

An die
Mitarbeiter/innen des Jobcenters Münster

Übergang in die besondere Einrichtung in der Trägerschaft der Stadt Münster

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen

in der vergangenen Woche sind alle Mitarbeiter/innen des Jobcenters, die nicht bereits unbefristet bei der Stadt Münster beschäftigt sind, darüber informiert worden, wie es für sie persönlich mit dem Übergang zum 01.01.2012 weitergeht. Sowohl die Tatsache einer vorläufigen Weiterbefristung bis zum 31. März 2012, als auch die beabsichtigte Durchführung interner, vor allem aber externer Ausschreibungen haben dabei zu vielfachen Nachfragen und offenbar auch zu existenziellen Ängsten geführt. Nachfolgend soll noch einmal versucht werden, mehr Transparenz zum vorgesehenen Procedere zu erreichen.

- **Leistungsgewährung – ohne Bildung und Teilhabe -**

Die Stadt Münster ist fest entschlossen, mit Übergang in die kommunale Trägerschaft die hohe Befristungsquote im Bereich Leistungsgewährung deutlich zu reduzieren. Das Personal- und Organisationsamt hat daher auf Initiative des Jobcenters in den letzten Wochen unter Berücksichtigung der gesamtstädtischen Personalsituation geprüft, in welcher Größenordnung unbefristete Verträge möglich sind. Im Ergebnis wurde entschieden, dass von 28 zum Trägerwechsel befristet besetzten Stellen 20 Stellen in unbefristete Besetzungen umgewandelt werden können.

Bei den Entfristungen/ unbefristeten Einstellungen wird in Abstimmung mit der Geschäftsführung des Jobcenters wie folgt vorgegangen:

- Bereits im Jobcenter eingesetzte Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst abgeschlossen haben und befristet eingestellt wurden bzw. die ihre Ausbildung Ende August abschließen werden, werden unbefristet übernommen (6 Mitarbeiter/innen)
- Die verbleibenden 14 unbefristeten Stellen werden im Zuge eines internen und externen Ausschreibungsverfahrens mit bereits bei der Stadt Münster im gehobenen Verwaltungsdienst befristet Beschäftigten oder befristet Beschäftigten mit einer anderen geeigneten Qualifikation (z.B. Juristen) sowie unter Umständen mit externen Dipl. Verwaltungswirten / Verwaltungsfachangestellten mit dem Angestelltenlehrgang II besetzt. In beiden Ausschreibungen wird ‚Erfahrung im SGB II‘ als Anforderungsmerkmal benannt sein.

Sie werden sich die Frage stellen, warum die bereits befristet im Jobcenter eingesetzten Mitarbeiter/innen in Konkurrenz stehen zu externen Bewerber/innen. Dazu folgende Erläuterungen:

- Unbefristet bei der Stadt Münster im gehobenen Verwaltungsdienst beschäftigte Mitarbeiter/innen müssen möglichst multifunktional in unterschiedlichsten Bereichen der Kommunalverwaltung einsetzbar sein.

- Für eine Tätigkeit im gehobenen Dienst einer Kommunalverwaltung ist die Ausbildung an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (Dipl. Verwaltungswirt/in) bzw. am Studieninstitut (Verwaltungsfachwirt/in) die Ausbildung, die für einen solchen multifunktionalen Einsatz qualifiziert.

Insoweit ist die Stadt Münster grundsätzlich gehalten, bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die einen unbefristeten Vertrag erhalten sollen, dieses Anforderungsprofil vorauszusetzen. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen kann von diesen Anforderungen abgewichen werden, zumal ausgebildete Verwaltungskräfte sich nur selten auf befristete Stellenangebote bewerben.

Die Entscheidung, zusätzlich auch noch potentielle externe Bewerber/innen mit Verwaltungsausbildung und SGB II-Erfahrung in das Stellenbesetzungsverfahren einzubeziehen, führt aber nicht dazu, dass die bereits für das Jobcenter eingestellten befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen außen vor stehen und nicht mehr berücksichtigt werden. Für diese Kolleginnen und Kollegen wird über die parallel zur externen Ausschreibung laufende interne Stellenausschreibung das Entfristungsverfahren geöffnet. Denn in der internen Ausschreibung werden nicht nur Bewerber/innen mit der speziellen Verwaltungsausbildung, sondern bewusst auch Bewerber/innen mit anderen Qualifikationen, wie z.B. Juristen/innen angesprochen. Damit haben die Mitarbeiter/innen im Jobcenter, die ihre Fähigkeiten in der Praxis bereits bewiesen haben und sich Verwaltungskennnisse angeeignet haben, realistische Chancen, sich für eine unbefristete Einstellung durchzusetzen.

Nach Abschluss beider Auswahlverfahren wird nach dem auch bislang schon praktizierten Prinzip der Bestenauslese eine gemeinsame Rangliste gebildet. Anhand der Platzierungen auf dieser Liste werden dann die unbefristeten Verträge angeboten.

Beide Ausschreibungen werden am kommenden Dienstag, 02.08.2011, dem städtischen Personalrat vorgelegt. Als Bewerbungsschluss ist der 31.08.2011 vorgesehen. Die Auswahlverfahren werden von Mitte September bis Anfang Oktober unter Beteiligung des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten stattfinden. Eine abschließende Entscheidung soll dem Personalrat spätestens in der Sitzung am 25.10.11 vorgelegt werden.

Die internen Bewerber/innen, die sich im Verfahren durchsetzen, erhalten schnellstmöglich die unbefristeten Verträge. Gleichzeitig wird die Stadt den Mitarbeiter/innen, die sich bewährt haben, aber sich in den Auswahlverfahren um eine unbefristete Einstellung nicht durchsetzen konnten, über den 31.03.2012 hinausgehende Verträge anbieten können.

Bei den externen Bewerbern/innen – bei denen das Anforderungsprofil ebenfalls 'Erfahrungen im SGB II-Bereich' vorsieht (s.o.) - wird versucht, den schnellstmöglichen Einstellungstermin zu vereinbaren. D.h. idealtypisch kommen diese SGB II-erfahrenen Mitarbeiter/innen bereits im November und können dann als zusätzliche Kräfte in der Hochbelastungszeit unterstützen.

- **Markt und Integration – ohne Kundenzentrum -**

Auch für den Bereich Markt und Integration gilt, dass die Stadt den auch hier hohen Befristungsanteil mit dem Trägerwechsel reduzieren will.

Im Bereich Markt und Integration gibt es – anders als in der Leistungsgewährung – die Besonderheit, dass befristete Projektstellen (50plus und MAMBA) eingerichtet sind. In der Größenordnung der projektfinanzierten Stellen sind wegen fehlender Planstellen nur befristete Verträge möglich.

Neben den Projektstellen gibt es nach der bisherigen Stellenplanung für 2012 maximal 73 Integrationsfachkraftstellen, die dem gehobenen Dienst zugeordnet sind. Davon sind nach dem heutigen Stand zu Beginn des Jahres 2012 rd. 60 Stellen unbefristet besetzt.

Diese Zahl wird sich durch Mitarbeiter/innen die bei der Bundesagentur beschäftigt bleiben bzw. dorthin zurückgehen voraussichtlich noch reduzieren. Bei der endgültigen Festlegung dieser Zahl sind auch Ansprüche von Mitarbeitern/innen zu berücksichtigen, die in Eltern- oder Teilzeit sind.

Leider ist die genaue Prüfung der Personalsituation in diesem Bereich noch nicht so weit fortgeschritten wie im Bereich der Leistungsgewährung. Das liegt daran, dass die Stadt Münster die dafür notwendigen Informationen von der Bundesagentur erst seit einigen Tagen vollumfänglich zur Verfügung gestellt bekommen hat. Wir gehen momentan davon aus, dass im September die Prüfungen abgeschlossen sind. Nach heutiger Einschätzung sind auch im Bereich Markt und Integration Entfristungen bzw. unbefristete Einstellungen in zweistelliger Höhe möglich. Sie können davon ausgehen, dass die Entfristungen bzw. unbefristeten Einstellungen im Bereich Markt und Integration Anfang Oktober intern und extern ausgeschrieben und schnellstmöglich umgesetzt werden.

Auch hier werden Sie sich vermutlich wieder die Frage stellen, warum befristet beschäftigte Mitarbeiter/innen in Konkurrenz zu externen Bewerbern/innen stehen. Im Bereich Markt und Integration setzt die Stadt bei Ausschreibungen hauptsächlich auf Bewerber/innen mit abgeschlossenem Studienschwerpunkt Soziale Arbeit. Aktuell sind im Bereich Markt und Integration Mitarbeiter/innen mit den unterschiedlichsten Qualifikationen eingesetzt. Diese Mitarbeiter/innen haben bisher auch ohne sozialfachliche Qualifikation gezeigt, dass sie gute und überzeugende Arbeitsergebnisse erzielen. Daher werden auch sie im Rahmen einer internen Ausschreibung der Entfristungen eine realistische Chance auf einen unbefristeten Vertrag erhalten. Und auch hier ist die Stadt Münster bestrebt, den Mitarbeiter/innen, die sich bewährt haben, sich aber im Bewerbungsverfahren nicht durchsetzen konnten, über die zügige Verlängerung bestehender Zeitverträge eine Perspektive zu geben.

Das Verfahren – gemeinsame Rangliste nach Abschluss beider Verfahren – wird analog zum Verfahren in der Leistungsgewährung durchgeführt.

Es ist Wunsch der Verantwortlichen durch diese – für die Stadt Münster angesichts der Haushaltskonsolidierungszwänge – ungewöhnlich hohe Anzahl an Entfristungen/unbefristeten Stellen für das Jobcenter hier dauerhaft eine gewisse Kontinuität im Arbeitsprozess zu erreichen. Die in den vergangenen Jahren sehr hohe Fluktuation im Jobcenter, die sicherlich auch maßgeblich auf die vorhandene Ungewissheit der befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen über die eigene berufliche Zukunft zurückzuführen war, soll dadurch eingedämmt werden.

Wir hoffen, dass die obigen Ausführungen Ihre Ängste und Irritationen ausräumen können und wir gemeinsam in die Zukunft Jobcenter 2012 starten können.

Gez.
Goerke
Leiter Personal- und Organisationsamt

Bierstedt
Geschäftsführer Jobcenter