



schriftliche Antwort zur Anfrage-Nr. VII-F-10668-AW-01

Status: öffentlich

Eingereicht von:
Dezernat Allgemeine Verwaltung

Stammbaum:
VII-F-10668 Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
VII-F-10668-AW-01 Dezernat Allgemeine
Verwaltung

Betreff:
**Gefährden die Stellenplanungen im Haushaltsansatz Dienstleistungen
der Stadt?**

Beratungsfolge (Änderungen vorbehalten):
Gremium

Voraussichtlicher
Sitzungstermin

Zuständigkeit

Ratsversammlung

21.08.2024

schriftliche
Beantwortung

Sachverhalt

**Zu Frage 1: Mit welchem Stellenansatz plant die Verwaltung den kommenden
Doppelhaushalt? Ist es zutreffend, dass kein Stellenaufwuchs geplant ist?**

Die Stellenplanung für den Doppelhaushalt 2025/2026 erfolgt auf der Grundlage der Vorgaben und Prämissen der Methodikvorlage für diese Haushaltsperiode. Die Beschlussvorlage-Nr. VII-DS-09409 „Methodik der Haushaltsplanaufstellung 2025/2026“ wurde am 15.01.2024 in der Dienstberatung des Oberbürgermeisters beschlossen und dem erweiterten FA Finanzen am 29.01.2024 zur Kenntnis gegeben.

Aus der Methodikvorlage ableitend erfolgen aufgrund der ernsten Haushaltslage zur Herstellung eines genehmigungsfähigen Haushaltsplans keine freien Stellenanmeldungen der Dezernate. Die Ermittlung von weiteren Bedarfen ist nach stringenten Prämissen erfolgt.

**Zu Frage 2: Was passiert mit den Mitteln aus dem aktuellen Doppelhaushalt, die für
Stellen angesetzt sind, welche nicht besetzt werden konnten? Welche Auswirkungen
hat das auf die Stellenplanungen im künftigen Doppelhaushalt 2025/26?**

In der Planung der Personalaufwendungen 2025/2026 wurde zur Abbildung der Realität der Besetzungssituation eine gehaltswirksame Ausfallquote einkalkuliert. Eine Übertragung von ggf. übrigen Haushaltsmitteln ist in den Personalaufwendungen nicht möglich, daher hat die Situation im Jahr 2024 keine Auswirkung auf die Personalaufwendungen im Jahr 2025. Die Stellenplanung 2025/2026 erfolgt gemäß der bekannten Methodik zur Haushaltsplanung 2025/2026.

**Zu Frage 3: Wie stellt sich derzeit die Situation im Stellenpool des Oberbürgermeisters
dar?**

Die Nutzung der Stellenpools stellt Verwaltungshandeln dar und obliegt der Verantwortung des Oberbürgermeisters. Für die Haushaltsplanung 2025/2026 ist vorgesehen, erneut Stellenpools vorzuhalten.

Zu Frage 4: Welche Schritte unternimmt die Verwaltung, um der Überlastung von Mitarbeitenden vorzubeugen und Fehltag zu minimieren? Ist es nicht im Einzelfall sinnvoll, Stellen anders/neu zu strukturieren, um die Belastung von Mitarbeitenden zu senken?

Die Stadtverwaltung Leipzig ergreift verschiedene Maßnahmen, um einer Überlastung von Mitarbeitenden vorzubeugen und Fehltag zu minimieren.

1. Implementierung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit:

Mit den Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit wurde ein Rahmenwerk geschaffen, das auf den Kernwerten Respekt, Lernbereitschaft, Ergebnisorientierung und Verantwortungsbewusstsein basiert. Dieses Rahmenwerk bietet sowohl den Beschäftigten als auch den Führungskräften die Möglichkeit, ihre Zusammenarbeit in den Dialog zu bringen. Strukturell ist dieser Dialog im Auswertungsprozess der alle zwei Jahre stattfindenden Mitarbeitendenbefragung verankert. Schrittweise sollen die Grundsätze der Leitlinien in neue Formate überführt werden, wie beispielsweise in die jährlich stattfindenden Mitarbeitendengespräche, Führungsbeurteilungen und die Auswahl von Führungskräften.

2. Feedbackkultur / Mitarbeitendenbefragung:

Eine offene Feedbackkultur, die es den Mitarbeitenden ermöglicht, ihre Anliegen und Verbesserungsvorschläge einzubringen, ist entscheidend, um Probleme frühzeitig zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Im Rahmen der alle zwei Jahre stattfindenden Mitarbeitendenbefragung gaben im Jahr 2023 47,5 % der Beschäftigten ihr Feedback ab.

Auf die Aussage "Mein tägliches Arbeitspensum kann ich gut bewältigen" antworteten 85 % der Teilnehmenden, dass sie ihr Arbeitspensum "voll und ganz" oder "teilweise" bewältigen können. Jedoch gaben 15 % der Befragten an, Schwierigkeiten bei der Bewältigung ihres Pensums zu haben. In den Teams wurden daraufhin im dezentralen Auswertungsprozess Gespräche geführt, um die Arbeitssituation zu verbessern, und es wurden entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Bis zum Stichtag 15. Juni 2024 wurden stadtweit 2.500 Maßnahmen zur Verbesserung der individuellen Teamsituation vereinbart, wobei der Schwerpunkt in diesem Jahr auf Prozessverbesserungen und Teamentwicklungsmaßnahmen lag.

Auf zentraler Ebene hat der Auswertungsprozess, der sich auf die Entwicklungspotenziale des Gesamtberichts der Mitarbeitendenbefragung konzentriert (insbesondere bereichsübergreifende Zusammenarbeit, Führungskultur in den Ämtern und Vorbereitung auf zukünftige Aufgaben), zur Entwicklung und Beschlussfassung zahlreicher zentraler Maßnahmen geführt. So sollen beispielsweise in ämterübergreifenden Schnittstellen- und Prozessworkshops die Zusammenarbeit zwischen den Ämtern verbessert, Rollen klarer definiert und Entscheidungswege optimiert werden.

Diese Maßnahmen zielen nicht nur auf die Verbesserung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit, sondern auch auf eine Entlastung der Mitarbeitenden ab, da die Reduzierung von Konfliktpotenzialen die Effizienz steigern wird.

3. Flexible Arbeitszeiten: Unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle (Homeoffice, mobiles Arbeiten, Gleitzeit, Teilzeit) helfen den Mitarbeitenden, ihre Arbeit besser mit persönlichen Bedürfnissen und Verpflichtungen in Einklang zu bringen.

4. Schulung und Weiterbildung: Die Stadtverwaltung Leipzig bietet den Mitarbeitenden verschiedene Fortbildungen zu Stressmanagement, Zeitmanagement und Resilienz an, um unterstützend besser mit Belastungen umgehen zu können. Das Angebot orientiert sich am Bedarf der Mitarbeitenden und wird jährlich neu angepasst und erstellt. Über das

Personalportal der Stadtverwaltung haben die Mitarbeitenden Zugriff auf das breit angelegte Fortbildungsportfolio.

5. Teamentwicklung: Über das zentrale Personalentwicklungsbudget der Stadtverwaltung werden verstärkt Maßnahmen zur Teamentwicklung innerhalb der Ämter, Abteilungen und Sachgebiete angefragt und abgerufen. Die Personalentwickler/-innen stehen den Fachbereichen hierbei als Expertinnen und Experten beratend und unterstützend zur Seite und begleiten dabei den gesamten Prozess. Die Zusammenarbeit innerhalb der Bereiche, die Kommunikation untereinander, aber auch der Zusammenhalt kann dadurch gestärkt werden, was in Folge zu einer besseren Verteilung der Arbeitslast führt.

Durch das Personalamt konnten im Jahr 2023 insgesamt 156 Teamentwicklungs- und Supervisionsmaßnahmen (siehe auch Personalbericht 2023) beispielsweise zur Konfliktlösung, Stärkung von Teams und einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Klärung von Rollen und Arbeitsprozessen oder zur Strategiefindung umgesetzt werden.

6. Ressourcenmanagement: Die Führungskräfte sind dazu angehalten, situationsgerecht, aber regelmäßig die Arbeitslast in ihrem Verantwortungsbereich zu überprüfen und mit den verfügbaren Ressourcen abzugleichen. Engpässe werden so frühzeitig erkannt und behoben. Im Führungskräfteentwicklungsprogramm Intensiv Führen, welches seit 2021 mit großer Nachfrage umgesetzt wird, konnten bisher 260 Führungskräfte in 7 Kohorten und 19 Gruppen ihre Führungskompetenzen weiter ausbauen und festigen.

7. Gesundheitsfördernde Maßnahmen: Die Stadt Leipzig bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit haben einen hohen Stellenwert. Neben der Einrichtung modern ausgestatteter Arbeitsplätze, die den ergonomischen Anforderungen entsprechen, steht die gesundheitsbewusste Gestaltung von Arbeitsorganisation und Arbeitsprozessen im Fokus. Im Krankheitsfall bietet das Betriebliche Eingliederungsmanagement spezielle Hilfen, um nach längerer Krankheit in den Beruf zurückzufinden.

Zielgerichtet erfolgte der Ausbau von psychosozialen Unterstützungsangeboten. Krankenspezifische Analysen zeigen, dass Ausfallzeiten aufgrund psychischer Diagnosen, wie auch in anderen Kommunen und Branchen, stark zunehmen. Seit November 2023 gibt es daher für Mitarbeitende als Unterstützungsprogramm Mitarbeitergesundheit ein sogenanntes „Mental Health Coaching“, das kurzfristig und kostenlos individuelle Beratung zur Prävention und Bewältigung von gesundheitlichen, beruflichen und persönlichen Fragestellungen und Krisen ermöglicht. In besonders schwerwiegenden Fallsituation erfolgt die Zusammenarbeit mit einer psychotherapeutischen Praxis, um persönliche Interventionen zu ermöglichen. Zudem unterstützen betrieblich psychologische Ersthelfer/-innen unmittelbar in den Arbeitsbereichen sowie ein Betriebspsychologe.

Darüber hinaus bietet die Arbeitgeberin Angebote zur Gesundheitsförderung. Diese umfassen neben Maßnahmen zur Entwicklung von Gesundheitskompetenzen (Vorträge, Webinare, Aktionen etc. zu den Themen Ernährung, Bewegung, Stressprävention) Angebote in der Mittagspause zur Kurzentspannung (Yoga, Entspannungstechniken und Bewegte Pause), Gripeschutzimpfung während der Arbeitszeit an 7 verschiedenen Verwaltungsstandorten, Teilnahme am Firmenlauf oder die Kostenbeteiligung an Präventionskursen.

Ein multiprofessionelles Team von Betriebsärztinnen und -ärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betrieblichen Gesundheitsmanagerinnen, BEM-Beauftragten sowie einem Betriebspsychologen sichern eine ganzheitliche Beratung der Mitarbeitende, Führungskräfte und der Verwaltungsspitze zu Themen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie besonderen Belastungssituationen.

8. Organisationsuntersuchungen: In diversen Ämtern/Abteilungen wurden und werden Organisationsuntersuchungen durchgeführt. Hauptziel in einigen Untersuchungen war/ ist es, die Organisationseinheit neu zu strukturieren, Zuständigkeiten und Rollen neu zu definieren, Standardisierung, Wissensmanagement und Digitale Anwendungen weiter auszubauen, um die Belastung der Mitarbeitenden zu senken. Diese Organisationsuntersuchungen wurden immer in Absprache mit den Betroffenen und durch Einbindung der Personalvertretungen durchgeführt.

Durch die Kombination dieser Maßnahmen kann die Stadtverwaltung nicht nur die Belastung der Mitarbeitenden reduzieren, sondern auch die allgemeine Zufriedenheit und Motivation im Team steigern.

Zu Frage 5: Wie wird die Erbringung städtischer Dienstleistungen bei Ausfällen und Personalmangel gesichert?

Die Erbringung der städtischen Dienstleistungen ist gesichert.

Erstrangig greifen die Organisationsvorgaben in den von Personalausfall betroffenen Bereichen, d. h. die Aufgaben werden im Rahmen von Stellvertretungen wahrgenommen. Als zusätzliche oder unterstützende Maßnahme erfolgt eine Umverteilung und Priorisierung von Aufgaben; je nach Situation im jeweiligen Bereich oder auch bereichsübergreifend.

Grundsätzlich ist es Organisations- und Führungsverantwortung der einzelnen Fachbereiche, die geeigneten Maßnahmen zur Sicherung der Aufgabenerfüllung zu treffen.

Soweit die Situation Maßnahmen erfordert, die diesen Verantwortungsbereich übersteigen, wird bei längerfristigen bzw. vermehrtem Personalausfall seitens des Personalamtes nach Möglichkeit durch befristete Personalzuführung unterstützt. In Ausnahmefällen, wenn innerhalb der Verwaltung kein geeignetes Personal verfügbar ist, wird u. U. auch auf Personaldienstleister zurückgegriffen und externes Personal befristet eingesetzt.

Für Krisenfälle, in denen sich unvorhersehbar und nicht planbar erhebliche Personalbedarfe zur Erledigung von Sonderaufgaben ergeben, kommt ein Modell der Personalumlenkung innerhalb der Verwaltung zur Anwendung.

Zu Frage 6: Der Unteren Naturschutzbehörde als Genehmigungsbehörde sind lediglich 17 Stellen zugeordnet. Dies ist eine vergleichsweise geringe Zahl im Verhältnis zur Größe der Stadt sowie im Vergleich mit anderen Genehmigungsbehörden. Wie erklärt sich diese Diskrepanz?

Die Größe einer Organisationseinheit ergibt sich aus dem für die Erfüllung der zugewiesenen Fachaufgaben benötigten Stellenumfang. Die Aufgabenverteilung und die strukturelle Zuordnung in anderen Verwaltungen ist unterschiedlich. Daher ist ein pauschaler Vergleich des Stellenumfangs mit anderen Genehmigungsbehörden nicht möglich.

Anlage/n
Keine