

# Landeshauptstadt Magdeburg

## Stellungnahme der Verwaltung

öffentlich

Stadtamt	Stellungnahme-Nr.	Datum
FB 01	S0370/21	15.09.2021
zum/zur		
A0172/21 – CDU Ratsfraktion, Stadtrat Wigbert Schwenke		
Bezeichnung		
Moderner und attraktiver Arbeitgeber Stadt Magdeburg		
Verteiler	Tag	
Der Oberbürgermeister	28.09.2021	
Ausschuss für kommunale Rechts- und Bürgerangelegenheiten	21.10.2021	
Ausschuss für Familie und Gleichstellung	02.11.2021	
Gesundheits- und Sozialausschuss	03.11.2021	
Verwaltungsausschuss	26.11.2021	
Stadtrat	02.12.2021	

*Der Stadtrat möge beschließen:*

*Der Oberbürgermeister wird beauftragt, ein lebensphasenorientiertes Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten. Folgende Aspekte sollen dabei berücksichtigt werden:*

- 1. Optimierung des Stellenbesetzungsverfahrens unter Verwendung moderner, digitaler Arbeitsmittel*
- 2. Professionalisierung des Auswahlverfahren (inklusive Auswahl von Nachwuchskräften wie Anwärtinnen und Anwärtern als auch insbesondere bei Führungspositionen) durch die Verwendung moderner und wissenschaftlich fundierter Methoden zum Auswahlverfahren. Dabei sollen insbesondere die individuellen Anforderungen bei Ausschreibungen bedacht werden.*
- 3. Darstellungen von Möglichkeiten kreativer Personalbindungsmaßnahmen - zum Beispiel: flexible Kinderbetreuung in einer arbeitsnahen städtischen KITA, Nutzung von Bike-Sharing-Angeboten im Dienst - umzusetzen.*
- 4. Einführung eines Kompetenzmanagements und der Potentialanalyse sind im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitnah einzuführen.*
- 5. Es ist zu prüfen, ob die Identifizierung von Führungskräftenachwuchs verstärkter durch Auswahlverfahren bzw. Prozesse zu optimieren ist.*
- 6. Moderne Formen des Arbeitens durch mobiles Arbeiten, Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeitmodelle etc.*
- 7. Zeitgemäße Formen des „Self Services“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei der Stadt Magdeburg vorangetrieben und mit dem beschafften Managementsystem verknüpft.*
- 8. Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind zu evaluieren und ggf. zu optimieren.*

*Um Überweisung in den Verwaltungsausschuss, in den Ausschuss für Familie und Gleichstellung und in den Gesundheits- und Sozialausschuss wird gebeten.*

**Zu dem in der Sitzung des Stadtrates vom 09.09.2021 gestellten Antrag A0172/21 nimmt die Stadtverwaltung wie folgt Stellung:**

Grundsätzliches

Die im Antrag formulierten Maßnahmen unterfallen der Organisationshoheit des Oberbürgermeisters.

Zu den Aspekten im Einzelnen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, ein **lebensphasenorientiertes Personalentwicklungskonzept** zu erarbeiten. Folgende Aspekte sollen dabei berücksichtigt werden (siehe Nr. 1 bis 8):

Die LH MD besitzt ein fortgeschriebenes **Personalentwicklungskonzept unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung**. Der aktuelle Stand ist aus dem Jahr 2016. Eine erneute Aktualisierung ist geplant, konnte bisher zunächst aufgrund von Vakanzen, der Priorisierung der Aufgabe der Stellenbesetzung sowie der Corona-Pandemie noch nicht umgesetzt werden.

Zu 1.)

Mit dem **Online-Bewerbungsportal INTERAMT** verfügt die LH MD über ein Workflow-unterstütztes Stellenbesetzungsverfahren. Darüber hinaus wurde ein Stellenbesetzungs-Controlling entwickelt, mit dem laufend die Dauer der einzelnen Verfahrensschritte einem Monitoring unterzogen werden. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass im öffentlichen Dienst fast jeder Besetzungsschritt, sogar die Aufhebung von Ausschreibungen, gerichtlich überprüft werden können, sodass das Abwarten von gesetzlich vorgegebenen Fristen einen großen Anteil an der Verfahrensdauer hat. Weitere "Zeitfresser" sind die Personalrats- und Gremienbeteiligung. Die Digitalisierung wird im Rahmen des Projektes zur Einführung einer integrierten Personalmanagement-Software vorangetrieben und optimiert. Die DS0106/21 wurde in der OB-DB vom 01.06.2021 beschlossen.

Zu 2.)

Individuelle Anforderungen in den Ausschreibungen sind aufgrund der Vorgaben des **Art. 33 GG** und der dazugehörigen Gesetzgebung dezidierten Regularien unterworfen. Im Anforderungsprofil dürfen regelmäßig nur konstitutive Merkmale, d.h. anhand von Zeugnissen, Zertifikaten, Prüfungen etc. nachweisbare Fakten, formuliert werden. Hier können auch die Ergebnisse zertifizierter Assessment-Center und Testverfahren einfließen. Dies wird auf der Sachbearbeitungsebene schon oft praktiziert und durch die Corona-Pandemie und den damit einhergehenden Kontaktbeschränkungen stark vorangetrieben.

Hinsichtlich der Führungskräfteauswahl könnte man mehr machen, ist bisher aber nicht wirklich gewollt. Denn dann müsste zum Einen viel mehr Geld zur Verfügung gestellt werden und zum Anderen müssten die im Auswahlprozess beteiligten Führungskräfte viel mehr eigene Zeit in den Auswahlprozess einbringen. Bei den Führungskräften ist ein Assessment-Center entsprechend komplex, sodass pro Arbeitstag (8h) maximal 4 Bewerber dieses durchlaufen können. Zurzeit sind wir mit der Personalvertretung unter der Überschrift "Wandel der Führungskultur" in Gesprächen, in denen u.a. die Entwicklung und Begleitung der Führungskräfte durch diverse Maßnahmen auf andere Füße gestellt werden soll.

Für die Anwärter und Auszubildenden wird schon seit mehr als 10 Jahren ein jeweils nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen gestaltetes Test- und Assessmentverfahren mit

sehr guten Ergebnissen angewandt. Dieses Auswahlprozedere wird wissenschaftlich und praktisch durch die **Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V. (dgp)** begleitet. Die LH MD ist Mitglied der dgp.

Zu 3.)

Maßnahmen zur Personalbindung sind im öffentlichen Dienst enge Grenzen gesetzt. **Übertarifliche Leistungen bedürfen sowohl einzelner Stadtratsbeschlüsse als auch der Genehmigung durch die Kommunalaufsicht und den Kommunalen Arbeitgeberverband.** Diese Genehmigungen stehen grundsätzlich unter dem **Haushaltsvorbehalt** und wären sofort zu kassieren, wenn der Haushalt defizitär wird. Angesichts der aktuellen Haushaltslage sind kostenintensive Maßnahmen zur Personalbindung zurzeit eher schwierig.

**Alle rechtlich und tarifrechtlichen Möglichkeiten schöpfen wir aus:**

- Familienfreundlichkeit durch flexible Arbeitszeiten (Gleizeit ohne Kernzeit seit 2012!!)
- Eine strukturierte und etablierte Personalentwicklung; gezielte Fort- und Weiterbildungsangebote
- Gesundheitsfördernde und -erhaltende Maßnahmen im Rahmen unseres BGM
- Ein vergünstigtes Ticket für den Personennahverkehr

Mit Einführung des § 18a in den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (VKA) wurde nunmehr die Möglichkeit zur Einführung eines Alternativen Entgeltanreiz-Systems geschaffen. Das entsprechende Budget kann für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit eingesetzt werden, jedoch im Zuge eines Abschlusses einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung mit der Beschäftigtenvertretung. Gegebene Möglichkeiten werden eruiert.

Mit dem Tarifvertrag zum Fahrradleasing besteht erstmals für alle Kommunalbeschäftigten die Möglichkeit der Entgeltumwandlung für Fahrradleasing zu nutzen. Das Modell ist angelehnt an die Regelungen zur Nutzung von Dienstwagen, das sog. „Dienstwagenprivileg“. Durch die Entgeltumwandlung – für das Fahrradleasing – wird das Bruttoeinkommen der Beschäftigten reduziert, daraus folgend reduzieren sich Einkommenssteuer und die Sozialversicherungsbeiträge

Sobald die Arbeiten im Zusammenhang mit der Bewältigung der Corona-Pandemie abgeschlossen sind und wir wieder über die nötigen Kapazitäten verfügen, werden die erforderlichen Maßnahmen initiiert.

Das Leistungsentgelt gem. § 18 TVöD dient nach dem Willen der Tarifparteien der Stärkung der Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz. Das zur Verfügung stehende finanzielle Gesamtvolumen ist rechnerisch festzustellen und die leistungsbezogene Verteilung auf die Beschäftigten wurde durch eine Dienstvereinbarung verbindlich geregelt. Somit wurde in Ausgestaltung des § 18 TVöD in der Landeshauptstadt Magdeburg ein System implementiert und das Budget wird zweckentsprechend verwendet.

Für die **Kindertagesbetreuung** steht die Arbeitsgruppe Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor dem Abschluss einer Kooperationsvereinbarung, die den Mitarbeitenden der Stadt eine spezielle Begleitung bei der Suche nach passenden Betreuungsangeboten anbietet. Ein "Betriebskindergarten" ist rechtlich nicht möglich.

Zu 4.)

Dies wird über das **Beurteilungswesen** abgebildet. Die Richtlinie dazu ist sehr gut und hat bereits in mehreren Fällen einer gerichtlichen Überprüfung standgehalten. Die Umsetzung dieser Richtlinie durch die Führungskräfte ist jedoch noch nicht zufriedenstellend. Hieran wird kontinuierlich mit Hilfe von Fortbildungen, Workshops und Einzelgesprächen gearbeitet. Außerdem versuchen wir aktuell die Führungskräfte durch eine Workflow-Unterstützung bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilungen so zu unterstützen, dass die Qualität der Beurteilungen verbessert werden kann. Ein zentrales Kompetenzmanagement halte ich nicht für angebracht. Dies ist Führungsaufgabe der direkten Vorgesetzten. Abgesehen davon würde dies

einen enormen Personalaufwuchs im FB 01 nach sich ziehen, für den ich weder die Finanzierbarkeit noch die Akzeptanz sehe.

Zu 5.)

Hierzu verweise ich auf die Ausführungen unter der Frage 2 bezüglich der Testverfahren und Assessment-Center.

Zu 6.)

**Gleitzeit ohne Kernzeit** wird, wie bereits oben erwähnt, seit dem Jahr 2012 praktiziert. Eine **Dienstvereinbarung zum Homeoffice** besteht zwischen der Personalvertretung und dem Oberbürgermeister. Die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie wurden ausgewertet. Im Ergebnis steht der Abschluss einer hochmodernen Dienstvereinbarung zum Homeoffice mit dem Arbeiten im Homeoffice, mobilem Arbeiten sowie allen denkbaren Mischformen kurz vor dem Abschluss.

Zu 7.)

Der Self Service für die Mitarbeitenden ist integraler Bestandteil des **Projektes zur Einführung einer integrierten Personalmanagement-Software** und somit in Arbeit.

Zu 8.)

An der Evaluierung und ggf. schlussfolgernd der Optimierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) wird bereits gearbeitet. Mit der Zusammenführung des BEM, BGM und Konfliktmanagement in ein Team und der Einstellung einer Arbeitspsychologin als Teamleiterin sind hier sowohl von der Kapazität her als auch von der Qualifikation her die personellen Voraussetzungen geschaffen.

Holger Platz

### **Anlage**

1.) Personalentwicklungskonzept der LH MD