

Stadt Witten

Die Bürgermeisterin

SPD-Fraktion
Herrn Fraktionsvorsitzenden
Dr. Uwe Rath

- im Hause -

Ø CDU-Fraktion
Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
Fraktion bürgerforum
Fraktion DIE LINKE.
Fraktion Solidarität für Witten
FDP-Fraktion
Fraktion WBG
Fraktion Piraten
Fraktion Witten Direkt
Fraktion Pro NRW
Ratsmitglieder - fraktionslos
Integrationsrat

10.04.2019

Personalsituation im Jugendamt Anfrage der SPD-Fraktion vom 08.03.2019

Sehr geehrter Herr Dr. Rath,

zu Ihrer o.g. Anfrage nimmt die Verwaltung wie folgt Stellung:

I Allgemeine Situationsbeschreibung

In den Jahren 2001-2015 hat ein verwaltungsübergreifender Personalabbau stattgefunden. Die Auswirkungen sind nunmehr auch durch die Unterbesetzungen spürbar.

Langfristige Ursachen von vielen Unterbesetzungen sind:

- Zum Teil explizit, zum Teil als Bestandteil der HSK/HSP keine oder rudimentäre Ausbildung von 2001 bis 2015/16 im Verwaltungsbereich,
- bis 2016 keine Einstellung ausgebildeter Verwaltungskräfte,
- dadurch kein Ausgleich altersbedingter Abgänge.

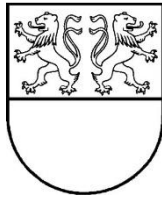
Gleichzeitig gab es in den letzten Jahren vielfache Aufgabenzuwächse.

Diese erfolgten insbesondere in den Bereichen der Kindertageseinrichtungen, der Jugendhilfe, der Flüchtlingshilfe, dem Aufgabenbereich des Unterhaltsvorschussgesetzes (UVG) und dem Bereich der Leistungen zum Bundesteilhabegesetz.

Personalbereich -vollzeitverrechnet-							
	01.07.2012	01.07.2013	01.07.2014	01.07.2015	01.07.2016	01.07.2017	01.07.2018
Beamte	325,81	323,53	315,54	317,93	312,29	302,60	301,86
Beschäftigte TVöD	648,12	627,61	622,83	626,63	643,07	658,70	649,16
Beschäftigte TVSuE	156,56	166,63	175,01	181,31	194,33	193,31	205,70
gesamt	1130,49	1117,77	1113,38	1125,87	1149,69	1154,61	1156,72

(s. als Indiz die Entwicklung der Beschäftigten im SuE-Tarif, Anlage zum Haushalt S. 30)

Standarderhöhungen durch Dritte (z.B. Feuerwehr 48 Stunden-Dienst) oder durch eigene Beschlusslage (z.B. Beitragsstaffelung Kita) erhöhten zudem den Bedarf an Personal.



Stadt Witten

Die Bürgermeisterin

Die vielfachen Landes- und Bundes-Förderprojekte (Schulsanierungs- und Städtebauprogramme) führen zudem dazu, diese Möglichkeiten zu nutzen und entsprechende Arbeitsprojekte aufzusetzen. Auch diese ziehen weitere Personalbedarfe sowohl im Jugendamt als auch in anderen Verwaltungsbereichen nach sich.

Mittel- und kurzfristige Ursachen von Unterbesetzungen sind:

- interne Fluktuation inklusive Aufstieg,
- krankheitsbedingte Abwesenheit,
- im Einzelfall Kündigungen/Versetzungen (zwar bisher keine nennenswerte, aber doch zunehmende Relevanz),
- aktuelle Arbeitsmarktsituation (nicht nur bei IT- und Ingenieursberufen, auch technische und pädagogische Berufe bis hin zum Verwaltungsbereich sind betroffen),
- verschärfte rechtliche Anforderungen an Auswahlverfahren (Folgen LBG und AGG, Privilegierung Bundeswehr u.ä.).

Besondere Problematik (langfristig) krankheitsbedingter Abwesenheit:

Eine vertretungsweise Besetzung von krankheitsbedingt vakanten Stellen ist nur sehr eingeschränkt möglich: Der überwiegende Teil der Stellen erfordert eine qualifizierte Besetzung bzw. entsprechende Einarbeitungszeit. Dafür muss die Stelle aber einigermaßen sicher prognostizierbar lange vakant sein, da für kurze Laufzeiten nahezu keine Mitarbeitenden zu gewinnen sind. Insbesondere Sachgrundbefristungen (für die Dauer einer Krankheitsvertretung) sind wegen ihrer Unkalkulierbarkeit für die/den Beschäftigte/n kaum noch am Arbeitsmarkt zu bekommen.

Bei Tarifbeschäftigten sind die wirtschaftlichen Konsequenzen nach Wegfall der Lohnfortzahlungen tragbar; bei Beamten laufen die Bezüge unverändert weiter.

In jedem Fall sind Stellenplan-Vorgaben zu beachten. Eine besondere teilweise Vorsorge im Stellenplan ist daher notwendig und sollte zukünftig ausgebaut werden.

Fazit:

Es ist daher insgesamt festzustellen, dass die notwendigen Personalbedarfe aus finanziellen/ haushaltstechnischen Gründen insgesamt nicht befriedigt werden können. Einzelne Vakanzen müssen über Gebühr aufgefangen werden und führen häufig zu einer Überlastungssituation.

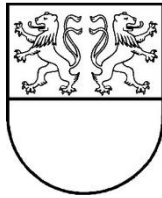
Insofern besteht ein andauernder Verteilungskampf, dem innerhalb der Verwaltung und natürlich auch mit der Politik nur durch Abwägung und Priorisierung und maßvollen Entscheidungen begegnet werden kann.

II Allgemeine Lösungsansätze:

Aktuell geplante externe Besetzung zur Aufstockung von Verwaltungspersonal:

Nach vorläufiger Einschätzung kann ein Betrag von rd. 0,5 Mio. € eingesetzt werden, externe Einstellungen von zusätzlichem qualifiziertem Verwaltungspersonal neben den ohnehin vorgesehenen Nachbesetzungen zu realisieren.

Einsatzgebiete wären die bürgerorientierten Dienstleistungsbereiche wie Bürgerberatung, Jugendamt oder Ordnungsdienst. Soll der Haushaltsausgleich nicht von vorneherein gefährdet werden, können damit (nur) weitere Härten vermieden werden und bestehende Lücken teilweise geschlossen werden.



Stadt Witten

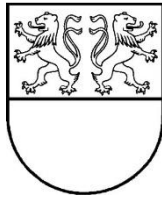
Die Bürgermeisterin

Entwicklungen, die weitere Handlungsspielräume nicht zulassen werden:

- angekündigte Erhöhung der Beamtenbezüge 1:1 (Achtung volle Wirkung auch auf Rückstellungen),
- unzureichende Umsetzung der neuen Gesetzeslage im Bereich der Rückgriffssachbearbeitung beim UVG,
- Aufgabenübertragung „Menschen in Einrichtungen“ durch Bundesteilhabegesetz und der Delegation der Aufgabe vom Ennepe-Ruhr-Kreis auf die Kommunen,
- keine Erhöhung der Kopfpauschalen durch das Land, angekündigter Rückzug des Bundes aus der Flüchtlingsfinanzierung,
- Umstellung KIBIZ nach aktuellem Stand mit erheblichen Mehrbelastungen (bis zu eine Mio.).

Aktuelle personalwirtschaftliche und organisatorische Instrumente:

- Prioritär besetzt werden Bereiche mit fixen Personalschlüsseln (z.B. Kita) oder Bereiche mit potenziellen schweren persönlichen Folgen (Kindeswohlgefährdung, Feuerwehr).
- In den sensiblen Bereichen des Jugendamtes (Bezirksdienst, Familienhilfe) finden zudem umgehende externe Einstellungen statt, sobald die längere Vakanz einer Stelle absehbar ist, etwa durch Mutterschutz, Elternzeit, andauernde Krankheit etc.
- In Bereichen, in denen die Stadt Witten nicht selbst ausbildet (z.B. Ingenieure) und Stellen vorhanden sind, wird in aller Regel unmittelbar extern ausgeschrieben.
- Kennzahlensysteme ermöglichen eine zeitnahe Aktualisierung der Bedarfe (leider aber nicht der Besetzungen, s.o.).
- Vakanzen werden mit standardisierten Verfahren zur Wiederbesetzung geprüft (Fragestellungen: gibt es organisatorische Alternativen? Bewertungsalternativen?) Festgestellte Wiederbesetzungsnotwendigkeiten werden dann mit dem Blick auf Folgewirkungen auf die Leistungen für Bürger, die Folgen für Mitarbeitende und Einhaltung der o.g. Vorgaben priorisiert.
- Besondere Bedeutung erhält das „Team Gesundheit“ (Gesundheitsmanagement und betriebliches Eingliederungsmanagement), welches zuletzt aufgestockt wurde. Hier bestehen regelmäßig aktive Gesprächsangebote für betroffene Mitarbeitende, um diese zu begleiten und die Situation durch entsprechende und dem Einzelfall angepasste Maßnahmen zu verbessern.
- Das Angebot zur Flexibilität in Raum und Zeit (Telearbeit und flexible Arbeitszeiten) führt häufig zu Stundenaufstockungen und/oder zu früherer Rückkehr aus Beurlaubungen. Für alle Mitarbeitenden ermöglicht es eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen mit der privaten Lebenswelt.
- Die Stadt Witten erhöht die Ausbildungszahlen.
- Erstmalige Übernahme von 11 eigenen Erzieherinnen aus bezahlter Ausbildung in Form eines dualen Studiums mit dem Comenius-Kolleg; die Stadt Witten ist hier kommunaler Vorreiter.
- Personalgewinnung im Rahmen des dualen Studiums Bachelor of Arts Studiengang Soziale Arbeit seit dem Wintersemester 2018/19, derzeit 2 Studierende.



Stadt Witten

Die Bürgermeisterin

- Weitere Instrumente aus dem neu aufgestellten Personalentwicklungskonzept sollen aufgelegt werden (aber auch hier bestehen Vakanzen).
- In Einzelfällen wird Arbeitsmarkt-bedingt übertarifliche Eingruppierung ermöglicht (im Ingenieurbereich).
- Erste TV-Flex-Verträge (nach Eintritt in die Rente Weiterbeschäftigung im Arbeitsverhältnis) werden derzeit geprüft/stehen an.
- Sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse (aufgrund krankheitsbedingter Abwesenheit, s. o.) werden genutzt.
- In publikumsintensiven Bereichen werden vermehrt Terminvereinbarungen angeboten (soll weiter ausgebaut und optimiert werden). Es wird damit eine Win-Win-Situation für Bürgerinnen und Bürgern und für die Verwaltung erzeugt.
- Dienstleistungen werden vermehrt digitalisiert und damit das Online-Angebot ausgebaut. Auch diese Entwicklung dauert an.

Zu den einzelnen Fragen:

Zu Frage 1:

Gab es im Jugendamt schon viele Überlastungsanzeigen, als alle Stellen noch besetzt waren?

Eine Statistik zu Überlastungsanzeigen wird nicht geführt, daher kann dazu keine Aussage getroffen werden. Es ist jedoch offensichtlich, dass insbesondere dort, wo mehrere belastende Aspekte kumuliert auftreten, Überlastungsanzeigen gestellt werden.

Dies tritt insbesondere dann auf, wenn zwar nach Aktenlage alle Stellen besetzt sind, krankheitsbedingt jedoch länger währende Abwesenheiten von Mitarbeitenden entstehen oder aufgrund von Fallzahlensteigerungen und/oder hinzugekommener gesetzlicher Aufgaben das Arbeitsvolumen steigt.

Zu Frage 2:

Wie viele Stellen sind insgesamt vakant?

51.1

UVG (Leistungen nach dem Unterhaltsvorschussgesetz):

2 langandauernde Vakanzen wurden gerade intern geschlossen. Eine Einarbeitungszeit ist zu berücksichtigen. Es wurde der Bedarf von 2 weiteren Stellen festgestellt, wovon zunächst 1 Stelle extern geschlossen werden soll. Die Fallzahlen werden regelmäßig evaluiert.

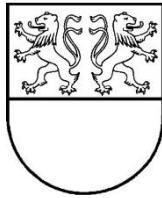
Wirtschaftliche Jugendhilfe:

Die Vakanz von 1 Stelle soll extern geschlossen werden. Die Fallzahlen werden regelmäßig evaluiert. Krankheitsbedingte Ausfälle werden dabei besonders betrachtet.

51.2

Schule:

Für die anstehenden Schulbau- und Schulsanierungs-, und Raumprogrammmaßnahmen (Sanierung AMG, Bildungsquartier Annen, neue Gesamtschule...) wird eine Stelle eingerichtet, deren Inhalt die Entwicklung eines zukunftsorientierten Raum- und Ausstattungskonzeptes für Grund- und weiterführende Schulen aus Schulträgersicht unter Berücksichtigung der pädagogischen Aspekte in Abstimmung mit den übrigen Beteiligten ist (in Zusammenarbeit mit dem externen Berater) sowie die verantwortliche Projektplanung des gesamten Auftragsvolumens und der jeweiligen Teilprojekte übernimmt und die Ergebnisse bis auf die operative Ebene herunterbricht.“



Stadt Witten

Die Bürgermeisterin

Elternbeiträge:

3 bestehende Vakanzen werden derzeit geschlossen durch einen fertig werdenden Azubi, einer Elternzeitrückkehrerin und einer internen Kraft, die verwaltungsfremd ist, zunächst erprobt wurde und nun den Verwaltungslehrgang besucht. Weiteren Vakanzen durch Langzeiterkrankung und Fallzahlsteigerungen wird zunächst durch eine externe Ausschreibung begegnet.

Betriebskosten:

Es wurde das Erfordernis einer weiteren Stelle angezeigt; die eingerichtet werden soll.

Trägerangelegenheiten:

Es wurde das Erfordernis einer weiteren Stelle im Zusammenhang mit dem Projekt „Gute Schule“ angezeigt; diese befindet sich in Prüfung.

51.3

Jugendförderung:

Durch Umorganisation wurde eine Stelle neu beschrieben und bewertet, die nunmehr in die interne Ausschreibung gelangt.

51.4

Schulsozialarbeit:

1 Stelle befindet sich derzeit im Besetzungsverfahren

Verwaltungsassistent:

1 Stelle, die Besetzung wurde zurückgestellt aufgrund interner Abstimmung.

Zu Frage 3:

Gab es für all diese Positionen schon Versuche, sie neu zu besetzen?

- **Wenn ja, woran sind sie aus Verwaltungssicht gescheitert?**
- **Wenn nein, warum nicht?**

Siehe hier auch Ausführungen zu 2.

Bereiche, in denen die stelleninhabenden Personen längerfristig erkrankt sind, können nicht ohne weiteres besetzt werden. Dazu siehe auch allgemeine Ausführungen oben.

Bei internen Besetzungsversuchen gibt es teilweise keine Bewerbungen.

Zur allgemeinen Problematik siehe allgemeine Ausführungen (s. o.).

Zu Frage 4:

Wurden die Stellen auch extern ausgeschrieben?

- **Wenn ja, woran ist das aus Verwaltungssicht gescheitert?**
- **Wenn nein, warum nicht?**

Vakanzen im Bezirkssozialdienst und Pflegekinderdienst werden teilweise zunächst intern ausgeschrieben, um Kolleginnen und Kollegen die Chance zur Veränderung zu geben (teilweise erhalten befristet Eingestellte die Möglichkeit auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag). Die dadurch entstehenden Vakanzen werden in der Regel unmittelbar extern besetzt. Siehe dazu auch die allgemeinen Ausführungen oben.

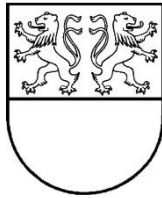
Weitere externe Besetzungen unterliegen der stellen- und haushaltsmäßigen Freigabe, die durch ein standardisiertes Verfahren im Verwaltungsvorstand beschlossen werden.

Entsprechende Beschlüsse wurden zuletzt am 26.3.2019 getroffen.

Zu Frage 5:

Wie können die Hindernisse für die Neubesetzung der Stellen aus dem Weg geräumt werden?

Das größte Hindernis für die Wieder- bzw. Neubesetzung der Stellen ist die Haushaltssituation. Zu viele neue Aufgaben und steigende Kosten bei bestehender Aufgabenerfüllung verschlechtern die Haushaltssituation.



Stadt Witten

Die Bürgermeisterin

Vakanzen im Bereich des Jugendamtes stehen in Konkurrenz mit vielen weiteren Verwaltungsbereichen, die ebenfalls pflichtig, wichtig und dringlich sind.

Zu Frage 6:

Was unternimmt die Stadtverwaltung konkret, damit das Jugendamt so bald wie möglich wieder arbeitsfähig ist?

Siehe obige Ausführungen, insbesondere Ziffer 2 und 4.

Auf die Ausführungen zu II wird ebenfalls verwiesen.

Seitens des StA 51 (Amt für Jugendhilfe und Schule) wurden bisher Veränderungsbedarfe und Vakanzen angezeigt und begründet und mit StA. 10 (Organisations- und Personalamt) nach Lösungen gesucht.

In Teilen ließen sich die Anforderungen verändern, dies bedarf auch einer gemeinsamen Anstrengung von Verwaltung und der Politik.

Zum Thema „Umgang mit Langzeiterkrankungen“ beabsichtigt die Verwaltung, im Zuge der Neuaufstellung des Stellenplans 2019/2020 einen Lösungsvorschlag zu unterbreiten. (Gedacht ist hier, eine Art Stellen-Sonderpool einzurichten.)

Zu Frage 7:

Wäre es möglich, dem Jugendamt 20 der derzeit unbesetzten Verwaltungsstellen zuzuschlagen?

Nein, da diese Stellen ebenfalls in den anderen Bereichen der Verwaltung benötigt werden (siehe auch Ausführungen zu Ziffer 5). Zwischenzeitliche Verschiebungen im Rahmen der Stellenbewirtschaftung werden bereits genutzt.

Zu Frage 8:

War das Kindeswohl durch die Personalnot im Jugendamt zu irgendeinem Zeitpunkt akut gefährdet – oder ist es das noch?

Nein. Die für das Kindeswohl zuständigen Bereiche haben einen festen Personalschlüssel (einschließlich besonderer Aufschläge). Wird dieser Schlüssel unterschritten, werden umgehend Besetzungsverfahren angestoßen, siehe auch Ziffer 4.

Während der Phase der Wiederbesetzungen versuchen zudem die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen auch durch Mehrarbeit, Stundenerhöhungen und erhöhte Anstrengungen die Vakanzen aufzufangen, so gut es geht.

Mit freundlichen Grüßen

Gez.

Leidemann