

Stadt Heidelberg

Heidelberg, den 30.01.2024

Anfrage Nr.: 0002/2024/FZ
Anfrage von Stadtrat Michalski
Anfragedatum: 02.12.2023

Betreff:

Personal Jobcenter

Schriftliche Fragen:

Dauerausschreibung Beschäftigung im Jobcenter Heidelberg

1. Wie viele Auswahlverfahren wurden 2023 durchgeführt?
2. Welchen Aufwand pro Auswahlverfahren schätzen Sie in Form von personellen Ressourcen und den daraus resultierenden Kosten für das Jahr 2023?
3. Wie viele Beschäftigte haben das Jobcenter in den vergangenen drei Jahren verlassen (2021-2023)?
4. Wie viele Vollzeitäquivalente sind aktuell nicht besetzt?
5. In welchen Monaten in 2021 - 2023 waren die meisten Stellen nicht besetzt?
6. Wie wird mit der überproportionalen Belastung durch nicht-besetzte Stellen für die Bestandsbeschäftigten umgegangen?
7. Was tut die Stadt Heidelberg um fluktuationsreduzierend im Jobcenter Heidelberg aktiv zu werden?

Antwort:

Das Jobcenter Heidelberg wird als gemeinsame Einrichtung zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Stadt Heidelberg geführt. Die Antworten beziehen sich nur auf das kommunale Personal in der gemeinsamen Einrichtung.

1. Insgesamt wurden im Jahr 2023 35 Vorstellungsgespräche geführt.

2. Beim Personal- und Organisationsamt fallen zeitliche Ressourcen für die Bewerbungsverwaltung und die Vor- und Nachbereitung der Vorstellungsgespräche an.

Das Auswahlgremium für Vorstellungsgespräche besteht in der Regel aus Vertretern und Vertreterinnen des Personal- und Organisationsamt, des Fachamtes, des Personalrates, der Gleich-

Drucksache:

Anfrage Nr.: 0002/2024/FZ
00359268.docx

.

stellungsbeauftragung und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung. Hier ist neben der reinen Durchführung der Vorstellungsgespräche die Sichtung der Bewerbungsdaten, die Vorbereitung auf die Gespräche, die Abstimmungen in Gremien zu berücksichtigen.

Die Kosten pro Auswahlverfahren variieren je nach Vorgehensweise für das Recruiting, den Ausschreibungskanälen, der Bewerberlage und den dafür zu kalkulierenden, betriebswirtschaftlichen Kosten des eingesetzten Personals zu stark, als dass sie genau beziffert werden können.

3. In der Zeit vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2023 haben insgesamt 18 Personen das Jobcenter Heidelberg verlassen, davon 2 Personen aus altersbedingten Gründen. In dieser Zeitspanne konnten aber auch 25 Personen für das Jobcenter Heidelberg gewonnen werden.

4. Die Stadt Heidelberg bringt auf Basis der geschlossenen öffentlich-rechtlichen Vereinbarung Personal im Umfang eines Korridors von 20% bis 26% auf Basis der Vollzeitwerte aller im Jobcenter beschäftigten Mitarbeitenden ein. Zusätzlich zu den im Haushaltsstellenplan hinterlegten Planstellen reagiert die Stadt Heidelberg im Bedarfsfall auf unterjährig entstehende zusätzliche Personalbedarfe durch den Einsatz überplanmäßigen Personals. Aktuell sind 2,8 Vollzeitwerte unbesetzt. Die Stadt Heidelberg erfüllt aber dennoch den vereinbarten Korridor.

5. Zum 01.02.2022 waren die meisten Stellen im Jobcenter Heidelberg unbesetzt. Dies ist auf diverse Kündigungen und Wechsel zurückzuführen beziehungsweise spätere externe Einstellungen aufgrund von Kündigungsfristen bei anderen Arbeitgebern. Bereits in den darauffolgenden Monaten stieg die personelle Besetzung wieder an und erreichte zum 01.12.2022 den Höchstwert, der sogar leicht über dem gesetzten Zielwert lag. Diese erfolgreiche Phase zog sich bis Februar 2023.

6. Laut Rückmeldung des Jobcenter Heidelbergs wird der hohen Belastung der Mitarbeitenden durch eine klare Priorisierung der Arbeit begegnet. Sollten die Leistungsteams die Priorisierung nicht halten können, findet eine teamübergreifende Unterstützung statt. Die Teamleitungen führen viele Mitarbeitendengespräche und schaffen dadurch Transparenz. Die pünktliche Auszahlung der Leistungen ist insbesondere auf das hohe Engagement der vorhandenen Kräfte zurückzuführen. Im Jobcenter Heidelberg wurden Angebote des gesundheitlichen Managements umgesetzt (unter anderem die aktive Pause). Es fanden auch Schulungen zur Deeskalation und Stressbewältigung statt.

7. Maßnahmen:

- Anhebung Stellenwerte sozialer Bereich: Es wurde ein Konzept erarbeitet, welches zur Gewinnung und längerfristigen Bindung von qualifiziertem Personal beiträgt und im Quervergleich zu anderen Jobcentern eine herausgehobene Bezahlungsperspektive auf Sachbearbeitungsebene bietet.
- Einrichtung eines 5. Leistungsteams: Als weiterer Baustein zur Entlastung der Leitungsspanne und Verbesserung der Gesamtsituation im Bereich der Leistungsgewährung hat die Stadt Heidelberg vorgeschlagen, ein 5. Leistungsteam im Jobcenter Heidelberg einzurichten und sich bereit erklärt, entsprechende Maßnahmen zur Besetzung zu ergreifen.
- Organisatorische Anpassungen im BuT-Team: Um eine einheitliche Einarbeitung und Fallbearbeitung im Team Bildung und Teilhabe gewährleisten und die Leitungsebene und einzelnen Mitarbeitenden entlasten zu können, wurde im Jahr 2022 eine Stelle Sachbearbeitung mit Sonderaufgaben im Team Bildung und Teilhabe eingerichtet.
- Einsatz von Unterstützungspersonal: Die vergangenen Jahre waren geprägt von herausfordernden Situationen für das Jobcenter Heidelberg. Im Rahmen der Corona-Pandemie und dem Ukraine-Krieg hat die Stadt Heidelberg ermöglicht, dass Personal im Jobcenter Heidelberg unterstützend tätig wird.

- Onboarding/Personalbindung: Für neue Mitarbeitende bietet die Stadt Heidelberg und das Jobcenter Heidelberg zahlreiche Onboarding-Maßnahmen und eine strukturierte Einarbeitung mit vielen Fortbildungen.
- Schnellstmögliche Nachbesetzung vakanter Stellen: Um die Arbeitsbelastung für die Mitarbeitenden des Jobcenter Heidelbergs so gering wie möglich zu halten, hat die Stadt Heidelberg das Ziel die vakanten Stellen schnellstmöglich nach zu besetzen. Dies erfolgt zum Beispiel durch die seit Dezember 2021 veröffentlichte Dauerausschreibung für den Bereich der Sachbearbeitung Leistungsgewährung, auch werden Initiativbewerbungen, Vormerkungen sowie Berufsanfänger auf die Stellen im Jobcenter Heidelberg angesprochen. Der gemeinsame Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit ist bei der Besetzung der Stellen eingebunden. Dabei werden laufend neue Bewerberpotentiale durch den Arbeitgeberservice erschlossen. Zudem befindet sich die Stadt Heidelberg mit dem Jobcenter Heidelberg kontinuierlich im Austausch bezüglich der Gewinnung von geeignetem Personal. In Planung sind die verstärkte Kontaktaufnahme zu Universitäten und Hochschulen sowie die Präsenz auf Messen. Zur Entwicklung von Ideen beziehungsweise Maßnahmen wurden Mitarbeitende der Leistungsgewährung aktiv miteingebunden. Im Jahr 2022 fand ein Workshop zu den Themenbereichen Personalgewinnung und -bindung statt. Maßnahmen, die im Rahmen des Workshops entwickelt wurden, sind bereits umgesetzt.