

Auszug aus der Niederschrift zur Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses vom 08.09.2022

Öffentlicher Teil

TOP .. Entwicklungsbericht Personalbestand und Personalaufwand im 2. Quartal 2022

0717/2022
Entscheidung
zur Kenntnis genommen

Herr Oberbürgermeister Schulz erklärt, dass bereits im Vorfeld Fragen zum Entwicklungsbericht eingereicht wurden, die nun vorab von Herrn Keßen beantwortet werden.

Herr Keßen erläutert, dass sich eine der Fragen um die Auswirkungen des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD SuE) handelt. Hier wurde zwischen den Tarifparteien eine pragmatische Lösung – mehr Geld sowie Erholungstage – geschlossen. Bei den Erholungstagen spielt auch die Gestaltung der Arbeitszeit (3-, 4- oder 5-Tage-Woche) eine Rolle. Die Auswirkungen werden zurzeit analysiert. Aus Sicht der Verwaltung werden voraussichtlich jedoch keine Auswirkungen auf den Stellenplan oder auf das Betreuungsangebot bestehen. Hierzu wird eine konkrete Antwort zu Protokoll gegeben. Des Weiteren wurde nach den Altersstrukturen sowohl im technischen, als auch im sozialen Bereich (Kita) gefragt. Gesamtstädtisch liegt die Verwaltung im Altersschnitt bei etwa 48 Jahren. Im bautechnischen Bereich liegt der Schnitt kurz über 47 Jahren. Im sozialen Bereich liegt der Altersschnitt bei etwa 43 Jahren. Die Verwaltung hat die Fluktuation in beiden Bereichen im Blick. Im technischen Bereich werden von den etwa 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis 2030 etwa 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verwaltung verlassen. Im Sozial- und Erziehungsbereich werden von den etwa 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis 2030 etwa zwischen 40 und 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Verwaltung verlassen. Auch hier werden die Zahlen aufbereitet und zu Protokoll gegeben.

*[Anmerkung der Schriftführung:
Die Ergänzungen der Fachverwaltung zum Protokoll werden der Niederschrift als Anlage 2 beigefügt.]*

Herr Rudel bedankt sich für die Antworten. Er fragt, in welchen Bereichen die Alterspyramide eine besonders schlechte Ausprägung hat und führt als Beispiel im technischen Bereich die Unterscheidung zwischen Handwerker, Meister, Techniker und Ingenieur an. Er erwartet gespannt die Antwort in der Ergänzung zum Protokoll zu lesen. Weiterhin möchte er den Hinweis geben, dass die Bauverwaltung hinsichtlich der offenen Stellen aufgefallen ist, sodass gegebenenfalls darüber diskutiert werden muss, welche Maßnahmen zurückgestellt werden müssen. Außerdem merkt er die offenen Stellen bei der Feuerwehr an und möchte wissen, welche Maßnahmen die Verwaltung ergreifen wird, um für Bewerberinnen und Bewerber ein attraktives Bild nach Außen abzugeben und diese so auf sich aufmerksam macht. Er betont, dass die SPD-Fraktion, nach wie vor, die befristeten Stellen im Bereich Kita bemängelt.

Herr Keßen antwortet, dass derzeit etwa 100 offene Vakanzen vorhanden sind. Bei diesen Zahlen handelt es sich um das übliche Tagesgeschäft, das z. B. aufgrund von Fluktuationen entsteht. Bei der Feuerwehr und im Fachbereich Informationstechnologie und Zentrale Dienste (FB 15) sind derzeit viele zusätzliche Bedarfe vorhanden, die nicht sofort gedeckt werden können. Die Verwaltung ist mit allen modernen Mitteln dabei, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Er betont, dass der Wettbewerb an dieser Stelle sehr groß geworden ist. Die Situation ist zwar angespannt, aber die Stadt Hagen ist durchaus gut aufgestellt.

Herr Schmidt fragt mit Verweis auf die Vorlage, ob es eine Perspektive gibt, den Prozentsatz an sachgrundlosen Befristungen zu senken oder ob der angegebene Prozentsatz von 32 % als normal anzusehen ist.

Herr Keßen antwortet, dass das Instrument der Befristung nicht das Hauptinstrument der Personalverwaltung ist. Die Befristung wird in Einzelfällen genutzt, wo sie aus personalwirtschaftlicher Sicht geboten ist. Die Tendenz der Befristungen ist eher fallend.

Herr Borchert ist irritiert darüber, dass es zu einem modernen Personalkörper gehören soll, dass 32 % der Befristungen sachgrundlos sind und gleichzeitig den vorherrschenden Wettbewerb anzuführen. Aus seiner Sicht ist fraglich, wie die Verwaltung mit 100 Vakanzen und vielen Überstunden dennoch perspektivisch handlungsfähig bleiben soll. Das vorhandene Personal darf nicht noch mehr belastet werden, sondern es muss zusätzliches Personal akquiriert werden, um auch die Überstundensituation aufzufangen. Seiner Meinung nach ist die Anzahl an sachgrundlos befristeten Stellen kein sonderlich gutes Aushängeschild für die Stadt Hagen.

Herr Oberbürgermeister Schulz verdeutlicht, dass sich die 32 % nicht auf alle Stellen, sondern lediglich auf die Befristungen beziehen. Er führt aus, dass die Mehrzahl davon aus nachvollziehbaren Gründen – wie z. B. Mutterschutzvertretungen, Projektförderungen, vorübergehenden Aufgaben oder auch aus nur befristeten Bedarfen (pandemiebedingt) – befristet sind. Hierbei handelt es sich nicht um ein strategisches Konzept. Die Gründe und Anlässe der Befristungen sind sehr deutlich beschrieben. Grundsätzlich werden Personen, die Tätigkeiten verrichten, die dauerhaft anfallen, auch unbefristet beschäftigt. Die Stadt Hagen befindet sich mit der Personalsituation auch in einem relativen Durchschnitt der umliegenden Kommunen. Dennoch besteht die Herausforderung, als attraktiver Arbeitgeber sichtbar zu werden.

Beschluss:

Der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 2. Quartal 2022 wird zur Kenntnis genommen.

Abstimmungsergebnis:

Zur Kenntnis genommen

Anlage 1 2022-09-08_HFA_TOP_I.2.3_Protokollergänzung

TOP I.2.3 - Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand im 2. Quartal 2022 - Vorlage 0717/2022
hier: Ergänzung zum Protokoll

- Auswirkungen der Einigung zum TVöD SuE vom 18.05.2022

für alle Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst:

rückwirkend ab 01.07.2022 **monatliche Zulage** von 130 bzw. 180 €

Die daraus resultierenden Mehraufwendungen von rd. 370.000 € sind in der aktuellen Prognose des Personalaufwands 2022 bereits enthalten (Bericht S. 24/25).

Regenerationstage

bis 3 Arbeitstage/Woche = 1 Regenerationstag

ab 4 Arbeitstagen/Woche = 2 Regenerationstage

in 2022: Inanspruchnahme von maximal 2 Regenerationstagen

ab 2023: Option zur Umwandlung der Zulagenzahlung in weitere Regenerationstage

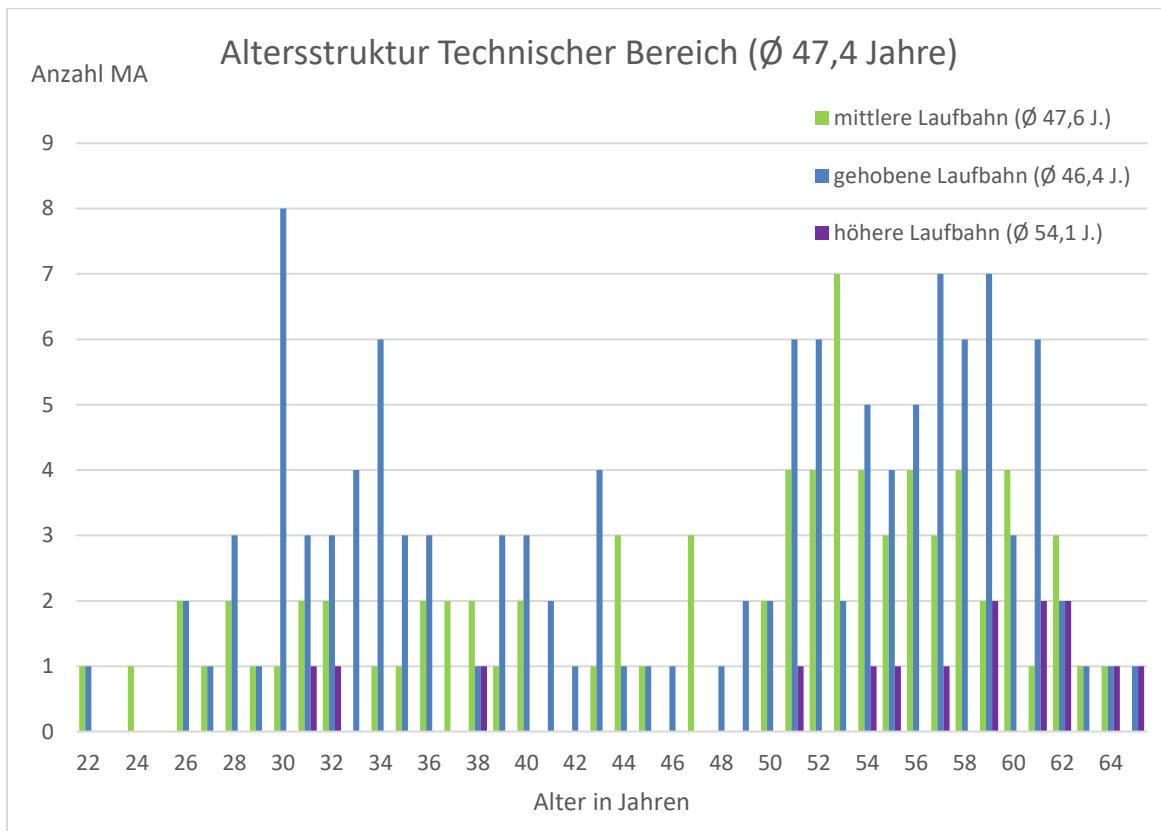
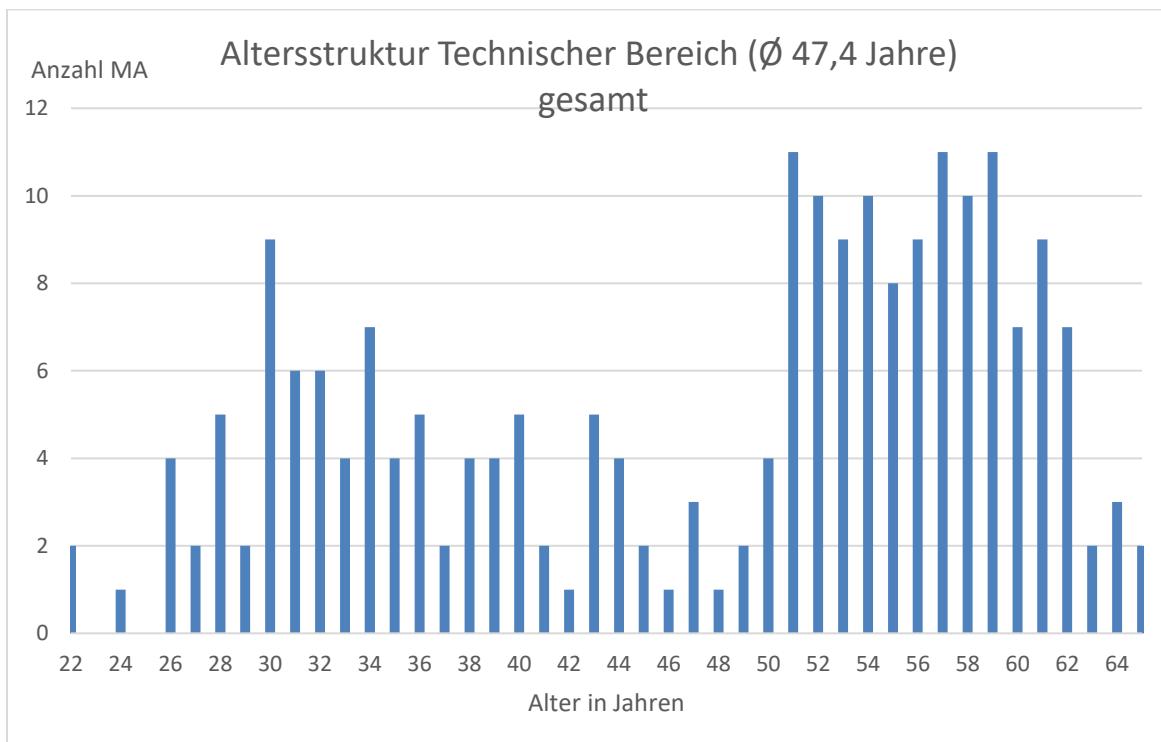
Beschäftigte können innerhalb eines Kalenderjahres Teile der ihnen zustehenden SuE-Zulage (s. o.) in maximal zwei weitere Regenerationstage umwandeln. Die Umwandlungsmöglichkeit besteht erstmalig ab dem Kalenderjahr 2023. Dazu muss bis zum 30. November 2022 (ab dem Jahr 2023 jeweils bis zum 31. Oktober) durch die Beschäftigten erklärt werden, ob sie von dieser Möglichkeit Gebrauch machen möchten. Im Falle der Umwandlung wird die Zulage gekürzt. Die Kürzung der SuE-Zulage wird im Monat des Freizeitausgleichs, ggf. im Folgemonat nach erfolgter Arbeitsbefreiung vorgenommen.

Wie viele Regenerationstage tatsächlich ab 2023 von den Beschäftigten beansprucht werden (und entsprechend ggf. die Höhe der Zulagenkürzungen) lässt sich derzeit noch nicht einschätzen.

Rein rechnerisch käme bei 250 Arbeitstagen/Jahr und 30 Tagen Urlaubsanspruch pro zusätzlichem Regenerationstag auf etwa je 110 Beschäftigte im SuE ein Personalmehrbedarf von 0,5.

Hinweis: Im Kita-Bereich bemisst sich der Personalschlüssel grundsätzlich nach den Vorgaben des Landesjugendamtes.

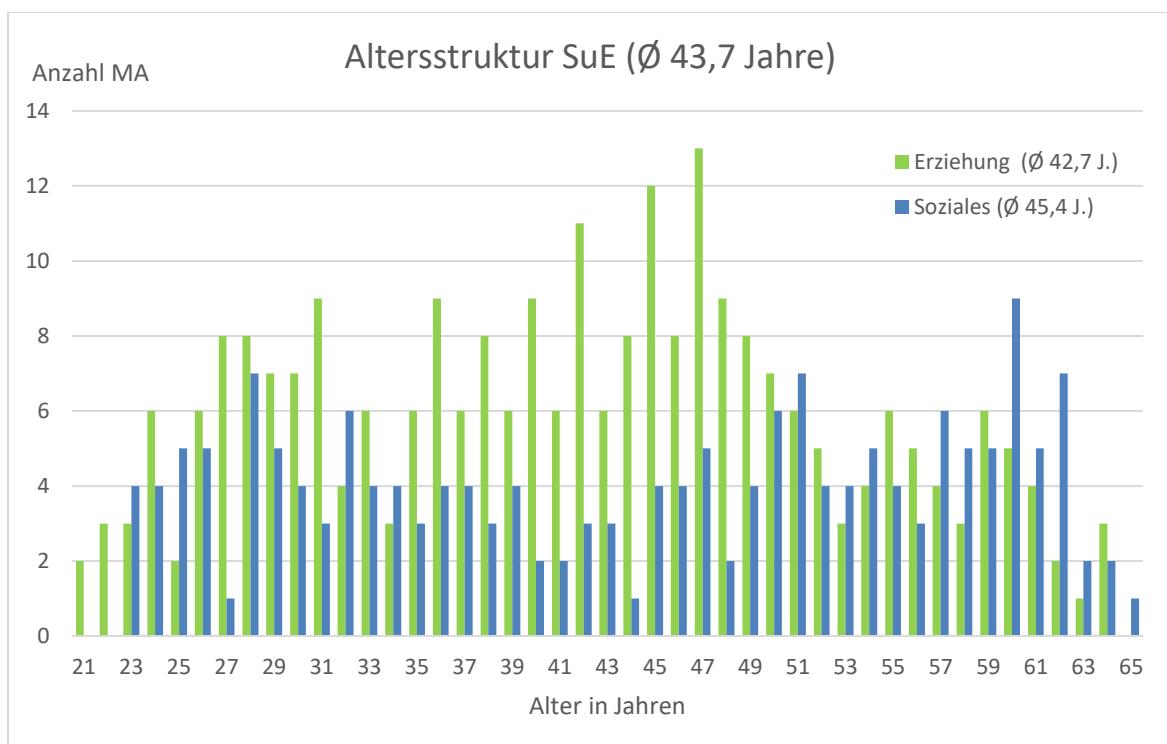
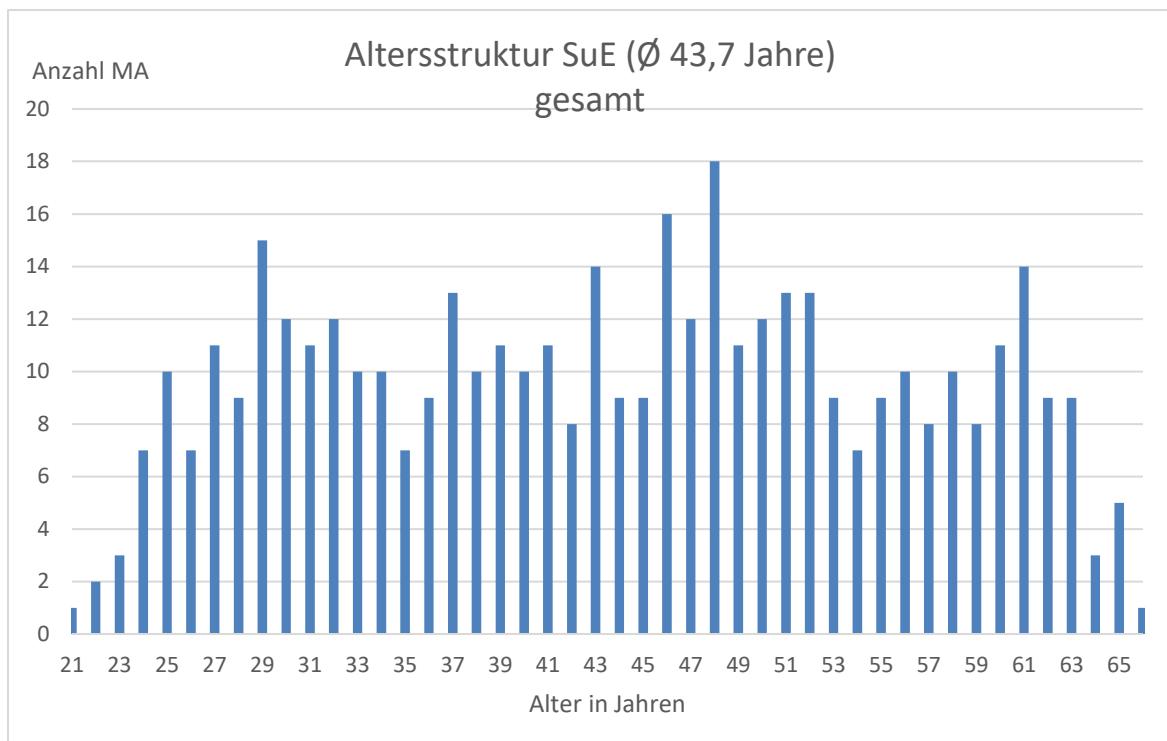
- Darstellung der Altersstrukturen im technischen und sozialen Bereich



mittlere Laufbahn: Handwerker*innen, Techniker*innen

gehobene Laufbahn: Ingenieur*innen / Meister*innen

höhere Laufbahn: Ingenieur*innen



Erziehungsdienst: 60 % der Beschäftigten
Sozialdienst: 40 % der Beschäftigten

Basis: Fluktuationsanalyse 07/2022 (Stammkräfte)