

# Newsletter

---

## VIER-AUGEN-PRINZIP

Die Regelungen zum Vier-Augen-Prinzip wurden erneut verschärft. Was ist aus Sicht der Personalräte zu beachten?

## 10 JAHRE HARTZ IV

Das SGB II und die Jobcenter können dieses Jahr auf zehn Jahre Existenz zurück blicken. Das ist Anlass für eine Bilanz.

## VIER-AUGEN-PRINZIP

Mit der HEGA 12/14 – 15 hat die BA die Jobcenter angewiesen, bei Zahlungen und zahlungsrelevanten EDV-Eingaben das Vier-Augen-Prinzip strikt zu beachten. Das führt in vielen Jobcentern zu erheblicher Mehrarbeit. Auch bisher schon geltende kassenrechtliche Bestimmungen des Bundes wurden in der BA und den Jobcentern bisher nur ansatzweise umgesetzt, weil dies mit dem vorhandenen Personal nicht leistbar war. Daran hat sich zwar nichts geändert, aber nach mehreren kritischen Berichten des Bundesrechnungshofs drängt das BMF jetzt auf Umsetzung der kassenrechtlichen Bestimmungen. Die Geschäftsführungen und die Jobcenterpersonalräte wurden wieder einmal vor vollendete Tatsachen gestellt. Der geschäftsführende Vorstand der Jobcenterpersonalräte hat noch in Gesprächen mit dem BMAS darauf hingewiesen, dass diese Regelungen personell nicht umsetzbar sind, aber keine Änderung erreichen können. Einen zusätzlichem Personalbedarf erkennen BMAS und BA durchaus an und stellen dafür bundesweit 400 Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen von Ermächtigungen für die Einstellung befristeter Kräfte zur Verfügung, aber nur innerhalb der Obergrenze. Es gibt also keine zusätzlichen Stellen. Das reicht aus unserer Sicht bei weitem nicht aus.

Die neuen Regelungen sind so kleinteilig, dass praktisch fast alle Zahlungen und Änderungen in den Datensätzen im Vier-Augen-Prinzip erfolgen müssen. In vielen Jobcentern sind bisher annähernd 20% der Zahlungen im Zwei-Augen-Prinzip vorgenommen worden. Hier kommt ein enormer Mehraufwand auf die Jobcenter zu. Hinzu kommt, dass Änderungen in den Personendaten in der zPDV bis zur Einführung von ALLEGRO nicht zahlungsrelevant waren. Hier muss nun zusätzlich sichergestellt werden, dass Änderungen noch jemand gegenprüft.

Da das Vier-Augen-Prinzip bisher nur sehr unzureichend technisch unterstützt wird (z.B. zPDV; in ALLEGRO ist die Umsetzung zudem sehr aufwändig) können die Jobcenter die Regelungen nur durch einen sehr hohen organisatorischen Aufwand umsetzen. Hinzu kommt, dass die BA die Umsetzung kleinteilig prüfen will. Das führt zusätzlich zu einem erheblichen Dokumentationsaufwand.

### Geschäftsstelle der Jobcenterpersonalräte

Vahrenwalder Str. 245  
30179 Hannover  
Tel. 0511 6559 2429

[Jobcenter-Region-Hannover.Die-Jobcenter-Personalraete@jobcenter-ge.de](http://Jobcenter-Region-Hannover.Die-Jobcenter-Personalraete@jobcenter-ge.de)

Darüber hinaus treten die Kraft, in dem die ohnehin schon und Kollegen im Leistungsbereich Leistungsfälle auf das belastet sind. Vor diesem Hintergrund gegenüber den Regionaldirektionen vorgetragen. Auch der Vorstand der Gesprächen mit der BA-Zentrale und Zeitpunkt ungünstig ist und der nicht ausreicht. Zum einen werden benötigt und nicht nur Ermächtigungen. Zum anderen reichen 400 Stellen bundesweit bei weitem nicht aus. Hier müsste doch zunächst in jedem Jobcenter konkret der zusätzliche Personalbedarf ermittelt und gedeckt werden (und zwar eigentlich, bevor die Regelungen umzusetzen sind).



Regelungen zu einem Zeitpunkt in chronisch überlasteten Kolleginnen zusätzlich mit der Umstellung der Zahlungsverfahren ALLEGRO haben viele Geschäftsführer und der Zentrale ihre Bedenken Jobcenterpersonalräte hat in dem BMAS vorgetragen, dass der vorgesehene personelle Ausgleich hierfür zusätzliche Dauerstellen

Außerdem wirkt die Regelung auch ein problematisches Licht auf die noch ausstehenden Ergebnisse des Projekts Personalbemessung. Wenn sämtliche zahlungsrelevanten Bearbeitungsvorgänge mehr Zeit erfordern, sind die Befragungsergebnisse zur Jahresarbeitszeitschätzung zumindest solange weitgehend wertlos, bis nicht sauber ermittelt worden ist, wieviel mehr Zeit für welchen Vorgang benötigt wird.

Da alle Proteste und Interventionsversuche im Vorfeld bisher erfolglos waren, sind nun die Personalräte vor Ort gefragt, im Rahmen der Mitbestimmung nach § 76 Abs. 2 Nr. 5 BPersVG (Hebung der Arbeitsleistung), den Mehraufwand beziffern zu lassen und entsprechende Ausgleichsmaßnahmen einzufordern. Stehen organisatorische Änderungen an, können die Personalräte im Rahmen der Anhörung nach § 78 Abs. 5 BPersVG versuchen, die Mehrbelastungen in Grenzen zu halten. Insgesamt ist das aber ein schwieriges Unterfangen, denn die Spielräume für Umverteilungen oder das Weglassen von Aufgaben sind gering. Wir hoffen dennoch, dass dieser Newsletter für die Auseinandersetzung mit den Geschäftsführungen und den Trägern Argumentationshilfe leistet. Ansonsten bleibt nur der Weg, sich an die örtlichen Bundestagsabgeordneten zu wenden, die Situation zu schildern und um Abhilfe zu bitten.

## 10 JAHRE HARTZ IV

Die Jobcenter können nunmehr auf zehn Jahre Erfahrung zurück blicken und wir werden in diesem Jahr viele salbungsvolle Worte dazu hören oder lesen können. Aus Sicht der Personalräte bleibt vor allem festzustellen:

- viele Jobcenter sind personell nicht solide aufgestellt (vor allem im Leistungsbereich)
- viel zu viele Kolleginnen und Kollegen haben nur einen befristeten Vertrag
- die Fluktuation ist viel zu hoch
- die psychischen Belastungen der Kolleginnen und Kollegen sind hoch und der Umgang der Geschäftsführungen sowie der Träger damit steckt noch in den Kinderschuhen
- der Krankenstand ist viel zu hoch
- die Verwaltungskostenbudgets sind nicht auskömmlich
- vielerorts verfügen die Jobcenter nicht über die gesetzlich vorgesehenen Stellenpläne und können diese nicht eigenständig bewirtschaften
- die zentral zur Verfügung gestellten EDV-Verfahren berücksichtigen die Belange der Jobcenter zu wenig und führen in der Praxis zu Anpassungs- und Anwendungsproblemen
- die Dienstleistungsangebote der BA an die Jobcenter sind hinsichtlich Quantität und Qualität zu wenig gestaltbar.