

Kleine Anfrage der Fraktion der CDU vom 17. April 2018**Hält Bremen die gesetzliche Betreuungsrelation in den Jobcentern ein?**

Die Große Koalition aus CDU/CSU und SPD im Bund hat sich in ihrem Koalitionsvertrag darauf geeinigt, rund vier Milliarden Euro für Beschäftigungsprogramme zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit zur Verfügung zu stellen. Insgesamt wurden Plätze für etwa 150 000 Personen in Aussicht gestellt. In der sich anschließenden öffentlichen Debatte wurde die Bereitstellung dieser zusätzlichen Mittel hier und da mit einer vollständigen Abkehr vom Arbeitslosengeld II verwechselt. Dies ist nicht das Ziel der CDU-geführten Bundesregierung. Viel eher ist die entscheidende Frage, wie die besonderen Problemgruppen im bestehenden Hartz-IV-System angesprochen und aktiviert werden können. Dazu gehören beispielsweise Langzeitarbeitslose ohne (aktuellen) Schul- und/oder Berufsabschluss, ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitslose, Alleinerziehende und Menschen mit Sprachschwierigkeiten. Sie alle eint, dass sie oft mehrfache Vermittlungshemmnisse aufweisen. In keinem anderen Bundesland ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen mit 40,0 Prozent, gemessen an allen Arbeitssuchenden, größer als in Bremen. Seit Jahren tritt der rot-grüne Senat bei der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit auf der Stelle. Längst scheint es so als habe die Regierung vor der sich verfestigenden Problematik kapituliert. Das Ziel der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen muss es zunächst sein, möglichst viele Langzeitarbeitslose in den gut laufenden ersten Arbeitsmarkt zu tariflichen Löhnen zu vermitteln. Dafür müssen zuallererst die bestehenden und neu geschaffenen Möglichkeiten zur Aktivierung, Qualifizierung, Vermittlung und Begleitung klug eingesetzt werden. Die Vermittlungstätigkeit der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter ist deshalb von besonderer Bedeutung. Aus diesem Grund schreibt § 44c Absatz 4 SGB II eine Betreuungsrelation von Vermittlern zu Arbeitssuchenden vor. So soll - unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel - ein Mitarbeiter für maximal 75 Arbeitssuchende unter 25 und für maximal 150 Arbeitssuchende über 25 Jahre zuständig sein. Dabei trägt die Regelung des SGB II der Tatsache Rechnung, dass jüngere Arbeitssuchende einen deutlich höheren Beratungsbedarf haben, weil gegebenenfalls Schulabschlüsse nachgeholt oder Zusatzqualifikationen erworben werden müssen. Die Einhaltung - und bestenfalls die Unterschreitung - der Betreuungsrelation soll sich positiv auf die Vermittlungschancen auswirken.

In der Realität erfüllen längst nicht alle Jobcenter die gesetzlich verankerte Betreuungsrelation. Oft sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für weit mehr als 75 (U 25) oder 150 (Ü 25) Arbeitssuchende zuständig, während auf der anderen Seite Leistungsgewährung und andere vermittlungsfremde Tätigkeiten immer mehr Ressourcen binden. Dies ist eine Situation, die sich hinsichtlich der Qualität und Intensität von Beratung und Vermittlung nur negativ auswirken kann. Dabei wäre eine enge Betreuung aber angezeigt, um innerhalb der großen Gruppe von Langzeitarbeitslosen eben jene zu identifizieren, die mit entsprechender Unterstützung zeitnah auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen könnten oder aber besonderer Unterstützung bis hin zu öffentlich geförderten

Beschäftigungsmaßnahmen bedürfen. Für Bremen ist die Frage der Betreuungsrelation und damit auch die Frage nach der Betreuungsqualität in den Jobcentern zentral. Wir fragen den Senat:

1. Wie hat sich der Betreuungsschlüssel in den Jobcentern des Landes Bremen seit dem Jahr 2015 entwickelt? (bitte getrennt nach Einrichtung, Leistungsabteilung, Vermittlung, U 25, Ü 25, Eingliederung von Flüchtlingen angeben)?
2. Inwiefern genügen die unter 1. dargestellten Betreuungsrelationen den Anforderungen des § 44c Abs. 4 SGB II? Mit welcher Begründung wurde in der Vergangenheit von den Vorschriften des SGB II abgewichen und wie stellt der Senat in Zukunft die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sicher?
3. Welche Auswirkungen auf die Chancen einer erfolgreichen Arbeitsvermittlung hat nach Ansicht des Senats ein möglichst kleiner Betreuungsschlüssel beziehungsweise eine möglichst kleine Betreuungsrelation?
4. Wie hat sich die Anzahl der befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentern des Landes Bremen seit dem Jahr 2015 entwickelt? (bitte getrennt nach Jobcenter, Befristungen mit und ohne Sachgrund, Anteil der kommunalen Beschäftigten und den Beschäftigten der Agentur für Arbeit angeben)?
5. Wie viele Beschäftigte haben die Jobcenter des Landes Bremen im Jahr 2017 verlassen? (Bitte aufgeschlüsselt nach regulärem Auslaufen des Vertrages, Ausscheiden aus gesundheitlichen Gründen sowie anderen planmäßigen und außerplanmäßigen Gründen, diese bitte benennen). Wie haben sich Abgänge und Neueinstellungen im Jahresverlauf zueinander verhalten? Wie hat sich die Differenz zwischen Ist- und Soll-Stellen in den Jobcentern des Landes Bremen im Jahr 2017 entwickelt? (bitte getrennt nach Monaten angeben)
6. Mit wie vielen Abgängen ist in den Jahren 2018 und 2019 zu rechnen? (bitte möglichst getrennt nach Einrichtung, Monat und Grund des Abgangs angeben)
7. Wie viele der regulären Stellen in den Jobcentern des Landes Bremen sind derzeit unbesetzt und zu wann ist eine Wiederbesetzung geplant?
8. Wie viele der im Doppelhaushalt 2018/2019 vorgesehenen zusätzlichen 73 Vollzeitäquivalente (VZÄ), mit denen der Senat die Einhaltung der gesetzlich definierten Betreuungsrelation erreichen will (siehe Vorlage für die Deputation für Soziales, Jugend und Integration 80/19 L), konnten seit dem 1. Januar 2018 besetzt werden? Wie viele Personen wurden mit welchem Stundenanteil dafür eingestellt? Wie viele Stellen sind derzeit noch offen? (bitte getrennt nach Einrichtung, Leistungsabteilung, Vermittlung, U 25, Ü 25, Eingliederung von Flüchtlingen angeben)
9. Wie viele der bereits besetzten 73 VZÄ wurden mit Mitarbeitern besetzt, die vorher Zeitverträge hatten? Wie wird die Personallücke geschlossen, die entsteht, wenn ein Zeitvertrag ausläuft und die Person anschließend fest angestellt und auf die 73 fehlenden VZÄ angerechnet wird?
10. Inwiefern hat sich die Betreuungsrelation in den Jobcentern (U 25, Ü 25) parallel zu den bereits erfolgten Neueinstellungen (73 VZÄ) tatsächlich verbessert?
11. Welche Hindernisse sind dem Senat bei der Nachbesetzung offener Stellen in den Jobcentern bekannt und anhand welcher konkreten Maßnahmen will der Senat die Personalsituation verbessern?
12. Vor dem Hintergrund der offenen Stellen und der Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Betreuungsrelation: Wie wird sich der Personalbedarf in den Jahren 2018 und 2019 in den Jobcentern des Landes Bremen entwickeln?
13. Wie viel Zeit nimmt die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentern in Anspruch und welche Inhalte werden in diesem Zeitraum mit welchen Zeitanteilen vermittelt? Wie werden neue Mitarbeiter und

Mitarbeiterinnen im Anschluss an die Einarbeitungszeit weiter für ihre Aufgaben geschult und in problematischen Beratungssituationen unterstützt?

Sigrid Grönert, Jörg Kastendiek, Dr. Thomas vom Bruch,
Thomas Röwekamp und Fraktion der CDU

D a z u

Antwort des Senats vom 5. Juni 2018

Vorbemerkung

Der Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen ist in Bremen im Ländervergleich überdurchschnittlich hoch. Länder wie Nordrhein-Westfalen und Brandenburg haben mit einer Quote von 42,0 Prozent beziehungsweise 40,1 Prozent allerdings eine ähnlich hohe Quote wie Bremen mit 43,5 Prozent. Der Städtevergleich zeigt zudem, dass Mühlheim, Oberhausen und Recklinghausen eine noch höhere Quote haben als Bremen mit 44,9 Prozent. Insgesamt haben 14 Städte eine Quote von mehr als 40,0 Prozent¹

Der Senat engagiert sich in besonderem Maße im Rahmen seiner aktiven und differenzierten Angebote der Arbeitsmarktpolitik für den Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug. Dies geschieht ergänzend zur Verantwortung des Bundes für die aktive Arbeitsförderung nach dem SGB III und der Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II.

Als kommunaler Träger fördert der Senat im Jobcenter Bremen und der Magistrat im Jobcenter Bremerhaven gemeinsam mit der Agentur für Arbeit die sukzessive Verbesserung der Betreuungsrelationen. Damit werden die personellen Rahmenbedingungen so gestaltet, dass sie denen von Jobcentern mit vergleichbaren Herausforderungen entsprechen. Von einer Kapitulation vor der Langzeitarbeitslosigkeit kann nicht die Rede sein; das Gegenteil ist der Fall.

1. Wie hat sich der Betreuungsschlüssel in den Jobcentern des Landes Bremen seit dem Jahr 2015 entwickelt? (bitte getrennt nach Einrichtung, Leistungsabteilung, Vermittlung, U 25, Ü 25, Eingliederung von Flüchtlingen angeben)?

Ein Ausweis der Betreuungsrelationen bei Flüchtlingen ist nicht möglich, da die Betreuungsrelationen nur in den folgenden drei Kategorien dargestellt werden:

	2015	2016	2017
U 25			
JC Bremen	1:94	1:89	1:93
JC Bremerhaven	1:99	1:85	1:97
Ü 25			
JC Bremen	1:144	1:141	1:135
JC Bremerhaven	1:146	1:131	1:124
Leistungsgewährung			
JC Bremen	1:114	1:113	1:111
JC Bremerhaven	1:121	1:116	1:117

Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden mit dem Hintergrund Flucht/Asyl hat sich seit 2015 jahresdurchschnittlich wie folgt entwickelt:

	JC Bremen	JC Bremerhaven
2015	3.451	330
2016	6.504	1.286
2017	9.973	2.116

¹ Alle Werte April 2018

2. Inwiefern genügen die unter 1. dargestellten Betreuungsrelationen den Anforderungen des § 44c Abs. 4 SGB II? Mit welcher Begründung wurde in der Vergangenheit von den Vorschriften des SGB II abgewichen und wie stellt der Senat in Zukunft die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sicher?

Die gesetzliche Formulierung lautet: „Bei der Personalbedarfsermittlung sind im Regelfall folgende Anteilsverhältnisse ... zu berücksichtigen.“ Eine Vorschrift hinsichtlich der Betreuungsrelationen liegt im SGB II insofern nicht vor.

Bei der Betreuungsrelation U 25 erreichen beide JC nicht den gesetzlich empfohlenen Wert von 1:75.

Bei der Betreuungsrelation Ü 25 haben beide JC deutlich bessere Werte als der gesetzlich empfohlene Wert von 1:150. Positiv festzustellen ist zudem, dass die Relationen sich im Laufe der drei abgefragten Jahre verbessert haben.

Für die Betreuungsrelation in der Leistungsgewährung gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Die Bundesagentur für Arbeit arbeitet mit einem Richtwert von 1:115; damit befinden sich beide JC in diesem Rahmen.

Ergänzend zu den gesetzlichen Vorgaben hat der Bund-Länder-Ausschuss nach § 18c SGB II im Jahr 2017 ein von der Bundesagentur für Arbeit entwickeltes Konzept zu den Betreuungsrelationen beschlossen. Der als „Vorgehensmodell“ bezeichnete Ansatz zielt auf Betreuungsrelationen, bei der die jeweiligen regionalen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen des JC berücksichtigt werden und Korridore beschrieben werden, in denen sich die Betreuungsrelationen bewegen sollten. Grundlage ist der jeweilige sogenannte Vergleichstyp (VT), in dem sich das Jobcenter befindet²

Die Berichterstattung der JC gegenüber der Trägerversammlung erfolgt nach diesem Modell.

Für das JC Bremen ergeben sich für den Monat April 2018 folgende Befunde:

- U 25: Mit einem Wert von 1:96 liegt das JC über dem Orientierungswert von 1:76 und außerhalb des Korridors von 1:70 und 1:88.
- Ü 25: Mit einem Wert von 1:133 liegt das JC auf dem Orientierungswert von 1:133.
- Leistungsgewährung: Mit einem Wert von 1:112 liegt das JC leicht über dem Orientierungswert von 1:111, aber innerhalb des Korridors von 1:108 und 1:116.
- Für das JC Bremerhaven ergeben sich für den Monat April 2018 folgende Befunde:
- U 25: Mit einem Wert von 1:97 liegt das JC über dem Orientierungswert von 1:94 und leicht außerhalb des Korridors von 1:82 und 1:96.

² Die Jobcenter sind entsprechend ihrem arbeitsmarktpolitischen Umfeld einem von insgesamt 15 Vergleichstypen zugeordnet. Das JC Bremen ist im Typ III b (JC Flensburg; JC Hamburg, Freie und Hansestadt, JC Kiel; JC Lübeck; JC Neumünster; JC Braunschweig; JC Bremen, Stadt; JC Emden, Stadt; JC Region Hannover; JC Oldenburg (Oldenburg), Stadt; JC Wilhelmshaven; JC Osnabrück, Stadt; JC Städteregion Aachen; JC Bielefeld, Stadt; JC Düsseldorf; JC Köln; JC Krefeld; JC Kassel, documenta-Stadt; JC Offenbach am Main, Stadt; JC Kaiserslautern, Stadt; JC Koblenz, Stadt; JC Worms; JC Stadtverband Saarbrücken; JC Mannheim; JC Neukölln; JC Treptow-Köpenick; JC Steglitz-Zehlendorf; JC Tempelhof-Schöneberg; JC Charlottenburg-Wilmersdorf; JC Pankow; JC Reinickendorf; JC Spandau; JC Friedrichshain-Kreuzberg; JC Mitte; JC Marzahn-Hellersdorf; JC Lichtenberg) das JC Bremerhaven im Typ III c (JC Salzgitter; JC Bremerhaven; JC Delmenhorst; JC Bochum; JC Herne; JC Dortmund; JC Duisburg; JC Essen; JC Gelsenkirchen; JC Bottrop; JC Hagen; JC Hamm; JC Unna; JC Mönchengladbach; JC Mülheim an der Ruhr; JC Oberhausen; JC Recklinghausen; JC Remscheid; JC Solingen; JC Wuppertal) verortet. Methodisch wird im Vorgehensmodell folgendermaßen gearbeitet. Der Median der Betreuungsrelationen aller JC im VT ist der Orientierungswert. Die Werte zwischen dem ersten und dritten Quartil im VT bilden den Korridor ab, in dem sich der Wert des jeweiligen JC vertretbar bewegen kann.

- Ü 25: Mit einem Wert von 1:124 liegt das JC mit einem deutlich besseren Wert unter dem Orientierungswert von 1:139.
- Leistungsgewährung: Mit einem Wert von 1:117 liegt das JC leicht über dem Orientierungswert von 1:116, aber innerhalb des Korridors von 1:112 und 1:123.

Mit einem Beschluss zum Personal-Soll in Höhe von 1 002,5 Vollzeitäquivalenten für 2018 und damit einer Stellenmehrung von 73 Stellen gegenüber 2017 hat die Trägerversammlung des JC Bremen die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass angemessene Betreuungsrelationen erreicht werden können.

Für das Jobcenter Bremerhaven ist seitens der Träger Agentur für Arbeit und Magistrat eine Erhöhung des Stellen-Solls von 272 VZÄ auf 280 VZÄ für 2019 geplant, um die Betreuungsrelation zu verbessern.

Das Jobcenter Bremerhaven macht darauf aufmerksam, dass betreuungsintensive Sonderprojekte wie das Familiencoaching, die Jobakademie oder sozialintegrative Projekte einen überdurchschnittlichen Personaleinsatz erforderlich machen und dadurch die durchschnittlichen Betreuungsrelationen belastet werden.

Insgesamt ist zu berücksichtigen, dass Personalplanungen auf Prognosen zur Entwicklung der Leistungsberechtigten (U 25 und Ü 25) und Bedarfsgemeinschaften (Leistungsgewährung) beruhen. Die Entwicklung der Leistungsberechtigten und Bedarfsgemeinschaften mit einem Hintergrund von Flucht und Asyl konnte in den vergangenen Jahren nur begrenzt belastbar prognostiziert werden.

3. Welche Auswirkungen auf die Chancen einer erfolgreichen Arbeitsvermittlung hat nach Ansicht des Senats ein möglichst kleiner Betreuungsschlüssel beziehungsweise eine möglichst kleine Betreuungsrelation?

Eine angemessene Betreuungsrelation ist eine notwendige, aber keine hinreichende Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsvermittlung. Neben dem prägenden Einfluss der örtlichen Arbeitsmarktstruktur und der Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage sind es vor allen Dingen die Angebote der Eingliederungspolitik und die Qualität der Integrationsprozesse in den Jobcentern, die auf die Erfolge der Arbeitsvermittlung Einfluss nehmen.

4. Wie hat sich die Anzahl der befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentern des Landes Bremen seit dem Jahr 2015 entwickelt? (bitte getrennt nach Jobcenter, Befristungen mit und ohne Sachgrund, Anteil der kommunalen Beschäftigten und den Beschäftigten der Agentur für Arbeit angeben)?

Zahl und Anteil der befristet Beschäftigten haben sich folgendermaßen entwickelt:

	2015		2016		2017	
		Prozent Anteil an Gesamt befristete Beschäftigte der BA/Kommune		Prozent Anteil an Gesamt befristete Beschäftigte der BA/Kommune		Prozent Anteil an Gesamt befristete Beschäftigte der BA/Kommune
JC Bremen						
BA						
befristet ohne Sachgrund	42	7,6	43	8,1	47	8,7

	2015		2016		2017	
		Prozent Anteil an Gesamt befristete Beschäftigte der BA/Kommune		Prozent Anteil an Gesamt befristete Beschäftigte der BA/Kommune		Prozent Anteil an Gesamt befristete Beschäftigte der BA/Kommune
be- fristet mit Sach- grund	-	-	-	-	-	-
Kom- mune						
be- fristet ohne Sach- grund	-	-	5	1,6	12	3,5
be- fristet mit Sach- grund	16	5,9	5	1,6	4	1,2

JC Bremerhaven						
BA						
befristet ohne Sachgrund	28	12,2	40	18,9	20	9,4
befristet mit Sachgrund	-	-	-	-	-	-
Kommune						
befristet ohne Sachgrund	-	-	-	-	1	2,6
befristet mit Sachgrund	-	-	-	-	-	-

5. Wie viele Beschäftigte haben die Jobcenter des Landes Bremen im Jahr 2017 verlassen? (Bitte aufgeschlüsselt nach regulärem Auslaufen des Vertrages, Ausscheiden aus gesundheitlichen Gründen sowie anderen planmäßigen und außerplanmäßigen Gründen, diese bitte benennen). Wie haben sich Abgänge und Neueinstellungen im Jahresverlauf zueinander verhalten? Wie hat sich die Differenz zwischen Ist- und Soll-Stellen in den Jobcentern des Landes Bremen im Jahr 2017 entwickelt? (bitte getrennt nach Monaten angeben)

Eintritte und Austritte im Jahr 2017 stellen sich folgendermaßen dar:

Austritte 2017	JC Bremen	JC Bremerhaven
Rente	11	3
Versetzung	51	3
Ablauf Befristung	16	8
Auflösung/Kündigung	19	3
Sonstige	3	7
Gesamt	100	24

Eintritte 2017	137	23
----------------	-----	----

Die monatliche Entwicklung der Soll- und Ist-Stellen stellt sich folgendermaßen dar:

JC Bremen	Jan. 17	Feb. 17	Mrz. 17	Apr. 17	Mai. 17	Jun. 17	Jul. 17	Aug. 17	Sep. 17	Okt. 17	Nov. 17	Dez. 17
Soll	929,50	929,50	929,50	929,50	929,50	929,50	929,50	929,50	929,50	929,50	929,50	929,50
Ist	861,62	854,51	850,92	855,75	874,41	883,24	880,19	880,52	887,54	890,59	894,93	900,15

JC Bremerhaven	Jan. 17	Feb. 17	Mrz. 17	Apr. 17	Mai. 17	Jun. 17	Jul. 17	Aug. 17	Sep. 17	Okt. 17	Nov. 17	Dez. 17
Soll	275,50	275,50	275,50	275,50	275,50	275,50	275,50	275,50	275,50	275,50	275,50	275,50
Ist	252,15	251,51	251,47	256,65	257,82	259,30	259,91	261,88	263,74	259,60	259,67	257,32

Die monatliche Entwicklung der Soll- und Ist-Stellen stellt sich folgendermaßen dar:

JC Bremen	Jan. 17	Feb. 17	Mrz. 17	Apr. 17	Mai. 17	Jun. 17	Jul. 17	Aug. 17	Sep. 17	Okt. 17	Nov. 17	Dez. 17
Soll	929,50	929,50	929,50	929,50	929,50	929,50	929,50	929,50	929,50	929,50	929,50	929,50
Ist	861,62	854,51	850,92	855,75	874,41	883,24	880,19	880,52	887,54	890,59	894,93	900,15

JC Bremerhaven	Jan. 17	Feb. 17	Mrz. 17	Apr. 17	Mai. 17	Jun. 17	Jul. 17	Aug. 17	Sep. 17	Okt. 17	Nov. 17	Dez. 17
Soll	275,50	275,50	275,50	275,50	275,50	275,50	275,50	275,50	275,50	275,50	275,50	275,50
Ist	252,15	251,51	251,47	256,65	257,82	259,30	259,91	261,88	263,74	259,60	259,67	257,32

6. Mit wie vielen Abgängen ist in den Jahren 2018 und 2019 zu rechnen? (bitte möglichst getrennt nach Einrichtung, Monat und Grund des Abgangs angeben)

Eine Darstellung der Abgänge nach Monat ist nicht möglich, da im weiteren Verlauf des Jahres 2018 und für das Jahr 2019 nicht immer bekannt ist, wann der Austritt aus dem Beschäftigungsverhältnis erfolgt. Zum Berichtszeitpunkt stellen sich die erfolgten und geplanten Austritte wie folgt dar:

Austritte 2018	JC Bremen	JC Bremerhaven
Rente	15	2
Versetzung	20	2
Ablauf Befristung	3	1
Auflösung/Kündigung	6	1
Gesamt	44	6

Austritte 2019

Rente	6	2
-------	---	---

7. Wie viele der regulären Stellen in den Jobcentern des Landes Bremen sind derzeit unbesetzt und zu wann ist eine Wiederbesetzung geplant?

Im JC Bremen sind derzeit (Mai 2018) 63,56 Stellen, also circa 6,0 Prozent nicht besetzt. Das JC geht davon aus, dass im Spätsommer 2018 alle Stellen des Personal-Solls von 1 002,5 Stellen besetzt sein können.

Im Jobcenter Bremerhaven sind derzeit 14,35 Stellen, also circa 5,0 Prozent der 272 Vollzeitäquivalente nicht besetzt. Das JC betont, dass eine kurzfristige Nachbesetzung offener Stellen immer angestrebt würde. Das JC sei dabei aber auf den jeweiligen Träger angewiesen.

Insgesamt gilt es zu berücksichtigen, dass in Organisationen mit einem Personalkörper in der Größe der JC Bremen und Bremerhaven aufgrund von Fluktuationen (zum Beispiel Arbeitgeberwechsel, Renteneintritt, Ortswechsel) immer eine gewisse Zahl von Stellen kurzzeitig vakant ist.

8. Wie viele der im Doppelhaushalt 2018/2019 vorgesehenen zusätzlichen 73 Vollzeitäquivalente (VZÄ), mit denen der Senat die Einhaltung der gesetzlich

definierten Betreuungsrelation erreichen will (siehe Vorlage für die Deputation für Soziales, Jugend und Integration 80/19 L), konnten seit dem 1. Januar 2018 besetzt werden? Wie viele Personen wurden mit welchem Stundenanteil dafür eingestellt? Wie viele Stellen sind derzeit noch offen? (bitte getrennt nach Einrichtung, Leistungsabteilung, Vermittlung, U 25, Ü 25, Eingliederung von Flüchtlingen angeben)

Zum Berichtszeitpunkt stellt sich die Besetzung der Stellen folgendermaßen dar:

	Bewilligt VZÄ	Besetzte VZÄ
Markt und Integration	34	19,7
Leistungsgewährung	13	7
Eingangszone	18	13,5
Stab	8	6,1
Summe	73	46,3

Alle 34 VZÄ im Bereich Markt und Integration wurden für den Bereich U 25 bewilligt. Besetzt wurden fünf VZÄ für den Bereich U 25. 13,7 VZÄ werden zunächst im Bereich Ü 25 und 1 VZÄ in der Zentralen Anlaufstelle für Flüchtlinge eingearbeitet und im Laufe des Jahres 2018 in den Bereich U 25 wechseln. Damit werden wie geplant alle 19,7 VZÄ die Betreuungsrelation in der Vermittlung von unter 25-Jährigen in der Jugendberufsagentur verbessern.

In den ersten fünf Monaten des Jahres konnten demnach bereits 46,3 Stellen besetzt werden, 26,7 Stellen sind derzeit noch vakant. Die Stellen wurden mit 48 Personen und insofern weitgehend als Vollzeitätigkeit besetzt.

Zum 1. September 2018 werden dem JC 35 Nachwuchskräfte des mittleren und gehobenen Dienstes zugewiesen, mit denen die offenen Stellen besetzt werden können. Die Nachwuchskräfte werden auch Stellen besetzen, die durch zwischenzeitlich erfolgte oder noch zu erwartende Abgänge vakant geworden sind und nicht im Zusammenhang mit der Stellenzuteilung 2018 stehen.

9. Wie viele der bereits besetzten 73 VZÄ wurden mit Mitarbeitern besetzt, die vorher Zeitverträge hatten? Wie wird die Personallücke geschlossen, die entsteht, wenn ein Zeitvertrag ausläuft und die Person anschließend fest angestellt und auf die 73 fehlenden VZÄ angerechnet wird?

Insgesamt wurden auf den 73 VZÄ 48 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter eingestellt. Davon haben 22 befristet Beschäftigte einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten. Die Entfristung von 22 Arbeitsverträgen ändert am Bestand (Personal Ist) und damit auch an den Vakanzten nichts, sodass weitere Stellen bis zur Ausschöpfung des Personal-Solls von 1 002,5 VZÄ besetzt werden können. Ein personalwirtschaftlicher Nachteil bei der Entfristung von Arbeitsverträgen entsteht bei der Inanspruchnahme der zusätzlichen VZÄ darum nicht.

10. Inwiefern hat sich die Betreuungsrelation in den Jobcentern (U 25, Ü 25) parallel zu den bereits erfolgten Neueinstellungen (73 VZÄ) tatsächlich verbessert?

Die erfolgten Neueinstellungen bezogen auf 73 VZÄ, beziehen sich ausschließlich auf das JC Bremen. Die Frage kann darum nur für das JC Bremen beantwortet werden.

	U 25	Ü 25	Leistungsgewäh- rung
September 2017	1:92	1:136	1:118
Dezember 2017	1:92	1:136	1:118
Februar 2018	1:93	1:135	1:111

Aus der Verbesserung der personellen Situation resultiert nicht unmittelbar eine Verbesserung der Betreuungsrelation. Gegenwärtig nimmt die Zahl der Leistungsberechtigten durch die Zunahme von Personen mit Hintergrund Flucht/Migration zu. Das kann dazu führen, dass sich die Betreuungsrelation trotz Verbesserung der personellen Situation nicht verbessert.

Im Ergebnis sind die Betreuungsrelationen in den Bereichen U 25 und Ü 25 nahezu unverändert geblieben, während sich im Bereich Leistungsgewährung eine Verbesserung zeigt.

Zur Verbesserung der Betreuungsrelation im Bereich U 25 werden im Laufe des Jahres 2018 14,7 VZÄ aus dem Bereich Ü 25 und der Zentralen Anlaufstelle für Flüchtlinge in die Jugendberufsagentur, also den Bereich U 25 wechseln.

11. Welche Hindernisse sind dem Senat bei der Nachbesetzung offener Stellen in den Jobcentern bekannt und anhand welcher konkreten Maßnahmen will der Senat die Personalsituation verbessern?

Im JC Bremen sind circa 94,0 Prozent der 1 002,5 Vollzeitäquivalente besetzt. Berücksichtigt man, dass aufgrund von Fluktuationen ein gewisser Umfang an Vakanzen immer vorliegt, kann bereits jetzt von einem hohen Besetzungsgrad gesprochen werden. Angesichts der noch ausstehenden Besetzungen, die sich bereits im Ausschreibungsverfahren befinden, wird sich die Quote nochmals verbessern. Für das JC Bremen stellt der Senat zudem fest, dass das JC gegenüber der Trägerversammlung von einer guten und stabilen Bewerberlage berichtet und beiden Trägern an einer Besetzung der von ihnen verantworteten Stellen liegt. Zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Personalsituation – etwa eine Erhöhung des Stellen-Solls - sind insofern gegenwärtig nicht angezeigt.

Im JC Bremerhaven sind circa 95,0 Prozent der Vollzeitäquivalente besetzt. Auch hier gilt, dass ein Grundbestand an Vakanzen nicht zu vermeiden ist, sondern zur personellen Dynamik der Organisation gehört. Auch hier kann ein hoher Besetzungsgrad festgestellt werden.

12. Vor dem Hintergrund der offenen Stellen und der Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Betreuungsrelation: Wie wird sich der Personalbedarf in den Jahren 2018 und 2019 in den Jobcentern des Landes Bremen entwickeln?

Im JC Bremen bleibt es für das Jahr 2018 bei 1 002,5 geplanten Vollzeitstellen. Aufgrund der aktuellen Prognosen der Leistungsberechtigten und Bedarfsgemeinschaften ist auch für das Jahr 2019 keine Anhebung des Stellen-Solls vorgesehen.

Im JC Bremerhaven beträgt der Ansatz für 2018 unverändert 272 Vollzeitstellen. Aufgrund erhöhter Prognosen der Zahl der Leistungsberechtigten und Bedarfsgemeinschaften sowie zur Bekämpfung von Sozialleistungsmissbrauch plant das JC für 2019 eine Erhöhung des Personal-Solls auf 280 Vollzeitstellen.

13. Wie viel Zeit nimmt die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentern in Anspruch, und welche Inhalte werden in diesem Zeitraum mit welchen Zeitanteilen vermittelt? Wie werden neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Anschluss an die Einarbeitungszeit weiter für ihre Aufgaben geschult und in problematischen Beratungssituationen unterstützt?

Die JC Bremen und Bremerhaven arbeiten nach teilweise unterschiedlichen Einarbeitungs- und Fortbildungskonzepten, sodass die Antworten strukturell unterschiedlich ausfallen.

JC Bremen:

Die Einarbeitung neuer Beschäftigter ist auf zwei Säulen aufgebaut. Zum einen erfolgt die Qualifizierung im Rahmen von Schulungsmodulen der Einführungsfortbildung, zum anderen findet eine Anleitung am Arbeitsplatz statt.

Der Zeitraum der Einführungsfortbildungen beläuft sich auf circa drei Monate. Während dieser Zeit werden folgende Schulungsinhalte vermittelt:

Basisorientierung SGB II (zwei Tage), Kosten der Unterkunft (zwei Tage), Einführung und Vertiefung in die Sozialgesetzgebung (drei Tage), Einkommen und Vermögen (zwei Tage), Aufenthaltsrecht (ein Tag), Unterhaltsrecht (ein Tag), IT-Fachverfahren (sechs Tage), Außendienst-Kooperation (zwei Stunden), Leistungen nach § 16 SGB II/III (fünf Tage), Fallmanagement (ein Tag), Bewerbercoaching (ein Tag), Förderung beruflicher Weiterbildung (drei Tage), Rehabilitanden, Schwerbehinderte (zwei Tage) und kommunale Eingliederungsleistungen (drei Tage). Über die fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten hinaus erfolgt eine Einführung in die Arbeitsstrukturen des Jobcenters.

Nach der Einarbeitungszeit haben die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter die Möglichkeit, die Qualifizierungsangebote beider Träger zu nutzen und dort individuelle Angebote zu besuchen, die der Vertiefung dienen. Bei Fragen zu den IT-Verfahren stehen Fachbetreuerinnen/Fachbetreuer in den Geschäftsstellen zur Verfügung.

Über die Basisqualifizierung hinaus steht zur Verbesserung der Beratungskompetenzen der Integrationsfachkräfte die bundeseinheitliche Qualifizierungsreihe Beratungskonzeption SGB II (BeKo SGB II) zur Verfügung.

In problematischen Beratungssituationen steht die Supervision und die Einschaltung des Berufspsychologischen Dienstes der Agentur für Arbeit zur Verfügung.

Zur weitergehenden Betreuung der Beschäftigten ist eine sogenannte Individuelle Lernbegleitung eingerichtet worden. Die Lernbegleitung ist in zentralen Vorhaben und Projekten ein wesentliches Instrument zur Gestaltung von Qualifizierungen und zum kompetenzorientierten Lernen in der Arbeit. Im Rahmen des klassischen Qualifizierungsangebotes unterstützt die Individuelle Lernbegleitung den Transfer von Qualifizierungsinhalten in den beruflichen Alltag.

Jobcenter Bremerhaven

Der Qualifizierungsbedarf wird individuell zwischen der beschäftigten Person und der Führungskraft ermittelt. Die Dauer und Gestaltung der Einarbeitung ist darum personen- und aufgabenspezifisch. In der Regel beträgt die Einarbeitungsdauer drei bis sechs Monate.

Dabei sind drei Qualifizierungsarten zu unterscheiden:

1. Grundqualifizierung: Der Qualifizierungsbedarf wird von der zuständigen Führungskraft individuell identifiziert und vereinbart. Die Grundqualifizierung neu eingestellter externer Kräfte wird mit der Einstellungsentscheidung von der zuständigen Führungskraft veranlasst und in einem Einarbeitungsplan dokumentiert.
2. Individuelle Qualifizierung: Wird seitens der Beschäftigten und/oder der zuständigen Führungskraft ein individueller Fortbildungsbedarf identifiziert, ist dieser im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs zu benennen, zu vereinbaren und nachzuhalten.
3. Institutionelle Qualifizierung: Bei dieser Form der Qualifizierung besteht in der Regel eine Teilnahmepflicht für die in Weisungen definierten Mitarbeitergruppen.
4. Über die Basisqualifizierung hinaus wird zur Steigerung der Beratungskompetenzen der Integrationsfachkräfte die bundeseinheitliche Qualifizierungsreihe Beratungskonzeption SGB II (BeKo SGB II) in Anspruch genommen.

5. Die Individuelle Lernbegleitung, die im letzten Absatz unter Jobcenter Bremen beschrieben wird, wird auch im JC Bremerhaven in Anspruch genommen.