

Schriftliche Kleine Anfrage

der Abgeordneten Inge Hannemann (DIE LINKE) vom 18.03.15

und Antwort des Senats

Betr.: Krankenstand im Jobcenter und Auswirkungen auf die Betreuungsqualität

Personalräte des Jobcenters Hamburg haben einen Brandbrief an die Bundesregierung, den Hamburger Senat und an die Geschäftsführung des Jobcenters geschrieben, um auf die Arbeitsüberlastung der 2.200 Mitarbeiter durch das neue Computerprogramm „ALLEGRO“ und das neu eingeführte „Vier-Augen-Prinzip“ in der Leistungsabteilung hinzuweisen. Ein Krankenstand im Jobcenter team.arbeit.hamburg führt neben Aufgabenverteilung auf bestehendes Personal vor Ort nicht nur zur Mehrbelastung für die Beschäftigten, sondern hat auch Auswirkungen auf die Aufgabenerfüllung gegenüber den leistungsberechtigten Beziehern von Arbeitslosengeld II oder sonstigen Leistungen nach dem SGB II.

Ich frage den Senat:

Der Senat beantwortet die Fragen teilweise auf Grundlage von Auskünften der Bundesagentur für Arbeit (BA), Regionaldirektion Nord (RD Nord), und Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC) wie folgt:

1. *Wie hat sich der Krankenstand im Jobcenter im Zeitraum 2012 bis heute entwickelt? Bitte aufliedern in:*
 - a. *Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit (team.arbeit.hamburg)*
 - b. *Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg*
2. *Wie hoch ist der durchschnittliche Krankenstand der Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit/Freien und Hansestadt Hamburg? Bitte aufliedern in:*
 - a. *Standorte Jobcenter*
 - b. *Zeiträume ab 2012*

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA erfolgt eine Erhebung und Auswertung durch die BA seit dem Jahr 2014. Hier lag die Krankheitsquote im Jahresdurchschnitt bei 7,01 Prozent. Eine Erhebung nach Standorten erfolgt bei der BA nicht.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) siehe Anlage.

3. *Wie hoch ist der durchschnittliche Krankenstand in der Hamburger Verwaltung?*

Für die FHH weist die gesamte krankheitsbedingte Fehlzeitenquote (bezahlte und unbezahlte Fehlzeiten, nicht vollkraftbereinigt) für die Jahre 2012 bis 2014 folgende Werte* aus:

2012	2013	2014
8,6 %	8,7 %	8,6 %

* Datengrundlage: Statistischer Personalbestand und der Personenkreis der Beschäftigten, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltzahlungen sind.

4. *Wie hoch ist der durchschnittliche Krankenstand Jobcenter in:*
- a. *Leistungsabteilung,*
 - b. *Eingangszone,*
 - c. *Arbeitsvermittlung,*
 - d. *Fallmanagement,*
 - e. *Geschäftszimmer,*
 - f. *Widerspruchsstelle,*
 - g. *IntegrationsLeistungsCenter (ILC)?*

Es erfolgt keine Auswertung im Sinne der Fragestellung. Im Übrigen siehe Antwort zu 1. und 2.

5. *Welche konkreten Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung stehen den Beschäftigten im Jobcenter zur Verfügung?*

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) gibt es diverse sportliche Angebote für die Beschäftigten, zum Beispiel Yoga, Lauftreff, Fußball, Radfahren, Tanzen, Rückentraining. Dieses Angebot soll um Themen zur Ernährung und Bewegungspausen ergänzt werden.

Im Jahr 2014 wurde bei JC eine Betriebssportgruppe gegründet, die demnächst die Aufnahme in den Hamburger Betriebssportverband beantragen wird.

Weiterhin gibt es Fortbildungsangebote zur Gesunderhaltung für die Beschäftigten, zum Beispiel Burnout-Prävention, Stressbewältigung, Resilienz-Training. Hinzu kommen Sicherheits- und Selbstbehauptungstrainings.

In diesem Jahr ist die Ausbildung von drei betrieblichen Suchtkrankenhelfern und circa 40 psychologischen Erst Helfern vorgesehen. Geplant ist auch ein Angebot zur Grippe-schutzimpfung für alle Beschäftigten.

6. *Wie werden Ausfallzeiten über sechs Wochen von Beschäftigten im Jobcenter ausgeglichen? Bitte unterteilen in:*
- a. *Übernahme der Tätigkeiten durch Kollegen*
 - b. *Übernahme der Tätigkeiten gemäß § 14 Absatz 1 Nummer 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)*

Regelhaft erfolgt die Vertretung in Ausfallzeiten durch Kolleginnen und Kollegen. Über die Ausgestaltung von Vertretungen entscheiden die Führungskräfte vor Ort, die die konkreten Gegebenheiten und Rahmenbedingungen am besten kennen.

Sofern die Prognose zum Krankheitsverlauf der betroffenen Beschäftigten von einer längerfristigen Abwesenheit ausgeht, wird unverzüglich eine befristete Nachbesetzung durch die Träger von JC nach § 14 Absatz 1 TzBfG eingeleitet.

- c. *Übernahme der Tätigkeiten gemäß § 14 Absatz 2 TzBfG*

Diese Regelung wird nicht für Krankheitsvertretungen angewandt.

7. *Wie viele Beschäftigte im Jobcenter befinden sich derzeit in einer stufenweisen Wiedereingliederung? Bitte unterteilen in:*
- a. *Beschäftigte Bundesagentur für Arbeit (team.arbeit.hamburg)*
 - i. *Stundenanzahl/Woche*

Es befinden sich vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Wiedereingliederung. Der Stundenumfang umfasst derzeit drei bis sechs Stunden.

b. Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg

i. Stundenanzahl/Woche

Die in Wiedereingliederung befindlichen Beschäftigten werden rechtlich als krank und deshalb auch als krankheitsbedingt abwesend gezählt. Das städtische Personalabrechnungssystem PAISY bildet keine Wiedereingliederungen ab. Eine händische Auswertung von circa 900 Akten ist in der für die Beantwortung einer Parlamentarischen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich.

Anlage

Fehlzeitenquoten (vollkräftebereinigt)				
Frage 1.b und Frage 2 (nur FHH-Beschäftigte)	Standort/Bereich	2012	2013	2014
	t.a.h. Arbeitgeber-Service	5,9%	8,6%	8,5%
	t.a.h. IntegrationsleistungsCenter	14,1%	13,8%	11,5%
	t.a.h. Rechtsstelle	5,8%	8,1%	9,2%
	t.a.h. Standort Alstertal/Rahlstedt	7,4%	7,1%	7,5%
	t.a.h. Standort Altona	10,6%	10,4%	8,6%
	t.a.h. Standort Altona-West	6,6%	5,9%	6,1%
	t.a.h. Standort Barmbek	8,1%	9,7%	6,5%
	t.a.h. Standort Bergedorf	9,1%	8,2%	8,5%
	t.a.h. Standort Billstedt/Mümmelmannsberg; B.	9,7%	10,2%	12,3%
	t.a.h. Standort Billstedt/Mümmelmannsberg; M.	14,8%	10,6%	13,4%
	t.a.h. Standort Bramfeld	11,3%	13,9%	13,1%
	t.a.h. Standort Eidelstedt/Lokstedt; E.	9,4%	5,3%	10,1%
	t.a.h. Standort Eidelstedt/Lokstedt; L.	4,5%	4,6%	4,9%
	t.a.h. Standort Eimsbüttel	11,4%	7,8%	8,6%
	t.a.h. Standort für schwerbehinderte Menschen	5,5%	5,2%	6,7%
	t.a.h. Standort Hamburg-Nord	7,8%	8,0%	11,5%
	t.a.h. Standort Harburg/Süderelbe; H.	6,0%	6,4%	6,8%
	t.a.h. Standort Harburg/Süderelbe; S.	4,6%	7,1%	6,5%
	t.a.h. Standort Mitte	5,2%	6,9%	8,5%
t.a.h. Standort St. Pauli/Altstadt; A.	7,2%	12,2%	15,0%	
t.a.h. Standort St. Pauli/Altstadt; St.	10,8%	11,7%	11,3%	
t.a.h. Standort Wandsbek	11,7%	11,3%	7,7%	
t.a.h. Standort Wilhelmsburg	12,8%	10,6%	15,9%	
t.a.h. Zentrale	13,5%	14,2%	11,1%	
t.a.h. gesamt	8,6%	8,9%	9,4%	

Hinweise:

Erfasst sind alle bezahlten und damit budgetrelevanten Arbeitsausfälle der Beschäftigten der FHH. Die Arbeitsausfälle der Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit sind nicht enthalten.

Die Quoten sind vollkräftebereinigt, d.h. für die Berechnung der Fehlzeiten wird der unterschiedliche Beschäftigungsumfang von Voll- und Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt. Diese Ermittlung beinhaltet nicht die Beschäftigten, die wegen längerer AU ohne Entgeltbezüge sind.

Unter Berücksichtigung der Datenschutzerfordernisse wurde für Bereiche mit unter 10 Vollkräften keine Fehlzeitenquote aufgeführt. Die Daten sind aber in den Gesamtzahlen enthalten. Grundsätzlich ist zu beachten, dass die Quoten in Bereichen mit wenigen Beschäftigten Zufallsschwankungen unterliegen, die umso stärker sind, je weniger Einzelfälle in die Berechnung mit einfließen.

Die Fehlzeitenquote für 2015 beinhaltet nur die Fehlzeiten im Januar und Februar des Jahres. Sie sollte nicht direkt mit den Ganzjahres-Quoten 2012 bis 2014 verglichen werden, da Fehlzeitendaten im laufenden Jahr jahreszeitlichen Schwankungen unterliegen.