

AZ: II-5314

Dienstvereinbarung

zur Personalentwicklung im Jobcenter Landkreis Germersheim

Gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 6 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)
in Verbindung mit § 73 BPersVG wird

zwischen

dem Geschäftsführer des Jobcenter Landkreis Germersheim
und

dem Personalrat des Jobcenter Landkreis Germersheim

zur Ausgestaltung der Personalentwicklung Folgendes vereinbart.

Vorbemerkungen

Kompetente und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entscheidend für den Geschäftserfolg. Eine heterogene Kundenstruktur mit vielfältigen Bedarfen stellt gerade im Bereich der Grundsicherung hohe Anforderungen an die Beschäftigten. Es gilt daher, die individuellen Kompetenzen optimal einzusetzen und systematisch zu entwickeln.

Zudem stellt die demografische und gesellschaftliche Entwicklung auch auf kommunaler Ebene neue Herausforderungen an die Personalarbeit: Belegschaften werden älter und heterogener, ein Fachkräftemangel zeichnet sich bereits jetzt ab.

Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind die wichtigste Ressource für die Aufgabenerfüllung. Sie zu motivieren und zu fördern ist eine zentrale Aufgabe.

Hierzu gehört auch Leistungen zu messen und Fähigkeiten auszubauen, mit dem Ziel, gemeinsame Erfolge zu haben. Dieses Ziel kann erreicht werden, wenn jeder Einzelne entsprechend seinen Aufgaben, Fähigkeiten und Kenntnissen sowie den persönlichen Interessen individuell gefördert wird.

Die Leistungsfähigkeit und Motivation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig zu sichern und Talente zu gewinnen gehört zu den wichtigen personalpolitischen Aufgaben.

□ Kurz- und langfristiger Geschäftserfolg braucht zukunftsorientierte Personalarbeit.

Die Gesetzliche Grundlage für Personalentwicklung in den Jobcentern ist § 44c Abs. 5 SGB II.

Daraus folgt auch für das Jobcenter Landkreis Germersheim Grundsätze der Qualifizierungsplanung und der Personalentwicklung aufzustellen.

Hierzu wird folgendes vereinbart:

Umsetzung der Personalentwicklung im Jobcenter Landkreis Germersheim

1. Grundsatz

Die Grundsätze der Personalentwicklung im Jobcenter werden von der Trägerversammlung und dem Geschäftsführer/der Geschäftsführerin unter Berücksichtigung der Personalentwicklungssysteme der Agentur für Arbeit Landau und der Kreisverwaltung Germersheim als Träger der gemeinsamen Einrichtung festgelegt. Wenn möglich, sind auch Personalentwicklungskonzepte anderer Dienststellen, die dem Jobcenter Mitarbeiter/innen zugewiesen haben, zu berücksichtigen.

2. Verfahren

2.1 Grundsätzliches zur Personalentwicklung

Die Träger haben teilweise unterschiedliche Herangehensweisen an die Qualifizierung und Entwicklung ihrer Mitarbeiter/innen, jedoch ist in vielen Teilbereichen dieser Prozesse eine Übereinstimmung erkennbar. So werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Träger beurteilt und entsprechende Rückmeldungen in Mitarbeitergesprächen gegeben. Grundlage für die Mitarbeitergespräche und -beurteilung ist eine einheitliche Sichtweise zum Maßstab, zu Potentialträgerinnen und Potentialträgern sowie zur Personalentwicklung im Jobcenter. Unterschiede bestehen allerdings in den Tarifverträgen TV-BA und TVöD (z. B. in der Vergütungssystematik und bei prüfungsfreiem Aufstieg).

Alle Träger verstehen die Personalentwicklung als die Gesamtheit aller Maßnahmen für die Auswahl, Entwicklung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um den aktuellen und zukünftigen qualitativen und quantitativen Personalbedarf zu decken. Ziel der Personalentwicklung ist es, Potentiale zu erkennen und zu fördern sowie die Nachhaltigkeit der festgelegten Maßnahmen und Entwicklungsschritte sicherzustellen.

Ein stabiler Personalkörper mit qualifizierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist wesentliche Voraussetzung für eine zielgerichtete und kontinuierliche Betreuung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und eine hohe Qualität der Rechtsanwendung. Kompetente und motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind daher für die Zielerreichung unabdingbar. **Personalentwicklung** dient diesem Zweck. Man versteht darunter die Gesamtheit aller Maßnahmen als kontinuierlicher Prozess für die Auswahl, Entwicklung und Förderung der Mitarbeiter/innen, um den aktuellen und zukünftigen qualitativen und quantitativen Personalbedarf zu decken.

Grundlage hierfür ist ein gemeinsames Verständnis für einheitlich strukturierte Sollanforderungen (Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Fachwissen, Kompetenzen, Zugangsvoraussetzungen) für jeden Dienstposten, um Transparenz zu gewährleisten und einen Soll-Ist-Abgleich zu ermöglichen.

Hierzu ist ein möglichst hoher Anteil von Neubesetzungen mit einer einschlägigen Verwaltungsausbildung bzw. einem einschlägigen Studium anzustreben, da dieses Qualifikationsniveau oftmals auch durch eine gute interne Qualifizierung nicht zufriedenstellend erreicht werden kann.

Das **Diversity Management** ist fester Bestandteil der Personalpolitik des Jobcenters Landkreis Germersheim. Wir verstehen Vielfalt (= Diversity) beispielsweise hinsichtlich Alter, Geschlecht, Schwerbehinderung oder kultureller Herkunft als Bereicherung. Diese Vielfalt und die damit verbundenen individuellen Kompetenzen werden im Rahmen der Personalentwicklung gefördert.

Chancengleichheit / Gender Mainstreaming, Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben, Altersstrukturpolitik, Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung und Integration und Förderung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind uns ein wichtiges Anliegen. Ziel ist es die Beschäftigten des Jobcenters Landkreis Germersheim für die Umsetzung dieser Handlungsfelder zu sensibilisieren.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung. Es ist Aufgabe der Geschäftsführung, die genannten Maßnahmen kontinuierlich im Auge zu behalten, auch im Kontext der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein Instrument der Geschäftsführung zur Nachhaltigkeit, ist der auf 4 Jahre angelegte Gleichstellungsplan des Jobcenters.

Das Jobcenter Landkreis Germersheim verfolgt mit diesem Personalentwicklungskonzept das Ziel, Mitarbeiter zu motivieren und Kompetenzen zu stärken. Im Vordergrund der Betrachtung stehen für uns die Stärken des einzelnen Mitarbeiters und der Mitarbeiterin. Diese wollen wir erkennen, nutzen und gezielt fördern und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihrer Qualifikation, Eignung und Neigung entsprechend einsetzen.

Wir legen größten Wert auf eine vertrauensvolle und von Wertschätzung geprägte Zusammenarbeit verbunden mit einer offenen und nachhaltigen Gesprächskultur.

Mitarbeiterführung, Gesundheit und persönlicher wie dienstlicher Erfolg liegen eng zusammen. Sie stehen in einer Wechselbeziehung. Darum sind Führungskräfte ein entscheidender Partner in der Gesundheitsförderung. Das Jobcenter Landkreis Germersheim legt neben präventiven Maßnahmen Wert auf ein betriebliches Eingliederungsmanagement für Langzeiterkrankte.

2.2 Anlässe

Personalentwicklungsbedarfe können sich ergeben aus

- **Mitarbeitergesprächen**
- **Beurteilungen**

Mitarbeitergespräche sollen im Jobcenter Landkreis Germersheim mit allen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern jährlich durchgeführt werden. Der Termin sollte spätestens im 2. Quartal des Jahres liegen (hier kann man die Ergebnisse des abgelaufenen Jahres sowie die Vorstellungen/Erwartungen des laufenden Jahres noch zeitnah in die Beurteilung der Zusammenarbeit einfließen lassen).

Beurteilungen sollen

1. Anlassbezogen oder
2. nach jeweils 2 Jahren erfolgen.

Die Beurteilungssysteme der jeweiligen Arbeitgeber/Dienstherren finden Anwendung.

2.3 Zuständigkeit

Die direkte Führungskraft (Teamleiter/in) ist für die Personalentwicklung der ihr zugeordneten Mitarbeiter/innen verantwortlich.

2.4 Verfahren - Umsetzung

Jährlich festgestellte Personalentwicklungsbedarfe werden mit der Geschäftsführung des Jobcenters besprochen und mit dem jeweiligen Arbeitgeber/Dienstherren abgestimmt. Wird einer Personalentwicklungsmaßnahme zugestimmt, ist ein individueller Entwicklungsplan zu erstellen.

Die Trägerversammlung ermächtigt die Geschäftsführung des Jobcenters, Personalentwicklungsmaßnahmen (auch einen vorübergehend höherwertigen Ansatz) zeitlich befristet im Rahmen des Stellenplanes durchzuführen.

Die Geschäftsführung berichtet der Trägerversammlung regelmäßig über den Stand der Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen.

2.5 Verfahren bei Stellenbesetzungen mit höherwertigen Tätigkeiten

Alle freien Stellen werden grundsätzlich sowohl innerhalb des Jobcenters, als auch bei den Trägern ausgeschrieben. Bei Ausscheiden eines/r Mitarbeiters/in hat der jeweilige Anstellungsträger ein Vorschlagsrecht für die Nachbesetzung, das insbesondere in der Leitungsstruktur (ab Teamleiter bzw. Teamleiterin) zu berücksichtigen ist. Bei der anschließenden Personalauswahl bzw. bei der endgültigen Besetzung der Stelle mit einer höherwertigen Tätigkeit sind die für die Träger geltenden unterschiedlichen tarif- und beamtenrechtlichen Regelungen zu beachten.

Dies gilt auch für alle Stellen/Tätigkeiten, die vorübergehend übertragen werden sollen und eine finanzielle Verbesserung durch Zahlung einer persönlichen Zulage (§ 15 TV-BA) oder einer Funktionsstufe (§ 20 TV-BA) nach sich ziehen.

Für den Bereich des kommunalen Trägers gelten für die Besetzung einer entsprechenden Stelle ab der Entgeltgruppe 6 TVöD-VKA aufwärts bzw. ab Entgeltgruppe 9 TVöD-VKA aufwärts die subjektiven Anforderungen aus dem Bezirkstarifvertrag über die Ausbildungs- und Prüfungspflicht der Beschäftigten nach § 38 Abs. 5 Satz 1 TVöD vom 10. November 2008. Sofern die entsprechenden Prüfungen zum Zeitpunkt der geplanten Übertragung der höherwertigen Tätigkeiten noch nicht vorliegen, kann der/die Beschäftigte im Benehmen mit dem Anstellungsträger aufgefordert werden, die entsprechenden Lehrgänge zu besuchen und die Prüfungen abzulegen. Bis zum Abschluss der Lehrgänge können die höherwertigen Tätigkeiten nur vorübergehend übertragen werden. In diesen Fällen wird dem/der Beschäftigten eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Entgeltgruppe gewährt.

Die Geschäftsführung des Jobcenters Landkreis Germersheim wird für die in Frage kommenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Benehmen mit dem Anstellungsträger den Besuch der Lehrgänge bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen sowie entsprechender Stellen befürworten und sie so weit wie möglich mit dem Ziel des erfolgreichen Abschlusses der Maßnahme unterstützen.

2.6 Höhergruppierungen

Die dauerhafte Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit mit einer entsprechenden Höhergruppierung ist erst bei Vorliegen der tariflichen oder laubahnrechtlichen Voraussetzungen möglich (siehe auch 2.5). Die Bewertung der Dienstposten ergibt sich aus dem Stellen- und Organisationsplan des Jobcenters Landkreis Germersheim in seiner jeweiligen Fassung.

Bei bundesweit einheitlich definierten Tätigkeits- und Kompetenzprofilen (TUK) der BA sind die Vergütungen nach Tätigkeitsebenen fest zugeordnet.

Bei kommunalen Stelleninhabern gilt:

Für Fachassistenten (FA) Markt/Integration, Leistung und Eingangszone erfolgt die Eingruppierung bis Entgeltgruppe 8 (EG 8) TVöD.

2.7 Nutzung Leistungsorientierter Vergütungsbestandteile

a) TV-BA:

In Abhängigkeit von den Leistungen der bzw. des Beschäftigten besteht nach § 19 Absatz 2 i. V. m. § 18 Abs. 6 Satz 3 TV-BA grundsätzlich die Möglichkeit, die erforderliche Zeit für das Erreichen der nächsten Entwicklungsstufe zu verkürzen bzw. zu verlängern. Die Entwicklungsstufen unterstreichen damit den Charakter der Leistungsorientierung der Vergütung nach dem TV-BA.

Näheres regelt die HEGA 01/10 -12- ([BA Intranet - HEGA 01/10 - 12 – Ausgestaltung des leistungsbezogenen Aufstiegs in den Entwicklungsstufen](#))

b) TVöD:

In den Dienstvereinbarungen der kommunalen Anstellungsträger sind ebenfalls leistungsorientierte Vergütungsbestandteile zum § 18 Abs. 6 TVöD ausgestaltet. Pro Jahr kann in unterschiedlicher Höhe ein einmaliges Leistungsentgelt gezahlt werden. Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden (§ 17 Abs. 2 TVöD).

c) Beamte:

Nach § 42a Bundesbesoldungsgesetz i. V. m. der Verordnung des Bundes über leistungsbezogene Besoldungsinstrumente (Bundesleistungsbesoldungsverordnung – BLBV) kann für Bundesbeamte eine Leistungsstufe, Leistungsprämie oder Leistungszulage vergeben werden.

Von diesen Möglichkeiten soll im Jobcenter Landkreis Germersheim Gebrauch gemacht werden.

2.8 Einarbeitung

Jede neue Mitarbeiterin, jeder neue Mitarbeiter wird beim Dienstantritt über die wichtigsten Regelungen und Weisungen des Jobcenters (z. B. Dienstordnung, Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, Arbeitsmarktprogramm, Organigramm) informiert. Diese Informationen sollen einen Überblick über die Organisation und Ziele des Jobcenters, sowie über die Rechte und Pflichten der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters bieten.

Die Teamleitung bespricht mit jeder neu angesetzten Mitarbeiterin, jedem neu angesetzten Mitarbeiter den individuellen Einarbeitungsplan. Dieser soll die systematische Vermittlung der notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sicherstellen. Durch die Hospitation ist allen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Einblick in die Eingangszone/Kundenbüro, den Leistungsbereich und die Arbeitsvermittlung zu geben. Der Einarbeitungsplan ist auch ein wichtiges Instrument zur Wiedereingliederung langzeitbeurlaubter bzw. langzeiterkrankter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Es ist sicherzustellen, dass neu angesetzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die erforderlichen Grundqualifizierungen erhalten. Hierzu werden vorrangig die im Bereich des IS-Mainz angebotenen Veranstaltungen genutzt. Sollte das Schulungsangebot des IS-Mainz nicht ausreichen oder nicht zeitnah zur Verfügung stehen, können ergänzend die Schulungsangebote der Bildungseinrichtungen der BA inkl. der virtuellen Lernangebote sowie die kommunalen Bildungswerke genutzt werden.

Bei Bedarf kann einer Mitarbeiterin, einem Mitarbeiter insbesondere in der Zeit der Einarbeitung ein/e erfahrene/r Kollege/in als Ansprechpartner/in und Pate/in zur Seite gestellt werden. Diese/r soll die neue Kollegin, den neuen Kollegen in fachlicher Hinsicht unterstützen und die soziale Integration ins Team erleichtern.

2.9 Fortbildung und Qualifizierung

Auf Fortbildung und Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird großer Wert gelegt. Dies gilt für alle Bereiche, insbesondere Gesetzeskenntnis, die Inhalte der Arbeitsmarktinstrumente, die IKT sowie Gesprächsführung und Deeskalation. Führungskräfte sollen gezielt zur Stärkung ihrer Führungsfähigkeit entwickelt und qualifiziert werden, um so einen maßgeblichen Beitrag zur Stärkung der operativen Leistungsfähigkeit des Jobcenters zu leisten.

Nach dem individuellen Bedarf der einzelnen Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters können jederzeit modulare Qualifizierungen durchgeführt werden. Diese orientieren sich an den jeweiligen, tatsächlich auszuführenden Aufgaben der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Bei Qualifizierungsbedarfen bzw. –wünschen ist in jedem Falle vorab eine individuelle Vereinbarung zwischen Mitarbeiterin, Mitarbeiter und Teamleitung in einem Mitarbeitergespräch zu treffen und zu dokumentieren. Die Führungskraft stellt nach erfolgter Qualifizierung den Praxistransfer sicher bzw. hält diesen nach.

Eine Übersicht über alle Bildungsangebote wird unter dem Link *Bildungsmarkt SGB II – „Willkommen auf dem Bildungsmarkt SGB II“* angeboten. Daneben werden Angebote wie z.B. von kommunalen Bildungsinstituten, freien Anbietern etc. angeboten, die für die Erfüllung der Fachaufgaben geeignet sind.

Qualifizierungen können nach Rücksprache mit der Führungskraft mit den unterschiedlichsten Lern- und Lehrmethoden durchgeführt werden. Hierbei ist unter Beachtung der Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit die im Einzelfall zweckmäßigste Form zu wählen. Eine gute und kostengünstige Alternative zu den Angeboten der Bildungszentren können die virtuellen Lernangebote darstellen. Link: Lernwelt der Bundesagentur für Arbeit - Magazin Auch hier bedarf es vor der Nutzung einer Vereinbarung der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters mit der zuständigen Führungskraft.

Bei inhaltsgleichen Bedarfen mehrerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind aus Kostengesichtspunkten vorrangig Inhouse-Schulungen durchzuführen. Das Jobcenter stimmt mit dem IS-Personal die Durchführung ab.

Qualifizierungen nach dem TVöD, die zu einer höherwertigen Tätigkeit befähigen, können soweit die persönlichen Voraussetzungen vorliegen, in Abstimmung mit der Geschäftsführerin / dem Geschäftsführer und des jeweiligen Anstellungsträgers durchgeführt werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden hierbei durch flexible Arbeitszeitgestaltungen unterstützt, sofern dienstliche Interessen dem nicht entgegenstehen.

Die Qualifizierung zur Fallmanagerin/ zum Fallmanager nach den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Care – und Casemanagement wird für alle im Jobcenter eingesetzten persönlichen Ansprechpartner-innen/Fallmanagerinnen und Ansprechpartner/Fallmanager angestrebt. Bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen trifft die Geschäftsführerin / der Geschäftsführer die abschließende Entscheidung über die Teilnahme. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden freigestellt, die Kosten für die Qualifizierung vom Jobcenter übernommen.

Soweit Fortbildungs- und Qualifizierungsbedarf festgestellt wird (z.B. bei den jährlichen Mitarbeitergesprächen), macht der/die zuständige Teamleiter/in einen Vorschlag zur Umsetzung des Bedarfes an die Geschäftsführung.

Reflektion der Personalentwicklung im Jobcenter Landkreis Germersheim

Dieses Konzept ist ein erster Ansatz zur Qualifizierung und Personalentwicklung im Jobcenter Landkreis Germersheim. Das Konzept ist offen für eine kontinuierliche Verbesserung und weitere Modifizierungen.

Über die Erfahrungen mit dem Personalentwicklungs-System im Jobcenter Landkreis Germersheim erfolgt ein Austausch zwischen der Personalvertretung und der Geschäftsführung. Der Trägerversammlung ist jährlich (erstmalig im zweiten Halbjahr 2013) oder ggf. anlassbezogen zu berichten.

Inkrafttreten, Geltungsdauer

(1) Diese Vereinbarung tritt mit Veröffentlichung in Kraft.

Die Personalvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte wurden beteiligt.

(2) Diese Dienstvereinbarung kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten schriftlich gekündigt werden. Die Möglichkeit der einvernehmlichen vertraglichen Änderung bleibt unberührt.

Kommt bis zum Ende der Kündigungsfrist eine neue Dienstvereinbarung nicht zustande, findet nach Ablauf der Frist die aufgekündigte Dienstvereinbarung maximal 6 Monate weiterhin Anwendung.

Salvatorische Klausel

Sollten sich einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise als unwirksam oder undurchführbar erweisen oder infolge gesetzlicher Änderungen unwirksam oder undurchführbar werden, bleiben die übrigen Regelungen und die Gültigkeit der Dienstvereinbarung im Ganzen hiervon unberührt.

An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Regelung soll eine wirksame und durchführbare Regelung treten, die dem Sinn und Zweck der nichtigen Regelung möglichst nahe kommt.

Germersheim, 17.12.2012

Ruth Burckhart (Geschäftsführerin)