

Informationsvorlage der Verwaltung

Gremium	Sitzung am	Beratung
Finanz- und Personalausschuss	21.11.2022	öffentlich

Beratungsgegenstand (Bezeichnung des Tagesordnungspunktes)

Auswirkungen von Stellenvakanzen auf die laufende Aufgabenwahrnehmung

Betroffene Produktgruppe

Alle Produktgruppen

Auswirkungen auf Ziele, Kennzahlen

Keine unmittelbaren Auswirkungen

Auswirkungen auf Ergebnisplan, Finanzplan

Keine unmittelbaren Auswirkungen

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

Finanz- und Personalausschuss, 25.10.2022, TOP 21

Sachverhalt:

In der Sitzung des Finanz- und Personalausschusses vom 25.10.2022 wurde die Verwaltung gebeten, in den Abschlussberatungen zum Haushalt 2023 exemplarisch über die konkreten Auswirkungen von Stellenvakanzen bei der Aufgabenerfüllung zu berichten.

Die von Stellenvakanzen besonders betroffenen Ämter 100 (Amt für Organisation, IT und Zentrale Leistungen), 320 (Ordnungsamt), 500 (Amt für Soziale Dienste - Sozialamt -), 600 (Bauamt) und 660 (Amt für Verkehr) wurden hierzu konkret befragt und haben die nachfolgenden Rückmeldungen gegeben.

1. In welchen Aufgabenbereichen sind Vakanzen zu verzeichnen?

Die Dauer der Vakanzen ist in allen Ämtern höchst unterschiedlich ausgeprägt. Durchschnittlich ergibt sich bei jedem Personalwechsel eine Stellenvakanz von ca. 3 Monaten Dauer. So sind Vakanzen zu Beginn eines Jahres deutlich länger und reichen bis zu 6 Monaten, da für Mehrstellen - außer in Ausnahmefällen - zunächst die Haushaltsgenehmigung abgewartet werden muss, bis es zu Stellenausschreibungen kommen kann. Bei externen Neueinstellungen nimmt das Besetzungsverfahren selbst von der Ausschreibung bis zur Auswahlentscheidung etwa 2 Monate in Anspruch. Hinzu kommt die Wartezeit bis zur Verfügbarkeit der Bewerbenden (insb. Wechsel-/Kündigungsfristen).

In den Sommermonaten sind in den Verwaltungsstellen, der Sozialarbeit, dem Erziehungsdienst und den gewerblichen Ausbildungsberufen kürzere Vakanzen von unter 3 Monaten erreichbar, weil hier die Nachwuchskräfte ihre Ausbildung bzw. das Anerkennungsjahr beenden und unmittelbar in freien oder zeitnah freiwerdenden Stellen eingesetzt werden.

Problematisch ist die Situation in sogenannten Mangelberufen, zu denen insbesondere die Ingenieurberufe und die IT gehören. Hier ist oft erst nach mehrmaligen Stellenausschreibungen eine Nachbesetzung möglich. Bei einigen Vakanzen wird hier die Dauer von 6 Monaten deutlich überschritten.

Im Verwaltungsdienst sind die häufigsten Vakanzen in den unteren Besoldungsgruppen der LG 1.2 und LG 2.1 zu verzeichnen, da hier aufgrund der gestiegenen Aufstiegschancen mittlerweile eine hohe Fluktuation zu verzeichnen ist. Es gibt erhebliche Probleme, geeignetes Personal zu finden, da die Stellen hinsichtlich ihrer Bezahlung weder für interne noch externe Bewerber/innen ausreichend attraktiv sind.

2. Konkrete Auswirkungen (z.B. Arbeitsmenge, Qualität der Aufgabenerfüllung, finanzwirtschaftliche Auswirkungen, personalwirtschaftliche Auswirkungen, etc.)

Grundsätzlich ergeben sich für alle befragten Ämter folgende konkreten Auswirkungen aufgrund der Stellenvakanzen:

- Hinausschieben der Aufgabenwahrnehmung bei neuen Aufgaben (insbesondere im Zusammenhang mit Mehrstellen).
- Die unterjährigen Vakanzen führen unmittelbar zu einer deutlichen Zunahme der Arbeitsmenge pro Sachbearbeiter/Sachbearbeiterin bei gleichbleibendem Arbeitsanfall in dem Arbeitsbereich.
- Überlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, damit verbunden dann im weiteren Verlauf erhöhte Krankenstände, einhergehend mit einer weiter steigenden Belastung der verbleibenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Die Leistungsbewilligung nimmt länger in Anspruch als dies bei existenzsichernden Leistungen der Fall sein dürfte.
- Die telefonische Erreichbarkeit ist eingeschränkt.
- Geringere Intensität der Prüfung von Unterlagen.
- Schlechtere persönliche Betreuung in den Einzelfällen.
- Weniger Zeit pro Kunde/Kundin bzw. Klient/Klientin und weniger Termine vor Ort bei Außendiensttätigkeiten.
- Längere Wartezeiten für die Bürgerinnen und Bürger bei Vorsprachen.

Neben den unmittelbaren Auswirkungen ist in Bereichen mit häufigen Stellenwechseln auch zu beobachten, dass bei erfolgreicher Wiederbesetzung eine „gefühlte“ Vakanz bestehen bleibt, die sich über die Einarbeitungszeit der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von durchschnittlich 6 Monaten erstreckt. In dieser Zeit sind neue Kräfte nur bedingt einsetzbar, so dass die Stammkräfte sowohl die Einarbeitung als auch zusätzliche Fälle übernehmen müssen. Diese Situation führt dazu, dass zumindest zeitweise die Qualität der Aufgabenerfüllung sinkt und die Arbeit priorisiert werden muss. Für die Bürgerinnen und Bürger sowie Leistungsanbieter bedeutet dies, dass die Dienstleistung nur eingeschränkt erbracht werden kann. Gleichzeitig führt die Überlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilweise zu höheren Krankenständen und fördert den Wechselwillen in andere Arbeitsbereiche. Dies setzt im schlimmsten Fall einen neuen Kreislauf aus Fluktuation, Einarbeitung, Überlastung und Abwanderung in Gang.

3. Welche Maßnahmen wurden zur Kompensation getroffen?

Auch bei den Maßnahmen zur Kompensation der Vakanzen nutzen die Fachämter für die unterschiedlichen Fallgestaltungen gleichartige Instrumente

- Priorisierung von Aufgaben zu Gunsten der Leistungsgewährung.
- Reduzierung der Erreichbarkeit – insbesondere Öffnungszeiten.
- Vorübergehende Senkung der Arbeitsmenge durch Konzentration auf die dringlichen Aufgaben; nachrangige Erledigung von Aufsichtstätigkeiten sowie Bußgeldverfahren.

- Anteilige Verlagerung von Aufgaben auf andere Kolleginnen und Kollegen bzw. auf Stellvertretungen.
- Unterstützung aus den anderen Abteilungen.
- Senkung von Qualitätsstandards.
- Dringende Klärung von Grundsatzfragen und konzeptionelle Weiterentwicklung werden verschoben oder erst mit weiterem Zeitverzug erledigt.
- Prüfung und Nutzung von Digitalisierungsmöglichkeiten.
- Einbindung von §16i-Kräften für unterstützende Aufgaben.
- Verstärkte Bereitschaft zur Ausbildung, um Interesse für den Bereich zu wecken und Interessierte am Ende der Ausbildung zu übernehmen.

4. Konkrete Beispiele aus den befragten Ämtern

Amt 100 - Onlinezugangsgesetz (OZG)

Im OZG-Bereich sind aktuell noch 2,7 Stellen vakant, da in mehreren internen und externen Auswahlverfahren nicht alle Stellen besetzt werden konnten. Aus dem zuletzt im August 2022 durchgeführten Auswahlverfahren werden zum Dezember 2022 und Januar 2023 zwei Stellen besetzt. Zusätzlich zu den o.g. Vakanzen erfolgt seit Sommer 2022 auf einer Stelle zu 40% die Mitarbeit im neuen Landesprojekt „Digitalbüro OWL“, weshalb diese Stelle nur reduziert für die OZG-Umsetzung bei der Stadt Bielefeld zur Verfügung steht.

Trotz erkennbarer Erfolge bleibt die Anzahl der umgesetzten Projekte hinter den eigenen Erwartungen zurück. Dies gilt teilweise auch für die erreichten Digitalisierungsstufen. Ursprünglich sollten in Bielefeld digital eingehende Anträge möglichst auch digital bearbeitet werden, was auch wegen der bestehenden Vakanzen noch nicht im angestrebten Umfang möglich sein wird.

Amt 320 – Marktverwaltung; Marktmeisterin/Marktmeister Hauptwochen-/Nebenmärkte

Das direkte Tagesgeschäft mit den Markthändlern/-innen wurde durch eine Kollegin aus einem anderen Sachgebiet abgedeckt. Dadurch konnten Aufsichts- und Ahndungs-Aufgaben im Bereich der Schwarzarbeit nicht erledigt werden; Projekte wie z.B. die Anpassung der Marktgebührensatzung und Marktsatzung haben sich weiter verzögert, was Auswirkungen auf die Kostendeckung hat.

Der verbliebene Marktmeister musste sämtliche Außeneinsätze alleine erledigen, was zu Lasten der Vollstreckung von Zahlungsvorgängen ging; bei Abwesenheit des verbliebenen Kollegen (Urlaub, Krankheit) musste der SB Marktverwaltung die Außendiensttätigkeiten bis zu 3 Wochen übernehmen, was wiederum zu einer zeitverzögerten Bearbeitung anderer Aufgaben für den VV und die Politik geführt hat, wie Prüfung der Alternativen der Marktgebührensatzung sowie der Erstattung von Markt- und Kirmesgebühren.

Amt 500 - Flüchtlingssozialarbeit und Kommunales Integrationsmanagement / Casemanagement:

Seit Jahresbeginn besteht hier eine Vakanz im Umfang von 2,75 VZÄ. Diese Stellen konnten bislang aufgrund von Fachkräftemangel und dem Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern nicht besetzt werden. Dazu trägt auch bei, dass befristete Stellenangebote auf dem Arbeitsmarkt kaum mehr wettbewerbsfähig sind.

Die Präsenz in den Bezirken (Stadtteilbüros) konnte nicht aufrechterhalten werden. Insgesamt führt dies dazu, dass notwendige erste Integrationschritte ins Stocken geraten.

Amt 600 - Baulandstrategie, planerische Umsetzung

Es handelt sich um zwei mit dem Stellenplan 2022 neu eingerichtete Mehrstellen. Ein erstes Besetzungsverfahren war erfolglos, unter den Bewerberinnen/Bewerbern war kein geeignetes Personal. Eine erneute Ausschreibung erfolgt Mitte November.

Die an die Baulandstrategie bzw. das Baulandmanagement gestellten Anforderungen/Erwartungen können derzeit nur unzureichend erfüllt werden. Soweit Flächen durch Zwischenerwerb erworben werden können, ist eine schnelle bauleitplanerische Umsetzung derzeit nicht leistbar. Somit ist in der Konsequenz die Umsetzung der mit der Baulandstrategie verbundenen Ziele, insbesondere die Sicherstellung der bedarfsgerechten Bereitstellung von Baugrundstücken und Wohnungen an breite Kreise der Bevölkerung, gefährdet.

Da der Ankauf von Grundstücken bislang noch nicht in größerem Umfang vollzogen werden konnte (erwarteter Übergangszeitraum in der Umsetzung der Baulandstrategie) war eine Kompensation bislang noch nicht erforderlich. Mit der bauleitplanerischen Entwicklung von Flächen nach der Baulandstrategie ist aber zeitnah zu rechnen, erste Flächenankäufe der BBVG zeichnen sich ab bzw. wurden getätigt.

Amt 660 – Straßenbau (660.32) und Ingenieur- und Stadtbahnbauwerke (660.33)

Bei 660.32 erfolgte die geplante Umsetzung des Radwegeprogramms im planerischen Bereich nicht in der erwarteten Intensität. Dadurch konnte die bisherige Nichtbesetzung der Mehrstellen kompensiert werden. Ab Anfang 2023 ist hier jedoch mit einem deutlichen Zuwachs an Planungs- und Baureife zu rechnen und damit auch mit dem konkreten Bedarf an Bauleitungen. Die Kompensation einer weiteren Vakanz im Bestand würde die Projektumsetzungen allgemein behindern.

Die noch nicht wiederbesetzte Stelle bedeutet für 660.33 einen realen Performanceverlust von mindestens ca. 20 % im Bereich der Ingenieurarbeit (Projektleitung, Zuarbeit, etc.). Dies führt im Team 660.33 dazu, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Bauwerkskontrollen zusätzlich von der Teamleitung erbracht werden.

Beigeordneter

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

Kaschel