

Ratsfraktion
BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
DINSLAKEN
Lessingstr. 45
46535 Dinslaken

Stadt Dinslaken
Die Bürgermeisterin

Fachdienst Personalmanagement
Astrid Peterwerth

Zimmer-Nr.: 123
Tel.: 0 20 64 / 66-208
Fax: 0 20 64 / 66 11-208
Astrid.Peterwerth@dinslaken.de

Aktenzeichen:
1.1

Ihr Schreiben vom:
07.12.2022

Ihr Zeichen:

Datum:
1. März 2023

**Anfrage nach § 17 der Geschäftsordnung des Rates und der Ausschüsse der Stadt Dinslaken
hier: offene Stellen in der Stadtverwaltung**

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Frau Stock-Schröer,
sehr geehrter Herr Graf,

die von Ihnen in der Anfrage vom 07.12.2022 gestellten Fragen werden soweit möglich nachfolgend beantwortet. Eine vollumfängliche Beantwortung wird nach der Regelung des § 17 Abs. 4 c) der Geschäftsordnung des Rates und der Ausschüsse zurückgewiesen, da die Beantwortung zum Teil offenkundig mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden ist.

Frage 1

Bzgl. der Anzahl der offenen Stellen wird auf die Anlage zur Beschlussvorlage 986/2022 Einbringung des Haushaltsentwurfs 2023 verwiesen, woraus sich die Zahl der tatsächlich besetzten Stellen zum Stichtag 30.06.2022 ergibt.

Nach Aktualisierung zum Stichtag 01.01.2023 sind ausweislich der im Stellenplan 2022 vorgesehenen Stellen folgende Stellen vakant:

im VB I vier Vollzeitstellen und eine halbe Stelle

im VB II drei Vollzeitstellen und fünf halbe Stelle

im VB III 12 Vollzeitstellen, eine 0,75-Stelle und eine halbe Stelle und

im VB IV 15 Vollzeitstellen

Bei nahezu allen Stellen sind Stellenbesetzungsverfahren anhängig.

Rathaus
Platz d Agen 1
46535 Dinslaken

Öffnungszeiten:

Internet: www.dinslaken.de
USt-IDNr: DE119060434

Konten der Finanzbuchhaltung:
Niederrheinische Sparkasse RheinLippe
IBAN DE 06 3565 0000 0000 1000 73
BIC WELADED1WES

Volksbank Rhein-Lippe eG
IBAN DE61 3566 0599 0002 6520 13
BIC GENODED1RLW

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass zum 30.11.2022 insgesamt 118 Stellenbesetzungsverfahren bearbeitet worden sind, wovon sich noch sieben Einstellungsverfahren für Auszubildende, 19 Stellenbesetzungsverfahren für Beamte und Beamtinnen sowie 38 Stellenbesetzungsverfahren für tariflich Beschäftigte in der laufenden Sachbearbeitung befanden. Hierbei handelt es sich sowohl um befristete als auch um unbefristete Stellen sowie um Vollzeit- und Teilzeitstellen.

a)

Im Optimalfall dauert das Stellenbesetzungsverfahren von der Anmeldung des Stellenbedarfs über das Beteiligungsverfahren, das Bewerbungsverfahren, das Auswahlverfahren sowie das erneute Beteiligungsverfahren bis zur Besetzung der Stelle drei bis vier Monate.

b)

Im Jahr 2022 sind 13 Stellen mehrfach ausgeschrieben worden, teilweise konnten die Stellen bzw. Stellenanteile dennoch nicht besetzt werden.

c) und d)

Bei unverändertem Text der Stellenausschreibung erfolgt unmittelbar im Anschluss eine erneute Ausschreibung. Kann nach erneuter unveränderter Stellenausschreibung noch keine Besetzung erfolgen, wird geprüft, ob der Text der Stellenausschreibung verändert werden kann. Hierfür muss zunächst die geänderte Stellenausschreibung mit dem jeweiligen Bereich abgesprochen werden und das Beteiligungsverfahren ist erneut durchzuführen. Im Anschluss daran erfolgt die erneute Ausschreibung, welche einen mindestens 14tägigen Bewerbungszeitraum beinhaltet.

e)

Sofern im Stellenplan enthaltene Stellen oder Stellenanteile, die nicht benötigt werden oder zurzeit nicht oder teilweise zu besetzen sind, vorhanden sind, können diese Stellen bzw. Stellenanteile genutzt werden, um über den Gesamtstellenplan bzw. über den Stellenplan für den jeweiligen Geschäftsbereich an anderer Stelle benötigte Stellen zu besetzen. Dieses Verfahren wird auch genutzt.

Frage 2

Die Frage kann nicht beantwortet werden. Es gibt verwaltungswelt verschiedenste geförderte Stellen. Die Fördermittel beantragt der jeweilige Fachdienst, die Gelder werden auch in dem jeweiligen Fachdienst als Fördermittel vereinnahmt. Es gibt keine zentrale Stelle, die mit der Sachbearbeitung von geförderten Stellen beauftragt ist.

Frage 3

Die Frage kann so nicht beantwortet werden. Freien Stellen können seitens des Fachdienstes Personalmanagement nur besetzt werden, wenn die Tätigkeiten und die dafür erforderlichen fachlichen

Anforderungsprofile vom jeweiligen Bereich gegenüber dem Fachdienst Personalmanagement beschrieben wurden.

Frage 4

a)

Alle Stellen, die lediglich intern ausgeschrieben werden, werden ausschließlich im Intranet der Stadtverwaltung veröffentlicht. Extern ausgeschriebene Stellen werden auf der Homepage der Stadt Dinslaken und über den auf im öffentlichen Dienst zu besetzende Stellen spezialisierten Anbieter „Interamt“ veröffentlicht. Andere Bewerberportale übernehmen zum Teil die über „Interamt“ geschalteten Stellenanzeigen. In Einzelfällen (spezielle Stellen oder Mehrfachausreibungen) wird die Stellenanzeige auf weiteren, genau für die ausgeschriebene Stelle passenden, Bewerbungsportalen geschaltet. Die Stellenausschreibungen werden automatisch gelöscht, wenn der Bewerbungszeitraum ausgelaufen ist.

b)

Im letzten Jahr wurden zwei vakante Stellen im Fachdienst Personalmanagement besetzt. Somit sind zurzeit vier Vollzeitkräfte, eine 35-Stunden-Kraft und eine 15-Stunden-Kraft für die Bearbeitung von Stellenbesetzungsverfahren und für die weitere Personalsachbearbeitung zuständig. Mit diesem Personal sind alle im Personalmanagement vorhandenen Stellen besetzt. Aktuell erfolgt die Evaluierung, ob darüber hinaus für die Durchführung der Besetzungsverfahren zusätzliches Personal benötigt wird.

c)

Sowohl der Stellenplan für das Jahr 2022 als auch der Stellenplan für das Jahr 2023 sieht die Einrichtung einer Vielzahl neuer Stellen vor. Für das Jahr 2022 wurden 39,87 Stellenanteile neu geschaffen. Für das Jahr 2023 ist die Einrichtung von 31,64 Stellenanteilen beabsichtigt, welche nach Freigabe des Haushaltes besetzt werden können. Diese Stellen und Stellenanteile werden zunächst als nicht besetzte Stellen geführt. Zudem steigt die altersbedingte Fluktuation als auch die Bereitschaft des vorhandenen Personals den Arbeitgeber aus persönlichen Gründen (z. B. Anfahrtswege, berufliche Neuorientierung, Wechsel in die Privatwirtschaft) zu wechseln. Hinzuweisen ist zudem darauf, dass das in Dinslaken fehlende Fachfachpersonal kein spezifisches Problem der Stadtverwaltung Dinslaken ist, sondern dass alle Kommunalverwaltungen und auch zunehmend die Privatwirtschaft in bestimmten Bereichen kein qualifiziertes Personal finden.

Frage 5

Die Stadt Dinslaken versucht einen besonderen Schwerpunkt auf die Ausbildung zu legen. Seit mehreren Jahren wird in verschiedensten Bereichen bereits über den eigentlich festgestellten Bedarf ausgebildet. Es wird an den verschiedenen Ausbildungsmessen (Berufsausbildungsmesse in der

Neutorgalerie, Berufsparcour im Berufskolleg, Besuch der gymnasialen Oberstufe u. ä.) teilgenommen. Zudem ist die Stadt Dinslaken im von der Stabsstelle Wirtschaftsförderung jährlich erstellten „Ausbildungsatlas Dinslaken“ vertreten.

Im letzten Jahr wurde das neue Bewerbungsportal Bite installiert, mit dem Online-Bewerbungen einfach möglich sind. Zudem werden alle Stellenausschreibungen auf der Homepage der Stadt Dinslaken, über Facebook und Instagram sowie über die Plattform Interamt und über das Job Center der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht. Stellenausschreibungen für Stellen, die eine Spezialausbildung bzw. spezielle Qualifikation erfordern, werden zudem auch auf speziellen Internetportalen bzw. über Universitäten veröffentlicht. In Sonderfällen werden auch Vermittlungsagenturen beauftragt.

Es gibt vielfältige Anreize, die die Beschäftigten nutzen können, um das Arbeiten und das Privatleben in Einklang zu bringen. Es stehen eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen, wie z.B. Teilzeit in nahezu jeglichem Stundenumfang, flexible Stundenreduzierungen und –anhebungen, alternierende Heimarbeit, flexible tägliche Arbeitszeiten, Gleitzeit mit nur drei Stunden als Kernzeit, Gehaltsverzicht für eine erhöhte Anzahl von Urlaubstagen und das Sabbatjahr zur Verfügung. Die tarif- und beamtenrechtlichen Möglichkeiten werden bei der Vergütung vollständig genutzt (Eingruppierungsverordnung, Stufenfestsetzung, Zulagen).

Darüber hinaus stehen den Beschäftigten weitere Angebote wie teilweise kostenfreie PKW-Parkplätze, kostenfreie Fahrradstellplätze teilweise in Fahrradgaragen, zinslose Darlehensverträge für E-Bikes, Nutzung von Dienstwagen und Dienstfahrrädern zu dienstlichen Zwecken zur Schonung eigener Ressourcen, umfangreiches Sportangebot durch die Betriebssportgemeinschaft, betriebliche Altersvorsorge sowie ein Gesundheitsmanagement zur Verfügung. Weitere Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung sollen im Rahmen der Erstellung des Personalentwicklungskonzeptes erarbeitet werden.

Der Krankenstand innerhalb der Gesamtbelegschaft lässt sich mit 11,68 % beziffern. Berücksichtigt wurden hier die unterschiedliche Anzahl der Arbeitstage aufgrund von Teilzeitbeschäftigungen bis hin zur 7-Tage-Woche (Feuerwehr). Krankheitstage mit und ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wurden gleichermaßen berücksichtigt. Verteilt auf die Geschäftsbereiche ergibt sich folgende Auswertung:

GB 1 (incl. VB, Stabsstellen und Auszubildende)	10,52 %
GB 2	9,32 %
GB 3	15,51 %
GB 4 (incl. Stabsstelle III 4.1)	8,26 %
GB 5	7,61 %
GB 6	9,82 %
GB 7 (incl. Stabsstelle II.70)	11,46 %
GB 8	12,38 %

Frage 6

Diese Frage kann so nicht beantwortet werden. Befristete Verträge werden aus unterschiedlichsten Gründen geschlossen. Grundsätzlich kann nur das Personal eingestellt werden, für das der Stellenplan Stellen vorsieht. Im Falle beispielsweise einer absehbaren langfristigen Erkrankung, einer El-

ternzeitvertretung, einer Beschäftigten im Sabbatjahr können diese Ausfälle mit befristet Beschäftigten ausgeglichen werden, da die Stelle im Stellenplan noch mit der Person besetzt ist. Zudem können unvorhersehbar auftretende Mehrarbeit, die zu hohen Belastungen der vorhandenen Beschäftigten führt (beispielsweise Flüchtlingskrise, Coronamaßnahmen, Personal für Wahlen, Ablaufänderungen durch neue landes- bzw. bundesrechtliche Vorgaben usw.), durch befristet eingestelltes Personal aufgefangen werden. Personal, das aufgrund politischer Beschlüsse eingestellt werden soll, kann ebenfalls bis zur Verstetigung im Stellenplan nur befristet eingestellt werden.

Das befristet eingestellte Personal wird vielfach bei Bewährung und im Falle einer frei werdenden Stelle bzw. Schaffung oder Verstetigung einer Stelle im Stellenplan entfristet.

Zum 01.01.2023 gibt es bei insgesamt 1195 Beschäftigten innerhalb der Stadtverwaltung insgesamt 75 befristete Verträge, was einer Quote von 6,3 % entspricht. Die Personen sind wie folgt eingesetzt:

Kernverwaltung	20 Personen
Rettungsdienst	1 Person
Reinigungskräfte	26 Personen
Schulsekretariat	2 Personen
Kita	12 Personen
Teilhabechancengesetz	6 Personen
DIN-Service	8 Personen

Frage 7

a)

Im Jahr 2022 haben 12 Beamte und Beamtinnen die Stadt Dinslaken verlassen. Es wurden fünf Personen in den Ruhestand versetzt, eine Person ist durch die Laufbahnprüfung gefallen und sechs Personen sind versetzt worden. Versetzungen auf höher dotierte Stellen erfolgten zum Kreis Wesel, zur Stadt Duisburg und zur HSPöV. Versetzungen auf gleichwertige Stellen erfolgen zum Land Berlin und zur Stadt Wesel.

Im Jahr 2022 haben 72 tariflich Beschäftigte die Stadt Dinslaken verlassen. Die Beendigungsgründe sind, anders als bei den verbeamteten Personen, zumeist nicht ersichtlich. Es gab arbeitgeberseitige Kündigungen während und auch nach der Probezeit. Zudem endeten die Arbeitsverhältnisse aufgrund Eintritt in den Ruhestand, Auflösungsverträgen (um vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand zu treten), Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen, Kündigungen der Beschäftigten bzw. Auflösungsverträgen der Beschäftigten (um ohne Einhaltung der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis zu beenden).

b)

Im Jahr 2022 sind 57 Überlastungsanzeigen eingegangen, wovon allein 28 Überlastungsanzeigen von in den Kindertagesstätten beschäftigten Personen eingereicht worden sind.

c)

Es wird auf die Beantwortung der Frage 5 verwiesen. Zudem werden die Kolleginnen und Kollegen, die die Stadtverwaltung aufgrund von Versetzungsersuchen oder Kündigungen wegen beabsichtigtem Arbeitgeberwechsel verlassen möchten, angesprochen, und um Mitteilung des Grundes gebeten. So kann versucht werden die Rahmenbedingungen zu ändern und ein Verbleiben des Beschäftigten zu erreichen. Da jedoch vielfach persönliche Gründe (Länge des Arbeitsweges, Umzug aufgrund geänderter persönlicher Beziehungen, neue bei der Stadt Dinslaken nicht vorhandene Arbeitsplätze, höheres Entgelt/höhere Besoldung) ist es oftmals schwierig, das Personal zu halten.

Mit freundlichen Grüßen
Die Bürgermeisterin

Michaela Eislöffel