

Erstellung von Vorschlägen zum Haushaltsplan der BA, Kapitel 6

JUNI 2017 – CF

INTERN



**Bundesagentur
für Arbeit**

Inhaltsverzeichnis

1	„Bottom-up-Haushaltsverfahren“ für die gemeinsamen Einrichtungen	3
1.1	Rechtliche Grundlagen	3
1.2	Prozessschritte	4
1.3	Standortbestimmung zur Personalausstattung	6
1.4	Alternative Personalgestellung	8
1.5	Befristetes Personal.....	9
1.6	Kapazitätsplan	9
1.7	Termine.....	10
2	Planungssicherheit im Haushalt	11
3	Anteile der Personalgestellung	13
4	Ressourcennutzung	14

Anmerkung:

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

Erstellung von Vorschlägen zum Haushaltsplan der BA, Kapitel 6

1 „Bottom-up-Haushaltsverfahren“ für die gemeinsamen Einrichtungen

1.1 Rechtliche Grundlagen

Die Trägerversammlung einer gemeinsamen Einrichtung (gE) entscheidet nach § 44c Absatz 2 Satz 1 SGB II unter anderem über die organisatorischen und personalwirtschaftlichen Angelegenheiten der gemeinsamen Einrichtung.

Orientiert an § 44c Absatz 2 Ziff. 8 SGB II stellt die Trägerversammlung einen Kapazitätsplan für die gemeinsame Einrichtung auf. Bei der Aufstellung der Kapazitätspläne unterliegen die gemeinsamen Einrichtungen den Weisungen der Träger nach § 44k Absatz 2 SGB II.

Die örtlichen Personalräte in den gemeinsamen Einrichtungen sind nach § 78 Abs. 3 BPersVG im Rahmen der Haushaltsaufstellung zu beteiligen. Die Geschäftsführung der jeweiligen gemeinsamen Einrichtung stellt die Beteiligung sicher.

Die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende genehmigen die Kapazitätspläne im Rahmen ihrer Zuständigkeiten. Die BA stimmt die Anmeldungen mit dem BMAS und BMF ab.

Nach Genehmigung des BA-Haushalts durch die Bundesregierung (ca. Mitte Dezember j. J.) informiert die BA über die Regionaldirektionen und in der Folge die Internen Services die gemeinsamen Einrichtungen über die seitens der BA zur Verfügung gestellte Personalkapazität.

Die Internen Services bewirtschaften für die den gemeinsamen Einrichtungen zur Verfügung gestellte Personalkapazität die hierfür notwendigen Stellen und beachten dabei u. a. die Haushaltsauflage hinsichtlich der befristeten Beschäftigung der BA in den gemeinsamen Einrichtungen.

1.2 Prozessschritte

Grundsätzlich sind im 2. Quartal eines jeden Jahres (den genauen Termin legt die jeweilige Regionaldirektion fest) auf Basis des durch die Trägerversammlung unter Beachtung der Weisungen der Träger beschlossenen Kapazitätsplans der gemeinsamen Einrichtungen die vorgesehenen Veränderungen für das kommende Jahr beim jeweiligen Internen Service der Bundesagentur für Arbeit zur Genehmigung nach § 44k SGB II vorzulegen.

Die **quantitative und qualitative Personalausstattung** ist grundsätzlich **im Rahmen des jährlichen Verfahrens zur Aufstellung des Kapazitätsplans** sachgerecht begründet einzubringen. Unterjährige Veränderungen für den Personalkörper der Bundesagentur für Arbeit in der jeweiligen gemeinsamen Einrichtung sind im Rahmen des genehmigten Kapazitätsplans sowie in Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit (u. a. Nutzung entsprechender Haushaltsvermerke im Haushaltsplan der BA) möglich.

Es wird empfohlen, bei Überlegungen zu Veränderungen im Kapazitätsplan unabhängig vom Genehmigungsprozess nach § 44k SGB II den Internen Service der BA vorab einzubinden. Die einzelnen **Prozessschritte** im Haushaltsverfahren können dem Prozess auf der nachfolgenden Seite entnommen werden:

Haushaltsverfahren zum Personalhaushalt der BA für die gemeinsamen Einrichtungen (gE)

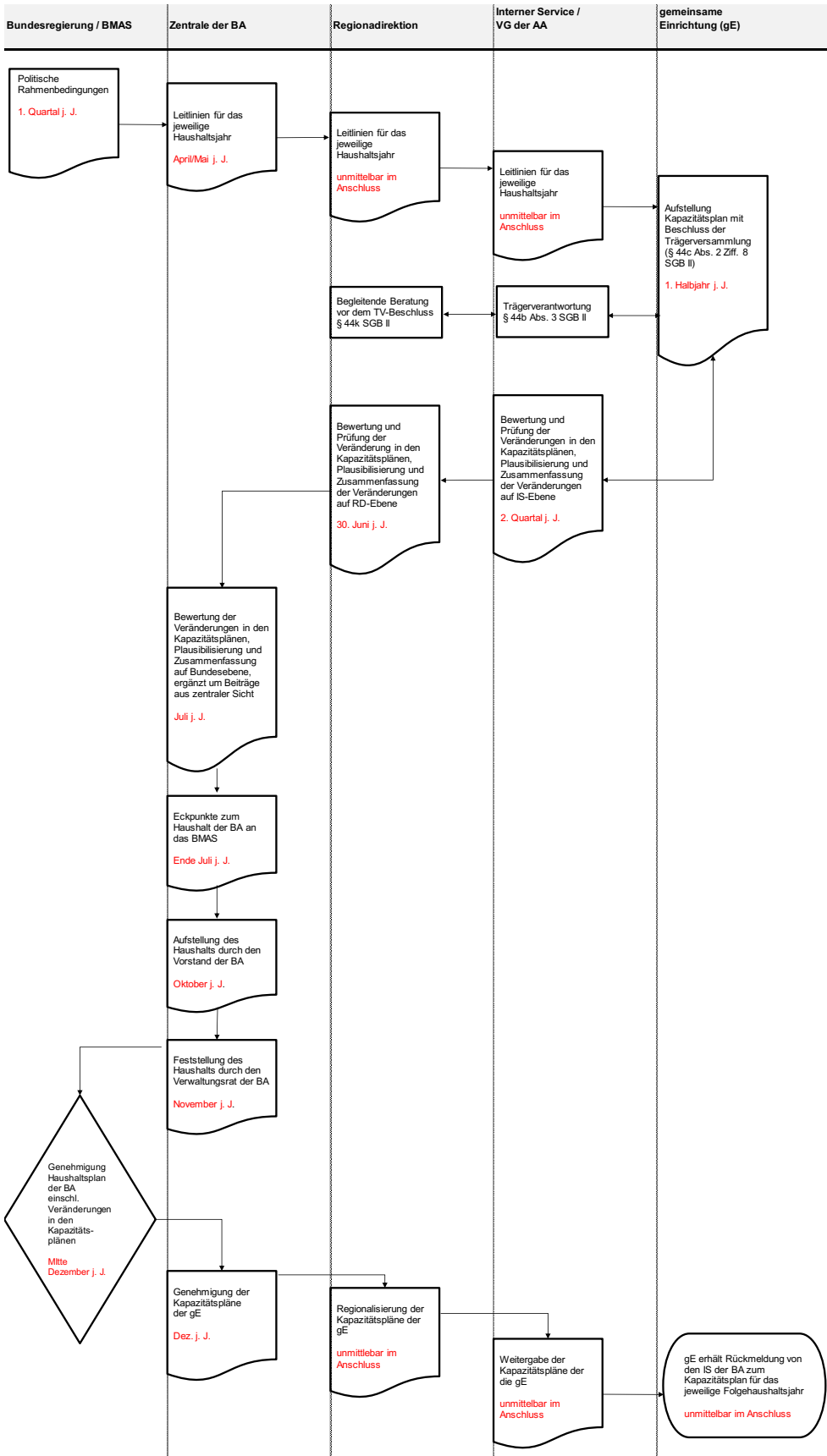


Abbildung 1: Haushaltsverfahren zum Personalhaushalt der BA für die gemeinsamen Einrichtungen (gE)

1.3 Standortbestimmung zur Personalausstattung

Die **Personalausstattung** wird **dezentral** in der jeweiligen gemeinsamen Einrichtung **gesamthft betrachtet**.

Die Personalausstattung einer gemeinsamen Einrichtung muss durch die **Geschäftsführung** mit Zustimmung der Mitglieder der **Trägerversammlung bewertet und vertreten** werden.

Eine Standortbestimmung zur Personalausstattung sowie eine Analyse von Handlungsbedarfen und Verbesserungspotenzialen sind durch **vergleichende Datenanalysen** und im Rahmen von **Dialogen** in den Vergleichstypen möglich.

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](#)).
2. Durch Kennzahlenvergleiche mit solchen gemeinsamen Einrichtungen, die ähnliche bzw. vergleichbare Rahmenbedingungen vorzuweisen haben, kann der Standort der betrachteten gemeinsamen Einrichtung im Vergleichstyp festgestellt werden.

Wichtig ist der gemeinsame Wille, die eigene Organisation offen und transparent auf den Prüfstand zu stellen und intern die Beschäftigten aktiv in die Diskussion um kontinuierliche Verbesserung einzubeziehen. Es gilt, sich schrittweise im Sinne eines zielgerichteten und wirtschaftlichen Personaleinsatzes zu verbessern.

Das Angebot der **Internen Beratung** kann insbesondere zur Unterstützung der Analyse und der Ableitung von Maßnahmen sowohl für eine gE-interne Betrachtung als auch gE-übergreifend in der Vergleichstypbetrachtung genutzt werden.

Beschlüsse der Trägerversammlungen zur Personalausstattung sollen die Datenauswertungen und die Ergebnisse aus den Vergleichen der Vergleichstypen dokumentieren und damit mögliche Veränderungen der Personalausstattung unterlegen. Die Trägerversammlung entscheidet unter Beachtung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel.

Im Rahmen einer Trägerversammlung sollte die Prüfung einmal jährlich als Tagesordnungspunkt vorgesehen und das Ergebnis von der Geschäftsführung erläutert werden.

Die Trägerversammlung berät über die von der Geschäftsführung vorgeschlagenen Maßnahmen und hält deren Ergebnisse zeitlich angemessen nach.

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**.

Die **Personalausstattung orientiert** sich dabei an den entsprechenden **Kundengrößen**. Neben dem aktuellen Kundenpotenzial soll eine **Einschätzung der mittelfristigen Entwicklung des Kundenpotenzials** mit in die Analyse und Bewertung einfließen.

In den **Trägerversammlungen** sollen die beiden Träger darauf hinwirken, dass die Ermittlung der Personalausstattung nach den o. g. Kriterien erfolgt.

Für die **Begründung der Personalausstattung** wird ein **strenger Maßstab** angelegt. Das heißt für die Meldung der erforderlichen Personalkapazität (Grundlage für die Beschäftigung sind Stellen) ist den Trägern im Detail Folgendes darzulegen:

- Die Notwendigkeit des Bedarfs sowie der Einklang mit den haushaltsrechtlichen Bestimmungen des Bundes (§§ 6 und 17 BHO).
- Der Bedarf im Einzelnen (Einsatzorte, Wertigkeiten, Mengen, Finanzierungsart) sowie die angewandte Methodik (ggf. Methodenmix; u. a. Betreuungsschlüssel, Prozessanalyse und Kennzahlenvergleich) zur Ermittlung der Personalkapazität.
- Die Wirtschaftlichkeitsbetrachtung, insbesondere für zusätzliches Personal für Integrationsprogramme erfordert eine Gegenüberstellung von (Personal-)Kosten und quantifiziertem Nutzen. Es ist beispielsweise i. d. R. nicht ausreichend, eine „Qualitätssteigerung“ als Begründung anzuführen, ohne die messbare und nachhaltige Verbesserung zum Status Quo darzulegen. Die Wirtschaftlichkeitsbetrachtung muss nachweisen, inwieweit eine zusätzliche Personalkapazität dem Prinzip der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit nach § 7 BHO genügen, ein „mehr an Personal“ also positive Budgeteffekte an anderer Stelle bewirkt.
- Die mittelfristige Entwicklung mit der Leitfrage: Wie wirken sich Einflussfaktoren, wie z. B. die Arbeitsmarktentwicklung, auf den gemeldeten Bedarf aus?
- Sonstige Gründe, wie z. B. die Notwendigkeit durch Umsetzung neuer gesetzlicher Regelungen.

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.

In diesem Zusammenhang ist unter anderem auch durch die Trägerversammlung abzuwägen, ob es wirtschaftlicher ist, entsprechende Maßnahmen einzukaufen oder eigene Personalressourcen einzusetzen.

Die ausschließliche Betrachtung des Orientierungswertes für den **Betreuungsschlüssel in der Leistungsgewährung** lässt nur einen Teilblick auf die Personalausstattung einer gemeinsamen Einrichtung zu. Orientierung geben die **Vergleichstypen-spezifischen Bandbreiten** der Betreuungsschlüssel (Werte zwischen dem 1. und 3. Quartil). Zielführend ist der Blick auf **weitere Einflussfaktoren** auf den Personaleinsatz.

Den Einstieg in vergleichende Datenanalysen können **sieben als signifikant erachtete Einflussfaktoren** bilden. Dazu werden diese sieben Kennzahlen in einem Kennzahlensystem zusammengestellt, mit Ergänzungsgrößen hinterlegt und für die jeweiligen Vergleichstypen sortiert.

Auf Basis einer Analyse und einer ggf. optimierten Organisation kann die Trägerversammlung ihren Kapazitätsbedarf für die gemeinsame Einrichtung feststellen.

Die **Personalausstattung einer gemeinsamen Einrichtung** soll anhand der nachfolgenden **Einflussfaktoren** u. a. im Rahmen eines Benchmarking überprüft werden:

1. Quote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit verfestigtem Leistungsbezug
2. Quote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten
3. Quote Zugang an Leistungsempfängern nach SGB II
4. Quote Anzahl VZÄ in der Leistungsgewährung im mittleren Dienst
5. Quote Bedarfsgemeinschaften mit Mehrbedarf
6. Quote Verweildauer zwischen 13 und 24 Monaten
7. Durchlässigkeitsquote des Arbeitsmarktes

Bei diesen Einflussfaktoren wurde ein statistisch nachweisbarer und signifikanter Einfluss auf die Höhe der Personalausstattung identifiziert. Diese sieben signifikanten Variablen, erklären zusammen rund 50% der Varianz der abhängigen Variablen. Die weiteren 50% können nur mit Faktoren erklärt werden, die **außerhalb des Untersuchungsmodells** liegen und daher nicht erfasst wurden bzw. nicht erfassbar sind. Sie müssen daher dezentral vor Ort analysiert und bewertet werden. Insgesamt entspricht das Vorgehen der Intention des SGB II hinsichtlich dezentraler Kompetenz und Verantwortung für Organisation und Personal.

Darüber hinaus werden Ergänzungsgrößen wie z. B. Stattgabequote für Widersprüche, Quote der aufstockenden Leistungsbezieher oder die Verweildauer bzw. Gesundheitsquote der Mitarbeiter/innen abgebildet.

Das **Vorgehensmodell** und **erste Kennzahlen** sind im [BA-Intranet](#) abgestellt.

1.4 Alternative Personalgestaltung

Unabhängig von der Kapazitätsplanung haben die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende zur Erfüllung ihrer **Pflichten als Arbeitgeber und Dienstherr** der Beschäftigten in den gemeinsamen Einrichtungen die hierfür erforderliche Personalverwaltungsarbeit (vgl. §§ 8 und 17 der Verwaltungskostenfeststellungsverordnung) zu erbringen.

Alternativ besteht für die gemeinsamen Einrichtungen die Möglichkeit, Leistungen Dritter nach § 11 Verwaltungskostenfeststellungsverordnung (VKFV) in Anspruch zu nehmen. Die Entscheidung darüber trifft nach § 44c Absatz 2 Nummer 4 SGB II die Trägerversammlung. Die Inanspruchnahme von Leistungen Dritter ist bei der Ermittlung der Personalausstattung angemessen zu berücksichtigen. Die gemeinsamen Einrichtungen sollten regelmäßig prüfen, ob nach § 44b Absatz 4 SGB II einzelne Aufgaben durch die Träger wahrgenommen werden können.

Darüber hinaus gibt es für die gemeinsamen Einrichtungen verschiedene Möglichkeiten die Aufgabenerledigung durch Zusammenarbeit effizienter zu gestalten. Insbesondere kann die Rückübertragung von Aufgaben (Einkauf von operativen Aufgaben im Rahmen des Service Portfolios) an die Träger in Betracht kommen. Beispielsweise ist die **Übertragung der Ausbildungsvermittlung auf die Agenturen für Arbeit** möglich.

Eine Zusammenarbeit zwischen gemeinsamen Einrichtungen in Form einer „**Bürogemeinschaft**“ kann unter bestimmten Voraussetzungen rechtlich

möglich sein. Hierbei können je nach örtlichen Verhältnissen Synergieeffekte eintreten.

Ebenso besteht die Möglichkeit nach § 44b Absatz 2 Satz 3 SGB II, dass die Träger die **Zusammenlegung mehrerer gemeinsamer Einrichtungen zu einer gemeinsamen Einrichtung** vereinbaren. Dies kann sinnvoll sein, **wenn vor Ort aufgrund der Größe der gemeinsamen Einrichtung keine wirtschaftlichen Arbeitseinheiten mehr gebildet werden können.**

1.5 Befristetes Personal

Die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Bundesagentur für Arbeit und Kommunen) stellen den gemeinsamen Einrichtungen die erforderlichen Personalressourcen zur Verfügung.

Der Personalkörper einer gemeinsamen Einrichtung setzt sich grundsätzlich aus „**Dauerpersonal**“ und „**befristetem Personal**“ zusammen. Die Träger entscheiden über die Form der Bereitstellung (Dauerpersonal / befristetes Personal). Dabei berücksichtigt die Bundesagentur für Arbeit folgende Kriterien:

Ein **stabiler Personalkörper**, d. h. qualifiziertes und eingearbeitetes Personal, ist für die operativen Erfolge der gemeinsamen Einrichtung von wesentlicher Bedeutung.

Um **flexibel auf** eine sich **verändernde Arbeitsmarkt- und damit Kundenentwicklung reagieren** zu können, wird ein **Befristungsanteil von nicht mehr als 10 Prozent** als vertretbar angenommen.

Im Bedarfsfall prüfen die Regionaldirektionen dezentrale Steuerungsmaßnahmen, um den Befristungsanteil des BA-Personals (ohne Amtshilfe und Bundesprogramme) in den gemeinsamen Einrichtungen auf den **Orientierungswert von 10 Prozent** zu senken und halten diese nach.

1.6 Kapazitätsplan

Für jede gemeinsame Einrichtung ist ein Kapazitätsplan zu erstellen.

Der Kapazitätsplan enthält im Wesentlichen die Informationen zur Personalkapazität in Vollzeitäquivalenten

- nach der Eingruppierung bzw. Bewertung und nach Organisationsbereichen im Soll sowie
- einen Soll-Ist-Vergleich.

Ein Muster für einen [Kapazitätsplan](#) steht im BA-Intranet zur Verfügung.

Mit dem von der jeweiligen gemeinsamen Einrichtung in Zusammenarbeit mit dem Internen Service erstellten Kapazitätsplan kann auf der Grundlage des Rahmenkonzeptes SGB II einmal jährlich eine Gegenüberstellung des von den Trägern genehmigten Kapazitätsplanes für das laufende Haushaltsjahr („Soll-Ausstattung“) mit den zur Verfügung stehenden personalwirtschaftlichen Möglichkeiten erfolgen. Zudem wird die Ist-Ausstattung dargestellt. Die Übersicht soll auch dazu beitragen, Transparenz für alle Akteure herzustellen und die personalwirtschaftlichen Möglichkeiten der Träger insgesamt zielgerichtet einzusetzen.

1.7 Termine

Die BA hat im Rahmen des jährlichen Haushaltsverfahrens Termine einzuhalten. Daher werden die nachfolgenden Meilensteine aus dem Haushaltsaufstellungsverfahren bekannt gegeben:

- **Im 1. Halbjahr** beschließen die Trägerversammlungen der gemeinsamen Einrichtungen ihren Kapazitätsplan.
- **Im 2. Quartal** legen die gemeinsamen Einrichtungen den Internen Services und in der Folge diese der RD die Veränderungen im Kapazitätsplan für das Haushalts-Planungsjahr vor.
- **Bis Ende Juni** legen die RD der Zentrale die Ergebnisse aus den geprüften und konsolidierten Kapazitätsplänen der gemeinsamen Einrichtungen vor.
- **Bis Ende Juli** versendet die Zentrale die geprüften, konsolidierten und aggregierten Veränderungen in den Kapazitätsplänen der gemeinsamen Einrichtungen an das BMAS.
- **Im Oktober** erfolgt die Aufstellung des Haushalts durch den Vorstand der BA.
- **Im November** wird der Haushalt der BA im Verwaltungsrat beraten und festgestellt.
- **Bis Mitte Dezember** genehmigt die Bundesregierung den Haushalt.
- **Unmittelbar danach** werden die RD-Bezirke und in der Folge die Internen Services sowie gemeinsamen Einrichtungen über das Ergebnis informiert.

2 Planungssicherheit im Haushalt

Grundsätzlich gilt zum Haushaltsjahrwechsel, dass bei bestehendem Bedarf die im Kapazitätsplan des laufenden Haushaltsjahres ausgewiesene Personalkapazität fortgeführt wird.

Kapazitätsanpassungen für das kommende Haushaltsjahr sind im Rahmen des Haushaltsverfahrens („Bottom-up-Verfahren“) einzubringen.

Darüber hinaus kann die Notwendigkeit einer Anpassung der Personalkapazität von zentraler Seite gesehen werden.

Unterjährige Veränderungen der Personalkapazität sind in begründeten Fällen möglich.

Kompensation des dauerhaften Rückzugs von kommunalem Personal

Der dauerhafte Rückzug kommunalen Personals kann grundsätzlich nur kompensiert werden, wenn

- dieser kommunalseitig begründet ist,
- der Rückzug tatsächlich begründet durch die Trägerversammlung beschlossen ist,
- eine Kompensation des Kapazitätsverlustes nicht anderweitig möglich ist,
- durch den dauerhaften Rückzug ein Personalbedarf nach den Kriterien der Personalbedarfsermittlung (vgl. Kapitel 1.3.) wie bisher besteht sowie
- der kommunale Träger weiterhin angemessen (mindestens 15,2 Prozent) Personal zur Verfügung stellt.

Perspektivisch gemeldete Rückzüge der kommunalen Personalausstattung werden nicht berücksichtigt.

Der dauerhafte Rückzug kommunalen Personals ist prüffähig zu dokumentieren. Einem Ausgleich des Rückgangs kommunalen Personals in der jeweiligen gemeinsamen Einrichtung wird bei Unterschreitung der kommunalen Personalausstattung unter 15,2 Prozent nicht zugestimmt.

Unterjährige Kompensation mit Stellen

Unterjährig eröffnet der Haushaltsvermerk Nr. 8.3 im Kapitel 6 folgende Flexibilisierungsmöglichkeiten:

Sofern unterjährig kommunales Personal sowie Kräfte im Rahmen der Amtshilfe dauerhaft aus gemeinsamen Einrichtungen ausscheiden, können besondere Stellen für Dauerkräfte (ohne AT) eingerichtet und genutzt werden.

Für die Kompensation von dauerhaft ausgeschiedenen Amtshilfekräften (Beendigung durch den Amtshilfeträger) müssen die o. g. Kriterien analog erfüllt werden.

Die Inanspruchnahme ist auf 500 Stellen begrenzt.

Die Nutzung der Stellen ist nur dann möglich, wenn die o. g. Kriterien erfüllt und nachgewiesen sind.

Damit kann die BA Personalentzüge in den o. g. Fällen unmittelbar, ggf. sofort dauerhaft kompensieren.

Hinweis:

Es ist nicht erforderlich für evtl. Rückgänge kommunalen Personals oder von Amtshilfekreften Stellen zu „bevorraten“:

- Die BA kann mit dem Haushaltsvermerk unterjährig Stellen für Dauerkräfte kurzfristig zur Verfügung stellen.
- Daher können auf Sicht nicht benötigte Stellen anderen bedarfstragenden gE zur Verfügung gestellt werden.

3 Anteile der Personalgestellung

Beide Träger haben ein gemeinsames Interesse an einer ihrer Aufgabenverantwortung gerecht werdenden Personalgestellung. Die Personalausstattung einer gemeinsamen Einrichtung ist nicht nur durch einen, sondern durch beide Träger mit der Vorgabe „gemeinsame Einrichtung“ in Artikel 91e Absatz 1 GG auch bereits verfassungsrechtlich vorgezeichnet. Für beide Träger besteht derzeit das Haushaltsrisiko, dass sie – mit Blick auf den jeweils anderen Träger - keine vollständige mittel- und langfristige Planungssicherheit hinsichtlich der anteiligen Personalgestellung durch den jeweiligen Träger zur Deckung des Personalbedarfs der jeweiligen gemeinsamen Einrichtung haben. Für die Planungssicherheit der Beschäftigten und der Träger sollen daher möglichst dauerhafte und verbindliche Festlegungen zu den Personalgestellungsanteilen erfolgen.

Soweit noch nicht geschehen, sollte in den Trägerversammlungen ein Beschluss zu den Personalgestellungsanteilen gefasst werden, der in einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung schriftlich festgehalten wird.

Zentraler Maßstab ist die Aufgaben- und Mitgestaltungsverantwortung des jeweiligen Trägers. Die Mitgestaltungsverantwortung drückt sich durch einen jeweils hälftigen Stimmenanteil in der Trägerversammlung aus. Hieraus ergibt sich, dass sich die kommunalen Träger mit ihrem Personalanteil nicht auf den kommunalen Finanzierungsanteil – von derzeit 15,2 Prozent – beschränken können, sondern partnerschaftlich einen Personalisierungsanteil oberhalb von 15,2 Prozent und einen Idealwert von 50 Prozent anstreben sollten. Die Bundesagentur für Arbeit wird im Rahmen ihres Personalhaushaltes ebenso ihren Anteil von 50 Prozent und mehr mit eigenen Kräften erbringen.

Die Vereinbarung hinsichtlich der Personalgestellungsanteile soll für einen möglichst langen Zeitraum, im Idealfall von mindestens fünf Jahren abgeschlossen werden.

Für den Fall, dass kommunales Personal oder Amtshilfkräfte dauerhaft aus einer gemeinsamen Einrichtung abgezogen werden, kann eine Kompensation durch die BA auch unterjährig erfolgen, wenn die entsprechenden Voraussetzungen im Haushaltsvermerk zum Kap. 6 des Haushaltsplans der BA erfüllt sind.

4 Ressourcennutzung

Hinsichtlich der Personalressourcen ergibt sich in den gemeinsamen Einrichtungen ein sehr **heterogenes Bild**.

Um bundesweit eine sachgerechte Personalausstattung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende gewährleisten zu können, ist es – ggf. ergänzend zum Einbringen zusätzlicher Stellen in das Haushaltsverfahren – erforderlich, zunächst die insgesamt zur Verfügung stehenden Beschäftigungsmöglichkeiten intensiv zu nutzen („Umsteuerung vor Mehrbedarf“).

Hierzu ist es erforderlich, auf Sicht nicht benötigte, freie Stellen BA-intern umzusteuern. Dies kann innerhalb des Bezirkes eines Internen Services, innerhalb eines Regionaldirektionsbezirkes oder bundesweit erfolgen. Ziel ist dabei, die freien Stellen dort auszubringen, wo eine größtmögliche Wirkung zu erwarten ist.

Es ist zu jeder Zeit sichergestellt, dass der von den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende genehmigte Kapazitätsplan mit den benötigten Stellen untersetzt werden kann. Die gesetzlichen Vorgaben nach § 44k Abs. 1 SGB II sind hierbei einzuhalten. Erst mit der Zuweisung von Tätigkeiten nach § 44g Abs. 1 und 2 SGB II übertragen die Träger der gemeinsamen Einrichtung die entsprechenden Planstellen und Stellen.