

Protokollbeitrag zu TOP 2 des Ausschusses für Soziales, Gesundheit und Sport vom 30.01.2018 - Qualifikation und Status der Mitarbeiter/innen im Jobcenter; Anfrage Fraktion Kasseler Linke vom 16.11.2017

Vorabbermerkung von Geschäftsführer Christian Nübling:

Ich arbeite nun seit 6 Monaten im JC Stadt Kassel und bin stolz auf meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie arbeiten engagiert, mit hoher persönlicher Kompetenz und guter Qualifikation daran, die betreuten Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gut zu unterstützen. Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen die gesetzlichen Ziele des 2. Sozialgesetzbuches. Wir ermöglichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und deren Familien eine menschenwürdige Existenz und unterstützen dabei, die betreuten Menschen umfassend zu unterstützen, und Wege in den Arbeitsmarkt zu eröffnen. Besonders schön ist es wenn es gelingt, Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren – am besten dauerhaft. Im Jahr 2017 haben wir als Jobcenter Stadt Kassel hervorragende Ergebnisse erzielt – ohne den engagierten Einsatz und der guten Qualifikation meiner Belegschaft wäre dies nicht möglich gewesen.

Die Fragen der Anfrage werden wie folgt beantwortet:

1. **Frage:**

Mit welchen Qualifikationsstrategien für die Beschäftigten begegnet die Stadt Kassel Veränderungen durch Rechtsprechung oder Gesetzesänderungen (u. a. Urteile Bundessozialgericht) und neuen Richtlinien im Bereich der Leistungen nach dem SGB II?

Antwort:

In der Tat sind die Aufgaben im Jobcenter sehr komplex und verlangen den Beschäftigten viel ab: Im Leistungsbereich sorgen Entscheidungen der Sozialgerichtsbarkeit für immer neue Impulse, und die Arbeit als Vermittler verlangt ein hohes Maß an Empathie, Einfühlungsvermögen sowie berufsbezogenem und methodischen Fachwissen.

Eine fundierte Einarbeitung ist daher essentiell. Neue Mitarbeiter*Innen werden bei uns mit Hilfe eines umfangreichen Einarbeitungsplanes auf Ihre Tätigkeit vorbereitet. Dieser umfasst Hospitationen in verschiedensten Bereichen des Jobcenters ebenso wie bedarfsbezogene fachliche und methodische Schulungen sowie eine konkrete Einarbeitung in dem zukünftigen Ansatzfeld. Dabei wird zunehmend Verantwortung übertragen – man lernt „on-the-job“ dazu.

Von den Beschäftigten wird selbständige Leistung erwartet, welche auch entsprechend der tariflichen Vorschriften vergütet wird. Praktisch ausgedrückt bedeutet das, dass jeder Beschäftigte seine Entscheidungsansätze jederzeit fallbezogen hinterfragt und dabei die gültigen gesetzlichen Regelungen sowie deren aktuelle Auslegung unter Berücksichtigung der fachlichen Weisungen der Träger berücksichtigt.

Das Qualifikationskonzept der Organisation lässt sich in zwei Bereiche einteilen:

a) Die hausinterne Qualifikation

Hausinterne Qualifikationen werden entweder anlassbezogen oder im Rahmen des Qualifizierungskonzeptes durchgeführt.

Das JC hält für die Beschäftigten eine Vielzahl von Qualifizierungsmaßnahmen vor. Diese Maßnahmen werden von zertifizierten Fachausbildern oder Beschäftigten mit Ausbildereignungsprüfung durchgeführt. Die Fachausbilder sind für die Vor-, Nachbereitung und die Durchführung der Schulungsmaßnahmen freigestellt. Die Maßnahmeplanung erfolgt halbjährlich. In den Planungsprozess sind die Fachabteilungen und das Team Verwaltung einbezogen. Durch die Beteiligung wird ein hoher Qualitätsstandard erreicht.

Die Teilnahme an den Maßnahmen erfolgt in der Regel freiwillig, kann aber auch verpflichtend vorgeschrieben werden.

Gesetzliche Änderungen, geänderte Rechtsauffassungen der Träger oder sozialgerichtliche Entscheidungen werden in der Regel in Dienstbesprechungen oder anlassbezogenen Schulungen kommuniziert. Die Teilnahme an „Anpassungsschulungen“ ist für die Beschäftigten der betroffenen Sachgebiete verpflichtend. Die Schulungen werden von den Fachtrainern oder - im Einzelfall - von externen Dozenten durchgeführt. Durch die zeitnahen, verpflichtenden Schulungen wird eine einheitliche Rechtsanwendung auf fachlich hohem Niveau sichergestellt.

b) Externe Qualifikation

Das JC nutzt das Qualifikations-Know-How der Träger und der auf dem Bildungssektor tätigen privaten und öffentlichen Träger. Trägerleistungen und -planungen sind durch langjährigen Dienstleistungseinkauf bei den Trägern sichergestellt. Die Teilnahme-initiative kann sowohl von der Organisation (in der Regel dem direkten Vorgesetzten) oder dem Beschäftigten ausgehen. Das Team Verwaltung bemüht sich um eine zeitnahe Planung der beantragten Schulungsmaßnahmen. Das vorhandene Budget ist angemessen und ausreichend.

Schulungsbedarfe werden klassischerweise in Mitarbeitergesprächen erörtert. Derzeit arbeitet das JC Stadt Kassel an einem Beurteilungs- und Personalentwicklungssystem. Ziel ist, die Bedarfe für fachliche Schulungen systematisch zu ermitteln und die Umsetzung nachzuhalten.

Flankierend zu dieser grundsätzlichen Qualifikationsausrichtung helfen uns im Jobcenter Stadt Kassel zusätzliche „Sensoren“ dabei, etwaige Qualifikations- und Schulungsbedarfe zu erkennen:

- Es gibt eine konstruktive Feed-Back-Kultur. Anhaltspunkte für Schulungsbedarfe liefern:
 - o Hospitationen von Führungskräften bei ihren Mitarbeiter*Innen;
 - o Analyse von Kundenbetreuungsprozessen im Rahmen der „verlaufsbezogenen Kundenbetrachtung“
 - o Eingaben über das Kundenreaktionsmanagement
 - o Widersprüche
 - o Qualitätssicherungssystem mit regelmäßigen Prüfroutinen, im Rahmen derer ordnungsgemäße Dokumentationen und Fehlerquellen geprüft werden.
 - o Konstruktive Zusammenarbeit mit Gremien.

Grundsätzliche Schwerpunkte der Qualifizierung bilden:

- Mehrwöchige Qualifizierungsreihe „In Führung gehen“ für alle Führungskräfte
- Interkulturelle Kommunikation – vor 2 Jahren wurden fast alle Mitarbeiter darin geschult
- Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement: In kaum einem anderen Jobcenter in Deutschland werden Vermittler*Innen derart intensiv geschult!
- Geplant: Qualifizierungsreihe „Leistungsrechtliche Beratung“ für den Leistungsbereich

2. **Frage:**

Welche Ausbildungen haben die Beschäftigten des Jobcenter absolviert?

Antwort:

Gemäß § 44g SGB II werden die Beschäftigten des JC Stadt Kassel von den Trägern zugewiesen. Personalnebenakten werden im JC Stadt Kassel zur „Zugangsausbildung“ nicht geführt. Wie bereits unter 1 festgestellt, bedient sich das JC Stadt Kassel der Entwicklungssysteme der Träger, und auch die Personalsachbearbeitung ist bei den

Trägern eingekauft. Eine Beantwortung ist nur insoweit möglich, als das die tariflichen / beamtenrechtlichen Zugangsvoraussetzungen natürlich Berücksichtigung finden, d. h. Beschäftigte mit einem schweren oder sehr verantwortungsvollen Aufgabenspektrum verfügen über eine abgeschlossene Hochschulausbildung. Einfache oder mittelschwere Aufgaben werden von Beschäftigten erledigt, welche eine berufliche Ausbildung - in der Regel betriebliche Ausbildung - absolviert haben.

Die Beschäftigten werden zusätzlich durch eine vorgeschaltete interne Qualifikation auf die anspruchsvolle Tätigkeit vorbereitet. Für die Tätigkeiten im JC Stadt Kassel gibt es individuelle Einarbeitungspläne, welche in unterschiedlichen Ausprägungen theoretische (Schulungen) und praktische Anteile (Hospitationen bei erfahrenen Beschäftigten) beinhalten.

3. Frage:

Wie viel Berufserfahrung im Jobcenter haben die Beschäftigten?

Antwort:

Eine dezidierte Beantwortung der Fragestellung ist dem Team Verwaltung nicht möglich. Aus den Personalnebenakten können die angefragten Daten nicht gewonnen werden. Erfahrung für die Aufgabenerledigung im JC können nicht nur in der Organisation selbst erworben werden. Vielmehr ist auch die Ausbildung und die Vorerfahrung eine wichtige Thematik. Von den Trägern wird dem JC kaum selbst ausgebildetes Personal zugewiesen. Insbesondere fehlt der qualifizierte Nachwuchs im gehobenen Dienst.

In der nahen Vergangenheit wurde für eine Vielzahl von Beschäftigten des JC Stadt Kassel die Zuweisung aufgehoben. Grund für die Beendigung dürfte der Personalbedarf der Träger gewesen sein. Die durchschnittliche Verbleibdauer wird von dem JC Stadt Kassel nicht berechnet, sie dürfte sich aber durch die große Anzahl der „Trägerrückkehrer“ vermindert haben.

4. Frage:

Wie viele Quereinsteiger arbeiten im JC Stadt Kassel und wie wurden sie auf ihre neuen Aufgabebereiche vorbereitet?

Antwort:

Als Quereinsteiger wird eine Person bezeichnet, die aus einer fremden Sparte / Branche in ein neues Betätigungsfeld wechselt, ohne die für diesen Beruf / Branche sonst allgemein übliche „klassische“ Berufsausbildung / Studium absolviert zu haben. Unter Berücksichtigung dieser Definition steigt die Anzahl von Quereinsteigern (vgl. dazu Frage 3). Allerdings gibt es Studiengänge (z. B. Soziale Arbeit) die auf eine Tätigkeit im JC Stadt Kassel gut vorbereiten. Auskünfte zur genauen Anzahl sind der Verwaltung nicht möglich (vgl. Frage 2).

5. Frage:

Wie viele Mitarbeiter/innen sind befristet angestellt und seit wie vielen Jahren?

Antwort:

Im JC Stadt Kassel sind derzeit insgesamt 25 Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag tätig (Befristungsquote unter 10 Prozent).

5 Verträge wurden im Kalenderjahr 2016, 18 Verträge im Kalenderjahr 2017 und 2 Verträge im Kalenderjahr 2018 geschlossen.

6. **Frage:**

Wie hoch sind Fluktuation und Krankenstand der Beschäftigten im Jobcenter Kassel statistisch im Vergleich zu anderen Fachdiensten und Ämtern?

Antwort:

Im JC Stadt Kassel wird weder eine Statistik zur Fluktuation (vgl. Frage 3) noch zum Krankenstand geführt. Aus diesem Grund ist ein Vergleich mit anderen Ämtern und Fachdiensten der Stadt Kassel auch nicht möglich. Beobachtbar ist allerdings, dass die Fluktuation und der Krankenstand zugenommen haben. Insbesondere wird der Anstieg von Langzeiterkrankungen mit Besorgnis beobachtet. Die Belastung für viele Mitarbeiter*Innen ist sehr hoch. Mit Programmen wie dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement, Überlastungsanzeigen und einem systematischen Eingliederungsmanagement versuchen wir, belastungsinduzierten gesundheitlichen Problemen vorzubeugen bzw. diese abzustellen.

7. **Frage:**

Wie viele Mitarbeiter/innen sind beschäftigt:

- a.) im Bereich der aktiven Leistungen (einschließlich Fallmanagement)?
- b.) im Bereich der passiven Leistungen?

Antwort:

zu a)

Im Bereich Markt & Integration sind insgesamt 133 Mitarbeiter/innen beschäftigt.

zu b)

Im Leistungsbereich sind insgesamt 112 Mitarbeiter/innen beschäftigt.

Ilona Friedrich
Bürgermeisterin