



Stadt Witten

Die Bürgermeisterin

Fraktion Piraten
Herrn Fraktionsvorsitzenden
Roland Löpke

Ø

SPD-Fraktion
CDU-Fraktion
Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
Fraktion bürgerforum
Fraktion Die LINKE.
Fraktion Solidarität für Witten
Fraktion WBG
Fraktion FDP
Fraktion Witten Direkt
Fraktion PRO-NRW
Ratsmitglieder - fraktionslos
Integrationsrat

- im Hause -

10.04.2019

Personalausfall im Sachgebiet Elternbeiträge für den Bereich der Offenen Ganztagschule und Kindertagespflege; Anfrage der Fraktion Piraten vom 05.03.2019

Sehr geehrter Herr Löpke,

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:

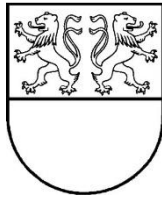
- Zum Teil explizit, zum Teil als Bestandteil der HSK/HSP keine oder rudimentäre Ausbildung von 2001 bis 2015/16 im Verwaltungsbereich,
- bis 2016 keine Einstellung ausgebildeter Verwaltungskräfte,
- dadurch kein Ausgleich altersbedingter Abgänge.

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)



Stadt Witten

Die Bürgermeisterin

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

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 nennenswerten, 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:

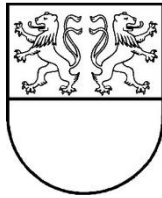
Es ist daher insgesamt festzustellen, dass die notwendigen Personalbedarfe aus finanziellen/haushaltstechnischen Gründen insgesamt nicht befriedigt werden können. Einzelne Vakanzen müssen über Gebühr aufgefangen werden und führen häufig zu einer Überlastungssituation.

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.



Stadt Witten

Die Bürgermeisterin

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.

Entwicklungen, die weitere Handlungsspielräume nicht zulassen werden:

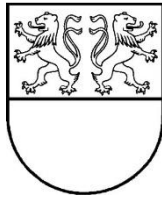
- angekündigte Erhöhung der Beamtenbezüge 1:1 (Achtung volle Wirkung auch auf Rückstellungen),
- unzureichende Umsetzung der neuen Gesetzeslage im Bereich der Rückgriffssachbearbeitung beim UVG,
- Aufgabenübertragung „Menschen in Einrichtungen“ durch Bundesteilhabegesetz und der Delegation der Aufgabe 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.

Dienstgebäude Marktstraße 16 (Rathaus), 58449 Witten, Telefon (02302) 581 0
Telefon-Durchwahl 581-1000, Telefax (02302) 22932

Konten bei allen Banken in Witten - Sparkasse Witten IBAN: DE43 4525 0035 0000 0007 37, BIC:WELADED1WTN
Gläubiger-ID: DE25ZZZ00000073627



Stadt Witten

Die Bürgermeisterin

- Personalgewinnung im Rahmen des dualen Studiums Bachelor of Arts Studiengang Soziale Arbeit seit dem Wintersemester 2018/19, derzeit 2 Studierende.
- 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:

Ab wann wird wieder ein Ansprechpartner für den Bereich der Offenen Ganztagschule und Kindertagespflege vorhanden sein, um die Anfragen und Anliegen der Menschen bedienen zu können?

Im Bereich der Elternbeiträge und Kindertagespflege werden derzeit 3 bestehende Vakanzen 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 1 externe Ausschreibung begegnet. Trotz dieser Personalbesetzungsmaßnahmen wird es noch Zeit brauchen, bis eine funktionierende und qualifizierte Dienstleistung dauerhaft sichergestellt ist.

Zu Frage 2:

Sofern es sich hier um einen längeren Ausfall handelt, wie schaut es ggf. mit Amtshilfe aus einer benachbarten Stadt oder aus dem Kreis aus?

Amtshilfe ist aus hiesiger Sicht für die Aufgabenwahrnehmung nicht möglich.

Zu Frage 3:

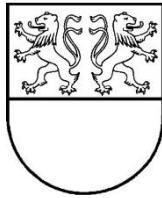
Gibt es eine Stellvertreterregelung für diese Stelle? Wie viele Mitarbeiter:innen sind für diese Stelle zuständig?

Es waren bisher – bei gestiegener Fallzahl – sechs Mitarbeitende für diese Aufgabe zuständig. Diese haben sich gegenseitig vertreten.

Zu Frage 4:

Ist in Zukunft erneut mit solchen Ausfällen zu rechnen?

Ausfälle können nicht ausgeschlossen werden, z. B. wenn sich Mitarbeitende auf andere Stellen bewerben oder krank werden, siehe auch Ausführungen oben.



Stadt Witten

Die Bürgermeisterin

Zu Frage 5:

Die Meldungen erwecken den Eindruck, als ob sich nun unerledigte Arbeit anhäufen wird. Ist dies zutreffend? Kann dies den Personalengpass weiter verschärfen? Gibt es einen Plan, diese Arbeiten zu bewältigen? Wäre hier Amtshilfe eine Möglichkeit?

Die unerledigte Arbeit kann derzeit nicht bearbeitet werden. Der Arbeitsdruck wirkt sich ungünstig auf die noch vorhandenen Mitarbeitenden des Sachgebiets aus. Personelle und organisatorische Maßnahmen sind eingeleitet (siehe auch obige Ausführungen), so dass auf längere Sicht eine positive Veränderung erwartet wird. Amtshilfe ist keine Möglichkeit.

Zu Frage 6:

Welche Änderungen – beispielsweise im Stellenplan oder im Haushaltsplan – würden eine Besserung der Situation in Zukunft ermöglichen? Sind diese Änderungen für eine stärkungspaktspflichtige Kommune wie Witten möglich? Wäre eine amtsinterne Organisationsänderung mit dem derzeit vorhandenen Personal eine Möglichkeit, um eine Besserung zu erzielen?

Zu stellenplan- und haushaltstechnischen Änderungsmöglichkeiten wird auf die obigen Ausführungen verwiesen.

Organisatorische Änderungen in Form von Prozessoptimierungen und Neuverteilung der Aufgaben werden bereits geprüft. Auch programmtechnische Verbesserungen werden angestrebt.

Nicht zuletzt würde eine Satzungsänderung den Arbeitsaufwand deutlich reduzieren.

Zu berücksichtigen ist, dass Veränderungsmaßnahmen zunächst auch immer zusätzlichen personellen Input benötigt.

Mit freundlich Grüßen

Gez.

Leidemann