

Weisung 201912020 vom 20.12.2019 – Personalhaushalt der Bundesagentur für Arbeit (BA) für das Jahr 2020 - Personalwirtschaftliche Maßnahmen für den Bereich der Arbeitslosenversicherung

Laufende Nummer: 201912020
Geschäftszeichen: CF 2 – 2703 / 2711 / 2715 / 2700.5 / 1937
Gültig ab: 20.12.2019
Gültig bis: 31.12.2020
SGB II: nicht betroffen
SGB III: Weisung
Familienkasse: Weisung

Diese Weisung informiert über die Maßnahmen im Rahmen des Personalhaushalts 2020 für den Bereich der Arbeitslosenversicherung, um erforderliche Aktivitäten einzuleiten.

1. Ausgangssituation


Die Bundesregierung hat am 11. Dezember 2019 den vom Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit am 2. Dezember 2019 festgestellten Haushalt für das Jahr 2020 nach § 71a Absatz 2 SGB IV genehmigt.

2. Auftrag und Ziel

Nachfolgend werden die wesentlichen Veränderungen im Personalhaushalt der BA für das kommende Haushaltsjahr in der Arbeitslosenversicherung bekannt gegeben. Die Umsetzung des Haushaltsplans erfolgt mit den Stellenplänen für das Jahr 2020.

2.1. Personalwirtschaftliche Maßnahmen und Rahmenbedingungen

Grundlage bildet der von der Bundesregierung genehmigte Haushalt der BA einschließlich der Haushaltsauflagen sowie die Regelungen im Handbuch der Personalwirtschaft. Die seit



2012 bestehenden Grundsätze der dezentralen Handlungskompetenz der Regionaldirektionen (gemeinsamer Stellenpool) bestehen weiterhin.

Im Personalhaushalt 2020 ist im Kontext der mittelfristigen Ausrichtung des Personalhaushalts die Stabilität der Personalausgaben bei gleichzeitiger Flexibilität der Ressourcenausstattung und Ausrichtung auf die Handlungsfelder der Strategie 2025 weiterhin von hohem Stellenwert.

Eine konsequente Aufgabenkritik, Priorisierung in allen Dienststellen und Aufgabenbereichen, Intensivierung der IT-Unterstützung von Prozessen sowie eine Konzentration auf die Kernaufgaben der BA sind wesentliche Leitlinien.

Die aktuelle konjunkturelle Entwicklung weist einen Dämpfer auf, der sich bereits in nennenswertem Umfang in geplanten Abbauszenarien in wichtigen Wirtschaftszweigen abzeichnet (z.B. Automobil- und Zulieferindustrie). Die Anzahl der Arbeitslosen im SGB III sinkt nicht mehr so wie in den vergangenen Jahren, sondern nimmt seit 2019 wieder tendenziell zu und wird nach jüngsten Prognosen weiter steigen. Auch in den Herbsteckwerten der Bundesregierung wird gegenüber dem Frühjahr 2019 für das Jahr 2020 von 205.000 Arbeitslosen mehr ausgegangen. Für den erwarteten Anstieg der Arbeitslosigkeit muss die BA Vorsorge treffen.

2.2. Arbeitslosenversicherung

Für den Aufgabenbereich Arbeitslosenversicherung sind die nachfolgend aufgeführten Änderungen im Stellenplan vorgesehen.

Die konkrete Verteilung dieser Beschäftigungsmöglichkeiten auf die Organisationseinheiten und deren bedarfsgerechte Personalisierung verbleiben im bestehenden Handlungsrahmen Aufgaben der Regionaldirektionen („Personalpool“ der RD; geltende Fachkonzepte).

Die Regionaldirektionen verantworten die sachgerechte Ausstattung aller Dienststellen und Funktionsbereiche sowie die vereinbarte Personalisierung von zentralen Projekten und Vorhaben.

Über die weitere Zuteilung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Einzelbedarfe erhalten die betroffenen Bezirke jeweils eine Information im Rahmen der Stellenpläne.

2.2.1. kw-Vermerke 2020 ff.

Die mit dem Haushalt 2019 im Haushalt der BA ausgebrachten 1.200 kw-Vermerke werden für die Jahre 2020 (500) und 2021 (500) aufgrund der aktuellen konjunkturellen Entwicklung in der Arbeitslosenversicherung auf die Jahre 2024 (500) und 2025 (500) geschoben. Die haushaltärise Umsetzung wird im Jahr 2020 bekannt gegeben.

Es werden 92 kw-Vermerke in der TE IV zum 31.12.2021 wirksam. Die Verteilung wird im Jahr 2020 bekannt gegeben.

Aufgrund der aktuell bestehenden und weiter anwachsenden Lastsituation im Aufgabenbereich Arbeitsmarktzulassung werden die 20 kw-Vermerke fällig 31.12.2020 erst zum 31.12.2023 realisiert.

Für insgesamt 570 Stellen, für die Lebensbegleitende Berufsberatung (vgl. 2.2.2. und 2.2.3) sind 570 kw-Vermerke zum 31.12.2024 zu realisieren.

Die Verteilung der kw-Vermerke und ihre Wertigkeiten sollen mit dem Personalhaushalt 2023 festgelegt werden.

2.2.2. Berufsberatung vor dem Erwerbsleben – BBvE

Der Gesamtbedarf für die Berufsberatung vor dem Erwerbsleben umfasst 4.240 Stellen. Die Umsetzung erfolgt in drei Tranchen bis zum Haushaltsjahr 2021.

In der 1. Tranche zum 01.09.2019 sind die bisherigen Berater/innen für akademische Berufe und die Berater/innen U25 in den Gesamtbedarf für BBvE eingemündet. Zudem wurden 454 Stellen TE IV zum 01.09.2019 BA-intern umgesetzt. Diese Stellen werden mit dem Haushalt 2020 in die Wertigkeit TE III gehoben.

Auf Basis der Abfrage an die Regionaldirektionen zum Hebungsbedarf erfolgt die Zuteilung der Hebungen für die 1. Tranche BBvE.

Die 2. Tranche im Umfang von 220 Stellen TE III steht mit dem Haushalt 2020 zur Verfügung. Die Zuteilung erfolgt bedarfsorientiert im Verlauf des Jahres 2020; voraussichtlich unter Einbeziehung der Personalverteilrechnung.

Die 3. Tranche BBvE im Umfang von 268 Stellen TE III soll in den Haushalt 2021 eingebracht werden.

2.2.3. Berufsberatung im Erwerbsleben/ Qualifizierungschancengesetz – BBiE/QCG

Der Gesamtbedarf für die Berufsberatung im Erwerbsleben beträgt insgesamt 600 Stellen. Er soll ebenfalls in drei Tranchen bis zum Haushaltsjahr 2022 umgesetzt werden.

Die 1. Tranche im Umfang von 350 Stellen TE III steht mit dem Haushalt 2020 zu Verfügung.

Der Vorstand der BA hat entschieden, die Berufsberatung im Erwerbsleben ab dem 01.01.2020 als Verbundlösung in Anlehnung an die 34 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ermittelten Arbeitsmarktregionen einzuführen. Durch die agenturübergreifende Aufstellung der Beratungsteams soll sichergestellt werden, dass Beratungsleistungen dort erbracht werden können, wo es arbeitsmarktlich sinnvoll ist und dementsprechend

das Angebot bei entsprechendem Bedarf konzentriert und fokussiert werden kann. Die Bereitstellung des Gesamtdienstleistungsangebotes der Berufsberatung im Erwerbsleben erfolgt für alle Agenturen für Arbeit aus dem BBiE-Verbund heraus.

Die Stellenbesetzung für die Berufsberatung im Erwerbsleben erfolgt im Rahmen des regulären Stellenbesetzungsverfahrens. Die mit der Weisung 201812025 vom 20.12.2018 – Umsetzung der Lebensbegleitenden Berufsberatung vor dem Erwerbsleben; hier: Regelungen zur Personalisierung gelten unverändert; eine Dienstpostenübertragung für die Dauer ist nur nach entsprechender Zertifizierung möglich.

Die Regionaldirektionen treffen für den Fall, dass BBiE-Verbünde Grenzen der Länder bzw. der RD-Bezirke überschreiten, zwischen den betroffenen RD eine Vereinbarung, in welcher RD die Steuerungs- und Umsetzungsverantwortung für den jeweiligen BBiE-Verbund liegt.

Die Regionaldirektionen melden CF 24 nach Festlegung der BBiE-Verbünde den Bedarf an Stellen TE III bzw. Planstellen A11. Die Stellen werden zeitnah nach der Bedarfsmeldung zugeteilt.

Nach aktuellem Stand werden für die 2. und 3. Tranche jeweils 125 Stellen TE III in die Haushalte 2021 und 2022 eingebracht.

2.2.4. 144 Projektstellen (Pilot-AA und Weiterbildungsberatung-WBB)

1. 110 Projektstellen LBB für die Pilot-AA

Für die LBB Pilot-Agenturen für Arbeit wurden 2017 insgesamt 110 vorübergehende Stellen für Plankräfte in den Wertigkeiten TE III, TE IV und TE V zugeteilt.

Mit dem Personalhaushalt 2019 wurden nur noch 71 vorübergehende Stellen für Plankräfte der Wertigkeiten TE III und TE IV zugeteilt.

Mit der Einführung von BBvE zum 01.09.2019 und von BBiE zum 01.01.2020 entfällt die Notwendigkeit zur Fortsetzung der vorübergehenden Stellen für Plankräfte.

45 dieser Stellen sind für BBvE eingesetzt und nicht im ermittelten Zusatzbedarf von 942 enthalten. Diese Stellen verbleiben im Haushalt der BA. Den Regionaldirektionen mit einer Pilotagentur im Bezirk werden anstelle von vorübergehenden TE IV mit den Stellenplänen 45 TE III auf Dauer zugeteilt.

42 dieser vorübergehenden Stellen wurden für sachbearbeitende Aufgaben (Fachkräfte und Fachassistenten) sowie Teamleiter im Projekt zugeteilt. Diese Stellen werden nicht mehr benötigt und daher in Abgang gestellt.

23 Stellen wurden im Projektverlauf für BBiE eingesetzt und sind im ermittelten Bedarf von insgesamt 600 für BBiE bereits enthalten. Die Stellen werden in Abgang gestellt (keine Doppelung).

2. 34 Stellen für Plankräfte für WBB

Es wurden 34 Stellen für das Thema Weiterbildungsberatung (WBB) in 15 Agenturen für Arbeit zur Erprobung auf Dauer ausgebracht. Diese Stellen sind im ermittelten Bedarf von insgesamt 600 für BBiE bereits enthalten. Die Stellen werden zum 31.12.2019 entzogen (keine Doppelung) und ebenfalls in Abgang gestellt.

2.2.4. Projektstellen LBB und WBB

		LBBvE TE III	WBB TE III	WBB TE IV
Insgesamt	11,0	45,0	-3,0	-31,0
Nord	0,0			
Niedersachsen-Bremen	-12,0		-1,0	-11,0
Nordrhein-Westfalen	14,0	14,0		
Hessen	0,0			
Rheinland-Pfalz-Saarland	16,0	16,0		
Baden-Württemberg	-11,0		-1,0	-10,0
Bayern	0,0			
Berlin-Brandenburg	0,0			
Sachsen-Anhalt-Thüringen	-11,0		-1,0	-10,0
Sachsen	15,0	15,0		

2.2.5. Zentrale Servicestelle Berufsankennung (ZAV - fremdfinanziert)

Die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen spielt für die zügige qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration von im Ausland qualifizierten Fachkräften und für die Fachkräftesicherung eine Schlüsselrolle. Der Bund strebt in gemeinsamer Verantwortung mit den Ländern an, die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen zu verbessern und effizient zu beschleunigen. Zu diesem Zweck wird im Eckpunktepapier zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten vom 2. Oktober 2018 die Einrichtung einer „Zentralen Servicestelle Berufsankennung“ angestrebt.

Die Zentrale Servicestelle hat die Aufgabe, Zuwanderungsinteressierte und Anerkennungs-suchende, die sich im Ausland befinden, über die Aussichten und Voraussetzungen eines Anerkennungsverfahrens im konkreten Fall zu beraten und durch das Anerkennungsverfahren zu begleiten (Lotsenfunktion).

Die Mittel werden auf Grundlage eines Sonderprogramms Anerkennungsberatung nach § 421b SGB III neu und einer Verwaltungsvereinbarung zwischen BMBF, BMAS und BA für vier Jahre durch das BMBF bereitgestellt.

Der ZAV werden insgesamt 30 Stellen befristet bis 31.12.2023 zugeteilt. Die Stellen sind mit einem kw-Vermerk fällig 31.12.2023 versehen.

2.2.6. Service Center SGB III – Stabilisierung

Die Arbeitsbelastung in den Service Centern ist durch die intensive Bewerbung und damit einhergehenden aufwachsenden Nutzung der online-Kanäle (E-Mails, Postfachnachrichten, Online-Arbeitsuchendmeldungen) enorm angestiegen. Komplexere Anliegen der Kunden und höhere Bearbeitungsaufwände führen zu längeren Call-Dauern. Der aktuelle Umstieg auf die neue Technik führt zu längeren Bearbeitungszeiten. Insgesamt ist die Erreichbarkeit der Service Center nicht mehr kundenorientiert gegeben. Die Unterstützungsleistung „Outbound“ für die Agenturen musste in 2019 bereits deutlich heruntergefahren werden.

Zur Stabilisierung der Aufgaben in den Service Centern SGB III und einer guten Dienstleistungserbringung im Sinne des Kunden hat der Vorstand am 28.10.2019 entschieden, übergangsweise bis zu 200 Ermächtigungen zur Verfügung zu stellen. Davon werden zunächst 80 Ermächtigungen zum 01.01.2020 zugeteilt. Die weitere Verteilung erfolgt im Laufe des Jahres 2020 bedarfsorientiert.

Im Rahmen des zentralen Belastungsausgleichs werden 16 Stellen wie folgt umverteilt:

2.2.6. Service Center SGB III - Stabilisierung

	Um- verteilung TE V	
Insgesamt	0,0	
Nord	6,0	je 3 Schwerin, Rostock
Niedersachsen-Bremen	10,0	Braunschweig
Nordrhein-Westfalen	-4,0	-0,5 Köln, -3,5 Mönchengladbach
Hessen	-1,0	Limburg-Wetzlar
Rheinland-Pfalz-Saarland	-1,0	Mainz
Baden-Württemberg	-3,0	-1,0 Heilbronn, -1,0 Konstanz-Ravensburg, -1,0 Stuttgart
Bayern	-4,0	Lands hut
Berlin-Brandenburg	-2,0	Cottbus
Sachsen-Anhalt-Thüringen	-1,0	Magdeburg
Sachsen	0,0	

2.2.7. Arbeitsmarktzulassung - AMZ

Im Aufgabengebiet Arbeitsmarktzulassung sind die Zugangsmengen seit 2015 deutlich angestiegen und stabilisieren sich auf einem hohen Volumen.

Es zeichnet sich ab, dass weiterhin – auch über 2020 hinaus - mit einem hohen Zugangsvolumen zu rechnen ist. Im Zusammenhang mit dem am 01.03.2020 in Kraft tretenden Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist mit einer weiteren Zunahme der Arbeitsbelastung zu rechnen. Dies ist mit den aktuell vorhandenen Personalressourcen nicht zu bewältigen. Zusätzlich ist hier auch auf die Vorgabe des § 36 Abs.2 Beschäftigungsverordnung zu verweisen, nach der die Zustimmungsanfragen innerhalb von 14 Kalendertagen zu entscheiden sind, ansonsten tritt Zustimmungsfiktion ein.

Zur Sicherstellung und Stabilisierung der Aufgabe Arbeitsmarktzulassung werden 20 kw-Vermerke fällig 31.12.2020 auf den 31.12.2023 geschoben. 67 Stellen werden etatisiert und stehen ebenfalls bis zum 31.12.2023 zur Verfügung. Davon sind 34 etatisierte Stellen in Abhängigkeit von der Lastsituation ausgebracht und mit einem internen Sperrvermerk versehen. Dieser kann durch den Vorstand aufgehoben werden.

Zunächst werden insgesamt 33 Stellen zugeteilt, die schwerpunktmäßig zur stellenmäßigen Absicherung des im September 2019 mittels Umsetzung von Dauerkräften in Erfurt neu eingerichteten Teams (Weisung vom 02.07.2019) verwendet werden. Zwei weitere Stellen TE IV werden aus der ZAV in den OS Erfurt verlagert. Die Verteilung ist der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

2.2.7 Arbeitsmarktzulassung - AMZ

	Insgesamt	TE III	TE IV	TE V	TE VI
Insgesamt	33,0	1,0	5,0	11,0	16,0
Nordrhein-Westfalen - OS Köln	3,0				3,0
Nordrhein-Westfalen - OS Essen	2,5				2,5
Hessen - OS Frankfurt	1,0				1,0
Baden-Württemberg - OS Stuttgart	2,5				2,5
Bayern - OS - München	3,0				3,0
Sachsen-Anhalt-Thüringen - OS Erfurt	21,0	1,0	5,0	11,0	4,0

Die bisher zur Verfügung gestellten Ermächtigungen werden in Abgang gestellt. Damit entsteht kein Aufwuchs im SGB III.

Bis zur Entsperrung von 34 etatisierten Stellen (s.o.) werden zwei Stellen TE IV von der ZAV in das AMZ-Team Sachsen-Anhalt-Thüringen OS Erfurt verlagert. Die Stellen sind nach erfolgter Entsperrung zurück zur ZAV zu verlagern.

Aufgrund des internen Sperrvermerks werden für das im September 2019 am Standort Bonn eingerichtete temporäre Team abweichend von der Weisung vom 02.07.2019 aktuell keine

Stellen zugeteilt. Die Finanzierung der in diesem Zusammenhang abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge wird sichergestellt. Bis Ende Juni 2020 soll diesbezüglich über das weitere Vorgehen entschieden werden.

Im Vorgriff auf die erst im Kontext der Weiterentwicklung des OS vorgesehene Fortschreibung des Fachkonzepts Arbeitsmarktzulassung vom 08.12.2014 werden die sechs Stellen Erste Fachkraft AMZ aus den operativen AMZ-Teams zur Zentrale verlegt. Nach der Aufgabenbeschreibung des Fachkonzepts bestehen deren Aufgaben nahezu ausschließlich aus Arbeiten, die üblicherweise auf der zentralen Ebene erledigt werden. Diese Stellenverlegung stellt somit keine Aufgabenverlagerung von der Fläche zur Zentrale dar, sondern behebt eine zentrale Schwachstelle des aktuellen Fachkonzepts, die auch im Rahmen der Evaluierung deutlich zutage getreten ist.

2.2.7 Arbeitsmarktzulassung - AMZ - Aufgabenverlagerung

	TE III
Insgesamt	6,0
Nordrhein-Westfalen - OS Köln	-1,0
Nordrhein-Westfalen - OS Essen	-2,0
Hessen - OS Frankfurt	-1,0
Baden-Württemberg - OS Stuttgart	
Bayern - OS - München	-1,0
Sachsen-Anhalt-Thüringen - OS Erfurt	-1,0
Zentrale	6,0

Die Stellen werden erst verlagert, wenn sie frei.

Für die befristete Erprobung des Regionalleitermodells (Weisung vom 19.11.2019) erhalten die OS Köln und Stuttgart jeweils eine Ermächtigung TE II.

2.2.8. Weitere Etatisierungen

Zur Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Aufgabenerledigung werden für die Interne Beratung SGB III 12 Stellen etatisiert.

Zur Gewährleistung einer angemessenen Bearbeitungszeit von 2 Wochen werden für das Reisemanagement SGB III 17 Stellen etatisiert.

Zur Vermeidung rechtsmissbräuchlicher Nutzung der Jobbörse und zur Sicherstellung einer hohen Datenqualität werden 6 Stellen etatisiert.

Die bisher zur Verfügung gestellten Ermächtigungen wurden in Abgang gestellt. Damit entsteht kein Aufwuchs im SGB III.

2.2.9. Qualifizierungsvorhaben

Für Qualifizierungsaufgaben in der Arbeitslosenversicherung SGB III stehen insgesamt 77 Jahreskräfte an Ermächtigungen bis zum 31.12.2021 zur Verfügung.

Zudem stehen weiterhin für die Dauer von 2 Jahren 23 Jahreskräfte an Ermächtigungen für die Umsetzungsberaterinnen und –berater LBB zur Verfügung.

Diese werden wie folgt verteilt:

2.2.9. Qualifizierungsvorhaben

	Summe	Fortsetzung Umsetzungs- berater LBB	Fortsetzung Onboarding	*** neu *** Qualifizierungs- vorhaben 2020	Fortsetzung Trainer Flächen- einführung LBBvE	*** neu *** Trainer Flächen- einführung LBBiE	*** neu *** Zertifikats- programm "Professionelle Beratung"
	100,0	23,0	15,0	5,0	37,0	10,0	10,0
Nord	13,0	2,0	1,0	5,0	3,0	1,0	1,0
Niedersachsen-Bremen	10,0	2,0	2,0		4,0	1,0	1,0
Nordrhein-Westfalen	15,0	3,0	3,0		6,0	1,0	2,0
Hessen	8,0	2,0	1,0		3,0	1,0	1,0
Rheinland-Pfalz-Saarland	8,0	2,0	1,0		3,0	1,0	1,0
Baden-Württemberg	12,0	3,0	2,0		5,0	1,0	1,0
Bayern	11,0	3,0	2,0		4,0	1,0	1,0
Berlin-Brandenburg	8,0	2,0	1,0		3,0	1,0	1,0
Sachsen-Anhalt-Thüringen	7,0	2,0	1,0		3,0	1,0	
Sachsen	8,0	2,0	1,0		3,0	1,0	1,0

2.2.10. Qualifizierungsschwerpunkt Personal – QSP Personal

Auf der Grundlage des Fachkonzeptes Personal 2.1 (Punkt 7.1; Stand 08.01.2019) wird ab 01.01.2020 der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen als sog. „Qualifizierungsschwerpunkt Personal (QSP Personal)“ die Aufgabe der Planung, Koordination, Organisation und Durchführung der bundesweiten Qualifizierungsbedarfe für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Internen Services Personal (Onboarding und Bestandspersonal) sowie für die Zielgruppe der Gleichstellungsbeauftragten (jeweils unabhängig von der Dienststellenzugehörigkeit) übertragen.

Die dafür erforderlichen Personalressourcen (7 Stellen für Plankräfte) werden dementsprechend bei der RD NRW gebündelt. Die Leitungen Personal aller Regionaldirektionen haben im Juni 2019 Einvernehmen darüber erzielt, dass dies durch eine Umverteilung der Stellen über den Personalhaushalt geregelt wird.

2.2.10. Qualifizierungsschwerpunkt Personal (QSP Personal)

	Beteiligungsanteil			Zuteilung	
	Insgesamt	TE III	TE V	TE III	TE V
Insgesamt	0,0	-6,0	-1,0	6,0	1,0
Nord	-0,5	-0,5			
Niedersachsen-Bremen	-0,5	-0,5			
Nordrhein-Westfalen	5,5	-1,5		6,0	1,0
Hessen	-0,5	-0,5			
Rheinland-Pfalz-Saarland	-0,5	-0,5			
Baden-Württemberg	-1,0	-1,0			
Bayern	-1,0	-1,0			
Berlin-Brandenburg	-0,5	-0,5			
Sachsen-Anhalt-Thüringen	-0,5	0,0	-0,5	0,0	
Sachsen	-0,5	0,0	-0,5	0,0	

2.3. Familienkasse

Für den Aufgabenaufwuchs in verschiedenen Aufgabengebieten der Familienkasse ist im Saldo eine Mehrung von 696,5 Beschäftigungsmöglichkeiten vorgesehen. Die zur Verfügung stehenden Beschäftigungsmöglichkeiten werden nur bei Bedarf und bei Gewährleistung einer auskömmlichen Finanzierung eingesetzt.

2.3.1. Aufgabengebiet Kindergeld EStG (ohne Bezug zum zwischen- und überstaatlichen Recht - züR)

In Zusammenarbeit mit dem Bundesverwaltungsamt (BVA) wurde der quantitative und qualitative Personalbedarf für das Kindergeld nach dem EStG in 2018 erhoben. Vor dem Hintergrund, dass der Endbericht noch nicht final abgenommen ist, sind diese Stellen mit einem Sperrvermerk versehen. Sobald die Voraussetzung vorliegt und der Vorstand im Einvernehmen mit dem BMF die Stellen entsperrt, werden diese wie folgt den regionalen Familienkassen zugeteilt:

2.3.1 Aufgabengebiet Kindergeld EStG (ohne Bezug zum zwischen- und überstaatlichen Recht)

	Summe	I	II	III	IV	V	VI
Insgesamt	146,5	0,0	0,0	6,0	51,0	89,5	0,0
Nord	12,0				5,5	6,5	
Niedersachsen-Bremen	14,5			0,0	5,0	9,5	
Nordrhein-Westfalen Nord	11,5			1,0	4,0	6,5	
Nordrhein-Westfalen Ost	8,0			0,0	3,0	5,0	
Nordrhein-Westfalen West	15,0			0,0	4,5	10,5	
Hessen	12,0			1,0	3,5	7,5	
Rheinland-Pfalz-Saarland	10,5			1,0	3,0	6,5	
Baden-Württemberg Ost	11,0			1,0	3,0	7,0	
Baden-Württemberg West	6,5			0,0	2,5	4,0	
Bayern Nord	5,5			0,0	2,0	3,5	
Bayern Süd	12,5			1,0	4,0	7,5	
Berlin-Brandenburg	12,0				5,5	6,5	
Sachsen-Anhalt-Thüringen	7,0			0,0	2,5	4,5	
Sachsen	8,5			1,0	3,0	4,5	

2.3.2. Aufgabengebiet Kindergeld zÜR und Kindergeld nach dem BKG

In den vergangenen Jahren wurde das deutlich ansteigende Fallvolumen in diesen beiden Aufgabengebieten durch Stellenmehrungen kompensiert. Nach wie vor steigen die Fallzahlen insbesondere im Aufgabengebiet Kindergeld nach dem BKG an und selbst die in den letzten Jahren dafür berücksichtigten Stellenmehrungen reichen nicht aus, diese Entwicklung zu kompensieren.

Folgende Veränderungen ergeben sich für das Kindergeld nach dem BKG:

2.3.2 Aufgabengebiet Kindergeld nach dem BKG

	Summe	I	II	III	IV	V	VI
Insgesamt	10,0	0,0	0,0	0,0	2,5	7,5	0,0
Rheinland-Pfalz-Saarland	1,0			0,0	0,5	0,5	
Baden-Württemberg West	4,5				1,0	3,5	
Bayern Nord	0,0						
Bayern Süd	0,5					0,5	
Sachsen	4,0				1,0	3,0	

Für die kommenden Jahre wird im EStG zÜR ein weiter steigendes Antragsaufkommen und ein Anwachsen der Fallzahlen insbesondere in der Familienkasse Bayern Nord erwartet. Zum 01.01.2020 wird gemäß Vorstandsbeschluss die Zuständigkeit für alle zÜR-Fälle inkl. BKG mit Bezug zu den Ländern Slowakei, Lettland und Griechenland von der Familienkasse Bayern Nord zur Familienkasse Bayern Süd verlagert. Die Zahl der Stellen in der Familienkasse Bayern Süd wird daher um 11,5 Stellen erhöht.

2.3.2 Aufgabengebiet Kindergeld mit Bezug zum zwischen- und überstaatlichen Recht (züR)

	Summe	I	II	III	IV	V	VI
Insgesamt	11,5	0,0	0,0	0,0	3,0	8,5	0,0
Bayern Süd	11,5				3,0	8,5	

2.3.3. Übernahme der Aufgaben von Familienkassen des öffentlichen Dienstes

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur „Beendigung der Sonderzuständigkeiten der Familienkassen des öffentlichen Dienstes“ am 01.01.2017 können bis Ende 2021 Aufgaben von rd. 15.000 Familienkassen des öffentlichen Dienstes mit insgesamt rd. 2,4 Mio. Kindergeldfällen auf die Familienkasse der BA übergehen.

Auf Basis des derzeit geplanten zu übernehmenden Fallvolumens im Haushaltsjahr 2020 werden 23,0 Stellen in nachfolgender Regionalisierung zugeteilt:

2.3.3 Übernahme der Aufgaben von Familienkassen des öffentlichen Dienstes

	Summe	I	II	III	IV	V	VI
Insgesamt	23,0	0,0	0,0	1,0	2,0	16,0	4,0
Nord	3,0			0,0	0,5	2,0	0,5
Niedersachsen-Bremen	3,0			0,0	0,5	2,5	0,0
Nordrhein-Westfalen Nord	2,5			0,0	0,0	1,5	1,0
Nordrhein-Westfalen Ost	1,5			0,0	0,0	0,5	1,0
Nordrhein-Westfalen West	1,0			0,0	0,0	1,0	0,0
Hessen	1,5			0,0	0,0	1,5	0,0
Rheinland-Pfalz-Saarland	0,0			0,0	0,0	0,0	0,0
Baden-Württemberg Ost	2,0			0,0	0,0	2,0	0,0
Baden-Württemberg West	0,5			0,0	0,0	0,5	0,0
Bayern Nord	0,0			0,0	0,0	0,0	0,0
Bayern Süd	3,0			0,0	1,0	1,5	0,5
Berlin-Brandenburg	0,0			0,0	0,0	0,0	0,0
Sachsen-Anhalt-Thüringen	1,5			0,0	0,0	1,5	0,0
Sachsen	3,5			1,0	0,0	1,5	1,0

2.3.4. Umsetzung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes im Aufgabengebiet Kindergeld EStG

Für die Gesetzesänderung im Aufgabengebiet Kindergeld EStG stehen 78,5 Stellen zur Verfügung. Die Regionalisierung der Stellen erfolgt mit der werktäglichen Einzelweisung in 2020.

2.3.5. Umsetzung des Starke-Familien-Gesetzes im Aufgabengebiet Kinderzuschlag (KiZ)

Für die KiZ-Reform stehen 348 Stellen (Personalhaushalt 2019: 48 Stellen entsperrt am 09.10.2019, Personalhaushalt 2020: 300 Stellen, davon 150 gesperrt) zur Verfügung. Die Entsperrung der 150 gesperrten Stellen erfolgt im Laufe des Jahres 2020 durch den Vorstand im Einvernehmen mit dem BMF und BMFSFJ. Für die Umsetzung werden in den RD-

Bezirken N, BB, S und SAT jeweils mehrere FamKa-Teams entstehen, die zentrale Aufgaben im Rahmen der Umsetzung des StaFamG übernehmen. Nominell werden die Teams unter dem Namen KIZ - ZenTRUm (KIZ – Zentrale Teams Reform Umsetzung) zusammengefasst. Die entsperrten 198 Stellen werden wie folgt den regionalen Familienkassen zur Einrichtung der zentral gesteuerten Sonderteams des KiZ-ZenTRUms zugeteilt:

2.3.5 Gesetzesänderung im Kinderzuschlag

	Summe	I	II	III	A11	A10 gD	IV	V
Insgesamt	198,0	6,0	6,0	9,0	4,0	15,5	97,0	72,5
Nord	43,0			3,0		1,0	20,0	19,0
Berlin-Brandenburg	32,5			1,0	1,0	3,0	12,5	15,0
Sachsen-Anhalt-Thüringen	68,0			3,0	2,0	10,5	39,0	13,5
Sachsen	54,5			2,0	1,0	1,0	25,5	25,0

2.3.6. Weiterentwicklung der Familienkasse Direktion

Aus der Ausweitung der Strukturen der regionalen Familienkassen ergeben sich für die Familienkasse Direktion stärker akzentuierende Aufgabenschwerpunkte an die die vorhandenen Strukturen entsprechend anzupassen sind. Die Zahl der Stellen wird um 4,5 erhöht.

- 2.3.7. Dienstleistung für die Familienklassen - Interner Service Personal

Der Interne Service (IS) Personal ist Dienstleister für die FamKa (Bedarfsträger) zu den Themen Personalberatung, Personalservice und Interner Dienstbetrieb. Die Personaldimensionierung für diesen Aufgabenbereich wurde letztmalig im Rahmen des Personalhaushalts 2019 auf Basis des Jahres 2017 festgelegt.

Organisatorische und quantitative Veränderungen (z.B. Aufwuchs des Aufgabengebietes zür/BKGG, Übernahme der Familienkassen des öffentlichen Dienstes) in den regionalen Familienkassen in den letzten Jahren führen zu einem erhöhten Personalbedarf im IS Personal. Die Zahl der Stellen im IS Personal als Dienstleister für die FamKa muss im Umfang von 13 Stellen erhöht werden.

Zunächst werden davon 9,5 Stellen wie folgt verteilt, da die Regionalisierung aller zusätzlichen Stellen derzeit noch nicht festgelegt ist:

2.3.7. Dienstleistung FamKa - Interner Service Personal

	Summe	I	II	III	IV	V	VI
Insgesamt	9,5		1,5		2,0	6,0	0,0
Nord	0,5					0,5	
Niedersachsen-Bremen	0,0						
Nordrhein-Westfalen	1,0					1,0	
Hessen	1,0		0,5			0,5	
Rheinland-Pfalz-Saarland	0,0						
Baden-Württemberg	1,5		0,5			1,0	
Bayern	2,5		0,5		1,0	1,0	
Berlin-Brandenburg	0,5					0,5	
Sachsen-Anhalt-Thüringen	1,5				0,5	1,0	
Sachsen	1,0				0,5	0,5	
BA-Service-Haus	0,0						

2.3.8. Inkasso für Familienkassenforderungen (Standort Fulda)

Der Inkasso Service ist Dienstleister für die FamKa in der Beitreibung von Familienkassenforderungen. Die in 2018 umgesetzten prozessualen Änderungen zur rechts- und weisungskonformen Bearbeitung der Einziehungsfälle führt in der Folge zu einem Mehraufwand der nicht vorhersehbar und in der Stellenausstattung des Inkasso Service für Familienkassenforderungen nicht berücksichtigt war. Die Zahl der Stellen muss daher um 34 erhöht werden.

2.3.8 Dienstleistung FamKa - Inkasso

	Summe	I	II	III	IV	V	VI
Insgesamt	34,0		0,0		8,0	25,0	0,0
Hessen	34,0			1,0	8,0	25,0	

2.4. Serviceleistungen für die Grundsicherung für Arbeitsuchende (SeLei SGB II)

2.4.1. Reduzierung des Befristungsanteils - Etatisierung

In den Aufgabenbereichen, in denen Serviceleistungen für die Grundsicherung erbracht werden, sind zum Teil noch vergleichsweise hohe Befristungsanteile zu verzeichnen. Daher wird hier über 356 Etatisierungen (Stellen statt Ermächtigungen) das Ziel verfolgt, die Voraussetzungen für eine weitere Reduzierung des Befristungsanteils zu schaffen.

Für die Serviceleistungen A.2-A.3, O.7 und O.8 verteilen sich diese wie folgt:

2.4.1 Etatisierungen

	A.2 - A.3			O.7		O.8	
	Insgesamt	Personal Fürsorge- und Dienstleistung		Service Center		Inkasso Unterhalt	
		TE IV	TE V	Inbound TE V	Outbound und Unterstützungsleistungen Te V	TE IV	TE V
Insgesamt	180,0	15,5	27,0	73,0	50,5	9,0	5,0
Nord	12,5	2,0	3,0	4,5	3,0		
Niedersachsen-Bremen	34,0	2,5	4,0	18,5	9,0		
Nordrhein-Westfalen	39,5	5,0	8,5	9,5	2,5	9,0	5,0
Hessen	38,0	1,0	2,0	23,5	11,5		
Rheinland-Pfalz-Saarland	4,5	1,5	3,0				
Baden-Württemberg	15,5	1,5	3,0	8,0	3,0		
Bayern	10,0	2,0	3,5	3,0	1,5		
Berlin-Brandenburg	4,0			0,0	4,0		
Sachsen-Anhalt-Thüringen	13,0			0,0	13,0		
Sachsen	9,0			6,0	3,0		

Die Zuteilung weiterer Stellen im Rahmen der Etatisierung erfolgt auf Basis der Planungsdaten der Fläche im Rahmen der Serviceleistungsberechnung.

2.4.2. Mehrungen im Rahmen von Einkäufen mit einer Laufzeit von drei Jahren

Für Serviceleistungen können Laufzeiten von ein, zwei oder drei Jahren vereinbart werden. Serviceleistungen werden in der Regel mit gestaffelten Kostensätzen angeboten. Für diese Serviceleistungen werden Kostensätze für die entsprechende Laufzeit kalkuliert. Grundsätzlich soll ein Serviceleistungseinkauf nur mit einer Laufzeit von drei Jahren erfolgen, wenn diese tatsächlich während der gesamten Laufzeit in Anspruch genommen werden soll.

Für absehbare zusätzliche Einkäufe durch gemeinsame Einrichtungen soll über die Ausbringung von weiteren 307,5 Stellen ebenfalls eine gute Ausgangsbasis geschaffen werden, die ein Ansteigen des Befristungsanteils verhindern soll. Die Zuteilung dieser Stellen erfolgt auf Basis der Planungsdaten der Fläche im Rahmen der Serviceleistungsberechnung.

Für die Serviceleistung „O.7 Service Center SGB II“ stehen 53,5 Stellen für vorhandene Mehrbedarfe aus Einkäufen 2019 und 79 Stellen stehen für geplante und bekannte Neueinkäufe zur Verfügung. Zur Sicherstellung der Serviceleistung ab Jahresbeginn werden hiervon 82,0 Stellen unabhängig von der geplanten Einkaufssituation 2020 mit den Stellenplänen zugeteilt. Bei einer veränderten Bedarfssituation im Verlaufe des Jahres 2020 erfolgt unterjährig eine Nachsteuerung.

2.4.2 Mehrungen im Rahmen von Einkäufen mit einer Laufzeit von drei Jahren

	Mehrbedarf Einkäufen 2019			geplante Neueinkäufe 2020	
	Insgesamt	Inbound TE V	Outbound und Unter- stützungs- leistungen Te V	Inbound TE V	Outbound und Unter- stützungs- leistungen Te V
Insgesamt	82,0	42,0	3,5	33,5	3,0
Nord	3,0				3,0
Niedersachsen-Bremen	15,0			15,0	
Nordrhein-Westfalen	27,0	19,0		8,0	
Hessen	7,0	7,0			
Rheinland-Pfalz-Saarland	0,0				
Baden-Württemberg	16,0	16,0			
Bayern	9,0		3,5	5,5	
Berlin-Brandenburg	0,0				
Sachsen-Anhalt-Thüringen	0,0				
Sachsen	5,0			5,0	

2.4.3. Gesperrte Stellen für evtl. weitere Einkäufe durch gemeinsame Einrichtungen

Für den Fall, dass gemeinsame Einrichtungen im Rahmen des Planungsprozesses weitere Serviceleistungen bei der BA einkaufen, stehen im Haushalt der BA 100 gesperrte Stellen zur Verfügung. Die Entsperrung erfolgt bei nachgewiesenem Bedarf durch den Vorstand im Einvernehmen mit dem BMAS und dem BMF.

2.5. Auftragsleistungen für zugelassene kommunale Träger (zkT)

Bisher zugeteilte Ermächtigungen im Umfang von 94 Monatskräften für die Ausbildungsvermittlung werden in 8 Stellen der TE III umgewandelt. Die Zuteilung dieser Stellen erfolgt auf Basis der Planungsdaten der Fläche im Rahmen der Auftragsleistungsberechnung.

30 gesperrte Stellen werden in den Haushalt der BA eingebracht für den Fall, dass zugelassene kommunale Träger im Zuge der Verhandlungsprozesse weitere Auftragsleistungen bei der BA vereinbaren. Da die Planungsdaten erst zum Jahresende vorliegen, können etwaige Bedarfe nicht mehr in das Haushaltsverfahren eingebracht werden. Die Entsperrung erfolgt bei nachgewiesenem Bedarf durch den Vorstand im Einvernehmen mit dem BMAS und dem BMF.

2.6. Stellenbesetzungsverfahren

Eine unbefristete Einstellung bzw. Entfristung von derzeit befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BA kann nur unter der Voraussetzung erfolgen, dass die Regionaldirektion bzw. die besondere Dienststelle sicherstellt, dass

alle sich derzeit in Ausbildung befindenden Nachwuchskräfte – Auszubildende, Studierende sowie Trainees – im Anschluss an ihre Ausbildung, Studium bzw. Trainee-Programm unmittelbar dauerhaft angesetzt werden können (entsprechend HEGA 06/15 - 07 – Einführung des Regelprozesses zur dezentralen Personalersatzplanung) und

alle ehemaligen Nachwuchskräfte dauerhaft angesetzt sind,

alle Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer angesetzt werden können (vgl. Handbuch der Personalwirtschaft Nr. 20.9),

Versetzungsanträge aus nachvollziehbaren gesundheitlichen oder familiären Gründen von bereits unbefristet Beschäftigten realisiert werden können,

alle im lfd. Haushaltsjahr sowie für die Folgejahre bekannten kw-Vermerke erbracht werden und

zum Zeitpunkt der Maßnahme im jeweiligen Regionaldirektionsbezirk bzw. in der besonderen Dienststelle keine personalwirtschaftlichen Überhangkräfte vorhanden sind.

Hinsichtlich grundsätzlicher Regelungen zum Stellenbesetzungsverfahren wird auf das Handbuch Personalrecht/Gremien (HPG), Abschnitt 1.2 „Ausschreibung und Besetzung von Dienstposten“ verwiesen.

2.7. Ausbringung einer Funktionsstufe 2 für Personalsteuerung (lfd. Nr. 13 des Kriterienkatalogs für tätigkeits- und dienstpostenunabhängige Funktionsstufen in der BA (Anlage 2 zum TV-BA)) - Erstansatz von Auszubildenden

Beim Erstansatz einer Auszubildenden bzw. eines Auszubildenden im Bezirk einer anderen als der bisherigen Regionaldirektion kommt die Zahlung tätigkeits-/ dienstpostenunabhängiger Funktionsstufen nach Nr. 13 des Kriterienkatalogs für die Dauer von längstens 18 Monaten in Betracht. Diese Funktionsstufe wird in dem beschriebenen Sachverhalt zweifach in Höhe der Stufe 2 gezahlt. Sie kann nicht gezahlt werden, wenn aufgrund der Entfernung und der damit verbundenen Fahrzeit ein tägliches Pendeln zwischen dem bisherigen Wohnort und dem neuen Dienstort zumutbar ist (i. S. v. § 140 Abs. 4 SGB III).

3. Einzelaufträge

Regionaldirektionen und besondere Dienststellen

Im Zusammenhang mit der Umsetzung des Personalhaushalts 2020 sind folgende Aufträge verbunden:

- Der Regelfall ist eine Dauerbeschäftigung unter gezielter Nutzung der Probezeit.

- Geeignetes befristetes Personal soll im Hinblick auf den künftigen Fachkräftemangel auf Dauer übernommen werden. Dies erhöht zudem die Attraktivität der BA als Arbeitgeberin.
- Entscheidung über die an den Fachkonzepten orientierte Umverteilung vorhandener personeller Ressourcen und deren angemessener Personalisierung im Rahmen der zuvor genannten Punkte.
- Umsetzung der kw-Vermerke.
- Herstellung von Transparenz in den Bezirken über die jeweiligen Personalausstattungen und Betreuungsverhältnisse sowie über die Auslastung der Stellenpläne der Dienststellen.
- Die Leiterinnen und Leiter Personal stellen sicher, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Teilaufgabengebieten des Internen Services Personal zum Thema Datenqualität geschult bzw. informiert sind und die regelmäßigen Prüfungen (unter anderem Anlage 5 HPW) durchgeführt und abgearbeitet werden. Der Haushaltsplan der BA (Anlage 2) wird auf Wunsch der Selbstverwaltung mit dem Haushaltsverfahren 2021 um weitere, noch detailliertere Übersichten ergänzt.
- In diesem Kontext sind daher Neueingaben und Änderungen in ERP zeitnah (innerhalb von 10 Arbeitstagen nach Ihrem Beginn) nach Entstehen bzw. Bekanntwerden des Sachverhaltes zu erledigen. Damit ist jederzeit gewährleistet, dass Auswertungen den aktuellsten Stand wiedergeben und u.a. als Entscheidungsgrundlage dienen können.
- Daneben ist weiterhin in beiden Rechtskreisen darauf zu achten, dass die sonstigen maßgebenden Regelungen beachtet werden (z.B. fachlich korrekte Buchung „Befristete Kräfte auf Stellen“, Rechtskreiszuordnung, etc. – vgl. hierzu Nr. 23 HPW).
- Vorübergehend zur Verfügung gestellte Stellen für Plankräfte (Übergangsregelungen) stehen grundsätzlich nur für das aktuelle Haushaltsjahr zur Verfügung. Innerhalb dieses Zeitraums ist dafür Sorge zu tragen, dass die Einmündung auf eine dauerhafte Stelle für Plankräfte erfolgen kann. Die weitere Notwendigkeit der vorübergehenden Stelle und die erfolgten Bemühungen sind CF 24 jährlich nachzuweisen. Der Meldetermin ist der Anlage 6 zum HPW zu entnehmen.
- Prüfung der üKo-Kennzeichnungen – die erforderliche Datei steht in der gemeinsamen Ablage „CF 24 – RD“ zur Verfügung.



- Es ist sicherzustellen, dass Termine im HPW (z. B. Jahresabschluss) von allen Aufgabenbereichen im Internen Service Personal beachtet werden.
- Einsatz von Personalressourcen nach Prüfung der Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit sowie Aufgabenkritik und Priorisierung. Nach Aufgabenkritik bzw. dem Wegfall eines Bedarfes über die bereits ausgebrachten kw-Vermerke hinaus freiwerdende Stellen sind an die Zentrale zurückzugeben.
- Die Meldung bzw. Fehlanzeige zur Verwaltungskostenerstattung von zugelassenen kommunalen Trägern für Auftragsleistungen ist quartalsweise bis zum 10. Arbeitstag des Folgemonats an das Organisationspostfach von CF 24 abzugeben.

4. Info

entfällt

5. Haushalt

Die Realisierung der personalwirtschaftlichen Veränderungen erfolgt mit den Stellenplänen 2020.

Alle relevanten Termine im Zusammenhang mit dem Personalhaushalt finden sich grundsätzlich im Handbuch Personalwirtschaft (HPW), Anlage 6.

6. Beteiligung

Der Hauptpersonalrat wurde beteiligt.

Die Weisung tritt mit Ablauf ihres Gültigkeitsdatums außer Kraft.

gez.

Unterschrift