25 vorgenommen.

B. Rahmenbedingungen für die Organisations- und Personalstrukturen

1. Personalstrukturen – Status quo

Grundsätzlich sind alle bewerteten Dienstposten für die Arbeitnehmer/innen der BA in **Abschnitt A der Anlage 1.10 zum TV-BA** (Zuordnungstabelle für den Rechtskreis SGB II – gemeinsame Einrichtungen - gE) bzw. für die Beamtinnen und Beamten der BA im Bewertungskatalog für den Rechtskreis SGB II, Teil A, aufgeführt. Grundlage für die Bewertung der Dienstposten sind spezielle Tätigkeits- und Kompetenzprofile (TuK) oder Dienstpostenbeschreibungen, die einem Referenz-TuK nach Anlage 1.0 zum TV-BA zugeordnet werden. Die jeweiligen TuK werden einer der acht Tätigkeitsebenen des TV-BA bzw. im Bewertungskatalog für die Beamtinnen/Beamten einer der acht Besoldungsgruppen, die mit Dienstposten belegt sind, zugeordnet. Hieraus resultiert die Grundlage für die Eingruppierung der Arbeitnehmer/innen bzw. das Amt der Beamtinnen/Beamten, nach dem sich die Besoldung richtet (unter Beachtung der laubahn- und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen).

Im **Teil II von Abschnitt A der Anlage 1.10 zum TV-BA** sind die TuK SGB II den vier Geschäftsmodellen zugeordnet:

Zuordnung der TuK SGB II zu den Geschäftsmodellen

Nr.	Tätigkeits- und Kompetenzprofil (TuK)	(ggf. Tätigkeit (Dienstposten lt. Fach- und Organisationskonzept)	Geschäftsmodell							
			1		2		3		4a	4b
			Mengen- teilung	Aufgaben- artenteilung	Mengen- teilung	Aufgaben- artenteilung	Mengen- teilung	Aufgaben- artenteilung		
1.	Geschäftsführer/-in einer gE mit einer rechnerisch ermittelten Personalausstattung von mindestens 100 und weniger als 300 Beschäftigten		X	X	X	X	X	X	X	X
2.	Leiter/in in der Geschäftsführungsebene einer gE in der der Dienstposten der Geschäftsführerin / des Geschäftsführers oberhalb der Tätigkeitsebene I bewertet ist		X	X	X	X	X	X	X	X
3.	Geschäftsführer/-in einer gE mit einer rechnerisch ermittelten Personalausstattung von weniger als 100 Beschäftigten		X	X	X	X	X	X	X	X
4.	Bereichsleiter/in im Bereich SGB II		X	0	0	0	0	0	0	0
5.	Leiter/in der Führungsebene A im Bereich SGB II (mindestens 60 zugeordnete Mitarbeiterkapazitäten, ausgedrückt in Vollzeitäquivalente - Stand Personalmonitoring: 20.01.2006 oder mindestens 4 unterstellte Führungskräfte der Führungsebene B)		0	X	X	X	X	X	X	X
6.	Teamleiter/in im Bereich SGB II		X	0	0	0	0	0	0	0
7.	Leiter/in der Führungsebene B im Bereich SGB II		0	X	X	X	X	X	X	X
8.	Fachexperte/-in III	8.1 Beauftragte/r für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der gE	X	X	X	X	X	X	X	X
9.	Erste/r Sachbearbeiter/in in der Bearbeitungsstelle SGG im Bereich SGB II		X	X	X	X	X	X	X	X
10.	Controller/in im Bereich SGB II		X	X	X	X	X	X	X	X
11.	Fallmanager/in (U 25 / Ü 25) im Bereich SGB II		X	0	X	0	X	X	X	X
12.	Persönliche/r Ansprechpartner/in mit Fallmanagementaufgaben (U 25 / Ü 25) im Bereich SGB II (nur in gE ohne FM)		0	X	0	X	0	0	0	0
13.	Persönliche/r Ansprechpartner/in (U 25 / Ü 25 / LG) im Bereich SGB II		0	0	X	0	X	X	X	X
14.	Persönliche/r Ansprechpartner/in Reha/SB im Bereich SGB II		0	0	X	0	X	X	X	X
15.	Arbeitsvermittler/in (U 25 / Ü 25) im Bereich SGB II		X	0	0	0	0	0	0	X
16.	Arbeitsvermittler/in Arbeitgeberservice (U 25 / Ü 25) im Bereich SGB II		X	X	X	X	X	X	X	X
17.	Sachbearbeiter/in Integrationsmaßnahmen im Bereich SGB II		X	0	X	0	X	X	X	X
18.	Sachbearbeiter/in Leistungsgewährung im Bereich SGB II		X	X	X	X	X	X	X	0
19.	Sachbearbeiter/in Unterhaltsheranziehung im Bereich SGB II		X	X	X	X	X	X	X	X
20.	Sachbearbeiter/in Ordnungswidrigkeiten im Bereich SGB II		X	X	X	X	X	X	X	X
21.	Sachbearbeiter/in in der Bearbeitungsstelle SGG im Bereich SGB II		X	X	X	X	X	X	X	X
22.	Fachassistent/in Eingangszone im Bereich SGB II		X	0	0	0	0	0	0	0
23.	Fachassistent/in Integrationsmaßnahmen im Bereich SGB II		X	0	X	0	X	X	X	X
24.	Fachassistent/in Leistungsgewährung im Bereich SGB II		X	0	X	0	X	X	X	X
25.	Fachassistent/in Ordnungswidrigkeiten im Bereich SGB II		X	X	X	X	X	X	X	X
26.	Fachassistent/in im Außendienst im Bereich SGB II		X	X	X	X	X	X	X	X
27.	Fachassistent/in im Büro der Geschäftsführung in der gE (SGB II)		X	X	X	X	X	X	X	X
28.	Assistent/-in für administrativ-organisatorische Aufgaben	28.1 Vorlesekraft für Beschäftigte mit Sehbehinderung in der gE 28.2 Betreuungskraft für Schwerbehinderte in der gE	X	X	X	X	X	X	X	X
29.	Assistent/in im Eingangsbereich im Bereich SGB II		0	X	X	X	X	X	X	X
30.	Mitarbeiter/in in der Kundensteuerung im Bereich SGB II		X	X	X	X	X	X	X	X
31.	Teamassistent/in im Bereich SGB II		X	X	X	X	X	X	X	X
32.	Assistent/in für Gremien in der gE		X	X	X	X	X	X	X	X

2. Weiterentwicklung des Dienstpostenportfolios der BA für die gemeinsamen Einrichtungen – noch in Abstimmung

Derzeit wird das Dienstpostenportfolio für die gemeinsamen Einrichtungen überarbeitet. Dabei soll unter anderem den Empfehlungen zum „sonstigen Personal“ (vgl. Ziff. A. 2.) Rechnung getragen werden.

Ziel soll ein Dienstpostenportfolio sein, das den **spezifischen Anforderungen** der gemeinsamen Einrichtungen gerecht wird, gleichzeitig jedoch **vergleichbare Strukturen** in den gemeinsamen Einrichtungen gegenüber den Agenturen für Arbeit insbesondere mit Blick auf die Dienstpostenbewertung gewährleistet.

Die Abstimmungsprozesse hierzu sind noch nicht abgeschlossen.

C. Empfehlungen zu den Leitungsstrukturen

Vorbemerkung

Die nachfolgenden **Regelungen zu Führungskräften in der Grundsicherung** werden derzeit im Rahmen einer vergleichenden Betrachtung mit der Arbeitslosenversicherung hinsichtlich

- der Voraussetzungen für die Einrichtung,
- der Leitungsspannen sowie
- der Bewertung der Dienstposten

hin überprüft.

1. Leitung - Geschäftsführer/innen

Jede gemeinsame Einrichtung wird von **einer** Geschäftsführerin bzw. **einem** Geschäftsführer geleitet. Diese/dieser nimmt die Dienst- und Fachaufsicht über alle Beschäftigten der gE im übertragenen Rahmen wahr und ist verantwortlich für die Führung, Steuerung und Zielerreichung.

Geschäftsführer/innen einer gE

Die BA hat unter Beachtung des § 44d Abs. 7 SGB II die Dienstposten der Geschäftsführer/innen der Jobcenter bewertet (vgl. E-Mail-Info POE vom 16.11.2010).

2. Zusätzliche Führungsebene in großen gE

Bei der zusätzlichen Führungsebene handelt es sich um eine weitere Ebene zwischen der/dem Geschäftsführer/in und den Bereichsleitern/innen.

Abhängig von der Größe einer gE und damit von der Bewertung des Dienstpostens der Geschäftsführerin / des Geschäftsführers (vgl. Ziff. C. 1.) kann eine zusätzliche Führungsebene eingerichtet werden.

In gE, in der der **Dienstposten der/des GF in der AT II-Ebene mit Funktionsstufe 1 bewertet** ist, kann der Dienstposten einer / eines ständigen Vertreterin / Vertreters der Geschäftsführerin / des Geschäftsführers zugleich Leiter/in in der Geschäftsführungsebene einer gE eingerichtet werden (AT I-Ebene).

In gE, in der der **Dienstposten der Geschäftsführerin / des Geschäftsführers oberhalb der Tätigkeitsebene I bewertet** ist, kann als zusätzliche Führungsebene der Dienstposten Leiter/in in der Geschäftsführungsebene einer gemeinsamen Einrichtung in der Tätigkeitsebene I eingerichtet werden.

3. Bereichsleiter/innen (BL)

Die Einrichtung des Dienstpostens einer Bereichsleiterin / eines Bereichsleiters in einer gemeinsamen Einrichtung ist von der Zahl der unterstellten Teamleiter/innen abhängig.

Die **Leitungsspanne** einer Bereichsleiterin / eines Bereichsleiters beträgt **mindestens 6** (dabei wird von einer durchschnittlichen Leitungsspanne der Teamleiter/innen von 15 Vollzeitäquivalenten ausgegangen) **und höchstens 8 Teamleiter/innen**.

Dienstposten für Bereichsleiter/innen können aufgrund rechnerischer und perspektivischer Verhältnisse wie folgt eingerichtet werden:

Leitungsspanne BL

Leitungsspannen von Bereichsleitern/innen

Voraussetzung	Anzahl TL	Einrichtung DP für BL
bei mindestens	6 TL	1 BL
bei mehr als	8 TL	2 BL
jeweils mindestens	6 TL *)	weitere BL

Umfasst die Leitungsspanne in gE mit nur einer/einem BL 7 oder 8 TL, so können einzelne Teams auch direkt der Geschäftsführerin / dem Geschäftsführer unterstellt werden.

In gemeinsamen Einrichtungen, deren Geschäftsführer/in in der TE II bewertet ist, ist eine Bereichsleiterin / ein Bereichsleiter nicht vorzusehen.

4. Teamleiter/innen (TL)

Die **Teamgröße** umfasst **10 bis 20 Vollzeitäquivalente (maximal 25 Vollzeitäquivalente)**.

Um eine effektive und effiziente Führung und Steuerung zu gewährleisten, sollte die **Leitungsspanne der Teamleiter/innen in der Gesamtschau der gemeinsamen Einrichtung im Durchschnitt 15 Vollzeitäquivalente** umfassen.

Leitungsspanne TL

Es empfiehlt sich zudem im Hinblick auf **dauerhafte Leitungsstrukturen** die künftige Entwicklung des Kundenpotenzials zu berücksichtigen bzw. regelmäßig (jährlich) zu prüfen.