

FAQ – Fragen-Antworten-Katalog zum Rahmenkonzept SGB II bzw. Vorgehensmodell

Themenbereiche

1. Allgemeines

1.1. Wird das neue Modell nach einem Jahr evaluiert?

Antwort:

Das Vorgehensmodell wurde kurzfristig für das Haushaltsverfahren 2018 in einer ersten Version zur Verfügung gestellt.

Die Bundesagentur für Arbeit wird die Umsetzung des Vorgehensmodells in das Haushaltsverfahren durch verschiedene Maßnahmen begleiten:

- Die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Internen Services wurden in zwei Veranstaltungen informiert.
- Die Vertreterinnen und Vertreter der Bundesagentur für Arbeit in den Trägerversammlungen der gemeinsamen Einrichtungen informieren in den Trägerversammlungen über das Vorgehensmodell.
- In 2017 wurden für jeden Vergleichstyp Thementage in den Kompetenzzentren SGB II der Bundesagentur für Arbeit angeboten.
- Die Interne Beratung wird begleitende und unterstützende Maßnahmen anbieten.

Eine Evaluierung ist vorgesehen.

1.2. Gibt es eine Stellungnahme der Personalvertretungen der gemeinsamen Einrichtungen zum neuen Modell?

Antwort:

Den Arbeitsgruppen der Vorsitzenden der Personalvertretungen und der Schwerbehindertenvertretungen der gemeinsamen Einrichtungen wurde das Vorgehensmodell im Oktober 2017 vorgestellt.

Der Hauptpersonalrat der BA wurde über das Vorgehensmodell in Kenntnis gesetzt.

1.3. Wie ist die Haltung des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) zum neuen Modell?

Antwort:

Das BMF trägt die Einführung mit, behält sich eine abschließende Bewertung aber vor.

1.4. Inwiefern ist das neue Modell eine Erleichterung für die gemeinsamen Einrichtungen in der Praxis?

Antwort:

Mit Hilfe des Vorgehensmodells und der bereitgestellten Daten wird den gemeinsamen Einrichtungen eine Standortbestimmung innerhalb des jeweiligen Vergleichstyps ermöglicht.

Das Vorgehensmodell gibt Orientierung und lässt dezentraler Entscheidung und Verantwortung weiterhin Raum.

Den Kundengrößen werden Informationen zur Personalausstattung in einem System transparent aufbereitet gegenübergestellt. Vergleichende Betrachtungen bzw. Analysen innerhalb der Vergleichstypen sind damit ohne zusätzlichen dezentralen Aufwand möglich.

Ein Suchen von Daten aus unterschiedlichsten Quellen ist für die Akteure vor Ort nicht nötig.

1.5. Muss jede gemeinsame Einrichtung das neue Vorgehensmodell anwenden oder geschieht dies auf freiwilliger Basis?

Antwort:

Das Vorgehensmodell stellt eine Erweiterung des bereits über viele Jahre bewährten „Bottom-Up-Verfahrens“ im Rahmen des jährlichen Haushaltsverfahrens dar.

Bedarfsanmeldungen sollten nach Möglichkeit bereits für den Haushalt 2018 auf Basis vergleichender Betrachtungen begründet werden.

Beginnend mit dem Haushaltsverfahren im Jahr 2018 für das Jahr 2019 ist das Vorgehensmodell zur Standortbestimmung der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen für das BA-Personal verpflichtend anzuwenden.

Nachvollziehbare Begründungen auf Basis anderer anerkannter Methoden zur Personalbedarfsermittlung sind möglich (Methodenmix).

1.6. Welche Rolle spielt der bisherige bundeseinheitliche Betreuungsschlüssel von 1 zu 115? Hat er neben dem Vorgehensmodell überhaupt noch eine Berechtigung?

Antwort:

Als Orientierung für mögliche Bedarfsanmeldungen kann künftig die Bandbreite der Betreuungsschlüssel zwischen dem 1. und 3. Quartil im jeweiligen Vergleichstyp zugrunde gelegt

werden. Diese für den jeweiligen Vergleichstyp spezifischen Bandbreiten zwischen dem 1. und 3. Quartil ersetzen den bundesweiten Orientierungswert für den Betreuungsschlüssel in der Leistungsgewährung von bisher 1 zu 115.

Die längerfristige Entwicklung des Bundeswertes wird weiter im Rahmen einer Zeitreihenbetrachtung abgebildet.

- 1.7. **Steht es nicht im Widerspruch zueinander, wenn einerseits das Vorgehensmodell nur optional sein soll, andererseits aber die Bandbreite der Betreuungsschlüssel zwischen dem 1. und 3. Quartil im jeweiligen Vergleichstyp den bundesweiten Orientierungswert für den Betreuungsschlüssel in der Leistungsgewährung von bisher 1 zu 115 „ersetzen“ soll?**

Antwort:

Beginnend mit dem Haushaltsverfahren im Jahr 2018 für das Jahr 2019 ist das Vorgehensmodell zur Standortbestimmung der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen für das BA-Personal verpflichtend anzuwenden.

Die Betreuungsschlüssel (U25, Ü25 und Leistungsgewährung) wurden und werden in einer großen Bandbreite akzeptiert.

Die gemeinsamen Einrichtungen können ihren Personalbedarf u. a. auf Basis der Betreuungsschlüssel in das jeweilige Haushaltsverfahren einbringen. Kriterien für die Begründung der quantitativen und qualitativen Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen sind u. a. Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit, Betreuungsschlüssel, Kundenstruktur, regionale Gegebenheiten und Rahmenbedingungen, Kennzahlenvergleiche sowie vor Ort vereinbarte Schwerpunkte.

„Feste Größen“ für die Betreuungsschlüssel existieren nicht. Selbst die Betreuungsschlüssel für U25 und Ü25 im Rechtskreis SGB II werden als Orientierungsgrößen behandelt.

Eine bedarfsgerechte Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtung kann auf Grund von der Trägerversammlung nach § 44c Absatz 6 SGB II beschlossener örtlicher Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramme von den Betreuungsschlüsseln abweichen.

Zielführend ist der Blick auf weitere Einflussfaktoren auf den Personaleinsatz sowie auf die gesamte Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtung.

Für die Abbildung längerfristiger Entwicklungen (Zeitreihe) wird auch weiterhin ein Bundeswert herangezogen.

1.8. Seitens des BMAS und der BA wurde im Rahmen der Sitzung am 7. März 2017 konstatiert, dass sich der Betreuungsschlüssel bundesweit wohl eher bei 1 zu 105 bewegen würde. Inwieweit würde diese Aussage bei Nicht-Gebrauch-Machen des Vorgehensmodells für die gemeinsamen Einrichtungen bei der Personalplanung dann Berücksichtigung finden?

Antwort:

Beginnend mit dem Haushaltsverfahren im Jahr 2018 für das Jahr 2019 ist das Vorgehensmodell zur Standortbestimmung der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen für das BA-Personal verpflichtend anzuwenden.

Die ausschließliche Betrachtung der Orientierungswerte für die Betreuungsschlüssel lässt nur einen Teilblick auf die Personalausstattung einer gemeinsamen Einrichtung zu. Zusätzliche Orientierung geben nun die Vergleichstypen-spezifischen Bandbreiten der Betreuungsschlüssel (Werte zwischen dem 1. und 3. Quartil).

Das Vorgehensmodell kann als eine Methode bei der Personalbedarfsermittlung gemeinsamer Einrichtungen unterstützen. Zielführend ist der Blick auf weitere Einflussfaktoren auf den Personaleinsatz sowie eine ganzheitliche Betrachtung des Personalkörpers der gemeinsamen Einrichtung.

1.9. Kann es wirklich weiterführend sein, das Vorgehensmodell nur optional vorzusehen?

Antwort:

Beginnend mit dem Haushaltsverfahren im Jahr 2018 für das Jahr 2019 ist das Vorgehensmodell zur Standortbestimmung der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen für das BA-Personal verpflichtend anzuwenden.

Die Sorge, aufgrund einer vermeintlich bestehenden Konkurrenzsituation der gemeinsamen Einrichtungen, begründete Stellenbedarfe abgelehnt zu bekommen, ist unbegründet.

Maßgeblich für das Einbringen von zusätzlicher Personalkapazität im Rahmen des jährlichen Haushaltsverfahrens sind ausreichend begründete und mit Beschluss der Trägerversammlung ausreichend dokumentierte Personalbedarfe.

Allerdings wird die BA eine vergleichende Betrachtung im Zuge des Haushaltsverfahrens in die Bewertung der Anmeldungen einbeziehen müssen, um dem Bund die notwendige Transparenz zu gewährleisten. Der Bund entscheidet im Rahmen des jährlichen Haushaltsverfahrens über die von der BA vorgelegten angemeldeten Bedarfe der gemeinsamen Einrichtungen.

2. Anwendung des Vorgehensmodells

2.1. Wie sollen die gemeinsamen Einrichtungen konkret vorgehen?

- a. Blick auf Median des Betreuungsschlüssels im jeweiligen Vergleichstyp*
- b. Blick auf die Zahlen zu den 7 Einflussfaktoren?*
- c. Blick auf weitere Kennzahlen? etc.*

2.2. Wie sollen gemeinsame Einrichtungen mit dem Analyseset umgehen (genauer darlegen, damit die gemeinsame Einrichtung weiß, wie man zum Gesamtergebnis kommt)?

Woraus leitet sich genau Handlungsbedarf ab?

Antwort zu 2.1. und 2.2.:

Das Vorgehen ist im Überblick im „Rahmenkonzept SGB II“ beschrieben.

Darüber hinaus wird die Einführung durch verschiedene Maßnahmen begleitet, u. a. wird die Interne Beratung hier unterstützen. Eine Arbeitshilfe für das Vorgehensmodell ist ebenso vorgesehen.

Die Standortbestimmung der jeweiligen gemeinsamen Einrichtung erfolgt in zwei Stufen:

1. Zunächst ist ein mögliches Optimierungspotenzial z. B. in der Aufbau- und Ablauforganisation durch Analysen innerhalb der gemeinsamen Einrichtung festzustellen (vgl. [Handbuch des BMI](#)). Dabei sollte zunächst die Relevanz jeder Einflussgröße für die eigene gE bewertet werden.
2. Durch Kennzahlenvergleiche mit solchen gemeinsamen Einrichtungen, die ähnliche bzw. vergleichbare Rahmenbedingungen vorzuweisen haben, kann der Standort der betrachteten gemeinsamen Einrichtung im Vergleichstyp und damit ein erster Anhaltspunkt für die Wirtschaftlichkeit des Personaleinsatzes festgestellt werden.

Wichtig ist der gemeinsame Wille der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende und der Geschäftsführung, die eigene Organisation offen und transparent auf den Prüfstand zu stellen und intern die Beschäftigten aktiv in die Diskussion um kontinuierliche Verbesserung einzubeziehen.

2.3. Wie kann eine gemeinsame Einrichtung zu einem Gesamtergebnis gelangen?

Es liegen ja erstmal nur Einzelergebnisse zu den einzelnen Faktoren und zum Betreuungsschlüssel vor.

Wie werden diese Einzelergebnisse gewichtet und zu einem Gesamtergebnis gebracht?

Antwort:

Eine Gewichtung der einzelnen Einflussfaktoren bzw. Kennzahlen ist nicht vorgesehen.

Aus der Quartilsposition bei dem jeweiligen Einflussfaktor und dem Blick auf die Position bei der Personalausstattung (Betreuungsschlüssel) lassen sich ggf. schon Auffälligkeiten erkennen.

Handlungsbedarf kann neben einer möglichen Bedarfsanmeldung im Haushaltsverfahren (einschließlich fachlich nachvollziehbarer Begründung) auch in Richtung Organisation, Prozesse oder Qualifizierung gehen.

2.4. Was ist bei rückläufigen Kunden und der damit verbundenen rechnerischen Personalüberkapazität zu tun?

Antwort:

Wie bereits bisher folgt aus einer rechnerischen Personalüberkapazität nicht zwingend das Erfordernis Personal sofort abzubauen. Sofern aus der mittelfristigen Entwicklung des Kundenpotenzials eine stabile rückläufige Tendenz der Belastung erkennbar ist, muss dies im

Rahmen der Beschlüsse der Trägerversammlung zum Kapazitätsplan antizipiert und personalplanerisch berücksichtigt werden (Auslaufen Amtshilfeinsatz, Auslaufen befristeter Verträge, altersbedingtes Ausscheiden ggf. nicht nachbesetzen, etc.).

3. Daten

3.1. *Welches Datenmaterial wird den gemeinsamen Einrichtungen genau zur Verfügung gestellt?*

Antwort:

Die wesentlichen Datenquellen sind die Geschäftsstatistik der BA (Kundendaten) und das Personalberichtswesen der BA zu den Personalstrukturdaten der gemeinsamen Einrichtungen.

Die jeweiligen Datenstände sind im Vorgehensmodell in den Spaltenüberschriften zu finden. Dort ist auch vermerkt, ob es sich um einen Monatswert, gleitenden Jahresdurchschnitt, gleitende Jahressumme usw. handelt.

Für alle Kennzahlen / Einflussfaktoren wurden „Steckbriefe“ erarbeitet. Diesen können dann alle relevanten Informationen entnommen werden.

3.2. *Wo wird das Datenmaterial bereitgestellt?*

Antwort:

Das Vorgehensmodell einschließlich der dafür erforderlichen Daten sowie erläuternden Unterlagen wird für jeden Vergleichstyp sowohl im BA-Intranet auf der Seite „[Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen](#)“ als auch auf der [SGB II-Informationsplattform](#) veröffentlicht.

3.3. *In welchen zeitlichen Abständen (quartalsweise?) wird das Datenmaterial bereitgestellt?*

Antwort:

Die Daten werden quartalsweise aktualisiert und bereitgestellt.

3.4. *Wie werden die Daten aufbereitet und wie ist der Datenstand/Zeitpunkt der Datenerhebung?*

Antwort:

Die Daten werden von der Geschäftsstatistik bzw. dem Personalberichtswesen im BA-Servicehaus quartalsweise zur Verfügung gestellt und im Geschäftsbereich CF entsprechend aufbereitet (u. a. Berechnung der vorgesehenen Kennzahlen bzw. Quoten). Die Datenstände entsprechen grundsätzlich den aktuellen Ständen der Geschäfts- und Personalstatistiken.

3.5. Werden Daten zur „Qualität“ im Rahmen des Vorgehensmodells berücksichtigt?

Antwort:

Qualitätsdaten (z. B. Stattgegebene Widersprüche oder Kunden- bzw. Mitarbeiterzufriedenheit) können den Rahmenbedingungen nicht ohne weiteres zugeordnet werden. Viel mehr haben die Rahmenbedingungen einen Einfluss auf die Qualität.

Daher werden Daten zur Qualität im Vorgehensmodell nicht unmittelbar berücksichtigt. Sie sind aber für eine ganzheitliche Standortbestimmung einer gemeinsamen Einrichtung („gE-Profil“) sehr wichtige Faktoren.

Anhand der Erarbeitung des eigenen Profils können die individuellen Stärken, Schwächen, Herausforderungen aber auch Chancen einer gemeinsamen Einrichtung identifiziert und somit eine konkrete und valide Ausgangsbasis für eine zu erarbeitende Zielsetzung geschaffen werden.

In einem letzten Schritt sind schließlich die Wirkungen zu betrachten. Anhaltspunkte können dabei Qualitätsfaktoren bieten. Führt beispielsweise ein unterdurchschnittlicher Personalansatz zu einer geringeren Qualität als im Durchschnitt im Vergleichstyp erzielt wird, kann dies ein Argument für Optimierungsansätze sein. Zeigen geringere Personalansätze keine Auswirkungen auf die Qualität, so kann dies aber ein Argument für eine effizientere Arbeitsweise sein.

4. Einflussfaktoren

4.1. *Wie ist das Verhältnis zwischen den sieben signifikanten Einflussfaktoren und dem Median des Betreuungsschlüssels im jeweiligen Vergleichstyp?*

Antwort:

Die unterschiedlichen Einflussfaktoren (somit auch die sieben signifikanten Faktoren aus der Studie) wirken sich letztlich auf den Betreuungsschlüssel in jeder gemeinsamen Einrichtung aus. Eine „hohe Belastung“ kann ggf. mehr Personal begründen.

Eine grobe Orientierung am Median erscheint sinnvoll. Innerhalb der Bandbreite zwischen dem 1. und 3. Quartil besteht in der Tendenz kein Handlungsbedarf. Im Übrigen vgl. zu 4.3.

Die Bandbreite zwischen 1. und 3. Quartil deckt den Vergleichstyp-spezifischen Rahmen für die Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtung ab.

Der Median im Vergleichstyp gibt weitere Orientierung.

4.2. *Muss die gemeinsame Einrichtung alle sieben Einflussfaktoren ansehen oder kann sie sich auf einzelne beschränken?*

Antwort:

Grundsätzlich soll die Personalausstattung einer gemeinsamen Einrichtung immer ganzheitlich bewertet werden.

Welche Einflussfaktoren bzw. Kennzahlen für die jeweilige Analyse und damit Standortbestimmung der gemeinsamen Einrichtungen genutzt werden, bleibt in der Verantwortung der handelnden Akteure vor Ort.

4.3. *Wie können die 50 Prozent (= nicht messbare Faktoren) in der Begründung dargestellt werden?*

Antwort:

Nur rund die Hälfte der Aufwandsunterschiede ist statistisch relevant begründet. Die zweite Hälfte der Unterschiede (nicht messbare Faktoren) ist demnach organisatorisch, personalwirtschaftlich, kulturell, politisch, führungstechnisch oder auch historisch (beispielsweise bezüglich des verfügbaren Personals) oder durch andere äußere Einflüsse begründet.

Den gemeinsamen Einrichtungen steht es frei, welche Einflussfaktoren (die sieben Faktoren aus der Studie oder darüber hinausgehende) sie für ihre Standortbestimmung heranziehen. In der Begründung sollte ein Zusammenhang zwischen der Einflussgröße und dem Personalbedarf nachvollziehbar sein.

4.4. *Bei der Anwendung des Vorgehensmodells ist nach wie vor nicht klar, in welchem Verhältnis Bandbreite der Betreuungsschlüssel zwischen dem 1. und 3. Quartil einerseits, die 7 Faktoren andererseits stehen. Einerseits soll ein Handlungsbedarf davon abhängen, ob die gE innerhalb der Bandbreite der Betreuungsschlüssel zwischen dem 1. und 3. Quartil des VT liegt. Andererseits können auch die 7 Faktoren einen Personalbedarf begründen. Steht es nun der gemeinsamen Einrichtung frei, ob sie sich auf das eine oder andere beruft oder muss sie beides zugleich tun?*

Antwort:

Der Personalbedarf in der Leistungsgewährung wird zu 50 Prozent durch die 7 Einflussfaktoren aus der Studie determiniert. Diese Einflussfaktoren wirken daher unmittelbar auf den Betreuungsschlüssel in der Leistungsgewährung.

Im ersten Schritt erfolgt die Standortbestimmung einer gemeinsamen Einrichtung im jeweiligen Vergleichstyp SGB II auf Basis der von ihr ausgewählten, für sie relevanten Einflussfaktoren.

Handlungsbedarf kann sich aus der erkennbaren Belastung bei einem der sieben Einflussfaktoren ergeben. Sofern die Personalausstattung diese Belastung bereits berücksichtigt, würde kein weiterer Handlungsbedarf bestehen. Somit ist der Blick auf die Betreuungsschlüssel der zweite Schritt.

Handlungsbedarf kann aber sehr wohl ggf. im Hinblick auf Qualifizierung bestehen.

4.5. *Eine Gewichtung der einzelnen Einflussfaktoren bzw. Kennzahlen ist nicht vorgesehen. Andererseits soll die Personalausstattung einer gE immer ganzheitlich bewertet werden.*

Kann die gE sich also bevorzugt diejenigen Faktoren aussuchen, bei denen sie ungünstig liegt, und damit Personalbedarf begründen?

Wäre nicht eine klare Anweisung zielführender? Z. B: Das Jobcenter kann sich auf eine Betrachtung aller sieben Faktoren stützen, wobei es darlegen muss, unter Gesamtwürdigung aller sieben Faktoren einen erhöhten Personalbedarf zu haben.

Antwort:

Grundsätzlich entscheidet die gemeinsame Einrichtung im Rahmen der Standortbestimmung für die Personalausstattung über die für sie relevanten Einflussfaktoren. Die Auswahl der Einflussfaktoren muss jedoch ausreichend begründet und dokumentiert werden.

Eine auf einen Einflussfaktor gestützte Bedarfsanmeldung wird sicherlich insbesondere dann Nachfragen auslösen, wenn die betroffene gemeinsame Einrichtung bei den weiteren signifikanten Einflussgrößen aus der Studie sehr günstig im Vergleichstyp SGB II positioniert ist.

Eine einseitige Betrachtung des Leistungsbereichs sieht die BA als nicht hinreichend an. Vielmehr müssen alle Bereiche der gemeinsamen Einrichtung, insbesondere Markt & Integration, aber auch die sonstigen und weiteren Aufgabenbereiche, in die Analyse zur Standortbestimmung der Personalausstattung einer gemeinsamen Einrichtung einbezogen werden.

4.6. Ohne die Selbstverantwortung der Jobcenter und der Trägerversammlungen bei der Personalplanung in Frage stellen zu wollen: Würde eine klarere Ausgestaltung des Konzepts – verbunden mit einer konkreten Beschreibung des Verfahrens im Vorgriff und angelehnt an die geplante Arbeitshilfe – und weniger Beliebigkeit nicht eher Akzeptanz bei den gemeinsamen Einrichtungen versprechen?

Antwort:

Die Arbeitshilfe steht zur Verfügung.

Das Vorgehensmodell ist bewusst offen gehalten.

Die Personalausstattung einer gemeinsamen Einrichtung muss durch die Geschäftsführung mit Zustimmung der Mitglieder der Trägerversammlung bewertet und vertreten werden. Der vorliegenden Gesetzeslage soll weiter Rechnung getragen werden und damit der Aspekt der dezentralen Verantwortung mit der Möglichkeit regionale Rahmenbedingungen angemessen zu berücksichtigen.

Transparenz und Benchmarking sollen die Personalplanung in der jeweiligen gemeinsamen Einrichtung unterstützen.

Eine noch stringenter Festlegung würde die aktuell gesetzlich gewollte Flexibilität vor Ort konterkarieren.

Eine Vertiefung erfolgte in den im Jahr 2017 durchgeführten Thementagen sowie über die Durchführung von gE-spezifischen Beratungseinsätzen der Internen Beratung (zwei Piloten fanden im Jahr 2017 statt; im Jahr 2018 werden weitere 13 durchgeführt).

5. Vergleichstypen SGB II

5.1. *Könnten für die Bildung der Vergleichstypen künftig auch alle sieben signifikanten Variablen aus der Studie oder mehrere davon einbezogen werden?*

Bisher werden hierbei nur Typisierungsvariablen aus dem Bereich Markt und Integration herangezogen.

Nur bei zwei Variablen gibt es eine Übereinstimmung (ELB mit verfestigtem Langleistungsbezug und ELB-Quote).

5.2. *Warum wird die Einteilung in die Vergleichstypen verwendet und nicht in die Cluster? Wird damit eine Reduzierung des Verwaltungsaufwands bezweckt, da die Einteilung in Cluster auch einer regelmäßigen Aktualisierung bedürfte?*

Antwort zu den Fragen 5.1. und 5.2.:

Die im Rahmen des Projektes „Personalbemessung in der Leistungsgewährung der gemeinsamen Einrichtungen im SGB II“ vorgenommene Clusterung gemeinsamer Einrichtungen weist im Vergleich zum IAB-Forschungsbericht „Neukonzeption der Typisierung im SGB-II-Bereich“ (11/2013) weitgehende Übereinstimmungen auf.

Zur besseren Vergleichbarkeit der gemeinsamen Einrichtungen hat das IAB im Jahr 2012 Vergleichstypen SGB II mit ähnlichen regionalen Rahmenbedingungen erstellt, die seit dem in der Grundsicherung für Arbeitsuchende etabliert sind. Die Typisierung ist damit ein wichtiges Werkzeug für die Steuerung in der Grundsicherung.

Um geänderte Rahmenbedingungen zu berücksichtigen, überprüft das IAB in unregelmäßigen Abständen die Zuordnung von gemeinsamen Einrichtungen zum jeweiligen Vergleichstyp.

Eine parallele zweite Clusterung würde aufgrund sich unterscheidender Zuordnungen sowohl den Aufwand für die Aktualisierung erhöhen als auch die Analysen erschweren.

5.3. *Was kann eine gemeinsame Einrichtung machen, wenn sie der Meinung ist, dass sie in einem anderen Vergleichstyp liegen müsste?*

Antwort:

Hier gilt dass aus dem Controlling SGB II bekannte Prinzip des „[nächsten Nachbarn](#)“.

Detailliertere Information finden Sie auf der entsprechenden Seite im BA-Intranet.

5.4 Werden die 7 signifikanten Faktoren aus dem Abschlussbericht der Studie bei der regelmäßigen Neubestimmung der Vergleichstypen SGB II künftig berücksichtigt?

Antwort:

Um geänderte Rahmenbedingungen zu berücksichtigen, überprüft das IAB in unregelmäßigen Abständen die Zuordnung von gemeinsamen Einrichtungen zum jeweiligen Vergleichstyp.

Die Zentrale der BA hat das IAB gebeten zu prüfen, inwieweit die sieben signifikanten Einflussfaktoren aus dem Abschlussbericht der Studie bei den Vergleichstypen SGB II Berücksichtigung finden.

Für das Jahr 2018 ist vom IAB keine Überarbeitung der Vergleichstypen im SGB II vorgesehen. Das IAB hat die Hintergründe in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Steuerung am 17. Mai 2017 vorgestellt.