

| | |
|----------------|-----------|
| Aktenzeichen: | |
| federführend: | Dez. II - |
| Antragsteller: | |

| Beratungsfolge | Termin | Bemerkungen |
|-------------------|------------|-------------|
| Personalausschuss | 22.02.2024 | |

**Personal- und Belastungssituation im Jobcenter Rhein-Erft
- Beantwortung der Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 19.01.2024 -**

Mitteilung:

Die Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 19.01.2024 wird wie folgt beantwortet:

Das Jobcenter Rhein-Erft ist eine gemeinsame Einrichtung des Rhein-Erft-Kreises und der Agentur für Arbeit Brühl. Die nachfolgende Beantwortung betrifft sowohl Beschäftigte des Rhein-Erft-Kreises als auch der Bundesagentur für Arbeit.

**1. Wie viele Neueinstellungen gab es im Jobcenter Rhein-Erft im Jahr 2023?
(bitte aufschlüsseln nach Abteilungen)**

Insgesamt wurde 58 Mitarbeitende von den Trägern in das Jobcenter Rhein-Erft zugewiesen. Diese Mitarbeitenden verteilten sich wie folgt:

| Bereich | Anzahl Mitarbeitende | Vollzeitäquivalente (VZÄ) | Soll lt. Stellenplan 2023 in VZÄ |
|-----------------------|----------------------|---------------------------|----------------------------------|
| Leistung | 36 | 33,29 | |
| Widerspruchsstelle | 2 | 1,90 | |
| Verwaltung | 4 | 3,62 | |
| Markt und Integration | 16 | 15,41 | |
| <i>Summe</i> | <i>58</i> | <i>54,22</i> | <i>427</i> |

Soweit diese Mitarbeitenden befristet eingestellt wurden, erfolgte die Befristung ohne Sachgrund.

a. Wie vielen Prozent der Beschäftigten entspricht das?

Die neu zugewiesenen 58 Mitarbeitenden entsprachen mit ihrer Arbeitszeit insgesamt 54,22 Vollzeitäquivalenten. Ausgehend von 427 Stellen im Stellenplan für 2023 entspricht der Anteil der neu zugewiesenen Mitarbeitenden 12,7 %.

Im Jahr 2023 wurde der Stellenplan insgesamt mit über 98 Prozent ausgelastet.

**2. Wie viele Beschäftigte des Jobcenters Rhein-Erft sind im Jahr 2023 ausgeschieden?
(bitte aufschlüsseln nach Abteilungen und Geschäftsstellen im Rhein-Erft-Kreis)**

- a. Durch arbeitgeberseitige Kündigung?
- b. durch arbeitnehmerseitige Kündigung?
- c. durch Aufhebungsvereinbarung?
- d. durch Renteneintritt?

Auf die nachfolgende Übersicht wird verwiesen. Eine Aufteilung nach einzelnen Geschäftsstellen ist nicht möglich, da einzelne Beschäftigte der Zentrale organisatorisch zugeordnet sind, jedoch in einer oder mehreren Geschäftsstellen ihren Dienst ausüben. Die 42 Austritte verteilen sich gleichmäßig auf die Geschäfts-

stellen. Es gibt keine Auffälligkeiten hinsichtlich einer Geschäftsstelle. Ebenso ist eine Aufteilung nach Fachbereichen nicht möglich, da aufgrund einer geringen Fallzahl auch ein Rückschluss auf Einzelpersonen gezogen werden kann. Fallzahlen unter 7 werden aus Gründen des Schutzes von Beschäftigten nicht ausgewiesen.

Soweit Mitarbeitende ihre Tätigkeit im Jobcenter beenden und ihr Arbeitsverhältnis beim zuweisenden Träger fortbesteht, wird lediglich die Zuweisung beendet.

| | Kündigung Arbeitnehmer | Kündigung Arbeitgeber | Aufhebungs- vertrag | Beendigung Zuweisung | Ende Befristung | Rente |
|--------|---------------------------|--------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------|-------|
| gesamt | 15 | * | * | 7 | * | 8 |

3. Wie viele durchschnittliche Überstunden gab es im vergangenen Jahr pro Mitarbeiter im Jobcenter?

Es wurden im Jahr 2023 keine Überstunden angeordnet.

Ansonsten gilt die Dienstvereinbarung „Arbeitszeitregelung und Arbeitszeiterfassung im Jobcenter Rhein-Erft“. In diesem Rahmen führt jeder Mitarbeitende seit Arbeitszeitkonto eigenverantwortlich und kann in dem dort festgelegten Rahmen seine Arbeitszeit ausgleichen. Grundsätzlich ist die Auswertung von Arbeitszeitguthaben nach der bestehenden Dienstvereinbarung ausgeschlossen.

Jeder Mitarbeitende führt sein Arbeitszeitkonto im Rahmen der durch die Dienstvereinbarung festgelegten Regelungen eigenverantwortlich. Aus einem Abrechnungszeitraum dürfen höchstens 40 Plusstunden oder 20 Minusstunden in den folgenden Abrechnungszeitraum übertragen werden. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das Verhältnis der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten zu berücksichtigen. Der jährliche Abrechnungszeitraum läuft vom 01.02. eines Jahres bis zum 31.01. des Folgejahres.

Auswertungen der Arbeitszeitkonten sind vor diesem Hintergrund zum Ende des Abrechnungszeitraums zulässig, soweit die gesetzte Grenze an Plus- oder Minusstunden überschritten ist. Hierüber dürfen bei Überschreiten des Arbeitszeitkontos nur die Mitarbeitenden und die jeweiligen Führungskräfte informiert werden. Letztere führen dann zeitnah ein Mitarbeitergespräch, damit das Zeitkonto bis zum Stichtag ausgeglichen werden kann.

4. Wie viele durchschnittliche Krankentage gab es im vergangenen Jahr pro Mitarbeiter?

Dem Amt für Personalmanagement und Organisation liegt die Anzahl der Krankentage für das Jahr 2023 noch nicht vor, da die Statistik voraussichtlich erst gegen Ende des 1. Quartals erstellt werden kann. Für die Mitarbeitenden der Bundesagentur für Arbeit im Jobcenter Rhein-Erft beträgt die Gesundheitsquote (Verhältnis zwischen krankheitsbedingten Fehlzeiten und der Regelarbeitszeit) für 2023 90,42 %.

5. Welche Maßnahmen wurden von der Geschäftsführung des Jobcenters bisher ergriffen, um die Anzahl von Überstunden und Krankentagen zu senken.

Hinsichtlich des Abbaus der Überstunden gilt die gemeinsam mit dem Personalrat geschlossene Dienstvereinbarung „Arbeitszeit“ mit einem flexiblen Arbeitszeitrahmen (Gleitzeit). Weiterhin sind im Jobcenter ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) sowie ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) eingerichtet.

6. Gab es Überlastungsanzeigen oder Beschwerden von Beschäftigten wegen nicht angemessener Arbeitsbelastung oder personeller Unterbesetzung gegenüber der Geschäftsführung oder dem Personalrat des Jobcenters?

a) Wenn ja: Welche Arbeitsbereiche (Abteilungen, Geschäftsstellen etc.) waren betroffen?

Im vergangenen Jahr gab es keine Überlastungsanzeigen oder Beschwerden.

7. Welche Maßnahmen sind im Jobcenter zukünftig geplant, um die Anzahl von Überstunden und Krankentagen zu senken.

Es gilt die gemeinsam mit dem Personalrat geschlossene Dienstvereinbarung „Arbeitszeit“ mit einem flexiblen Arbeitszeitrahmen (Gleitzeit). Weiterhin werden Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) umgesetzt.

8. Welche Maßnahmen sind geplant, um die Personalfuktuation im Jobcenter zu reduzieren?

Das Jobcenter weist keine im Vergleich ungewöhnliche Personalfuktuation auf. Das Jobcenter ist bestrebt, für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gute Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Dies umfasst unter anderem auch Personalentwicklungsmöglichkeiten sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Bergheim, 15.02.2024

In Vertretung

Michael Vogel
Kreisdirektor