

Leitungsspannen in gemeinsamen Einrichtungen (Jobcenter)

1. Allgemeines

Die gemeinsame Einrichtung (gE) ist eine eigenständige Behörde, die Aufgaben des Bundes und der Kommunen wahrnimmt. Die in der gE unmittelbar Beschäftigten sind entweder Beschäftigte der Anstellungskörperschaft Agentur für Arbeit oder der Kommune. Ziel ist es, unabhängig von der Trägerzugehörigkeit des Personals und unter Beachtung der jeweils geltenden tarifvertraglichen Regelungen eine möglichst einheitliche Stellenbeschreibung und Entgeltstruktur zu erreichen.

Die Trägerversammlung einer gE entscheidet unter anderem über die **organisatorischen** Angelegenheiten des Jobcenters (vgl. § 44c Abs. 2 S. 1 SGB II). Sie **orientiert** sich bei ihrer **dezentralen Entscheidung** an den **Regelungen beider Träger**¹.

Vornehmlich wird die Anzahl der Führungskräfte durch die **Leitungsspanne**, d. h. die **Anzahl** einer **Führungskraft direkt zugeordneten sowie** im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht **unterstellten Beschäftigten** bzw. **Führungskräfte** der nächsten Führungsebene, determiniert.

Darüber hinaus kann es aufgrund der Komplexität und Vielfältigkeit der Aufgaben in einer Organisationseinheit sinnvoll sein, diese mit einer Stabsstelle in Form eines/er **Fachexperten/-in** auszustatten und so **Führungskräfte zu entlasten**.

Bei **Leitungsspannen** für **Teams** können folgende Aspekte hilfreich sein:

- *Wie hoch ist der Anteil eigener fachlicher Aufgaben der Führungskraft (niedrig = größere Teams, hoch = kleine Teams)?*
- *Werden standardisierte bzw. fachlich homogene Aufgaben (= größere Teams) oder heterogene bzw. fachlich tief spezialisierte Aufgaben (= kleinere Teams) wahrgenommen?*
- *Sollen Hierarchieebenen abgeflacht (wenige Teams) oder aufgebaut (viele Teams) werden?*

Die Leitungsspanne entscheidet also einerseits über die Wirksamkeit der Führung und damit über die Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Aufgabenerfüllung des unterstellten Bereiches: Ist sie zu groß gewählt, kann der oder die Vorgesetzte die Arbeit nicht ausreichend steuern,

¹ Die **Wahl einer bestimmten Leitungsspanne** in einer gemeinsamen Einrichtung kann im nachfolgenden **Rahmen** unter Beachtung der BHO und VV-BHO, Grundsätze der Rechnungshöfe des Bundes und der Länder für die Verwaltungsorganisation (Organisationsgrundsätze) i. V. m. Prüfberichten des BRH, dem TV-BA, und den jeweils geltenden tarifvertraglichen Regelungen für die kommunalen Beschäftigten erfolgen.

das kann nicht nur zu Fehlern, sondern letztlich zu mangelnder Abstimmung der Organisationseinheiten und schließlich einem Sinken der Arbeitsproduktivität führen.

Die Entscheidung muss zur Organisation "passen", d. h. sich einfügen in den Gesamtzusammenhang von Aufgaben, Führungsstrukturen, der "Kultur" der Organisation, aber auch zur verfolgten Strategie der Führung.

In der Praxis beeinflussen die Aufgaben (Aufgabenumfang, Fachlichkeit des/der Vorgesetzten) und verschiedene Rahmenbedingungen (z. B. die Größe der gE oder die Anzahl der Standorte oder die Vergrößerung der Führungskapazität durch einen Stab) die Wahl der Leitungsspanne.

Die Festlegung einer Leitungsspanne für einen Aufgabenbereich hängt von einer Vielzahl von im Einzelfall zu beurteilenden Faktoren ab. Die Leitungsspanne soll deshalb jeweils situativ, unter Berücksichtigung der Umstände des **konkreten Einzelfalls** festgelegt werden.

Eine **allgemein gültige Empfehlung** für die Größe der Leitungsspanne ist **praktisch nicht möglich**.

Einzügige Unterstellungsverhältnisse (eine Führungskraft führt eine Führungskraft) entsprechen **nicht** den Anforderungen der Führungs- und Organisationskultur.

2. Kommunale Beschäftigte

Für **kommunale Beschäftigte** in den Flächenländern gilt der TVöD-V, da Sie in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedsverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist.

Für kommunale Beschäftigte der Stadtstaaten gilt der TV-L.

Ausnahmen gelten hier für kommunal Beschäftigte, die unter die besonderen Teile (§ 1 TVöD-V) fallen oder ein regelmäßiges Entgelt erhalten, das über das Tabellenentgelt EG15 hinausgeht (EG15ü). Die Unterschiede bei der Eingruppierung richten sich nach den Tätigkeitsmerkmalen. Grundlage sind aber immer der TVöD und die Stufen der Entgelttabelle (§§ 16 ff. TVöD-V).

Führungspositionen für kommunale Beschäftigte werden in der Regel durch Tätigkeiten definiert, die sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung herausheben, etwa durch die Besonderheiten der Menschenführung.

Kommunale Beamte/-innen fallen unter die jeweiligen Landesbesoldungsgesetze und Landesbesoldungsverordnungen. Abhängig vom Landesrecht und Besoldungsverordnung ergeben

sich unterschiedliche Eingruppierungen und Entgeltgruppen abhängig von der jeweiligen Qualifikation, Stellenbeschreibung und Führungsaufgabe.

3. Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Aufgaben und Anforderungen für BA-Beschäftigte sind bei der BA in den jeweiligen tarifierten Dienstposten beschrieben. Im Rechtskreis SGB III liegen diesen zudem in der Regel Fach- und Organisationskonzepte zugrunde. Auf dieser Grundlage erfolgt die Tarifierung der Dienstposten (vgl. § 14 Abs. 1 TV-BA). Dies gilt entsprechend für Beamten/-innen der BA, die Bundesbeamte sind und unter die bundesbeamtenrechtlichen Bestimmungen fallen. Die BA verfügt über einen eigenen Bewertungskatalog für die Dienstposten der Beamten/-innen der BA.

Das **Tarifsystem der BA** bietet in diesem Zusammenhang den gemeinsamen Einrichtungen ein breit angelegtes Dienstpostenportfolio, um die eigene Organisation flexibel gestalten zu können. Zum einen können Jobcenter auf das Dienstpostenportfolio SGB III der Agenturen für Arbeit zurückgreifen. Zum anderen stehen spezifische Dienstposten für den Rechtskreis SGB II zur Verfügung. Darin sind neben konkret fachlich spezialisierten Dienstposten zusätzlich sowohl auf Fachexperten/innen- als auch auf Führungsebene abstrakter ausgestaltete Dienstposten vorhanden, die die **organisatorische Flexibilität** unterstützen.

In der Führungsorganisation unterhalb der Geschäftsführungsebene können gemäß TV-BA aktuell folgende Dienstposten übertragen werden:

Führungskräfte der Führungsebene III

(= Tätigkeitsebene III im TV-BA / Besoldungsgruppe A11 BBesG):

- **Leiter/-in der Führungsebene B im Bereich SGB II und**
- **Teamleiter/-innen (TL) im Bereich SGB II**
 - Durchschnittlich 15 Vollzeitäquivalente = VZÄ
 - Untergrenze 10 VZÄ, Obergrenze 20 Beschäftigte

Führungskräfte der Führungsebene II

(= Tätigkeitsebene II im TV-BA/Besoldungsgruppe A13 BBesG):

- **Leiter/-in der Führungsebene A im Bereich SGB II**
 - Leitung eines Bereichs mit mindestens 60 VZÄ oder mindestens 4 unterstellte Führungskräfte der Führungsebene B
 - Weitere Leiter/-innen der Führungsebene A ab 121 VZÄ oder ab 8 Führungskräften der Führungsebene B

- **Bereichsleiter/-innen (BL) der Agenturen für Arbeit**

Voraussetzung:

Tarifgemäße Beschäftigung entsprechend der Standards im SGB III.

Beispielsweise sind die Leitungsspannen für Bereichsleiter/-innen im Operativen Service an der Zahl der unterstellten Teamleiter/-innen wie folgt ausgerichtet:

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

Entlastung einer Führungskraft durch Einrichtung einer Stabsstelle mit einem/r Fachexperten/-in

- **Fachexperte/-in als Berater/-in in der gE**
(= Tätigkeitsebene II im TV-BA/Besoldungsgruppe A13 BBesG)
- **Fachexperte/-in als 1. Fachkraft in der gE**
(= Tätigkeitsebene III im TV-BA/Besoldungsgruppe A11 BBesG)

Beispiel:

Unterstützung der Geschäftsführung einer sehr kleinen gE mit weniger als 100 VZÄ durch eine/n Fachexperten/-in als Berater/-in in gE (TE II): Bündelung von Aufgaben (z. B. Fachaufsicht für Presse/Öffentlichkeitsarbeit, SGG/Owi...), um die Geschäftsführung fachlich zu entlasten; Dienstaufsicht verbleibt bei der Geschäftsführung.

Dienstposten für Fachexperten/-innen können grundsätzlich unabhängig von der Größe (Anzahl der Beschäftigten) einer gE eingerichtet werden.