

Produkt:	01.01.07
Federführung:	FB 10 Einwohnerservice und zentrale Dienstleistungen
Bearbeiter/in:	Herr Stephan
Datum:	14.11.2023

Beratungsfolge	Termin	Bemerkungen
Magistrat der Stadt Lampertheim	27.11.2023	
Haupt- und Finanzausschuss	29.11.2023	
Stadtverordnetenversammlung	15.12.2023	

**16. Sitzung der Stadtverordnetenversammlung der Stadt Lampertheim am 20.10.2023
Anfrage des Stadtverordneten Gregor Simon (Bündnis 90 / Die Grünen)
Umgang mit Personalengpässen**

Sachdarstellung:

Anfrage 3)

Grundsätzlich muss festgehalten werden, dass der Fachkräftemangel auch bei der Stadt Lampertheim sehr präsent ist. Dies zeigt sich in unterschiedlicher Ausprägung und in nahezu allen Tätigkeitsfeldern. Insbesondere in den handwerklich geprägten Aufgabengebieten und den Bereichen Kindertagesstätten sowie Bauen und Planen ist die Rekrutierung von Personal bereits seit längerem besonders schwierig.

Eine Projektgruppe erarbeitet deshalb aktuell verstärkt im Rahmen des Themenkomplexes „Personalentwicklung“ Möglichkeiten zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Parallel beschäftigt sich die Projektgruppe mit der Etablierung von möglichen Benefits, die die Arbeitgeberattraktivität steigern sollen. Der Bereich des Personalmarketings wurde in jüngster Vergangenheit ebenfalls neu aufgestellt. Gerade im Themenkomplex „Ausbildung“ hat man sich durch Social-Media-Beiträge wie Postings und Videos auf ein neues Feld begeben. Aber auch die persönliche Ansprache wird durch den Besuch verschiedener Messeformate und einem neuen Messeauftritt weiter ausgebaut. Zudem setzt die Stadt Lampertheim schon seit Jahren intensiv auf die eigene Ausbildung von zukünftig benötigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Viele dieser Anstrengungen laufen jedoch insbesondere wegen der im Vergleich zur freien Marktwirtschaft deutlich schlechteren Vergütung zunehmend oftmals leider ins Leere.

Anfrage 3) /erster Teil

„Welche Maßnahmen ergreift die Verwaltung, um Personalmangel durch die intrakommunale Zusammenarbeit zu kompensieren? Werden Aufgaben von überlasteten Abteilungen an Abteilungen mit Kapazitäten abgetreten? Werden Mitarbeiter*innen bei Bedarf an andere Abteilungen „ausgeliehen“?“

Im laufenden Kalenderjahr wurden bis einschließlich 08.11.2023 nachfolgende Stellenausschreibungen bearbeitet bzw. sind in Bearbeitung. Teilweise mussten einzelne Ausschreibungsverfahren mehrfach angestoßen werden.

- Elektroniker – Kläranlage (m/w/d) **mehrfach ausgeschrieben**
- Elektroniker – Technische Betriebsdienste (m/w/d) **mehrfach ausgeschrieben**

- Pädagogische Fachkraft für die Jugendförderung (m/w/d) **mehrfach ausgeschrieben**
- Forstwirt (m/w/d) **mehrfach ausgeschrieben**
- Ingenieur Umwelt- und Verfahrenstechnik/ Kläranlagen (m/w/d) **mehrfach ausgeschrieben**
- Straßenbauer/ Maurer (m/w/d) **mehrfach ausgeschrieben**
- Event- und Veranstaltungsmanager (m/w/d)
- Verkehrsplaner (m/w/d) **mehrfach ausgeschrieben**
- Sachbearbeiter für den Rathaus-Service/Verwaltungsaußenstellen (m/w/d)
- Reinigungskraft Dorfgemeinschaftshaus Rosengarten (m/w/d)
- Reinigungskraft Sportpark Hüttenfeld (m/w/d)
- Sachbearbeiter Feuerwehr (m/w/d) / allg. Ordnungsangelegenheiten **mehrfach ausgeschrieben**
- Sachbearbeiter kommunale Steuer- und Abgaben (m/w/d)
- Pädagogische Fachkraft für die Flüchtlingsbetreuung (m/w/d)
- Bauschlosser (m/w/d)
- Fachdienstleitung Verkehr und Gewerbe (m/w/d)
- Sachbearbeiter Servicestelle Wohnen (m/w/d)
- Sachbearbeiter Immobilienmanagement (m/w/d)
- Volljurist (m/w/d)

Aus Gründen der Übersicht fehlen in der Aufstellung die Verfahren für den Kindertagesstättenbereich sowie für die Besetzung der Ausbildungs- und Praktikumsstellen. Mit Stand zum 08.11.2023 sind dies in Summe insgesamt **92 Auswahlverfahren**.

Alleine die Vielzahl der Ausschreibungsverfahren, die sich über alle Fachbereiche, den Regiebetrieb und die Stabsstellen erstrecken, zeigt die Gesamtbelastung innerhalb der Stadtverwaltung. Verbunden mit den sehr unterschiedlich ausgerichteten Aufgabengebieten (mit teilweise sehr speziellen Anforderungen an Fachkenntnisse) wird deutlich, dass die gegenseitige intrakommunale Unterstützung nur sehr begrenzt möglich, teilweise sogar unmöglich ist. Unabhängig davon stehen wir zur Bewältigung des Tagesgeschäfts im regelmäßigen Austausch mit den Personal- und Organisationsabteilungen der umliegenden Städte und Gemeinden. Bisher erkennen wir und die mit uns regelmäßig zusammen arbeitenden Gebietskörperschaften in der Gemeinschaft der kommunalen Familie keinen Mehrwert beim Aufbau einer strategischen Personalüberlassung. Alle Städte und Gemeinden sind zunächst bestrebt, die eigenen Personalvakanzen zu lösen und im Bemühen um geeignete Fachkräfte (auch gegenüber den Unternehmen der freien Marktwirtschaft) erfolgreich zu sein.

Die intensive und gute intrakommunale Zusammenarbeit der personalsuchenden Organisationseinheiten und dem Fachbereich 10 ermöglicht erst die Bewältigung der hohen Anzahl von Auswahlverfahren.

Anfrage 3) /zweiter Teil

Inwieweit sind solche Aktionen rechtlich zulässig und inwieweit wird hier mit dem Personalrat zusammengearbeitet, um das Interesse einer auch in Zukunft funktionierenden Verwaltung mit den Interessen der Beschäftigten auszutarieren?“

Rechtlich eingeschränkt ist das Weisungs- und Direktionsrecht dadurch, dass bereits bei der Einstellung arbeitsvertraglich die Tätigkeitsbereiche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt werden. Eine weitere Einschränkung erfolgt durch die Tarifgerechtigkeit der Eingruppierung. Sie grenzt ebenfalls ein, welche „anderen Tätigkeiten“ der Arbeitgeber der/dem Beschäftigten später (innerhalb der Wertigkeit der Entgeltgruppe) zuweisen kann.

Der Personalrat wird selbstverständlich im Rahmen der Vorgaben des Hessischen Personalvertretungsgesetzes einbezogen. Zudem wirken neben dem Personalrat auch alle anderen Personalvertretungsorgane mit.

Anfrage 5)**„Inwieweit können in Zeiten der Personalengpässe städtische Dienstleistungen abgegeben werden?“**

Grundsätzlich ist zu werten, inwieweit im konkreten Einzelfall die Dienstleistung oder die Aufgabe überhaupt delegierbar ist bzw. verpflichtend von der Stadtverwaltung als Gebietskörperschaft selbst zu erfolgen hat. Sofern Aufgabenübertragungen rechtlich möglich sind, erfolgen externe Vergaben stets auch unter finanziellen Kosten-Nutzen-Aspekten.

Bevor die Fachverantwortlichen die externe Vergabe von Aufgaben in Erwägung ziehen, wird in der Regel geprüft, inwieweit Einzelaufgaben vakanter Stellen (im Rahmen der Möglichkeiten des Weisungs- und Direktionsrechts) an direkte Kolleginnen und Kollegen innerhalb der jeweiligen Organisationseinheiten im Hause übertragen werden können. Auch der kurzzeitige Einsatz von Auszubildenden/Studierenden wird geprüft, wobei ein Einsatz nur dann zustande kommt, wenn das Ausbildungsziel nicht gefährdet ist. Teilweise wurde in der Vergangenheit auch die Inanspruchnahme von Personalvermittlungsagenturen geprüft und umgesetzt.

gesehen:

genehmigt:

Stephan

Fachdienstleitung 10-4

Müller

Fachbereichsleitung 10

Störmer

Bürgermeister