

Stellungnahme zur Anfrage der CDU DS 4039 Stadtrat 17.04.2024

Stellenplan

Die Genehmigung des Haushaltes und des Stellenplans 2024 erfolgte mit Schreiben vom 11.03.2024 durch die ADD. Die Genehmigung beinhaltet auch den Nachtragsstellenplan 2023. 7,5 Stellen wurden wegen Bedenken hinsichtlich der Bewertung nicht freigegeben.

Der Sollbestand des Stellenplans 2024 beträgt 1.052,91 Stellen, zum Stichtag 01.04.2024 stellt sich die Istbesetzung mit 850,27 Stellen dar. Dies ergibt eine Vakanz von 202,64 Stellen.

Bei dieser Vakanz von	202,64	Stellen gilt es zu berücksichtigen, dass
	7,5	Stellen wg. Bedenken ADD nicht ausgeschrieben werden können
	40,27	Stellen neu im Stellenplannachtrag 2023 und 2024 ausgewiesen wurden, eine Besetzung seit Genehmigung am 11.03.2024 nicht gelingen konnte
	154,87	Stellen somit eine bereinigte Vollzeitvakanz darstellen.

Status quo hinsichtlich der Stellenausschreibungen (bitte nicht verwechseln mit Vollzeitvakanz !! da hinter einer Vollzeitvakanz mehrere Stellenanteile sich verbergen oder eine Stellenausschreibung für mehrere identische Stellen erfolgt (bspw. KVD)

- 43 Stellenausschreibungen aus dem Jahre 2023 noch offen wg. Klärung
- 62 Stellen konnten in 2024 noch nicht ausgeschrieben werden, da bspw. organisatorische Veränderungen neue Arbeitsplatzbeschreibungen und Bewertungen erfordern
- 78 Stellen sind gegenwärtig im Einstellungsprozess, d.h. bspw. Vorstellungsgespräche sind terminiert, Gremienbeschlüsse stehen noch aus, Rückmeldungen von Bewerbern fehlen.

Diese Angaben können gegenwärtig nur bedingt und händig ausgewertet werden. Es wurde ein Organisationsmodul für den Stellenplan beschafft. Unter Beteiligung der Personalabteilung und der Organisationsabteilung hat im März 2024 dieses Projekt begonnen, so dass voraussichtlich ab 2025 bestimmte statistische Komponenten mittels dieses Moduls abrufbar sind. Wir bitten daher um Verständnis.

Seit dem 01.01.2024 haben 51 Personen ihre Tätigkeit bei der Stadtverwaltung aufgenommen.

Zu den Stellenausschreibungen ist folgendes zu sagen:

Hier gilt es zunächst festzuhalten, dass eine Ausschreibung erst erfolgen kann, sobald der Personalabteilung alle erforderlichen Informationen seitens der intern zu beteiligten Stellen vorliegen.

Die Priorisierung einer Stellenausschreibung ist Einzelfallbezogen zu betrachten. Hierbei gilt es eine ganzheitliche Betrachtung anzustellen. Diese ist abhängig von den Gründen der Vakanz (bspw. Schwangerschaft, Kündigung, Renteneintritt) sowie von Individualkomponenten der Bereiche (bspw. Überlastungsanzeigen). Darüber hinaus spielt es auch eine Rolle, inwieweit bei bestimmten Funktionsstellen im Rahmen der Nachbesetzung ein Wissenstransfer gewährleistet werden soll. Darüber hinaus gilt es festzuhalten, dass das Freiwerden von Stellen auch als organisatorische Chance gesehen wird, die Strukturen zu verändern und zu straffen. Dies verzögert eine Ausschreibung, da im Rahmen dieses Prozesses von den Bereichen neue Arbeitsplatzbeschreibungen gefertigt werden müssen und im Anschluss die Bewertung der Stelle erfolgen und im Stellenplan abgebildet werden muss.

Ziel ist es, so schnell wie möglich die Stellen ausgeschrieben.

Die gestartete Personalwerbung zeigt positive Ergebnisse. Wir erhalten sowohl Initiativbewerbungen als auch Bewerbungen zu Stellenausschreibungen mit dem Hinweis auf die Kampagnen in Social Media und Plakatierung. Die Stadt wird als Arbeitgeber besser wahrgenommen.

Durch Beschluss des Führungskreises 2 werden insbesondere Stellen für Architekten und Ingenieure trotz höherer Kosten in Fachzeitschriften beworben. Eine Evaluation soll nach einer Stellenbesetzung erfolgen.

Durch die Freigabe des Haushaltes können nun auch die Plattformen Xing und LinkedIn mit einem Arbeitgeberprofil beworben werden. Dies wird gegenwärtig erstellt. Darüber hinaus ist es uns nun möglich auf diesen Plattformen selbst aktiv nach Bewerbern suchen.

Die Personalabteilung wird künftig die neu eingestellten Mitarbeitenden im Rahmen des Onboardings fragen, über welche Kanäle sie auf die Stelle aufmerksam wurden. Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse sollen helfen, künftige Ausschreibungen bewerberorientierter durchzuführen.

Frage interne Versetzung

Eine Versetzung erfolgt bei Beamten im Rahmen einer erfolgreichen Bewerbung bei einem anderen Dienstherrn. Eine Umsetzung ist eine Verwendung auf einer anderen Stelle im Hause und erfolgt in der Regel nach erfolgreicher Bewerbung auf eine Stellenausschreibung durch die Mitarbeitenden.

Eine Umsetzung kann auch aus Gründen des Betriebsfriedens angezeigt sein. Dies stellt jedoch keine einseitige Entscheidung des Arbeitgebers dar. Es werden mit allen Beteiligten Gespräche geführt und der Personalrat ist hierbei eingebunden. Eine Umsetzung gegen den Willen eines tariflich Beschäftigten ist nicht möglich.