



Stadt Nidderau

Lebendige Stadt mit Geschichte

Der Magistrat

Stadt Nidderau · Postanschrift: Postfach 11 17 · D-61123 Nidderau

CDU-Fraktion
Fraktionsvorsitzender
Thomas Warlich
Danziger Str. 13
61130 Nidderau

Sachbearbeiter/in Mona Bache
Abteilung Personalwesen
Telefon-Durchwahl 06187/299-115
E-Mail personalwesen@nidderau.de
Ihr Zeichen
Ihre Nachricht
Unser Zeichen MB
Aktenzeichen
Datum 14.03.2022

Beantwortung der Anfrage zur Fluktuation und zum Gewinn städtischer Mitarbeiter vom 23.02.2022

Sehr geehrter Herr Warlich,

zu Ihren Fragen erhalten Sie folgende Rückmeldung:

1.) Wie hoch ist zurzeit die Fluktuation städtischer Mitarbeiter und was wird vonseiten der Stadt unternommen, um Personal zu gewinnen und im Arbeitsverhältnis zu halten?

Die Fluktuationsquote für das Jahr 2021 beträgt 17,38 %.

Die Fluktuationsquote wurde wie folgt ermittelt:

Anzahl der Mitarbeiterabgänge (50 Austritte vom 01.01.21 bis 31.12.21)
geteilt durch

die durchschnittliche Mitarbeiterzahl ohne ehrenamtlich Tätige, Praktikanten, Auszubildende, Corona-Aushilfen, Saisonkräfte, KCA-Maßnahmen, Einzelintegrationsmaßnahmen (287,75 Beschäftigte)
multipliziert mal 100.

Vonseiten der Stadt Nidderau werden vakante Stellen möglichst zeitnah ausgeschrieben, sobald die Sperre der Wiederbesetzung aufgehoben ist. Veröffentlicht werden vakante Stellen auf der städtischen Internetseite, auf Interamt.de und auf der Internetseite der Agentur für Arbeit. Für Führungspositionen erfolgt außerdem eine Veröffentlichung über den Eildienst des HSGB. In unregelmäßigen Abständen und entsprechend der vorhandenen Mitteln erfolgen auch allgemeine Anzeigen im Hanauer Anzeiger und in Sozialen Medien wie Facebook. Eigens für den Sozial- und Erziehungsdienst (haupts. Erzieherinnen und Erzieher) wird im Frühjahr 2022 eine Werbekampagne zur Gewinnung weiterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestartet. Es ist geplant, diese im kommenden Haushalt zu erweitern und dafür weitere Mittel anzumelden.

Um Beschäftigte im Arbeitsverhältnis zu halten, werden z. B. regelmäßig die Angebote im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements überprüft und entsprechend der vorhandenen Mittel und der personellen Ressourcen ausgeweitet.



Aufgrund der Corona-Pandemie sind leider derzeit nicht alle Angebote umfangreich nutzbar.

Außerdem wurde zum 01.01.2021 das Angebot eines Job-Tickets eingeführt. Beschäftigte können für einen Eigenanteil von 5 Euro/Monat RMV-verbundweit öffentliche Verkehrsmittel nutzen und Familienmitglieder abends und am Wochenende mitnehmen (RMV-JobTicket Premium).

Damit die Stadt Nidderau als Arbeitgeber möglichst attraktiv und konkurrenzfähig bleibt, werden zudem die technischen Möglichkeiten für Home-Office für die Arbeitsplätze geschaffen, bei denen keine tägliche Präsenz vor Ort notwendig ist.

Der Fachkräftemangel stellt die Kommunen angesichts des demografischen Wandels, der fortschreitenden Digitalisierung und sich verändernder Aufgaben bundesweit in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltungen und der kommunalen Unternehmen vor große Herausforderungen. Die kommunalen Spitzenverbände, der Verband kommunaler Unternehmen und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände erarbeiten seit langem Möglichkeiten, wie man dem Fachkräftemangel gezielt begegnen kann.

Mit einem Positionspapier, das als Anlage beigefügt ist, wollen die kommunalen Spitzenverbände, die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und der Verband der kommunalen Unternehmen (VKU), Kommunen und kommunalen Unternehmen Handlungsempfehlungen und -möglichkeiten zum Umgang mit dem Fachkräftemangel im kommunalen öffentlichen Dienst aufzeigen. Um sich den Handlungsempfehlungen und -möglichkeiten effizient widmen zu können und eine Umsetzung für die Stadt Nidderau zu erreichen, wird der FD Personalwesen zusätzliche Stellenanteile für den nächsten Doppelhaushalt anmelden, da diese neuen Herausforderungen mit der aktuellen Besetzung, leider nicht gemeistert werden können.

2.) Was unternimmt man, um im Bereich der Kitas Erzieher:innen zu werden und die Betreuung der Kinder zu sichern?

Neben der bereits erwähnten Werbekampagne sollen folgende Punkte die Gewinnung von Personal und somit auch die Betreuung der Kinder sichern:

- Einführung der Kitaassistenzstelle zur Entlastung der Fachkräfte im administrativen Bereich
- Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes durch:
 - Einführung Homeoffice/Mobiles Arbeiten
 - Vergünstigung des Mittagessens vor Ort
 - Angebot der Supervision
 - vier regelmäßige, jährliche Fortbildungstage mit dem Team (zusätzlich zu den regulären Einzelfortbildungen)
 - von der Stadt finanzierte Fortbildungsmöglichkeiten mit der Option auf eine Zuschlagszahlung (z. B. Praxisanleitung, (stellv.) Kitaleitung)
 - extra hauptamtliche Fachberatung für die städtischen Kitas
 - interne Fachzirkel zur Vertiefung und zum Austausch der päd. Anforderungen
 - Entwicklung von „Inhouse-Fortbildungen“ (zusätzlich zu den Fortbildungstagen)

Mit der Beantwortung dieser Anfrage waren 2 Mitarbeiterinnen insgesamt 3,75 Stunden befasst. Dafür sind Kosten i. H. v. 225,00 € entstanden.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Bär

Andreas Bär
Bürgermeister