



## Kleine Anfrage

Nummer: **0618/XX**  
Anfragende/r: **Rutsch, Martin Alexander**

## Situation im Regionalen Sozialdienst (RSD)

1. Wie viele der Planstellen sind derzeit im RSD - gegliedert nach Regionen - unbesetzt?
2. Wie viele dieser freien Stellen werden derzeit ausgeschrieben?
3. Welche Auswirkungen hat das laufende Notprogramm, insbesondere unter Corona-Bedingungen, für den Betrieb des RSD?
4. Hat das Jugendamt aufgrund der aktuellen prekären Personalsituation erneut strukturelle Änderungsvorschläge wie das 10-Punkte-Programm aus dem Frühsommer 2018.
5. Ist die Überleitung der RSD-Beschäftigten von E- in die S-Tabelle unter Berücksichtigung der erteilten Stufenvorweggewährungen erfolgt, sodass die Mitarbeitenden keine Lohneinbußen mehr haben?
6. Müssen Mitarbeitende immer noch, trotz anderer Verlautbarung im JHA am 22.01., Angebote von externen Anbietern (vgl. KA 0475/XX) vorlegen, um Stufenvorweggewährungen genehmigt zu bekommen?
7. Wie gewährleistet das Bezirksamt einen kontinuierlichen Dialog a. zwischen Leitung und RSDen und b. zwischen den RSDen auf Mitarbeiterebene?
8. Welche Anreize setzt das Bezirksamt, damit Mitarbeitende im RSD Tempelhof-Schöneberg bleiben?

Sehr geehrter Herr Böltes,

die o.g. Kleine Anfrage beantworte ich für das Bezirksamt wie folgt:

### 1. Frage

Wie viele der Planstellen sind derzeit im RSD - gegliedert nach Regionen - unbesetzt?

### Antwort

RSD Region Nord:

2 Stellen unbesetzt

zuzüglich 6,06 VZÄ befristet (Elternzeiten, Arbeitszeitreduzierungen)

mithin 8,06 besetzbare VZÄ

RSD Region Mitte:

10 Stellen unbesetzt

zuzüglich 2,27 VZÄ befristet (Elternzeiten, Arbeitszeitreduzierungen)

mithin 12,27 besetzbare VZÄ

RSD Region Süd:

7 Stellen unbesetzt

zuzüglich 2,66 VZÄ befristet (Elternzeiten, Arbeitszeitreduzierungen)

mithin 9,66 besetzbare VZÄ

Insgesamt sind somit derzeit 29,99 VZÄ im RSD vakant. Jedoch ist zu beachten, dass aus den letzten Ausschreibungen noch 10 Dienstaufnahmen ausgewählter Bewerbender ( $\cong$  10 VZÄ) ausstehen.

**2. Frage**

Wie viele dieser freien Stellen werden derzeit ausgeschrieben?

**Antwort**

Durch Dauerausschreibung sind aktuell sämtliche Stellen (unbefristet und befristet) ausgeschrieben.

**3. Frage**

Welche Auswirkungen hat das laufende Notprogramm, insbesondere unter Corona-Bedingungen, für den Betrieb des RSD?

**Antwort**

Das Notprogramm dient der Absicherung des akuten Krisen- und Kinderschutzdienstes und kann diesen auch gewährleisten. Hiermit wird dem gesetzlich geforderten Vorrang des Kinderschutzes vor allen anderen Leistungen des Jugendamtes Rechnung getragen.

Die Auswirkungen des Notprogrammes verschärfen andererseits die Situation der öffentlichen Erreichbarkeit des RSD. Dieser ist zurzeit nur zu eingeschränkten Öffnungszeiten und nur telefonisch, per Email, Post oder Fax und nur nach Terminabsprache persönlich zu erreichen. Auch andere im Notprogramm unterstützende Bereiche wie die Jugendberufsagentur, die Fachberatung für Tagespflegestellen oder die Fachsteuerung sind weniger gut erreichbar. Die Leistungen im Rahmen von Familiengerichtsverfahren, Jugendgerichtsverfahren und die Kooperationen mit anderen Akteuren wie freien Trägern, Schulen, Kliniken, Fachdienste, Ärzte und andere Fachämter ist nur sehr eingeschränkt möglich.

Durch das Aussetzen von Verfahrensvorschriften können fachliche und wirtschaftliche Steuerung nicht mehr verlässlich und umfassend sichergestellt werden.

**4. Frage**

Hat das Jugendamt aufgrund der aktuellen prekären Personalsituation erneut strukturelle Änderungsvorschläge wie das 10-Punkte-Programm aus dem Frühsommer 2018.

**Antwort**

Die Vorhaben aus dem 10-Punkte-Programm aus dem Jahr 2018 werden weiterverfolgt. Auf die neuen Entwicklungen und Rahmensetzungen wurde mit Maßnahmen gem. dem Beschluss des Jugendhilfeausschusses vom 26.02.2020

(Drucksache - 1581/XX) und gleichlautendem Beschluss der BVV vom 27.05.2020 reagiert. Dieser Beschluss umfasst:

1. die Dauerausschreibung RSD mit fixen Terminen für Bewerbungsgespräche wenigstens alle 2 Monate
- 2 die Ausschreibung aller Leitungs-, Koordinations- und Fachsteuerungsstellen auch für Tarifbeschäftigte ggf. mit Bewertungsvermutungen
3. das Entwickeln neuer Methoden und Vorgehensweisen der Einarbeitung
4. die Konzentration der Fachsteuerung auf das Thema Einarbeitung
5. Freiräume für teambezogenen Entwicklungsprozesse
6. eine Qualifikationsoffensive und Verstärkung von Supervision und Intervention (u.a. Elternaktivierung)

**5. Frage**

Ist die Überleitung der RSD-Beschäftigten von E- in die S-Tabelle unter Berücksichtigung der erteilten Stufenvorweggewährungen erfolgt, sodass die Mitarbeitenden keine Lohneinbußen mehr haben?

**Antwort**

Für die Mitarbeitenden, denen bis zum 31.12.2019 mit Nebenabrede eine persönliche Zulage in Höhe von bis zu 2 Erfahrungsstufen gewährt wurde und die durch den Wegfall der Nebenabrede ab 01.01.2020 einen Einkommensverlust erlitten haben, wurden rückwirkend zum 01.01.2020 neue Nebenabreden abschlossen, mit denen die sich individuell ergebenden Differenzbeträge weiterhin als persönliche Zulage gewährt werden. (Diese Zulagen werden durch künftige Stufenaufstiege „abgelebt“).

**6. Frage**

Müssen Mitarbeitende immer noch, trotz anderer Verlautbarung im JHA am 22.01., Angebote von externen Anbietern (vgl. KA 0475/XX) vorlegen, um Stufenvorweggewährungen genehmig zu bekommen?

**Antwort**

Bei Neueinstellungen wird durch Antrag des Jugendamtes bei jedem Einzelfall die einschlägige Berufserfahrung und ggf. die jeweils förderlichen vorherigen Tätigkeiten zur Zuordnung einer individuellen Erfahrungsstufe ermittelt. Dieses Ergebnis wird der/dem neuen MA vor Vertragsabschluss mitgeteilt.

Wenn er/sie mit diesem Ergebnis nicht einverstanden ist, werden bis zu zwei Erfahrungsstufen als persönliche Zulage in Form einer Nebenabrede gewährt.

Zur Bindung von Fachkräften können Mitarbeitende, die bereits bei uns beschäftigt sind, ihren Wechselwillen mit dem Ziel der Stufenvorweggewährung bekunden, indem sie ein entsprechendes Angebot eines anderen Arbeitgebers vorlegen und gleichzeitig den Willen bekunden, bei einer Vorweggewährung beim BA T-S bleiben zu wollen. Es erfolgt sodann ein Prüfverfahren (Handelt es sich um eine Fachkraft? Welche Einkommensdifferenzen ergeben sich zwischen dem aktuellen Entgelt hier und dem Angebot?) und der Aushandlungsprozess des Bewerbungs- und Stellenmanagements mit der/dem Beschäftigten startet. Eine andere – z.B. pauschalisierte – Möglichkeit besteht auf Grund der Vorgaben von SenFin formal nicht.

**7. Frage**

Wie gewährleistet das Bezirksamt einen kontinuierlichen Dialog a. zwischen Leitung und RSDen und b. zwischen den RSDen auf Mitarbeiterebene?

**Antwort**

Die Kommunikation des Bezirksamtes mit den leitenden Mitarbeitenden erfolgt regelhaft innerhalb der Organisationsstrukturen. Der Stadtrat hält wenigstens alle zwei Wochen Rücksprache mit dem Jugendamtsdirektor. Das Jugendamt verfügt über ein Kommunikationskonzept mit einer ausgeprägten Besprechungsmatrix. Diese gewährleistet unterschiedliche regelmäßige und Projekt bezogene Kommunikationsformen. Sie umfasst Arbeitstreffen und jour fixes des Leitungsteams, monatliche Rücksprachen des Jugendamtsdirektors mit allen Bereichs- und Regionalleitungen, Dienstbesprechungen, Facharbeitsgruppensitzungen, Teamsitzungen, Arbeitsgruppen und unterschiedliche Formen von Fallkonferenzen. Diese gewährleisten sowohl den Informationsaustausch in der Hierarchie als auch unter den Mitarbeitenden des RSD. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Informationsveranstaltungen für Mitarbeitende. Bei diesen wie auch bei den regelmäßigen Besuchen des Stadtrates bzw. des Jugendamtsdirektors in den Besprechungsformen des RSD bzw. der RSD-Leitungen (insbesondere Dienst- und Arbeitsbesprechungen, Jour fixes, Klausuren und Fachtagungen) erfolgt ein intensiver, Hierarchie übergreifender Dialog. Auf Bitten der RSD- und Bereichsleitungen des Jugendamtes ermöglichte die Bezirksbürgermeisterin und der Stadtrat im August kurzfristig eine direkte Aussprache mit dem Leitungsteam des Jugendamtes zur Personalsituation.

**8. Frage**

Welche Anreize setzt das Bezirksamt, damit Mitarbeitende im RSD Tempelhof-Schöneberg bleiben?

**Antwort**

Fiskalische Anreize über die tariflich und durch Dienstvereinbarungen geregelten Anreize hinaus sind nicht möglich. Den Mitarbeitenden stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- Nutzung einer Vereinbarung zum Jobticket
- Flexible Arbeitszeit (gem. DV Flex)
- Vielfältige Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Ausstattung mit Smartphones
- Umfassende Möglichkeiten der Fallreflektion, der Supervision und der Intervention
- Maßnahmen der Teambildung
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Mitarbeit in Teams mit regionalem Bezug
- Umsetzung des Fachkonzeptes Sozialraumorientierung
- Hohe Selbständigkeit in der Aufgabenerledigung bei umfassenden individuellen Entscheidungsbefugnissen
- Spezialisierungsmöglichkeiten
- Aufstiegs- und Entwicklungschancen
- Mitgestaltungsmöglichkeiten, Transparenz und Teilhabe bei der Ausgestaltung des Arbeitsgeschehens.

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass insbesondere die weichen und Rahmen setzende Arbeitsbedingungen die Bleibemotivation von Mitarbeiter\_innen beeinflusst. Hierzu zählen aber auch solche, bei denen es im Bezirk noch Entwicklungspotentiale gibt, wie z.B. die moderne Raumgestaltung, Pausen und informelle Kommunikationsmöglichkeiten, mobiles Arbeiten und Homeoffice, Stellenrotation, hygienische Bedingungen, Nutzung sozialer Medien usw.