

Anfrage zu den Haushaltsberatungen

| |
|---|
| Anfragender: Alexandra Thiele, Die Guten |
| Laufende Nr.: 1 |

| Produkt/Kostenstelle/Kostenart | Bezeichnung |
|--------------------------------|---|
| | Personalkosteneinsparung bei der Stadt Nbg. in den Jahren 2023ff. |

| |
|---|
| <p>Text der Anfrage:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wie viele Mitarbeiter*innen der Stadt Nürnberg und der Eigenbetriebe gehen in den Jahren 2023, 2024, 2025 und 2026 in den Ruhestand? 2. Was wird in der Personalabteilung eingespart durch den Stopp von externen Neueinstellungen? 3. Wie soll mit den unkalkulierbaren personellen Veränderungen durch Krankheit oder Elternzeit umgegangen werden? Welche Konsequenzen hat das für die jeweiligen Bereiche? 4. Hat die Stadt sich eine Strategie überlegt, mit der verhindert werden kann, dass im Rahmen der Personaleinsparungen und Wiederbesetzungssperren auch eine erhebliche Menge an hochqualifiziertem Personal verloren geht, weil es für dieses intern zukünftig signifikant weniger Aufstiegsmöglichkeiten gibt? 5. Ein dramatisches Problem für unsere Gesellschaft ist der Fachkräftemangel. Wie kann die Stadt als Arbeitgeberin in der gegenwärtigen Situation eines sog. Bewerbermarktes attraktiv bleiben, wenn Benefits (Fortbildungen, Gesundheitsmanagement, etc.) gestrichen und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung bzw. zu einem beruflichen Aufstieg minimiert werden? 6. Wie kann ein ‚Wettlauf‘ um die besten Arbeitskräfte unter den einzelnen Dienststellen vermieden, wie die durch die "externe" Wiederbesetzungssperre entstehende Konkurrenzsituationen zwischen den Dienststellen entschärft werden? 7. Die Einsparungen im Personalbereich werden auch auf die offene Jugendarbeit und Jugendhilfe drastische Auswirkungen haben. Beispielsweise ist die Jugendsozialarbeit an Schulen bedroht. Es wird, obwohl nach Corona und im Licht der derzeitigen Krisen (von Klima bis Krieg) in diesem Bereich ein erhöhter Bedarf besteht, zu Einschränkungen im Hilfesystem der Kinder- und Jugendhilfe kommen. Inwiefern bestehen Möglichkeiten, diese Einschränkungen durch Umgestaltung von Zuständigkeitsbereichen, Änderung von Aufgabenverteilungen etc. auf ein Mindestmaß zu reduzieren. |
|---|

Stellungnahme der Verwaltung:

Zu 1) Erwartete Eintritte in den Ruhestand von Beschäftigten der Stadt Nürnberg und der Eigenbetriebe:

2023: 239 Personen; 2024: 267 Personen; 2025: 248 Personen; 2026: 249 Personen

Zu 2) Das Personalamt (PA) unterliegt wie andere Bereiche vollumfänglich der festgelegten Einsparquote. Zudem ist trotz des Konzeptes in den ausgenommenen Bereichen weiter von zahlreichen externen Einstellungen und ausweichend von zunehmenden internen Besetzungsverfahren auszugehen. Ab dem erstmaligen Erreichen der Einsparquote in den Geschäftsbereichen werden sich die externen Verfahren auf dem bisherigen Niveau bewegen. Im Jahr 2022 wurden bis Ende Oktober bereits entsprechend viele Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt wie im kompletten Jahr 2021.

Zu 3) Krankheitsvertretungen sind weiter wie bislang möglich. Bei Elternzeitvertretungen gilt nur die Wiederbesetzungssperre von 5 Monaten. Die Konsequenzen sollten dementsprechend überschaubar sein.

Zu 4) Interne Besetzungen sind auch weiterhin möglich. Die Weiterentwicklungsmöglichkeiten sind demnach nicht begrenzt und in manchen Bereichen durch einen Verzicht auf externe Ausschreibungen sogar noch höher als bislang. Die Beibehaltung eines internen Arbeitsmarktes war ein wesentlicher Kernpunkt bei der Entwicklung des Konzeptes.

Zu 5) Ergänzend zu den Ausführungen unter 4) wird die Stadt auch in Zukunft mit ihren Sozialleistungen, den flexiblen Arbeitszeitmodellen und nicht zuletzt dem sicheren Arbeitsverhältnis gerade in Zeiten der wirtschaftlichen Rezession eine attraktive Arbeitgeberin bleiben. Fortbildungsmöglichkeiten bleiben auch in Zukunft bestehen. Das Aussetzen der Gesundheitsprämie im Wert von 15 € pro Jahr wird im Wettbewerb um Fachkräfte als nur sehr wenig relevant eingestuft.

Zu 6) Das Abwerben von guten Mitarbeitenden findet auch heute schon zwischen Dienststellen statt. Dadurch werden auch Personalentwicklungsmöglichkeiten eröffnet und Kompetenzen können für die Arbeitgeberin bestmöglich eingebracht werden.

Zu 7) Die offene Kinder- und Jugendhilfe wurde zu 50% aus dem Einsparvolumen ausgenommen.