



Ausschuss für Personalangelegenheiten am 05.10.2016

TOP: 6. nicht öffentlich / Mitteilungen

mündliche Anfrage von SPD-Fraktion Stadt Halle (Saale)

Betreff: Fragen zum Personalbericht 2016 der Stadt Halle (Saale) VI/2016/01841

Frage 1:

Auf S. 27 findet sich folgende Formulierung: „Dem durch die demografische Entwicklung drohende Fachkräfteverlust ist durch qualifizierte und quantitative Personalentwicklung entgegenzuwirken“.

- **Welche Maßnahmen werden diesbezüglich durchgeführt bzw. sind mittelfristig geplant?**
- **Welche Maßnahmen plant die Stadtverwaltung insbesondere zur Erfüllung der Nachbesetzungen in der Qualifikationsstufe 3 (gehobener Dienst)?**

Die Stadtverwaltung Halle (Saale) wirkt dem drohenden Fachkräfteverlust durch verschiedene Maßnahmen entgegen. Zum einen werden aktuell durch eine bedarfsorientierte Ausbildung Nachwuchskräfte in den erforderlichen Bereichen gewonnen. Die Gewinnung von Nachwuchskräften wird dabei u.a. durch die Kampagne „Mach was! Aus dir! Aus Halle!“, in Kooperation mit den Stadtwerken Halle GmbH unterstützt. Zudem präsentiert sich die Stadtverwaltung Halle (Saale) als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb auf verschiedenen Messen. Zum anderen werden freiwerdende Stellen durch interne sowie externe Ausschreibungsverfahren nachbesetzt. Hierbei spielt die Nachfolgeplanung in den einzelnen Organisationseinheiten eine zentrale Rolle. Dabei werden intern auch Möglichkeiten zur Personalentwicklung in die QS3 (bspw. BII-Lehrgänge) angeboten sowie Mitarbeiter, welche bereits über eine entsprechende Qualifizierung verfügen, auf freiwerdende QS3-Stellen eingesetzt. Zudem gibt es Überlegungen, Stellenprofile mit besonderen Anforderungen an Hochschulen zu veröffentlichen, um auf diese Weise gut ausgebildetes Personal direkt ansprechen und in der Folge gewinnen zu können.

Frage 2:

Im Jahr 2015 beendeten 35 Mitarbeiter ihr Dienstverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages (vgl. S.34).

- **Sind der Stadtverwaltung die Gründe hierfür bekannt?**
- **Wenn ja, welche Gründe liegen hierfür vor?**

In 27 Fällen war der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag die Inanspruchnahme des personalwirtschaftlichen Modells Abfindung. Vier Mitarbeiter nahmen die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte (Rente mit 63) in Anspruch. Jeweils ein Mitarbeiter bat um Aufhebung des Arbeitsvertrages zur Inanspruchnahme einer Rente vor Erreichen der Regelaltersgrenze bzw. Arbeitgeberwechsel wg. Umzug aus persönlichen Gründen. In einem Fall ist der Grund für die Aufhebung nicht bekannt.

Frage 3:

Im Rahmen der Mitarbeiterbefragung 2015 erzielte die Stadt Halle besonders in den Bereichen „Körperliche Anforderungen“, „Arbeitsintensität“ und „Emotionale Anforderungen“ schlechte Ergebnisse (vgl. S. 38). Nicht zuletzt die psychischen Belastungen werden neben altersbedingten Leiden auch im sonstigen Personalberichtswesen fortwährend als Gründe für den hohen Krankenstand innerhalb der Verwaltung herangezogen.

- **Welche Gründe sieht die Stadtverwaltung für das schlechte Abschneiden in den genannten Teilbereichen der Befragung?**
- **Welche Maßnahmen plant die Stadtverwaltung um in diesen Bereichen Verbesserungen zu erzielen?**

Mit zunehmendem Alter werden häufig auch die körperlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes als schwieriger empfunden. Die schlechteren Ergebnisse in diesem Teilbereich können daher u.a. auf den hohen Altersdurchschnitt in einigen Fachbereichen, z.B. im Fachbereich Umwelt, insbesondere in der Abteilung Stadtgrün und im Fachbereich Immobilien, dort insbesondere in der Abteilung Objektbetreuung, zurückgeführt werden. Darüber hinaus zeichnet sich die überwiegende Anzahl der Büroarbeitsplätze in der Stadtverwaltung Halle durch ein hohes Maß an Anforderungen im Bereich des Bewegungs- und Stützapparates sowie im Bereich der Augengesundheit aus, welche sich mit zunehmendem Alter verschlechtern.

Ursachen für die Erhöhung der Arbeitsintensität liegen u.a. in der Verdichtung der Arbeitsprozesse, in krankheitsbedingte Fehlzeiten und unbesetzten Stellen.

Ein Anstieg der emotionalen Anforderungen zeigt sich vor allem in emotional anspruchsvollen Arbeitsprofilen in den sozialen Bereichen, hohem Zeit- und Termindruck und konfliktbehafteten Arbeitssituationen.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements sind neben der stetigen Unterstützung zur leistungsgerechten Ausstattung der Arbeitsplätze der Mitarbeiter folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeitergesundheit in den oben genannten Bereichen geplant:

- Durchführung eines Gesundheitstages im Oktober 2016
- Optimierung des betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Weiterführung des Projektes im FB Einwohnerwesen „Gesundes Führen und Arbeiten“
- Planung von Seminaren im FB Bildung, Abteilung sozialpädagogische Leistungen, Team 51.3.2 in Kooperation mit einer Krankenkasse zum Erhalt der Mitarbeitergesundheit, z.B. Achtsamkeitsseminare und Stressprävention.

Egbert Geier
Bürgermeister