



Stadtratsanfrage von Herrn Beyer zur Stellenentwicklung in der Stadtverwaltung Jena

Sehr geehrter Herr Beyer,

vielen Dank für Ihre Anfrage, die ich Ihnen hiermit beantworten möchte. Die Beantwortung Ihrer Anfrage nahm Fachdienst- und Dezernats-übergreifend 530 Minuten Arbeitszeit in Anspruch.

1. *Wie haben sich die Stellenbesetzungen zum beschlossenen Stellenplan 2021/2022 seitdem im IST verändert?*

	Soll 2020	Soll 2021	Ist 30.06.2020	Ist 30.06.2021
Kernverwaltung				
Beamte	255,18	274,00	186,00*	199,67*
Arbeitnehmer	959,62	1.026,67	923,00	941,81
			* ungenutzte Stellen Schulprojekt	
KSJ				
Beamte	5,00	5,00	5,00	5,00
Arbeitnehmer	375,91	392,46	368,91	360,62
KIJ				
Beamte	1,80	1,00	1,50	1,00
Arbeitnehmer	179,23	186,16	175,52	179,63
JenaKultur				
Beamte	0,00	0,00	0,00	0,00
Arbeitnehmer	224,14	227,01	210,12	196,30*
			* pandemiebedingte Stellennichtbesetzung	
Jenarbeit				
Beamte	2,00	2,00	1,00	2,00
Arbeitnehmer	130,50	129,00	111,33	101,20

2. *Welchen Personalentwicklungsplan verfolgt die Stadt/ der Eigenbetrieb, um mittel- bis lang-fristig Personalkosten einzusparen?*

Kernverwaltung

Im Rahmen der Personalentwicklungsplanung wird sichergestellt, dass die richtige Person mit der richtigen Qualifikation zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle ist, um die vielfältigen Aufgaben der Kommune sachgerecht und zügig zu erfüllen.

Es sind Anstrengungen nötig, um für alle Sparten einer Kommune die Fachkräfte zu gewinnen bzw. entsprechend weiterzuentwickeln. Dies erfordert die entsprechende Stellenplanung und die Planung der Personalkosten inklusive der tariflichen Entwicklung.

Gerade in Zeiten des demographischen Wandels und der „Fachkräfteknappheit“ verursacht die Gewinnung ebenso wie der notwendige Wissenstransfer (hohe Austrittszahlen in 2022-2024) zunächst Mehrkosten und Doppelbelastungen.

Auf diese Investitionen und ggf. auch steigende Personalausgaben in den nächsten Jahren ist explizit hinzuweisen. Gleichzeitig werden die Maßnahmen, die teilweise zu Kostensenkungen führen, im Blick behalten.

Maßnahmen mit Bezug zu den Personalkosten, die die Stadtverwaltung Jena umsetzt, sind bspw.:

- gezielte Stellenbesetzung über ein strukturiertes Genehmigungsverfahren (OB)
- Personalkosteneinsparungen im Ist durch Angebote von Teilzeit/ Stundenreduzierungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Effizienzgewinne durch den Einsatz digitalisierter Arbeitsmittel und -prozesse --> Reduzierung von Personalkosten durch Absenkung im Soll (unter der Voraussetzung, dass die Quantität und die Qualität der Tätigkeiten, die auf der entsprechenden Stelle erbracht werden soll, unverändert bleibt)
- Thematisierung im Rahmen der Haushalts- und Stellenplanung durch die konkrete Besprechung der finanziellen Aspekte mit allen Fachdienstleiterinnen und Fachdienstleitern
- temporäre Doppelbesetzungen zur Sicherung des Wissenstransfers im Rahmen von Nachfolgeprozessen auf Schlüsselpositionen (temporäre Investition, die jedoch eine schnelle Einarbeitung und damit adäquate Leistungserbringung in erfolgskritischen Positionen sicherstellt)
- Investition in Maßnahmen zum Gesunderhalt zur Reduzierung von Ausfallkosten

Besonderes Augenmerk ist der Nachwuchskräfteentwicklung zu schenken. Dies geschieht regelmäßig durch die Vorbereitung von geeigneten Entwicklungsmaßnahmen, die auf den jeweiligen Bereich der Verwaltung abgestimmt wird. Langfristiges Vorgehen, transparente Strukturen, moderne Arbeitsplätze aber auch gesicherte Planstellen und Personalkosten über die Haushalts- und Stellenplanung sind hier eine wichtige Voraussetzung.

KSJ

Als systemrelevanter Eigenbetrieb der Stadt Jena ist der KSJ auch Dienstleister für die Stadt. Für die Erfüllung der vorwiegend hoheitlichen Aufgaben bedarf es natürlich auch entsprechendem Personal. Jährlich werden die Stellenbedarfe intern abgeglichen und angepasst. Hierbei haben die Erfüllung der Pflichtaufgaben oberste Priorität. Einsparung von Personalkosten bei gewerblichen Personal ist daher eher schwierig. Durch die überwiegend manuellen Tätigkeiten (Tiefbauer, Elektroniker, Kraftfahrer, Bestatter u.ä.) bedarf es immer eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern, um unsere Pflichtaufgaben zu erfüllen. Nur durch gezielte Ausbildung von eigenem Personal (Azubis) können hier zeitweise Personalkosten eingespart werden. Das Voranschreiten der Digitalisierung, konsequente Prozessoptimierungen und das Verschanken bestehender Strukturen kann helfen, Personalkosten einzusparen. Durch den Einsatz von Fachsoftware besteht eventuell die Möglichkeit, Arbeitsaufgaben zu minimieren, um sie dann auf vorhandene Stellen zu verteilen. Durch das Umlaufverfahren bei der Besetzung freier Stellen wird stadtintern geprüft, ob durch Umsetzung eine Stelle besetzt werden kann.

KIJ

KIJ erbringt im Auftrag für die Stadtverwaltung sämtliche Dienstleistungen rund um öffentliche Gebäude, Flächen, Arbeitsplatzausstattung Verwaltung (Möbel) inkl. der IT-Ausstattung, Netzwerk, IT-Infrastruktur und Support. Wir richten unseren Personalbedarf an den uns übertragenen Aufgaben bzw. an den geschlossenen Verträgen aus. Sollten einzelne Dienstleistungen von Seiten der Stadtverwaltung nicht mehr gewünscht sein, so ist es möglich an diesen Stellen Personal zu sparen um Personalkosten zu senken.

In der Vergangenheit stellte sich diese Frage jedoch nicht. Die übertragenen Aufgaben nahmen stetig zu wie beispielsweise:

- IT – Ausbau von 130 Netzwerkstandorten, Ausbau FW-Leitstelle, Digitalisierung und mobile Arbeitsplätze (auch im Zusammenhang mit Corona), Umsetzung gesetzlicher Vorgaben wie OZG
- Hausmeister – Übernahme zusätzlicher Gebäude/Objekte beispielsweise für Geflüchtete, Schulneubau, Bürgerservice/Bücherei
- BauM Projektleiter – die Summe für Investitionen im Bau steigt nach wie vor (trotz HSK!) verstärkter Fördermittelabruf für Energiesparprojekte und energetische Maßnahmen in und an den Objekten.

Das Problem liegt nicht in der Einsparung von Personalkosten, sondern darin, Fachkräfte wie beispielsweise ELT-Ing, Klimatechnik-Ing, Ing. für Haustechnik bzw. IT-Fachkräfte am Markt zu finden, die eine Einstufung und die Vergütung nach TVöD attraktiv und angemessen finden.

JenaKultur

Basis ist der Rahmen der aktuell verhandelten Zuschussvereinbarung, bis 2024 Personalkosteneinsparungen in Höhe von 5,8 % zum Planansatz wurden einkalkuliert; dadurch ist der Rahmen für Entwicklungsmöglichkeiten äußerst gering. Zusätzliche, darüber hinaus gehende Einsparvolumina sind nicht vorhanden.

Notwendigkeiten und Ansprüche an Weiterentwicklungen, bspw. Kundenrückgewinnung, Serviceorientierung, Digitalisierung, Bibliotheksneubau, Zukunftsentwicklungen der Einrichtungen ermöglichen keine weiteren Personalkosteneinsparungen. Innerhalb der letzten zwei Jahre und im Zusammenhang mit den pandemiebezogenen Einschränkungen wurden Stellennachbesetzungen verzögert vorgenommen.

JenaKultur steht aktuell vor der Herausforderung, mit den im Rahmen der Zuschussvereinbarung verhandelten Rahmenbedingungen (siehe oben) den „Neustart“ nach den schweren pandemiebezogenen Einschnitten zu realisieren und notwendige, und teilweise unterbrochene Entwicklungsthemen – dringend weiterzuführen.

Der Umfang der Erwartungshaltungen seitens der Politik in Bezug auf Digitale Transformation, inhaltliche Neu- und Zusatzkonzeptionen, und die Bewältigung der postpandemischen Veränderungen sind nicht kongruent mit der Forderung nach zusätzlichen Personalkostenreduzierung.

D.h. eine nachhaltige Personalkostenstabilisierung muss mit einer zwischen Politik und Verwaltung bzw. den Eigenbetrieben abgestimmten Aufgabenpriorisierungen erfolgen, wenn diese Diskussion nicht auf den Rücken der Kollegen und Kolleginnen ausgetragen werden soll.

jenarbeit

Die Personalkosten des Eigenbetrieb jenarbeit werden anhand der Bedarfsgemeinschaften des Jobcenters größtenteils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziert. Anhand dieser muss der Eigenbetrieb jenarbeit sein Personal zur Verfügung stellen. Da die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften stark schwanken kann (z. B. Übergang Flüchtlinge ins SGB II oder sehr gute Wirtschaftslage) ist eine mittel- bis langfristige Personalkostenplanung

schwierig. Inwieweit das vor uns liegende Jahr gesetzliche Neuerungen mit sich bringen wird, etwa zum Leistungsrecht, zur Neufassung der Sanktionsregelungen im SGB II und zur Neuausrichtung der Eingliederungsvereinbarungen, ist noch nicht absehbar. Ebenso in der Diskussion stehen das Bürgergeld und die Kindergrundsicherung. Für eine rechtssichere und erfolgreiche Arbeit sind einige Neuerungen wünschenswert und notwendig.

3. Welchen Nachbesetzungsbedarf sieht die Stadt/ der Eigenbetrieb mittel- bis langfristig aufgrund von Verrentungen und wie wird sie damit umgehen?

Kernverwaltung

Die Stadtverwaltung Jena leidet bereits jetzt unter einem enormen Fachkräftemangel, insbesondere in den Bereichen

- Kindertagesstätten
- Gesundheit
- Bauwesen.

Dieser wird in den nächsten Jahren noch steigen und kann auch durch die Ausbildung eigener Fachkräfte sowie die Einstellung von Quereinsteigern nicht gedeckt werden. Die Altersstruktur der Stadt Jena zeigt ein Durchschnittsalter von 45,93 Jahren.

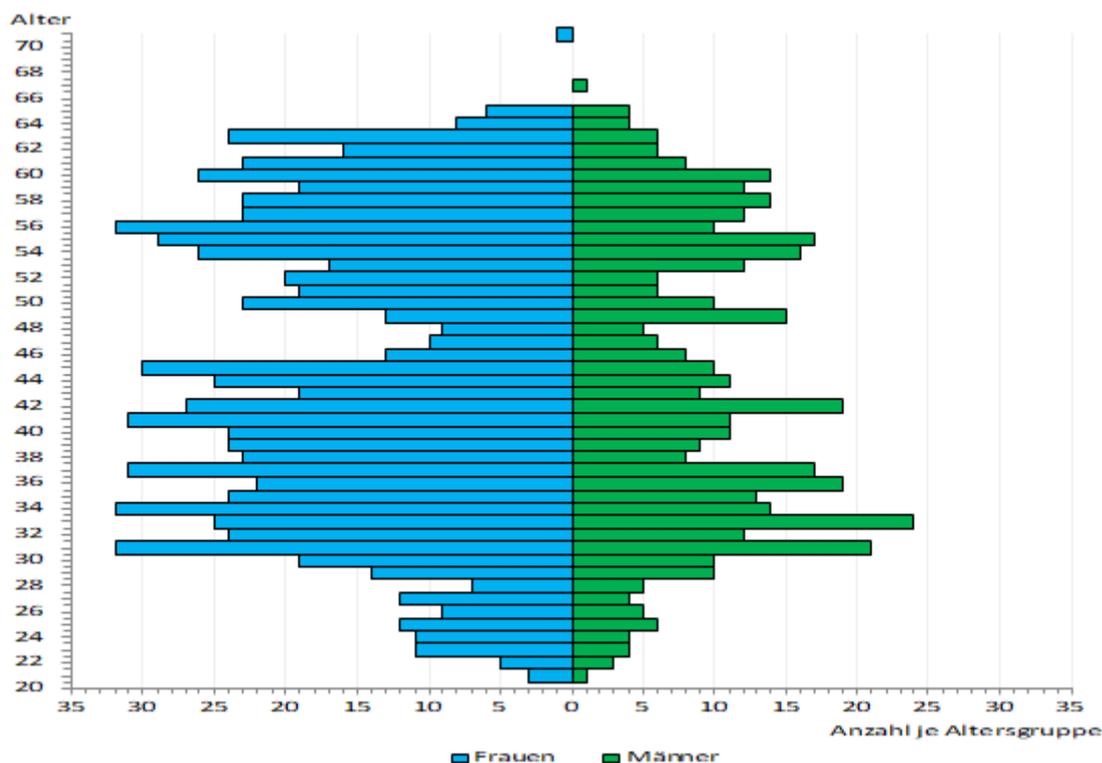


Abbildung 1: Altersstruktur Kernverwaltung (ohne Eigenbetriebe, Stichtag 30.06.21)

Die Analyse der Altersaustritte bestätigt dieses Bild insofern, als ab 2025 eine steigende Anzahl an Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand geht. Geht man davon aus, dass es sich hierbei um den rechnerischen Renteneintritt handelt, besteht die Möglichkeit, dass sich der tatsächliche Renteneintritt nach vorn verschiebt. Dies beobachten wir bereits jetzt bei den Anträgen auf Wiederbesetzung aufgrund von Renteneintritten im Zuge der Personalkostenplanung für den kommenden Doppelhaushalt 2023/2024.

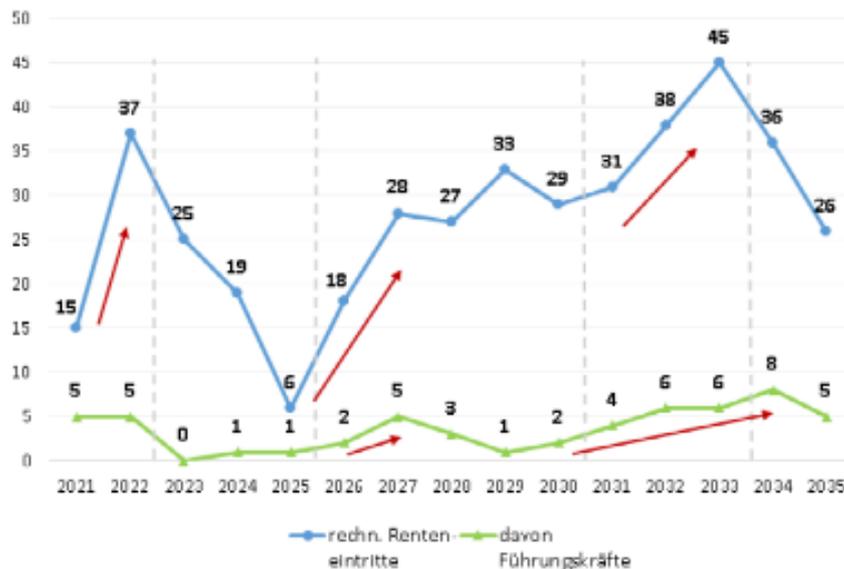


Abbildung 2: rechnerische Renteneintritte Kernverwaltung (ohne Eigenbetriebe, Stichtag 30.06.21)

In einem mittel- bis langfristigen Planungshorizont wird es erforderlich sein, die Zahl eigener Ausbildungsgänge konstant hoch zu halten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine maximale Kapazitätsgrenze nicht überschritten werden kann, da die Auszubildenden durch Ausbildungsverantwortliche und Ausbilder in den einzelnen Bereichen betreut und die Ausbildung sachlich und zeitlich auch bei den verschiedenen Trägern organisiert werden muss. Die Betreuung von Auszubildenden ist eine Aufgabe, die Ausbilder oft zusätzlich zu ihrem regulären Tätigkeitsumfang freiwillig leisten.

Zudem wird die Stadt das Arbeitskräftepotential auf dem Arbeitsmarkt soweit als möglich ausschöpfen müssen (Frauen, Erwerbslose, Rentner, Migranten) und dabei auch auf Personen zurückgreifen müssen, die nicht vollständig das Anforderungsprofil erfüllen. Dies zieht einen erhöhten internen Qualifizierungsbedarf nach sich. Berücksichtigt man ferner, dass in den letzten Jahren sowohl höhere qualitative Anforderungen an die Aufgabenerfüllung durch Kommunen gestellt wurden als auch die Quantität an Aufgaben, die den Kommunen durch Bund, Länder sowie die Stadtgesellschaft übertragen wurden, zugenommen hat, wird mehr denn je künftig eine Aufgabenkritik nötig.

KSJ

Auch im KSJ wird der Nachbesetzungsbedarf mittel- und langfristig sehr hoch sein. Unser Durchschnittsalter liegt bei ca. 48 Jahren. Den Fachkräftemangel, geburtenschwache Jahrgänge und das im Moment vorherrschende Überangebot an Arbeitsplätzen bekommen auch wir jetzt schon zu spüren. Hinzu kommt noch, wie bereits erwähnt, dass wir vorwiegend gewerbliche Arbeitsplätze zu besetzen haben und diese zum Teil schwere körperliche Tätigkeiten beinhalten. Dem kann man zum Teil entgegenwirken, indem entsprechende Maschinen und Arbeitsmittel angeschafft werden, die die Arbeiten erleichtern. Wir legen auf die bedarfsgerechte Ausbildung junger Menschen großen Wert, die wir dann gern langfristig an unseren Betrieb binden möchten. Außerdem spielt die Weiterbildung unserer Mitarbeiter eine große Rolle. Hier sprechen wir auch gezielt Kolleginnen und Kollegen an, die wir gern entwickeln möchten, um den Nachbesetzungsbedarf, vorwiegend in Führungsrollen, aus den eigenen Reihen abdecken können.

KIJ

Die durch Ausscheiden von Mitarbeitern frei werdenden Stellen sind in den weitaus überwiegenden Fällen wieder zu besetzen, egal ob Renteneintritt oder Kündigung.

Bei längerfristig planbarer Wiederbesetzung (Rente) bekommen unsere Azubis und Studenten ihre Chance. Beim Austritt von Führungskräften suchen wir frühzeitig nach möglichen Lösungen z. B. Im Rahmen einer „hauseigenen“ Personalentwicklung (Führungskräfteschulungen, vom MA zur Führungskraft u. ä.). In Fällen in denen kein geeigneter Nachfolger „im Hause“ ausgemacht werden kann, starten wir planmäßig das Ausschreibungsverfahren u. a. auch in Zusammenarbeit mit externen HR-Agenturen.

JenaKultur

Das aktuelle Durchschnittsalter bei JenaKultur beträgt 44 Jahre.

9,4 % der Beschäftigten (25 Personen) sind über 59 Jahre alt. 4 Personen planen in diesem oder nächsten Jahr ihren Renteneintritt.

Altersbedingte Nachbesetzungsbedarfe werden im Rahmen der internen Personalplanungen mit den Einrichtungen abgestimmt, Aufgabenprofile analysiert, über Stellenausschreibungsverfahren, ggf. mit Auszubildenden (auf Grund der Spezifik nur für einzelne Bereiche möglich) und über mögliche Personalentwicklungsmaßnahmen zeit- und planmäßig angegangen. Dabei ist ein erhöhter Ressourceneinsatz, auch aufgrund der unter 2 benannten pandemiebedingten Nachwirkungen und der Änderungen im Rahmen der Stellenbedarfe, Bewerbermarkt, Work-Life-Balance-Anforderungen u.ä. zu verzeichnen.

jenarbeit

Auf Grund der in den letzten Jahren sinkenden Bedarfsgemeinschaftszahlen, konnte der Eigenbetrieb die Verrentungen von Mitarbeitenden bisher gut kompensieren. Wie bereits oben beschrieben ist eine mittel- bis langfristige Planung nahezu unmöglich.

Zusammenfassend lässt sich für die Kernverwaltung und die Eigenbetriebe feststellen:

- In allen Bereichen ist die Fachkräftesicherung ein wesentlicher Baustein der Personalentwicklung
- auch in den Folgejahren werden die Anstrengungen auf diesem Gebiet sehr groß und ggf. auch kostenintensiv bleiben
- langfristige Einspareffekte bspw. durch Digitalisierung/Aufgabenkritik brauchen einen „langen Atem“
- Planungssicherheit und Transparenz bei Strukturen und Stellen ermöglicht eine zielstrebige Personalentwicklung und dient der Motivation der MA

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Thomas Nitzsche
Oberbürgermeister