
Herrn Oberbürgermeister Markus Lewe

Klemensstraße 10, 48143 Münster

Münster, den 29.07.2011

Mitarbeitersituation betreffend Umsetzung des SGB II in kommunaler Trägerschaft ab 2012

Sehr geehrter Herr Lewe,

wir wenden uns im Namen und auf mehrheitlichen Wunsch der Beschäftigten des Jobcenters Münster an Sie, nachdem alle vom Personalrat des Jobcenters seit März 2011 geführten Gespräche mit den zuständigen Stellen der Stadt Münster offensichtlich ergebnislos verliefen. Wir haben den Eindruck, dass die Geschäftsführung des Jobcenters die in diesem Schreiben geschilderte Problemlage erkannt hat, aber letztlich die durch die Stadt Münster im personellen Bereich gesetzten Rahmenbedingungen nicht hinreichend beeinflussen kann. Wir hoffen daher, dass dieser Schritt dazu beiträgt, den Übergang des Jobcenters in kommunale Trägerschaft erfolgreich zu bewältigen und als konstruktiv verstanden wird. Wir sind weder an einer Bewertung von Konzepten und Positionen noch an Schuldzuweisungen interessiert, vielmehr an einer konkreten Problemlösung im Sinne der Beschäftigten hinsichtlich der Aufgabenerledigung, für die die Stadt ab 2012 allein verantwortlich ist.

Wir bezweifeln konkret, dass unter den derzeit erkennbaren Rahmenbedingungen 2011/ 2012 die Ziele verwirklicht werden können

alle Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II (Arbeitslosengeld II) in 2012 in Verantwortung der Stadt Münster rechtmäßig und pünktlich auszuzahlen sowie

eine bessere Betreuung der hilfebedürftigen Bürger hinsichtlich der Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Es wird vielmehr immer wahrscheinlicher, dass auf Grund personeller Probleme für einen Großteil der betroffenen Bürger sehr wohl eine massive Verschlechterung gegenüber der bisherigen Situation in der gemeinsamen Einrichtung eintreten wird, unabhängig vom Konzept der Aufgabenerfüllung.

Begründung:

Alle Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II (insbesondere Arbeitslosengeld II) sollen in 2012 in Verantwortung der Stadt Münster ordnungsgemäß an die berechtigten Bürger ausgezahlt werden. Praktisch erfolgt die Umsetzung durch die Beschäftigten in der **Leistungsgewährung** des Jobcenters. Diese arbeiten seit langem an der Belastungsgrenze. Überstunden oberhalb des zulässigen Bereiches sind aktuell bei vielen städtischen Beschäftigten im Jobcenter die Regel. Die Probleme wurden immer wieder diskutiert, aber nicht gelöst (oder auch nur eine Lösung in Aussicht gestellt). **Diese Situation besteht nicht zuletzt, weil ein zu hoher Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse bei fehlenden Entwicklungs- und vor allem Weiterbeschäftigungsperspektiven im Zusammenspiel mit der fordernden Arbeit für stetige Personalfluktuations sorgt**, das ständige Einarbeiten neuer Mitarbeiter durch die verbleibenden Mitarbeiter selbst und die entstehenden Vertretungssituationen wiederum zusätzlich für Überlastung sorgen.

Diese Problemlage könnte sich nun während der Umstellung so verschärfen, dass ein Scheitern der ordnungsgemäßen Aufgabenwahrnehmung im Bereich SGB II durch die Stadt wahrscheinlich wird; im Rahmen der Umstellung kommt es unbestritten zu zusätzlichen erheblichen Belastungen, ohne dass entsprechende Leistungsreserven verfügbar wären. Der geplante vorübergehende Einsatz von externen Datenerfassern ist hierbei schon berücksichtigt. Um diesem Umstellungsaufwand zu begegnen, wurde bislang

die Erwartungshaltung an die Beschäftigten herangetragen, keinen Urlaub zu nehmen, an die Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter appelliert.

So weit, so gut. Gleichzeitig

wurden die Rahmenbedingungen (Ursache des Problems) weiter verschlechtert:

Das Personal- und Organisationsamt hat am 27.07.2011 allen befristet Beschäftigten im Leistungsbereich u. a. mitgeteilt, eine Verlängerung der Arbeitsverträge sei zunächst nur bis zum **31.03.2012** vorgesehen (Anlage). Dies ist sogar im Vergleich zu der vorher bei der Stadt üblichen und für die geschilderten Probleme mitursächlichen Befristungspraxis ein Rückschritt. Nach einem Sturm der Entrüstung unter den Beschäftigten wurde in der Sache keine Verbesserung herbeigeführt, sondern lediglich die in der Mitteilung angegebenen weiteren Schritte vorgezogen.

In der Folge kam dies bei den Beschäftigten als **klare Botschaft** an – als repräsentatives Zitat: „Ihr dürft die Umstellung neben dem Tagesgeschäft mit dem Einsatz von Überstunden, ohne Urlaub, auch unter Vernachlässigung von Familie und Freizeit tragen. Aber wenn zum 31.03.2012 die unmittelbaren Umstellungsarbeiten erledigt sind, seid Ihr nicht mehr erwünscht. Ihr könnt euch einem erneuten Bewerbungsverfahren stellen – aber auch wer seit Jahren hier seine Arbeit zuverlässig unter den schlechten Rahmenbedingungen erledigt hat, muss sich nun einem Auswahlverfahren stellen, in dem auch externe Bewerber, deren Fähigkeiten noch nicht eingeschätzt werden können, teilnehmen und in dem deine vorherige Leistungsbereitschaft nicht ausschlaggebend ist.“

Die Folgen können wir schon jetzt beobachten. Die Unruhe unter den Beschäftigten ist größer als je zuvor. Jeder, der auch nur „den Hauch einer Chance“ sieht, anderweitig beruflich tätig werden zu können, bewirbt sich bereits aktiv weg (dies ist keine Übertreibung). **Die Stimmungslage auch unter den übrigen Beschäftigten hat nach unserer Beobachtung einen kritischen Punkt erreicht**, die Sprechstunden des Personalrats werden stark in Anspruch genommen, wir können aber keine Lösungen oder Perspektiven anbieten. Und die Umstellungsphase mit erhöhter Belastung steht erst noch bevor.

Befristungen hat es immer gegeben, aber in dieser besonderen Lage ist Ihr Nutzen genau zu bedenken. Die Tätigkeit im SGB II ist komplex, erfordert anfangs lange Einarbeitung durch Kollegen und ist psychisch fordernd, viele neue Bewerber springen schon nach kurzer Zeit wieder ab. **Eine verstärkte Personalfuktuation ist gerade in der Umstellungs- und Aufbauphase schon im Hinblick auf die Einarbeitung nicht zu kompensieren.** Unter Beachtung der im Verhältnis zu Belastung und Verantwortung schlechten Bezahlung der Mitarbeiter bei derzeit hervorragender Wirtschaftslage - herrscht wirklich die Überzeugung vor, dass die Arbeitsplätze -etwa in der Leistungsgewährung- so attraktiv sind, dass es einen regen Zulauf wirklich geeigneter (und bereits eingearbeiteter) Bewerber für diese Stellen geben wird? Wir glauben dies nicht.

Ist dieses Vorgehen ein Zeichen der Achtung und Wertschätzung der Beschäftigten -egal, ob bereits unbefristet oder befristet - und ihrer Arbeit, das motivieren soll, sich ungeachtet der schwierigen Ausgangslage den Herausforderungen der Umstellung zu stellen?

Tatsache ist, dass eine Verbesserung der Situation der befristet Beschäftigten dringend erforderlich ist, weil sich die Betroffenen im Zweifel selbst Antwort auf die oben gestellten Fragen geben werden.

Die Folgen hiervon im Rahmen der Umstellung könnten die Aufgabenerledigung der Stadt Münster im Bereich SGB II auf lange Zeit stark beeinträchtigen. Nicht alles, was im Rahmen des Übergangs versäumt wird, lässt sich in der Folge einfach nachholen.

Wir stehen hinter dem Ansatz, eine bessere Betreuung der hilfebedürftigen Bürger hinsichtlich der Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Voraussetzung ist aber erfahrenes Personal, das das neue Fallsteuerungskonzept direkt umsetzen kann, statt Monate mit der eigenen Einarbeitung zu verbringen oder alternativ -am Bürger als Versuchskaninchen- anlernt und Erfahrungen sammelt; Personal, das bereits in der Vergangenheit erfolgreich mit den Trägern und Arbeitgebern zusammengearbeitet hat und das Fachwissen der gemeinsamen Einrichtung mitbringt. Das das Versprechen des fa:z-Modells einhalten kann, dass der Bürger und Kunde einen festen Ansprechpartner hat. In diesem Zusammenhang stellt sich nun die Frage, warum – vgl. das Schreiben des Personal- und Organisationsamtes vom 27.07.2011- über **Entfristungsmöglichkeiten für den Bereich Markt und Integration** erst in einem „zweiten Schritt“ entschieden werden soll, nachdem man „erste Erfahrungen“ mit dem fa:z Modell gesammelt hat. Welche Erfahrungen erhofft man sich? Unter Bezugnahme auf die Ausführungen zum Leistungsbereich kann auch für den Bereich Markt und Integration, für Mitarbeiter der Kundenzentren, Spezial- und Verwaltungsteams im Sinne der Aufgabenerfüllung der Dienststelle vor einem leichtfertigen Verzicht auf eingearbeitete und bewährte Mitarbeiter nur gewarnt werden. **Denn es kommt einem Verzicht gleich, wenn die Stadt Münster den vielen befristeten Mitarbeitern keine langfristigen Perspektiven anbietet, unbefristeten keine Entwicklungsmöglichkeiten einräumt und allen Mitarbeitern damit den Stellenwert Ihres Engagements aus Sicht der Stadt nur allzu deutlich macht.**

Diesen Verzicht werden die Bürger Münsters im Zweifel bemerken; gerade im sensiblen Bereich „Hartz IV“ ist das aus Sicht der Beschäftigten aber unbedingt zu vermeiden, wir wollen ein Jobcenter, das die Bürger der Stadt Münster als professionelle, gut arbeitende Einrichtung wahrnehmen! Ein Scheitern fällt auf die Mitarbeiter, aber auch auf die Politik zurück.

Mit freundlichen Grüßen

Personalrat Jobcenter Münster