Beilage
zur Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses
vom 23.07.2019

120–10-05

Bericht;
Besetzung von Planstellen bei der Stadt Nürnberg;
hier: Antrag der FDP-Stadtratsfraktion vom 31.05.2019

I. Bericht

In dem Antrag der FDP-Stadtratsfraktion vom 31.05.2019 wird um Auskunft zur Zahl der unbesetzten Planstellen bei der Stadt Nürnberg zum Stichtag 31.05.2019 gebeten.

Eine Auswertung zum Stichtag 31.05.2019 ergab, dass auf rund 778 Vollkraftstellen von insgesamt rund 10.264 Stellen der Stadt Nürnberg keine Beschäftigten verbucht sind (siehe Anlage 1). Dies ergibt einen Prozentsatz von rund 7,5 %.

Das bedeutet jedoch nicht, dass in diesem Umfang Beschäftigte fehlen, sondern ist meistens durch buchungstechnische Erfordernisse bzw. laufende Stellenbesetzungsprozesse bedingt. Hierzu tragen verschiedene Konstellationen bei, die nachfolgend exemplarisch dargestellt werden.

- Für die zum Haushalt 2019 geschaffenen Planstellen (365,67 Vollkraftstellen) standen erst ab 01.06.2019 Haushaltsmittel zur Verfügung, sodass grundsätzlich erst ab diesem Zeitpunkt Beschäftigte auf den jeweiligen Planstellen verbucht werden.

- Die späte Haushaltsgenehmigung für das Haushaltsjahr 2019 erst Ende April hatte die Folge, dass die Stellenausschreibungen für neu geschaffene Planstellen zu diesem Zeitpunkt bereits erfolgt waren, jedoch den ausgewählten Kandidaten die Arbeitsverträge erst ab dem Zeitpunkt der Haushaltsgenehmigung angeboten werden konnten. Je nach Kündigungsfrist des/der neu einzustellenden Beschäftigten kann die konkrete Besetzung dann erst mit zeitlichem Versatz erfolgen. Auch im Beamtenbereich konnten für z.B. Versetzungen verbindliche Zusagen erst ab dem Zeitpunkt der Haushaltsgenehmigung getroffen werden.

- Die Zuteilung der Auszubildenden im Verwaltungsbereich erfolgt erst im Juni oder Juli, d.h. auch hier können aktuell freie Vakanzen ausgewiesen sein, die aber durch die Übernahme von Auszubildenden gedeckt werden sollen. Dies gilt auch für die gewerblichen Auszubildenden, die i.d.R. im Juli bzw. Anfang August die Ausbildung beenden.

- Im Bereich der Kindertagesstätten sind zum ausgewerteten Stichtag auf ca. 120 Vollkraftstellen keine Beschäftigten verbucht. Durch schwankende Buchungszeiten verändern sich die Bedarfe in den Einrichtungen schneller als der Stellenplan aktualisiert und nachgepflegt werden kann. D.h. es kann durchaus vorkommen, dass auf einer Planstelle keine Person, dafür aber auf einer anderen Planstelle mehrere Personen verbucht sind, um eine korrekte Zuordnung und Verrechnung zur jeweiligen Einrichtung zu ermöglichen. Zwischen dem Personalamt und dem Jugendamt findet auf der Grundlage der von DIP geprüften Bedarfe hier ein regelmäßiger Austausch statt, ob im Schnitt die Anzahl der erforderlichen Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen bei der Stadt Nürnberg gedeckt ist. Aktuell (Stand Juni 2019) sind Stellen im Umfang von ca. 12 VK nicht bebucht. Darüber hinaus sind in diesem Bereich unterjährige Stellenbesetzungen, d.h. nicht zu Beginn des Kindergartenjahres, schwer möglich. Daher wurden bereits Stellenkapazitäten für eine

mobile Reserve, z.B. für krankheitsbedingte Ausfälle, eingerichtet. Die Stadt Nürnberg bildet selbst Erzieher/innen aus, sodass auch hier Stellen mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung besetzt bzw. ggf. für Auszubildende freigehalten werden.

- Auch der Schulbereich weist eine relativ hohe Anzahl an vakanten Planstellen aus. Doch auch hier kann die stichtagsbezogene Auswertung die Realität nur sehr bedingt abbilden. Besetzungen mit Lehrkräften finden i.d.R. zum Schuljahresbeginn oder ggf. noch zum Schulhalbjahresbeginn statt. Unterjährige Einstellungen von z.B. Krankheitsvertretungen stellen die Ausnahme dar, da hier nur bedingt Personal am Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Darüber hinaus gibt es im Lehrerbereich sog. höherwertige Funktionsstellen, die neben dem Unterrichten noch weitere Aufgaben, z.B. eine Beratungsfunktion für die Schulleitung, Lehrkräfte, Erziehungsberechtigte und Schüler/innen, haben. Für Funktionsstellen gibt es, gemessen an der Gesamtkapazität der vorhandenen Planstellen im Schulbereich, prozentuale Höchstgrenzen. Einmal jährlich im Mai wird beschlossen, wie viele frei gewordene und bis zum nächsten Schulhalbjahr freiwerdende Funktionen wiederbesetzt werden dürfen. Im Nachgang werden die Funktionsstellen intern ausgeschrieben. Bis zur Entscheidung, welche/r Kandidat/in eine Funktionsstelle erhält, werden diese Positionen im Stellenplan nicht bebucht, obwohl die Kapazität für den Unterricht trotzdem zur Verfügung steht. Alleine 11 Stellen sind bis zur endgültigen Beschlussfassung über die konkrete Funktion und Besetzung vorübergehend SchB zugeschlagen, weitere 5 Stellen SchA zur Unterstützung bei Unterrichtsausfällen.

- Bei FW wurden für das Jahr 2019 insgesamt 13 Vollkraftstellen neu geschaffen. Auf diesen sind, aus o.g. Gründen, noch keine Beschäftigten verbucht. Darüber hinaus ist bei der Feuerwehr im Einsatzdienst die Besonderheit, dass i.d.R. Stellen mit internen Beschäftigten besetzt werden und es für höherwertige Stellen der 3. QE hierfür Jahresausschreibungen gibt. Im Bereich der integrierten Leitstelle wird häufig ausgeschrieben, auch extern, jedoch ist, soweit die erforderliche Qualifikation als Disponent/in noch nicht vorhanden ist, ein bestimmter Lehrgang erforderlich. Dieser findet nur zu bestimmten Zeiten statt. Während die Beschäftigten diesen Lehrgang absolvieren, sind sie auf eigens dafür eingerichteten Ausbildungsplanstellen verbucht und die Planstellen der Disponenten insofern nicht bebucht, obwohl schon Personal dafür vorhanden ist.

- Bei SÖR wurden für das Jahr 2019 18,31 Vollkraftstellen neu geschaffen. Auf diesen sind, aus o.g. Gründen, zum Stichtag 31.05.2019 noch keine Beschäftigten verbucht. Darüber hinaus kommt es bei einem so großen Personalkörper laufend zu freiwerdenden Vakanzen, die i.d.R. zuerst über interne Ausschreibungen versucht werden zu besetzen. Dies löst dann aber wiederum neue freie Vakanzen aus, sodass auch hier ein gewisser zeitlicher Versatz entsteht, bis alle freien Vakanzen wiederbesetzt und die Beschäftigten auf den entsprechenden Planstellen verbucht sind.

Grundsätzlich kann der Auswertung auch nicht entnommen werden, ob und in welchem Stadium die Stelle sich aktuell in der Wiederbesetzung befindet. Auch wenn das Auswahlverfahren bereits abgeschlossen ist, kann es, je nach Kündigungsfrist des/der gewünschten Kandidaten/ Kandidatin noch zu einer gewissen zeitlichen Verzögerung kommen, bis die/der Bewerber/in die Arbeit tatsächlich aufnimmt und die Verbuchung auf der Planstelle in SAP HCM erfasst wird. Auch bei internen Besetzungen gibt es i.d.R. eine gewisse „Wartezeit“, bis der/die Beschäftigte von einem in den anderen Bereich wechseln und die Verbuchung in SAP HCM erfolgen kann.

Generell versucht die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg Vakanzen vorrangig durch interne Ausschreibungen zu besetzen, um den Bestandsbeschäftigten Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten zu bieten. Dies führt dazu, dass wiederum neue Vakanzen entstehen, die dann auch erst wieder intern ausgeschrieben werden. Durch diese Besetzungsketten kann es einige Zeit dauern, bis freie Vakanzen vollständig besetzt sind.

In verschiedenen Bereichen stehen Arbeitskräfte auf dem freien Arbeitsmarkt nicht ganzjährig zur Verfügung, sondern können nur aus dem Bereich der Ausbildungsabsolventen rekrutiert werden. Das bedeutet, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses der Ausbildung (üblicherweise im Sommer) in relevantem Umfang Personal übernommen bzw. eingestellt werden kann. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Kinderpfleger/innen, Erzieher/innen, Lehrkräfte, aber auch Verwaltungskräfte. Teilweise wurden hier zusätzliche Stellenkapazitäten über den eigentlich begutachteten Bedarf hinaus zur Verfügung gestellt, um einen Puffer für im Laufe des Jahres freiwerdende Stellen zu bilden. Dennoch gestaltet sich die Personalgewinnung in einigen Bereichen zunehmend schwieriger.

Sobald Stellen nicht intern mit städtischen Beschäftigten besetzt werden können, werden die Stellen extern ausgeschrieben. Nach einer Auswertung aller im Jahr 2018 extern veröffentlichten Stellenausschreibungen (ca. 250) konnten bis auf 3 alle erfolgreich besetzt werden.

Somit kann aber insgesamt festgehalten werden, dass versucht wird, Stellen so schnell wie möglich wiederzubesetzen, um eben nicht zu Einschränkungen im Dienstleistungsangebot für die Bürgerinnen und Bürger zu kommen bzw. um Verzögerungen bei städtischen Vorhaben zu vermeiden.

Im Rahmen des Strategieprojekts „Personal“ beschäftigt sich das Personalamt intensiv mit der „Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg“. Ziel ist es, die Attraktivität der Arbeitgeberin in all ihren Facetten sowohl nach innen als auch nach außen zu stärken. Hierzu wurden und werden diverse Arbeitspakete, teils mit, teils ohne Unterstützung durch die Unternehmensberatung Kienbaum bearbeitet. Bezüglich der Ergebnisse der Zusammenarbeit mit Kienbaum verweisen wir auf den entsprechenden POA-Bericht.

Für den IT-Bereich bietet die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg gemeinsam mit der Hochschule für angewandte Wissenschaften in Hof und die VWA in Nürnberg ab dem Sommersemester 2019 einen berufsbegleitenden Bachelorstudiengang „Digitale Verwaltung“ an. Zum Sommersemester haben sich zehn Kolleginnen und Kollegen immatrikuliert. In welchem Umfang das Angebot auch künftig unterbreitet wird, ist insbesondere vom Ergebnis der vorgesehenen Evaluation abhängig.
Im Rahmen der Zulassung zur Weiterqualifizierung im Verwaltungsbereich wird die Bayerische Verwaltungsschule voraussichtlich ab September 2020 für Absolventinnen und Absolventen der Bachelorstudiengänge BWL, Recht und Sozialwissenschaften die Möglichkeit schaffen, einen „modifizierten Beschäftigtenlehrgang II“ mit dem Abschluss „Verwaltungsfachwirt/in“ zu besuchen. Die Entwicklung dieser Möglichkeit hat die Stadt Nürnberg miterarbeitet. Von den Teilnehmenden mit entsprechender akademischer Vorbildung wird angenommen, dass sie auf bereits erworbenes Wissen zurückgreifen und sich die Inhalte des BL II verstärkt auch im Eigenstudium aneignen können. Dementsprechend soll der Umfang der Präsenzstunden nur 440 Stunden, verteilt auf etwa 1 ½ Jahre betragen, im Vergleich zum regulären BL II mit 790 Stunden und 2-jähriger Dauer.
Als weitere Unterstützung für Teile der Beschäftigten wurden auch verbesserte Beförderungsrichtlinien für Beamtinnen und Beamte entwickelt, ein neues Befristungskonzept vorgestellt sowie eine Zulagengewährung für den Ärztebereich erarbeitet.

Derzeit wird die Rahmendienstvereinbarung über alternierende Telearbeit bei der Stadt Nürnberg überarbeitet. Im Zuge des Strategieprojekts werden die Möglichkeiten zur Telearbeit auf Ausweitungsmöglichkeiten überprüft. Deshalb wurde eine Arbeitsgruppe zusammen mit DIP, Arbeitssicherheit, Datenschutzbeauftragter und dem GPR gegründet, um die Angebote zur Telearbeit flexibler zu gestalten.
Die Unterstützung bei der Kinderbetreuung wurde ausgebaut - ab September 2019 stehen 50 Krippenplätze und 22 Kindergartenplätze bei freien Träger über weite Teile des Stadtgebiets zur Verfügung.

Die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Arbeitgeberin ist eine wichtige Voraussetzung für Engagement und Einsatzbereitschaft bei der täglichen Arbeit. Hierbei spielt das Zusammengehörigkeitsgefühl untereinander und gegenüber den Führungskräften sowie die gegenseitige Wertschätzung eine entscheidende Rolle. Um die Dienststellen in die Lage zu versetzen geeignete Maßnahmen durchführen zu können, hat das Personalamt gemeinsam mit dem GPR geeignete Rahmenbedingungen erarbeitet (vgl. Mitteilung 55/A).

Im Bereich des Personalmarketings werden derzeit mehrere Maßnahmensteckbriefe erarbeitet. Eine Maßnahme wird der Aufbau sowie Schärfung und Kommunikation der Arbeitgebermarke sein. Am Wirtschaftsstandort Nürnberg bzw. in der Metropolregion stehen auch wir als kommunale Verwaltung im Wettbewerb um qualifiziertes Personal. Beim Aufbau einer Arbeitgebermarke gilt es, die Attraktivitätskriterien, ggf. auch Alleinstellungsmerkmale der Stadtverwaltung in den Vordergrund zu rücken und mit diesen den Bewerbenden einen deutlichen Vorteil gegenüber Wettbewerbern zu signalisieren. In einem ersten Schritt wurden die Arbeitgeberleistungen der Stadt Nürnberg bewertet und zielgruppenspezifisch gewichtet. Im Ergebnis werden die Arbeitgeberleistungen nun passgenauer auf Messen, in Stellenausschreibungen sowie auf den Landingpages der Karriereseite kommuniziert.

Eine weitere Maßnahme ist die Optimierung und Weiterentwicklung des digitalen Marketings der Arbeitgeberin. Die Karriereseite der Stadt wird aktuell überarbeitet und z.B. mit Landingpages für diverse Zielgruppen sowie mit regelmäßigen Informationen über Messeaktivitäten und anderen Marketingevents angereichert. Zusätzlich entstanden auf den Karrierenetzwerken Xing und LinkedIN neue Arbeitgeberauftritte. Derzeit wird der Auftritt auf Xing durch einen professionellen Employer Branding Account erweitert, wodurch der Bekanntheitsgrad der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg weiter signifikant gesteigert werden kann.

Natürlich spielen Bewertungsportale auch bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitgeber eine immer größere Rolle. Bewerbende informieren sich heute viel gezielter über potentielle Arbeitgeber auf Plattformen wie Kununu, Glassdoor, Google aber auch Stepstone. Der professionelle Umgang mit diesen Plattformen ist daher ebenfalls unentbehrlich.

Darüber hinaus arbeitet das Personalamt an einem Leitfaden für Auswahlgespräche.

II. Herrn Ref. I/II

III. a) GPR

b) GSBV

IV. PA

Nürnberg, 04.07.2019
Personalamt

(38 34)