

Informationsvorlage der Verwaltung

Gremium	Sitzung am	Beratung
Finanz- und Personalausschuss	03.03.2015	öffentlich

Beratungsgegenstand (Bezeichnung des Tagesordnungspunktes)

Ablauf von Stellenbesetzungsverfahren bei der Stadt Bielefeld

Betroffene Produktgruppe

alle

Auswirkungen auf Ziele, Kennzahlen

keine

Auswirkungen auf Ergebnisplan, Finanzplan

keine

Ggf. Frühere Behandlung des Beratungsgegenstandes (Gremium, Datum, TOP, Drucksachen-Nr.)

Sitzung des Finanz- und Personalausschusses vom 03.02.2015

Sachverhalt:

Ablauf von Stellenbesetzungsverfahren bei der Stadt Bielefeld

1. Beschränkungen durch die vorläufige Haushaltsführung und das HSK

Die Einschränkungen der vorläufigen Haushaltsführung bzw. eines genehmigten Haushaltssicherungskonzepts wirken sich seit vielen Jahren auch auf die Stellenbesetzungsverfahren der Stadt Bielefeld aus. Jede Stellenbesetzung muss den gesetzlichen Anforderungen des § 82 GO NRW (vorläufige Haushaltsführung) bzw. des § 76 GO NRW (Ha Haushaltssicherungskonzept) entsprechen. Um dies zu gewährleisten, wurden Regelungen für das „Stellenbesetzungsverfahren im Nothaushalt 2010“ verabschiedet, die anschließend im genehmigten HSK 2012 – 2022 fortgeführt wurden und auch in der aktuellen Phase der Übergangswirtschaft seit dem 01.01.2015 weiter Anwendung finden (Anlage 1).

2. Prüfung der Wiederbesetzung

Bei jeder Stellenbesetzung ist von der jeweiligen Organisationseinheit im Einzelfall die organisatorische Notwendigkeit einer Stellenbesetzung kritisch zu hinterfragen und anhand eines Prüfrasters (Anlage 2) mit dem Antrag zur Stellenbesetzung darzustellen. Das Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen prüft jeden Antrag aus organisatorischer und personalwirtschaftlicher Sicht. Über strittige Fälle entscheidet bei internen Stellenbesetzungen der Personaldezernent bzw. im höheren Dienst und bei den Betrieben der Oberbürgermeister. Sie entscheiden darüber hinaus über alle externen Einstellungen. Hiervon ausgenommen sind fest definierte Ausnahmereiche (Kindertagesstätten, Schulsekretariate, Berufsfeuerwehr,

Gebäudereinigung, Hausmeisterdienste, Philharmonisches Orchester, gewerblich-technisches Personal des UWB), in denen die vorhandenen Stellen grundsätzlich durch externe Neueinstellungen wiederbesetzt werden müssen und eine Einzelfallprüfung entfällt.

3. Verschärfte Prüfung im HSK 2012- 2022

Zur Umsetzung der Einsparvorgaben des HSK 2012 – 2022 hat der Verwaltungsvorstand das Besetzungsverfahren im Jahr 2012 nochmals verschärft. Jeder Wiederbesetzungsantrag muss jetzt von dem/der zuständigen Beigeordneten befürwortet werden und auch die interne Wiederbesetzung von Stellen bedarf seither in jedem Einzelfall der Freigabe durch den Stadtkämmerer.

4. Befristete Wiederbesetzungssperre vom 17.02.2015 bis 30.06.2015

Zusätzlich zu der verschärften Prüfung von Stellenbesetzungen hat der Verwaltungsvorstand am 17.02.2015 zur Sicherung der Vorgaben der Haushaltskonsolidierung 2015 – 2018 (Projekt 8 Mio. €) für die Ämter der Kernverwaltung eine befristete Wiederbesetzungssperre bis zum 30.06.2015 beschlossen. Sie endet für einzelne Ämter bereits vor Ablauf dieser Frist, sobald die jeweiligen Ämter für die Erbringung ihrer Konsolidierungsbeiträge konkrete Maßnahmen benannt haben und diese vom Verwaltungsvorstand anerkannt wurden.

5. Wiederbesetzung intern oder extern

Vorrangig wird jede zur Wiederbesetzung freigegebene Stelle intern neu besetzt. Wenn im sogenannten „Personalpool“, der insbesondere Nachwuchskräfte, Beurlaubte und in zeitlich befristeten Sondereinsätzen tätige Beschäftigte enthält, keine geeigneten Kräfte zur Verfügung stehen, erfolgt eine interne Stellenausschreibung. Ist aus personalwirtschaftlichen Gründen eine interne Besetzung nicht möglich, wird die Stelle extern besetzt. Der Anteil interner Stellenausschreibungen liegt bei 75 %.

6. Zeitpunkt der Wiederbesetzung

Grundsätzlich wird eine nahtlose Wiederbesetzung von Stellen angestrebt, um die kontinuierliche Aufgabenwahrnehmung sicherzustellen, Überlastungssituationen bei Beschäftigten durch die vertretungsweise Übernahme von Aufgaben aus unbesetzten Stellen zu vermeiden und den Wissenstransfer zu ermöglichen. In der Praxis sind bei internen Umsetzungen im Verwaltungsbereich aber regelmäßig Vakanzzeiten von 3 Monaten Dauer unvermeidbar, weil eigene Nachwuchskräfte für die Realisierung der entstehenden internen Umsetzungsketten oft erst mit zeitlicher Verzögerung aus dem nächsten Abschlussjahrgang nach ihrer Ausbildung für den Planstelleneinsatz zur Verfügung stehen.

Auch bei externen Neueinstellungen sind mehrmonatige Vakanzzeiten aufgrund der Laufzeit des Stellenbesetzungsverfahrens und der Einhaltung von Kündigungsfristen die Regel.

Beigeordneter

Wenn die Begründung länger als drei Seiten ist, bitte eine kurze Zusammenfassung voranstellen.

Löseke