

# Landeshauptstadt Magdeburg

## Stellungnahme der Verwaltung

öffentlich

zum/zur

F0261/19 Fraktion Gartenpartei/Tierschutzallianz SR Zander

Bezeichnung

Besetzung freier Stellen bei der Landeshauptstadt Magdeburg

Verteiler

Tag

Der Oberbürgermeister

10.12.2019

*Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,*

*spürbar werden die Personalengpässe bei der Landeshauptstadt Magdeburg größer. Negativ ist dies nicht nur für die Bürger\*innen unserer Stadt, Antragsteller, Investoren etc., sondern im höchsten Maße auch für das bestehende Personal, welches die anfallenden Aufgaben der unbesetzten Stellen miterledigen muss.*

*Die Auswirkungen von Arbeitsüberlastung und Stress am Arbeitsplatz sind hinreichend bekannt, so dass, auch im Interesse der Landeshauptstadt Magdeburg, schnellstmöglich Bestrebungen zur Neubesetzung der offenen Stellen erfolgen sollten.*

*Bitte beantworten Sie folgende Fragen:*

- 1. Welche Verfahren sind notwendig, um neu geschaffene Stellen zu besetzen, wie lange dauert es, vom Beschluss der Stellenneuschaffung bis zur Besetzung und welche Ämter der Landeshauptstadt sind an der Umsetzung Besetzung der Stellen grundsätzlich beteiligt?*
- 2. Welche Verfahren sind notwendig, um Stellen zu besetzen, die der jeweilige Mitarbeiter verlässt? Wie lange dauert es, bis zur Neubesetzung der frei gewordenen Stelle, wann wird die Stelle ausgeschrieben und welche Ämter der Landeshauptstadt sind an der Umsetzung Besetzung dieser Stellen grundsätzlich beteiligt?*
- 3. Werden neue Mitarbeiter, zum Beispiel bei neu zu besetzenden Stellen von in Rente gehenden Mitarbeitern in Führungspositionen eingestellt, bevor die Stelle frei wird um damit eine Einarbeitung auf höchstem Niveau zu ermöglichen und vorhandenes Wissen, Erfahrungen und Potentiale weitzernutzen zu können?*
- 4. Welche besonderen Bemühungen stellt die Landeshauptstadt Magdeburg an, um Personal zu halten, zu binden, zurückzugewinnen oder gut ausgebildete Mitarbeiter zu gewinnen.*
- 5. Welche Anzahl an Auszubildenden der Landeshauptstadt Magdeburg bleibt die nächsten fünf Jahre nach der Ausbildung in einer Beschäftigung bei der Landeshauptstadt Magdeburg?*

**Auf diese Fragen nimmt die Verwaltung wie folgt Stellung:**

Grundsätzlich verweise ich auf den Vortrag im Verwaltungsausschuss zum Personal- und Organisationsbericht verbunden mit einer Betrachtung des Teilprojektes „Stellenbesetzungscontrolling“ (siehe Anlage).

**Zu 1. + 2.**

Ergänzend zum Vortrag werden durch die Verwaltung auf einheitlicher Grundlage Stellenbesetzungsverfahren mittels Ausschreibung durchgeführt. Die Federführung hat dabei der Fachbereich 01.

Einbezogen werden die Fachämter/Fachbereiche, der Personalrat und ggf. Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragten. Wenn alle zeitlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen erfüllt sind, wird die Stelle ausgeschrieben.

Auslösendes Moment für die Stellenbesetzung ist der Antrag des Fachamtes/Fachbereichs mit allen erforderlichen Angaben. Beendet ist die Stellenbesetzung, wenn der/ die ausgewählte Bewerber/-in ggf. nach Kündigungsfristen seinen/ ihren Dienst antritt.

**Zu 3.**

Grundsätzlich werden erst bei Freiwerden der Stelle neue Mitarbeiter/innen eingestellt.

In Einzelfällen ist es jedoch möglich, von der sog. Doppelbesetzung Gebrauch zu machen. Grundlage ist dabei ein begründeter Antrag des Fachamtes/ Fachbereichs. Unter Bezug auf die besondere Situation der Wahrnehmung exponierter Aufgabengebiete (oft ohne adäquate Vertretungsmöglichkeit) und der Notwendigkeit besonderes Wissen zu erhalten bzw. weitergeben zu können, erfolgt die Entscheidung zur parallelen Besetzung unter Herbeiführung einer Personalkostendeckung. Darüber hinaus erklären sich einige Kollegen bereit, auch aus dem Ruhestand heraus weiterhin als Ansprechpartner für neue Mitarbeiter zur Verfügung zu stehen.

Die Hinderungsgründe liegen auch in der permanent im Fokus stehenden Betrachtung der Personalkosten im Haushalt der Landeshauptstadt Magdeburg.

**Zu 4.**Folgende Maßnahmen stehen im Fokus:

- Suche neuer, qualifizierter und motivierter Mitarbeiter/innen
  - Aus- und Fortbildung (verschiedene Berufsgruppen und Beamtenlaufbahnen, duale Studiengänge, BI u. BII)
  - straffes Besetzungsverfahren:
    - \* 4 neue Stellen im Bereich Personalplanung und –entwicklung
    - \* Besetzung von Elternzeit- und Krankenvertretung auf Basis von Initiativbewerbungen
    - \* alle Stellenausschreibung erfolgen extern
    - \* Bewerbungen ausschließlich über das Stellenportal „Interamt“
- Darstellung der Landeshauptstadt Magdeburg als moderner und attraktiver Arbeitgeber
  - Präsentation der LHMD auf Messen und im Radio
  - hervorheben der bisher gebotenen Werte wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeit, Telearbeit, Belobigung, Vorschlagswesen, Teilzeit, Weiterbildungsmöglichkeiten, die Sicherheit des Arbeitsplatzes u.s.w.
- daran arbeiten wir
  - Schaffung optimaler gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen (als präventive Maßnahme mit Blick auf die Altersstruktur und den Krankenstand)
  - Befähigung der Beschäftigten aller Altersgruppen zur Aufgabenwahrnehmung bei steigenden Anforderungen (Arbeitsprozesse werden komplizierter und schneller, fortschreitende Digitalisierung, lebendige Gesetzgebung, ...)

- Verstärkung der Mitarbeiterbindung durch Etablierung einer wertschätzenden Unternehmungskultur zur Vermeidung weiterer Fluktuationen außerhalb der Altersabgänge
- Ausgewählte Arbeitsfelder im aktuellen Projekt „Mitarbeiter-Bindung“:
  - Optimierung des Stellenbesetzungsverfahrens (Beschleunigung nach Personalauswahl)
  - Gesunde/motivierte Mitarbeiter (Betriebliches Gesundheitsmanagement, Qualitätsstandards für Arbeitsplatzausstattung)
  - Attraktivitätserhöhung Arbeitgeber (Telearbeit, Gleitzeit, Wertschätzung)
  - Akquise (Duales Studium, Nutzung neuer Kontaktmöglichkeiten)

#### **Zu 5.**

Alle Auszubildenden erhalten nach Abschluss ihrer Ausbildung ein befristetes oder unbefristetes Einstellungsangebot bei der LH Magdeburg in Abhängigkeit von freien Stellen und ihrer Ausbildungsleistung. Im Verwaltungsbereich konnten bisher und werden künftig leistungsabhängig unbefristete Verträge angeboten werden.

Holger Platz

Anlagen:

1. Folien zum Projekt Mitarbeiterbindung aus der Präsentation zum Personal- und Organisationsmanagementbericht der Landeshauptstadt Magdeburg 2016-2018