

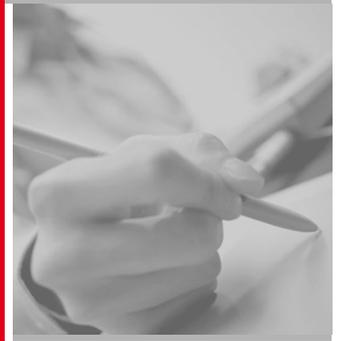
Rahmenkonzept SGB II

Personalstrukturen

in den gemeinsamen Einrichtungen (gE)

Informationen zu
bestehenden Empfehlungen

JUNI 2017 – GESCHÄFTSBEREICHE CF/POE



INTERN

A. Haushaltsverfahren

B. Betreuungsschlüssel

C. Leitungsstrukturen, Stellenbeschreibung und -bewertung

- Empfehlungen für Leitungsstrukturen
- Dienstpostenstruktur und -bewertung

D. Personalrelevante Empfehlungen des Bund-Länder-Ausschusses nach § 18c SGB II

- Stellenbesetzung und Ausübung personalrechtlicher Befugnisse
 - Personalentwicklung und Qualifizierung
-



**Bundesagentur
für Arbeit**

Impressum

Zentrale der BA

Geschäftsbereiche

Controlling/Finanzen und

Personal/Organisationsentwicklung

Vorwort

Das Rahmenkonzept soll ein gemeinsames Verständnis aller Beteiligten für die Bedarfsermittlung und Personalausstattung herstellen. Mit Blick auf die Eigenverantwortung der Trägerversammlung ist es grundsätzlich als Empfehlung formuliert. Hinsichtlich der Begründung des Personalbedarfs werden diese Empfehlungen seitens des Bundes für den Träger Bundesagentur für Arbeit als verbindlich erklärt.

Das nachfolgende Rahmenkonzept, das mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgestimmt ist, enthält Hinweise zu folgenden Themen:

- Haushaltsverfahren (**Kapitel A**),
- Betreuungsschlüssel (**Kapitel B**),
- Leitungsstrukturen, Stellenbeschreibung und -bewertung (**Kapitel C**) sowie
- Personalrelevante Empfehlungen des Bund-Länder-Ausschusses nach § 18c SGB II (**Kapitel D**)

Besonders das **Kapitel A** ermöglicht allen Beteiligten, insbesondere den Trägerversammlungen, eine **fundierte Entscheidung über die aufzustellenden Kapazitätspläne** und zeigt die Kriterien auf, nach denen die Bundesagentur für Arbeit die ermittelten Bedarfe und die von den Trägerversammlungen aufgestellten Kapazitätspläne i. S. d. § 44k SGB II **nach Zustimmung des Bundes** genehmigt und Personalressourcen bereitstellt. Die gemeinsamen Einrichtungen haben damit ein hohes Maß an Planungssicherheit.

Anmerkung:

Änderungen gegenüber der vorherigen Fassung sind mit einem „grauen Rand“ gekennzeichnet.

Inhaltsverzeichnis

A.	Haushaltsverfahren.....	5
B.	Betreuungsschlüssel.....	6
1.	Definition und Berechnung der Betreuungsschlüssel	6
2.	Zuordnung des Personals (Mitarbeiterkapazität) auf die Betreuungsschlüssel:.....	9
C.	Leistungsstrukturen, Stellenbeschreibung und -bewertung ..	10
1.	Empfehlungen für Leistungsstrukturen.....	10
1.1.	Geschäftsführer/in	10
1.2.	Zusätzliche Führungsebene in großen gemeinsamen Einrichtungen	10
1.3.	Bereichsleiter/in	10
1.4.	Teamleiter/in	11
2.	Stellenbeschreibung und –bewertung	12
2.1.	Dienstpostenstrukturen.....	12
2.2.	Bewertung der Dienstposten im Rechtskreis SGB II auf Ebene der gemeinsamen Einrichtungen	12
D.	Personalrelevante Empfehlungen des Bund-Länder-Ausschusses nach § 18c SGB II.....	13
1.	Stellenbesetzung und Ausübung personalrechtlicher Befugnisse	13
2.	Personalentwicklung und Qualifizierung.....	13

A. Haushaltsverfahren

Alle relevanten Informationen für eine fundierte Aufstellung des Kapazitätsplans einer gemeinsamen Einrichtung finden die Beteiligten im Dokument „[Erstellung von Vorschlägen zum Haushaltsplan Kapitel 6](#)“.

Ergänzend zum dort enthaltenen Kapitel „2.6 Kapazitätsplan“ wird ein Muster für einen [Kapazitätsplan](#) einer gemeinsamen Einrichtung bereitgestellt, dessen Nutzung empfohlen wird.

B. Betreuungsschlüssel

1. Definition und Berechnung der Betreuungsschlüssel

Nach § 44c Abs. 4 SGB II sind für die Personalbedarfsermittlung Betreuungsschlüssel für den Bereich Markt & Integration für unter-25jährige (1 zu 75) sowie über-25jährige (1 zu 150) als Regelfall (Orientierungswert) zu berücksichtigen.

Für den Bereich der Leistungsgewährung kann als Orientierung die Bandbreite des Betreuungsschlüssels zwischen dem 1. und 3. Quartil des jeweiligen Vergleichstyps SGB II zugrunde gelegt werden.

Für die Standortbestimmung zur Personalausstattung einer gemeinsamen Einrichtung anhand von Kennzahlen steht das Vorgehensmodell zur Verfügung (vgl. Kapitel 1.3 „Standortbestimmung zur Personalausstattung“ im Dokument „[Erstellung von Vorschlägen zum Haushaltsplan Kapitel 6](#)“).

Definitionen

Betreuungsschlüssel unter-25jährige (U25)

- gesetzlicher Orientierungswert: 1 zu 75
- Kunden:
Alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) U25
ohne
 - 75 Prozent der ELB U25 mit einem Nichtaktivierungsgrund nach § 10 SGB II
 - U25 mit einem monatlichen Einkommen von > 800 Euro
- Personal:
Fachkräfte, (Fach-)Assistenzkräfte und 50 % der Teamleitung im Bereich U25 sowie anteilmäßige Zuordnung der Mitarbeiterkapazität 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 Euro
- Personal:
Fachkräfte, (Fach-)Assistenzkräfte und 50 % der Teamleitung im Bereich Ü25 sowie anteilmäßige Zuordnung der Mitarbeiterkapazität aus dem Kundenportal.

Betreuungsschlüssel Leistungsgewährung

- Es existiert kein gesetzlicher Orientierungswert.
- Als Orientierung kann die Bandbreite des Betreuungsschlüssels in der Leistungsgewährung zwischen dem 1. und 3. Quartil des jeweiligen Vergleichstyps SGB II zugrunde gelegt werden.
- Kunden:
Bedarfsgemeinschaften
- Personal:
Fachkräfte, (Fach-)Assistenzkräfte und 50 % der Teamleitung im Bereich Leistungsgewährung sowie anteilmäßige Zuordnung der Mitarbeiterkapazität aus dem Kundenportal.

Hinweise zu den Kundengrößen:

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).
- Beim Betreuungsschlüssel U25 werden aus folgendem Grund 25 % der ELB U25 i. S. des § 10 SGB II einbezogen:
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.

Anmerkung:

Für die Standortbestimmung zur Personalausstattung wird eine Bewertung der Kundenentwicklung am aktuellen Rand empfohlen.

Für diese Analyse können auch nicht revidierte Monatswerte aus der Geschäftsstatistik herangezogen werden.

Für die Berechnung der Betreuungsschlüssel gilt Folgendes:

- **Teamleiter/-innen fließen nur zur Hälfte 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hängen wesentlich von der Befähigung und dem Zeitbudget der Teamleiter/-innen für diese Aufgabe ab. Fachaufgaben, wie z. B. die Bearbeitung schwieriger Kundenanliegen, werden anteilig wahrgenommen.
- Bei der Berechnung der Betreuungsschlüssel wird nur die Mitarbeiterkapazität einbezogen, die den Bereichen U25, Ü25 oder Leistungsgewährung zuzuordnen ist (siehe nachfolgende Tabelle).
- 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. Es wird die **tatsächlich verfügbare Mitarbeiterkapazität**, ausgedrückt in „Vollzeitäquivalenten“, herangezogen.
- Durch eine auf die gemeinsamen Einrichtungen bezogene **zentrale Berechnung** der Betreuungsschlüssel wird sichergestellt, dass die Betreuungsschlüssel nach **einheitlichen Kriterien** und **auf Basis valider Daten** ermittelt werden und Transparenz über den Personalbedarf vor Ort geschaffen wird.
- Daten zu den Betreuungsschlüsseln werden den gemeinsamen Einrichtungen zur Verfügung gestellt. Daten auf Bundes- und RD-Bezirksebene werden im Bericht „[Personalstrukturdaten in den gemeinsamen Einrichtungen \(PergE\)](#)“ im BA-Intranet veröffentlicht.

2. Zuordnung des Personals (Mitarbeiterkapazität) auf die Betreuungsschlüssel

Betreuungsschlüssel in der Grundsicherung

Zuordnung des Personals (Mitarbeiterkapazität) auf die Betreuungsschlüssel

Markt & Integration (M&I)		Leistungsgewährung
Betreuungsschlüssel U25 ¹⁾	Betreuungsschlüssel Ü25 ¹⁾	Betreuungsschlüssel LG ¹⁾
Aufgabenträger/innen ²⁾ im Geschäftsfeld M&I für Unter-25jährige	Aufgabenträger/innen ²⁾ im Geschäftsfeld M&I für Über-25jährige	Aufgabenträger/innen ²⁾ in den Geschäftsfeldern LG Arbeitnehmer und LG ohne Zielgruppentrennung
Aufgabenträger/innen ²⁾ in den Geschäftsfeldern M&I ohne Zielgruppentrennung und LG Integrationsmaßnahmen werden nach folgendem Modus aufgeteilt:		Aufgabenträger/innen ⁴⁾ in anderen Geschäftsfeldern, die anhand des Tätigkeits- und Kompetenzprofils dem Bereich LG zugeordnet werden können
U25: 15 %	Ü25: 85 %	
Aufgabenträger/innen ³⁾ in anderen Geschäftsfeldern, die anhand des Tätigkeits- und Kompetenzprofils dem Bereich M&I zugeordnet werden können, werden nach folgendem Modus aufgeteilt:		
U25: 15 %	Ü25: 85 %	
Aufgabenträger/innen ⁵⁾ des Aufgabenbereichs M&I und LG - ohne funktionale Trennung werden nach folgendem Modus aufgeteilt:		
M&I: 50 %		LG: 50 %
davon U25: 15 % (7,5 %)	davon Ü25: 85 % (42,5 %)	
Aufgabenträger/innen ⁶⁾ des Kundenportals (Eingangszone/Eingangsbereich/Empfang) werden nach folgendem Modus aufgeteilt:		
M&I: 50 %		LG: 50 %
davon U25: 15 % (\pm 7,5 %)	davon Ü25: 85 % (42,5 %)	
Bei den Betreuungsschlüsseln nicht berücksichtigte Mitarbeiterkapazität		
Sonstiges operatives Personal		
z.B. Funktion/Aufgabenbereich: Geschäftsführung und Führungskräfte im SGB II, Rechtsbeihilfsstelle (ehemals SGG), Ordnungswidrigkeiten, Außendienst		
Sonstiges administratives Personal		
z.B. Funktion/Aufgabenbereich: BCA, Büro der Geschäftsführung, Pressesprecher/in, Gremien (freigestellte Mitglieder und Assistenzkräfte, z.B. Gleib, PR, ...), Verwaltung/Interne Services (Controlling/Finanzen, Infrastruktur, Personal,...)		
Weiteres Personal für spezielle Aufgaben, die nicht einheitlich in allen gE erledigt werden:		
SGB II-Telefonie in der gE, Aufgabe Bildung & Teilhabe, zweckgebundene Programme (z.B. Bundesprogramme), Übertragung weiterer (sozialintegrativer) Leistungen nach § 16a SGB II, Integrationsbeauftragte nach Landesgesetzen (Berlin / Hamburg)		

Erläuterungen:

- ¹⁾ Führungskräfte auf Ebene der Teamleitung werden bei der Ermittlung der Betreuungsschlüssel nur zu 50 % berücksichtigt.
- ²⁾ Soweit sie für die Ermittlung der Betreuungsschlüssel relevant und nicht bei anderen Geschäftsfeldern zu berücksichtigen sind.
- ³⁾ Insbesondere Arbeitsvermittler/innen, Fallmanager/innen, Persönliche Ansprechpartner/innen, Sachbearbeiter/innen und Fachassistent/innen Integrationsmaßnahmen, die im Geschäftsfeld "M&I ohne Zielgruppentrennung" bzw. "LG Integrationsmaßnahmen" ausgewiesen sind.
- ⁴⁾ Insbesondere Sachbearbeiter/innen Leistungsgewährung, Fachassistent/innen Leistungsgewährung, Sachbearbeiter/innen Unterhaltsheranziehung, Persönliche Ansprechpartner/innen, die im Geschäftsfeld "LG Arbeitnehmer" bzw. "LG ohne Zielgruppentrennung" ausgewiesen sind.
- ⁵⁾ Insbesondere Persönliche Ansprechpartner/innen und Kernprofile, die im Geschäftsfeld "M&I und LG - ohne funktionale Trennung" sowie Persönliche Ansprechpartner/innen, die in anderen Geschäftsfeldern außerhalb "M&I" oder "LG" ausgewiesen sind.
- ⁶⁾ Insbesondere Fachkräfte und Fachassistent/innen Eingangszone sowie Assistent/innen im Eingangsbereich, die im Geschäftsfeld "Kundenportal (Eingangszone/Eingangsbereich/Empfang)" oder anderen Geschäftsfeldern ausgewiesen sind.

Hinweise:

Die Aufteilung der Mitarbeiterkapazität für Markt & Integration auf die Kundengruppen U25 und Ü25 wurde proportional zum Kundenaufkommen im Verhältnis von 15% U25 und 85% Ü25 vorgenommen.

Die Aufteilung der Mitarbeiterkapazität 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 Datei basiert auf der ehemaligen 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 22.12.2011 (Ziff. 4.5).

Die Mitarbeiterkapazität ist nicht mit den im PergE unter den Geschäftsfeldern ausgewiesenen Werten vergleichbar, da dort alle im jeweiligen Geschäftsfeld ausgewiesenen Dienstposten berücksichtigt werden.

C. Leitungsstrukturen, Stellenbeschreibung und -bewertung

1. Empfehlungen für Leitungsstrukturen

1.1. Geschäftsführer/in

Im Tarifbereich sind die Eingruppierungen inklusive Funktionsstufen im Tarifvertrag der BA in der [Zuordnungstabelle](#) für den Rechtskreis SGB II aufgeführt.

Für den AT-Bereich gelten gesonderte Bewertungen nach dem AT-Konzept aufgrund einer rechnerisch ermittelten Personalausstattung.

1.2. Zusätzliche Führungsebene in großen gemeinsamen Einrichtungen

Abhängig von der Größe einer gemeinsamen Einrichtung kann eine zusätzliche Führungsebene zwischen Geschäftsführung und Bereichsleitung eingerichtet werden.

- Ist der **Dienstposten Geschäftsführer/in in der AT II-Ebene bewertet**, kann der Dienstposten ständige/r Vertreter/in der Geschäftsführung zugleich Leiter/in in der Geschäftsführungsebene einer gemeinsamen Einrichtung eingerichtet werden (**AT I-Ebene**).
- Ist der **Dienstposten Geschäftsführer/in oberhalb der Tätigkeitsebene I bewertet**, kann als zusätzliche Führungsebene der Dienstposten Leiter/in in der Geschäftsführungsebene einer gemeinsamen Einrichtung in der **Tätigkeitsebene I** eingerichtet werden. Siehe [Zuordnungstabelle](#) für den Rechtskreis SGB II.

1.3. Bereichsleiter/in

Bereichsleiter/-innen sind in die TE II eingruppiert. Siehe [Zuordnungstabelle](#) für den Rechtskreis SGB II.

Für die Leitungsspannen der Bereichsleiter/-innen können zur Orientierung die Organisationsgrößen aus der SGB III – Flächenorganisation herangezogen werden:

- 1 Bereichsleiter/-in ab mindestens 6 Teamleiter/-innen
- 2 Bereichsleiter/-innen bei mehr als 8 Teamleiter/innen
- Jeweils mindestens 6 weitere Teamleiter/-innen für weitere Bereichsleiter/-innen

Siehe [Fachkonzept NEO der BA](#).

Umfasst die Leitungsspanne in gemeinsamen Einrichtungen mit nur einer Bereichsleiterin / einem Bereichsleiter 7 oder 8 Teamleiter/-innen, 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 grundsätzlich eine Bereichsleiterin / ein Bereichsleiter nicht vorzusehen (= Regelfall). Im Ausnahmefall ist die Einrichtung einer Bereichsleitung möglich, sofern dem/der Geschäftsführer/in neben der Bereichsleitung eine weitere Führungskraft zugeordnet wäre und somit eine Leitungsspanne von zwei Führungskräften vorläge.

1.4. Teamleiter/in

Teamleiter/innen sind in die TE III eingruppiert. Siehe [Zuordnungstabelle](#) für den Rechtskreis SGB II.

Als Orientierungsgröße für die Teamleiter/-innen kann die Leitungsspanne aus der SGB III – Flächenorganisation mit in der Regel 15 Vollzeitäquivalenten (maximal 25 Vollzeitäquivalente) verwendet werden.

Siehe [Fachkonzept NEO der BA](#).

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

2. Stellenbeschreibung und –bewertung

Ziel ist es, unabhängig von der Trägerzugehörigkeit des Personals eine möglichst einheitliche Stellenbeschreibung und Entgeltstruktur zu erreichen. Nachfolgend ist die Systematik der Bundesagentur für Arbeit dargestellt.

2.1. Dienstpostenstrukturen

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 laufbahn- und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen).

2.2. Bewertung der Dienstposten im Rechtskreis SGB II auf Ebene der gemeinsamen Einrichtungen

Den gemeinsamen Einrichtungen steht seit Inkrafttreten des 13. Änderungs- tarifvertrages zum TV-BA ein umfangreiches Dienstpostenportfolio zur Verfügung. Die auf die spezifischen Belange der Grundsicherung zugeschnittenen Dienstposten sind in Anlage 1.10 zum TV-BA (Zuordnungstabelle für den Rechtskreis SGB II – gemeinsame Einrichtungen - gE) hinterlegt (z.B. Fallmanager/-innen). Für darüber hinausgehende Aufgaben können die gemeinsamen Einrichtungen auf die für die Agenturen für Arbeit bewerteten Dienstposten zurückgreifen (z. B. Pressesprecher/in, div. Funktionen im Internen Service, Büro der Geschäftsführung, etc.). Diese Dienstposten sind in der Anlage 1.1 zum TV-BA (Zuordnungstabelle für die Agenturen für Arbeit) hinterlegt.

Für die Dienstposten der Beamtinnen und Beamten finden entsprechend der Bewertungskatalog für die Agenturen für Arbeit sowie der Bewertungskatalog für den Rechtskreis SGB II Anwendung.

Aktuelle Informationen zur Struktur und Bewertung der Dienstposten in der BA finden Sie auf folgenden Intranet-Seiten der BA:

- [Dienstpostenkataloge der BA](#)
- [Tarifvertrag der BA](#)
- [Zuordnungstabellen der Dienstposten zu Tätigkeitsebenen](#)
- [Bewertungskataloge der Beamtinnen und Beamten der BA](#)

D. Personalrelevante Empfehlungen des Bund-Länder-Ausschusses nach § 18c SGB II

1. Stellenbesetzung und Ausübung personalrechtlicher Befugnisse

Die Empfehlungen des Bund-Länder-Ausschuss nach § 18c SGB II zur Stellenbesetzung in den gemeinsamen Einrichtungen und zur Ausübung von personalrechtlichen Befugnissen der dortigen Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer vom 24. April 2013 wurden mit [Anlage 5](#) zur [Handlungsempfehlung und Geschäftsanweisung \(HEGA\) 08/2013 -08](#) veröffentlicht.

2. Personalentwicklung und Qualifizierung

Die Empfehlungen des Bund-Länder-Ausschusses nach § 18c SGB II für ein nachhaltiges Konzept der Personalentwicklung und Qualifizierung in den Gemeinsamen Einrichtungen vom 13. Juli 2011 mit Ergänzungen vom 14. November 2012 sind auf den Internetseiten der [SGB II Informationsplattform](#) veröffentlicht.

Innerhalb der [BA](#) und der [gemeinsamen Einrichtungen](#) wurde sie mit je einer E-Mail-Info Personal vom 29.09.2011 kommuniziert.