

Öffentliche **Beschlussvorlage**

Vorlagen-Nr.:	V/0334/2017
Auskunft erteilt:	Herr Willamowski
Ruf:	492-1100
E-Mail:	Willamowski@stadt-muenster.de
Datum:	02.05.2017

Betrifft

"Qualitative und quantitative Personalsituation beim Jobcenter verbessern", gemeinsamer Antrag der Ratsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen/GAL und der CDU vom 14.02.2017

Beratungsfolge

21.06.2017	Ausschuss für Soziales, Stiftungen, Gesundheit, Verbraucherschutz und Arbeitsförderung	Vorberatung
04.07.2017	Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E-Government	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

I. Sachentscheidung:

- Der Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E-Government nimmt die in der Begründung dargestellten Maßnahmen zur Verbesserung der Personalgewinnung, Personalbindung sowie Personalentwicklung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen für das Jobcenter Münster zur Kenntnis.
- Der gemeinsame Antrag der Ratsfraktionen von Bündnis 90/Die Grünen/GAL und CDU vom 14.02.2017 A-R/0008/2017 (siehe Anlage) ist damit erledigt.

II. Finanzielle Auswirkungen:

Teilergebnisplan					
	Nr.	Bezeichnung	Haush.- jahr	Betrag €	Bemerkungen
Produktgruppe	0501	Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II			
Aufwendungen					
Zeile	11	Personalaufwendungen	2017 2018 2019 ff.	261.870 544.920 150.700	
Erträge					
Zeile	06	Kostenerstattungen und Kostenumlagen	2017 2018 2019 ff.	228.870 462.090 127.790	

Saldo					
			2017	33.000	
			2018	82.830	
			2019ff.	22.910	

Die Aufwendungen sind – zumindest für das Jahr 2017 – über freie Stellen gedeckt (siehe Begründung Ziffer 2), die Erträge entsprechend veranschlagt. Anpassungen sind daher vorerst nicht notwendig.

Begründung:

1. Antragsinhalt

Der Antrag verfolgt das Ziel der angespannten personellen Situation im Jobcenter konzeptionell zu begegnen, um eine dauerhaft ausreichende qualitative und quantitative Personalausstattung zu erreichen. Dazu soll die Verwaltung einen Maßnahmenplan einschließlich Zeit- und Aktivitätenplan erstellen.

In der Begründung weisen die Antragsteller auf die hohe Personalfuktuation im Jobcenter der Stadt Münster hin. Darüber hinaus wird der Zusammenhang zwischen mangelnder Personalausstattung und geringer Ausschöpfung des Eingliederungstitels aufgezeigt.

Als bevorzugte Maßnahmen gegen den generellen Personalmangel im Jobcenter soll das Anforderungsprofil in Stellenausschreibungen modifiziert werden, um die Möglichkeiten und das Interesse für Quereinsteiger zu erhöhen.

Der Rat hat den Antrag in seiner Sitzung am 22.3.2017 an den Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E-Government verwiesen.

2. Ausgangslage

Das Jobcenter Münster verfügt zurzeit über 322,90 Vollzeitäquivalente (VZÄ), von denen am 01.05.2017 in der Summe 42,27 VZÄ nicht besetzt waren.

Ursachen für die außergewöhnlichen Vakanzen sind

- die hohe Zahl der Fluktuationen,
- durch den Stellenplan 2017 eingerichtete neue noch nicht besetzte Stellen,
- über den Stellenplan 2017 hinausgehende durch Ratsbeschluss geschaffene zusätzliche Stellen für die Fachstellen für Migrantinnen und Migranten.
- ein steigender Fachkräftemangel, vor allem in den allgemeinen Verwaltungsberufen.

Die Krankheitsquote im Jobcenter war im vergangenen Jahr mit ca. 5,5% durchschnittlich im Verhältnis zur gesamten Stadtverwaltung.

Durch Neueinstellungen können in den nächsten Wochen 17,10 VZÄ besetzt werden, die Einstellungstermine sind abhängig von der Verfügbarkeit der Bewerber/-innen. Die Stellenbesetzungen betreffen schwerpunktmäßig den Bereich Markt und Integration.

Der Bedarf im Bereich der Leistungsgewährung wird mit Umsetzungen vom Sozialamt sowie mit 14 Studierenden der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (Bachelor of Laws) weitgehend gedeckt. Die Studierenden werden ab Ende August 2017 voll zur Verfügung stehen; sie werden aber dem Jobcenter zur Einarbeitung bereits Mitte Juni 2017 im letzten Ausbildungspraktikum zugewiesen. Die restlichen Vakanzen werden durch Neueinstellungen besetzt.

Darüber hinaus wird die Aufgabenerledigung durch 8,64 VZÄ sogenannte Unterstützungskräfte spürbar unterstützt und stabilisiert.

Die unbesetzten Sachbearbeiter-Stellen sind zum weitaus überwiegenden Teil den Einstiegsämtern des bisherigen sogenannten gehobenen Dienstes (heute Laufbahngruppe 2) zugeordnet. Die Stellen im Bereich Markt und Integration werden in der Regel mit Sozialarbeitern/-innen bzw. Sozialpädagogen/-innen (Entgeltgruppe S 11 b) besetzt. Für den Leistungsbereich wird regelmäßig ein Fachhochschulabschluss (Bachelor of Laws, Bachelor of Arts) oder eine vergleichbare Qualifikation (Besoldungsgruppe A9/10 bzw. Entgeltgruppe 9b TVöD) gefordert. Diese „Generalisten-Qualifikation“ ermöglicht spätere Einsätze auch in anderen Bereichen der Verwaltung und eröffnet den Stelleninhabern gute und dauerhafte berufliche Perspektiven.

Aufgrund der Besoldungs-/Entgeltgruppen sind die Stellen prädestiniert für Berufsanfänger bzw. Beschäftigte, die eine Weiterqualifikation durchlaufen haben.

Insbesondere die Personalgewinnung für den Leistungsbereich stellt sich seit einiger Zeit als besonders schwierig dar. Die Nachfrage unterschiedlichster Behörden nach Fachkräften und das Angebot an geeigneten Bewerbern/-innen fallen weit auseinander. Jobcenter, Personal- und Organisationsamt und Personalrat haben daher bereits im Sommer 2016 verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Situation erörtert und umgesetzt. Im Einzelnen waren dies:

Allgemeine Maßnahmen zur Personalgewinnung

- Neugestaltung der externen Stellenausschreibungen und Veröffentlichungen an Fachhochschulen und in Internetportalen.
- Beschaffung eines professionellen Messestandes für Jobmessen und Schulbesuche, etc.
- Häufigerer Besuch von Jobmessen.

Organisatorische und personelle Maßnahmen:

- Entlastung der Sachbearbeitung von Routinearbeiten durch 8,64 VZÄ befristet eingestellte Unterstützungskräfte.
- Öffnung des Anforderungsprofils in den Stellenausschreibungen. Neben dem Jurastudium werden auch andere abgeschlossene Studiengänge mit den Schwerpunkten Soziales, Recht oder Wirtschaft akzeptiert.
- Erstmals zum 01.02.2017 wurde ein sogenannter Angestelltenlehrgang II, der zur Übernahme von Tätigkeiten ab der Entgeltgruppe 9 b berechtigt, für 12 Quereinsteiger/-innen eingerichtet. Als Voraussetzung wurde insbesondere der Abschluss eines Hochschulstudiums gefordert. Der praktische Teil der Ausbildung erfolgt überwiegend im Jobcenter (siehe Anlage 2).
- Angebot der Verbeamtung an in der Sachbearbeitung eingesetzte Juristen/-innen.
- Entfristung von Beschäftigungsverhältnissen.
- Einrichtung von überplanmäßigen Stellen.
- Steigerung der Ausbildungszahlen (zurzeit werden von der Stadt Münster 60 Nachwuchskräfte für den ehemals gehobenen Dienst ausgebildet).

3. Erweiterter Maßnahmenkatalog

Die im Sommer vergangenen Jahres entwickelten und unter Ziffer 2 dargestellten Maßnahmen konnten die Personalsituation im Jobcenter nicht nachhaltig verbessern. Zum Jahreswechsel wiesen Arbeitsgruppen und einzelne Mitarbeiter/-innen über sogenannte Überlastungsanzeigen auf ihre schwierige Situation hin. Jobcenter und Personal- und Organisationsamt erarbeiteten unter Mitwirkung des Personalrates daraufhin einen erweiterten Maßnahmenkatalog mit den Schwerpunkten Personalgewinnung und -entwicklung sowie Anreize zu besserer Personalbindung für das Jobcenter. Die Maßnahmen wurden bzw. werden in naher Zukunft umgesetzt. Im Einzelnen sind dies:

- Öffnung des Anforderungsprofils für die Sachbearbeitung im Jobcenter auf erfahrene Kräfte des bisherigen „mittleren Dienstes“, jeweils versehen mit der Möglichkeit, eine Zulage zu erhalten und sich für einen späteren Laufbahnwechsel zu qualifizieren
- Höhergruppierung für Tarifbeschäftigte in der Leistungsgewährung, die länger als 12 Monate dort beschäftigt sind, in die Entgeltgruppe E 09 c zum 01.04.2017. Hierbei wird abweichend von bisherigen Eingruppierungen unterstellt, dass nach einer Einarbeitungszeit die Tätigkeiten besonders verantwortungsvoll sind.
- Befristete Vergütung von Überstunden, die ab dem 01.04.2017 geleistet werden. Diese Regelung soll zunächst befristet gelten und in einem noch festzulegenden Rahmen erfolgen.
- Befristungen auf freien Planstellen werden nicht mehr vorgenommen.
- Der Einsatz von Unterstützungskräften hat sich bewährt. Die befristeten Verträge werden um 12 Monate verlängert.
- Die Modellausbildung für Quereinsteiger soll nach 12 Monaten bewertet werden. Ggf. soll ein zweiter Ausbildungslehrgang beim Westfälischen Studieninstitut initiiert werden.
- Durch sogenannte Tandemlösungen sollen Bedienstete des gehobenen und mittleren Verwaltungsdienstes gemeinsam tätig werden. Hiermit soll dem Bewerbermangel im gehobenen Dienst begegnet werden.
- Soweit Kräfte des mittleren Dienstes sich bewähren, werden ihnen Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs ermöglicht.

4. Finanzierung

Die Kosten des dargestellten Maßnahmenkatalogs sind nur grob zu schätzen. Sie hängen ab von verschiedenen Faktoren, wie z. B. der Frage, ob Tarifbeschäftigte oder Beamte eingestellt werden oder wieviel Überstunden im Ergebnis geleistet werden. Gem. § 46 Abs. 3 trägt der Bund 84,8 % der Gesamtverwaltungskosten zur Umsetzung des SGB II. Der kommunale Anteil in Höhe von 15,2 % kann aus den laufenden Ansätzen bestritten werden.

Die Antragsteller haben darauf hingewiesen, dass im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Jobcenters der Stadt Münster 2017 (V/0998/2016) dargestellt wird, dass ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der eingeschränkten Verausgabung des Eingliederungstitels und der hohen Zahl von Personalvakanzten, insbesondere in der Abteilung Markt und Integration, besteht.

Die Personalvakanzten im Jobcenter haben auf das Eingliederungsbudget Auswirkungen in

zweifacher Hinsicht. Einerseits kann bei Personalmangel nur eine reduzierte Zahl von Arbeitssuchenden in Maßnahmen vermittelt werden und andererseits können nur tatsächlich anfallende Personalkosten vom Eingliederungsbudget in das Verwaltungsbudget „umgeschichtet“ werden. Für das Jahr 2017 ist für diese Umschichtung ein Betrag von ca. 2,5 Mio. € vorgesehen. Aufgrund der nur schrittweise reduzierbaren Vakanzen wird auch in diesem Jahr der Betrag nicht ausgeschöpft werden können.

5. Fazit

Grundsätzlich besteht für den Bereich des allgemeinen Verwaltungsdienstes inzwischen bundesweit ein Fachkräftemangel. Obwohl die Fachhochschulen ihre Ausbildungskapazität erweitern, wird aufgrund des demografischen Wandels in den kommenden Jahren auch keine nachhaltige Verbesserung erwartet.

Die Stadt Münster hat in den vergangenen Jahren die Zahl der Auszubildenden deutlich erhöht und wird auch in Zukunft weiter in diesen Bereichen investieren. Mit den dargestellten Maßnahmen verbindet die Personalverwaltung die Erwartung, dass sich die schwierige Situation im Jobcenter entspannt.

In Vertretung

gez.
Wolfgang Heuer
Stadtrat

Anlagen