

Landeshauptstadt



Informations-
drucksache



In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 2003/2021

Anzahl der Anlagen 0

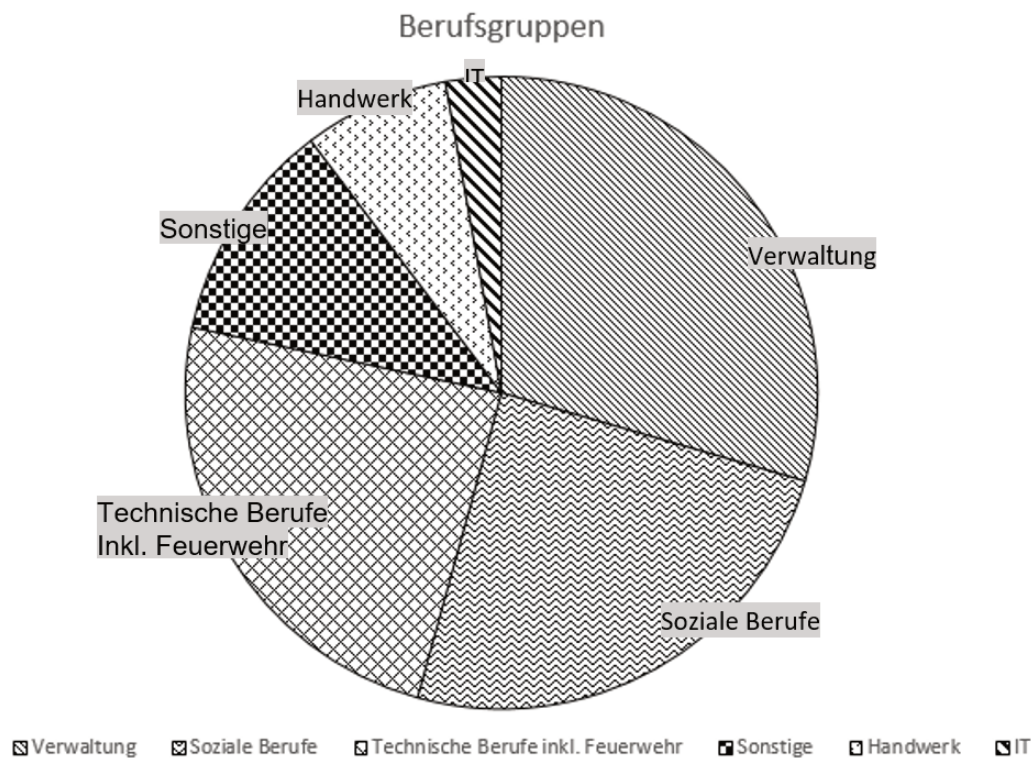
Zu TOP

Freie Stellen bei der Landeshauptstadt Hannover

1. Aktuell unbesetzte Stellen

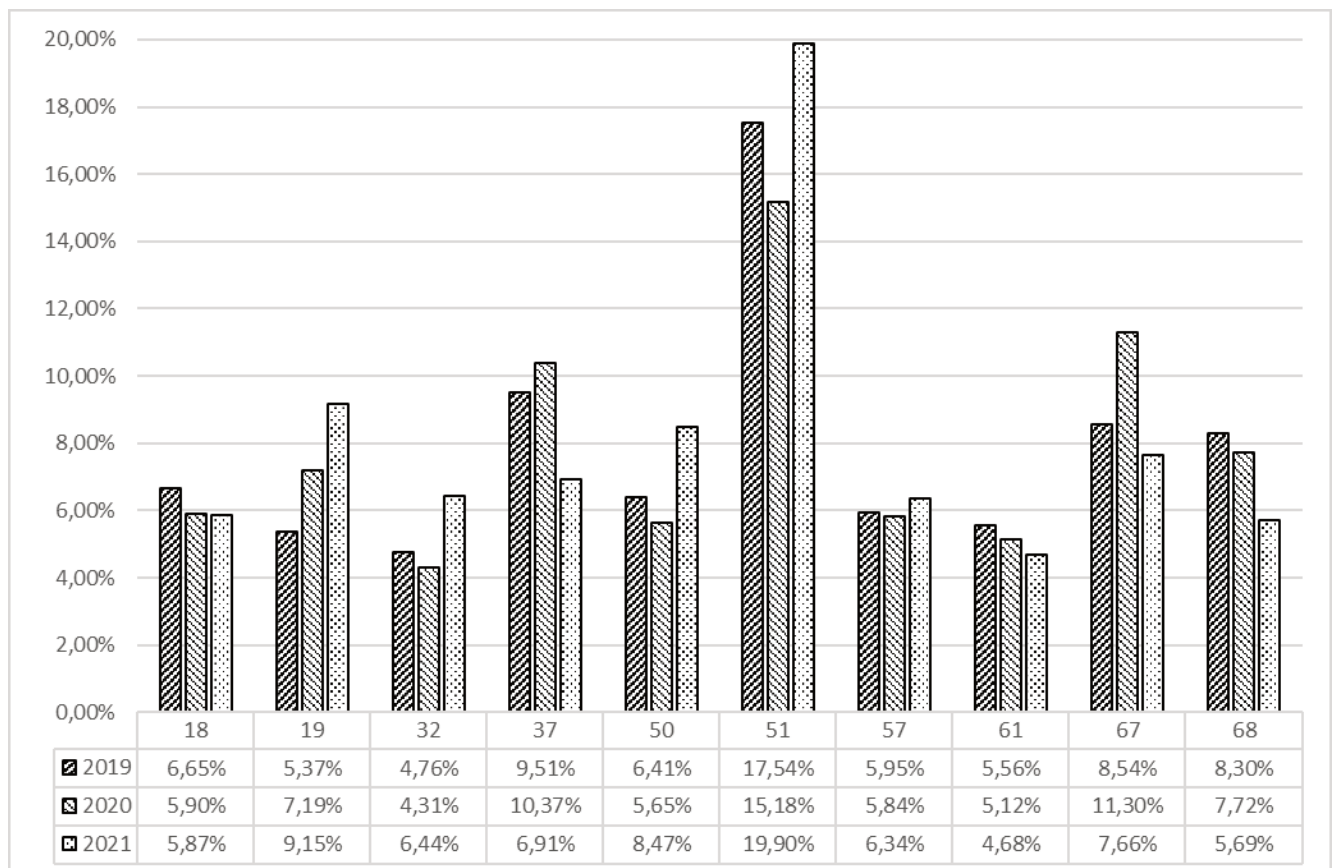
Bei der Landeshauptstadt Hannover sind zum Stichtag 09.07.2021 737,8 Stellen unbesetzt. Hierin sind auch die zum Stellenplan 2021 in Höhe von 199,54 eingerichteten Stellen enthalten. Diese Stellen durften aufgrund der bis vor Kurzem fehlenden Haushaltsgenehmigung noch nicht besetzt werden. Zieht man diese Stellen ab, dann sind 538,26 Stellen unbesetzt. Dies entspricht einer Quote von 5,23 %. War bisher seit Jahren kaum eine Veränderung zu einer normalen Vakanzquote zu verzeichnen gewesen (ca. 3,6 %), so ist ein kontinuierlicher Anstieg in den letzten fünf Jahren vor allem durch den Fachkräftemangel und damit verbunden verzögerten Stellenbesetzungsverfahren zu bemerken.

Der Schwerpunkt der freien Stellen verteilt sich auf die Fachbereiche Personal und Organisation (OE 18), Gebäudemanagement (OE 19), Öffentliche Ordnung (OE 32), Feuerwehr (OE 37), Soziales (OE 50), Jugend und Familie (OE 51), Senioren (OE 57), Planen und Stadtentwicklung (OE 61), Umwelt und Stadtgrün (OE 67) und den Eigenbetrieb Stadtentwässerung (OE 68). Zusammen machen sie einen Anteil von 81,1% der 737,8 freien Stellen aus. Bei näherer Betrachtung der Berufsgruppen, die den unbesetzten Stellen zuzuordnen sind, in den genannten Fachbereichen ist erkennbar, dass im Verwaltungsbereich sowie in den technischen und sozialen Berufen die meisten vakanten Stellen zu besetzen sind.



2. Entwicklung in den Jahren 2019-2021

Die größte Anzahl an vakanten Stellen verteilt sich auf die unter Punkt 1 benannten zehn Fachbereiche/Eigenbetrieb. Die Entwicklung der letzten drei Jahre zeigt, dass der Fokus hinsichtlich der größten Anzahl an Stellenvakanzen stets auf dieselben Fachbereiche/Eigenbetrieb gerichtet ist. Insgesamt ist festzustellen, dass sich die Vakanzquote sämtlicher Fachbereiche, Ämter und Eigenbetriebe bezogen auf die stadtweiten freien Stellen nahezu unverändert bleibt. Eine Erhöhung ist in den Fachbereichen OE 19, OE 32, OE 50 und OE 51 zu verzeichnen, eine Absenkung insbesondere in den Fachbereichen OE 37, OE 67 und OE 68. Die konkrete Entwicklung der unter Punkt 1 genannten zehn Fachbereiche/Eigenbetrieb ist dem folgenden Diagramm zu entnehmen.



3. Ursachen der Vakanzen

Die Ursachen für Vakanzen sind auf verschiedene Gründe zurückzuführen. Hierzu zählen der (durch den demographischen Wandel vermehrte) Eintritt in den Ruhestand, interne Wechsel sowie Kündigungen und die Neueinrichtung von Stellen. Hinzukommen Elternzeitvertretungen, interne Kettennachbesetzungen, Krankheitsvertretungen oder die Inanspruchnahme von Altersteilzeit.

Häufig können auch freie oder neu eingerichtete Stellen nicht im ersten Auswahlverfahren erfolgreich besetzt werden und es bedarf einem erneuten Stellenbesetzungsverfahren. Erschwert werden die Stellenbesetzungen u.a. durch die tariflichen Rahmenvorgaben zu den Stellenvoraussetzungen (Ausbildungs-/Studienabschlüsse), die bereits mit der Stellenausschreibung andere potentielle Bewerberinnen- und Bewerbergruppen ausschließen und in einigen Berufsgruppen die nicht konkurrenzfähigen Entgelte.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben unterschiedliche Intentionen, den Arbeitsplatz entweder innerhalb der Landeshauptstadt zu wechseln oder aber die Stadt als Arbeitgeberin zu verlassen. Ebenso gibt es berufsgruppenspezifische Unterschiede.

Häufig führen das Interesse und der Wunsch nach einer persönlichen Weiterentwicklung zu der Entscheidung, die bisherige Stelle zu wechseln. Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung ist eine solche Entwicklung, die oft mit einer höheren Entgeltgruppe verbunden ist, vielmals einfacher zu realisieren als in den fachspezifischen Bereichen wie in der IT oder in technischen Berufen.

Damit ist auch einer der Gründe für Kündigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der IT und in den technischen Berufen benannt – geringe Entwicklungsmöglichkeiten und wenig Fachkarrieren. Hinzukommt, dass in diesen Berufsgruppen der öffentliche Dienst in der Bezahlung nicht mit Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern aus der Privatwirtschaft konkurrieren kann.

Ebenso führen u.a. der Wunsch nach einer stärkeren Einbringung eigener Ideen und einer schnelleren Umsetzung von Veränderungen oder weniger starren Strukturen zu einem Wechsel des Arbeitsplatzes. Ein interner Wechsel oder eine Kündigung sind teilweise auch durch den schlechten Ruf, dem hohen Druck und „negativer Presse“ einiger Bereiche begründet. Ebenso können Konflikte und Unzufriedenheit mit den Vorgesetzten und dem Führungsstil zu Wechseln führen. Auch persönliche Gründe wie ein Wohnortwechsel oder eine wohnortnähere Arbeitsstätte geben Anlass, die Stadt als Arbeitgeberin zu verlassen. Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung führt auch die Möglichkeit der Verbeamtung bei anderen Kommunen oder Behörden in letzter Zeit zunehmend zu Kündigungen.

4. Gegensteuerungsmaßnahmen

Zur Bearbeitung der Personalgewinnungsprobleme insbesondere beim technischen Personal und in den Verwaltungsberufen gibt es mittlerweile verschiedene fachbereichs-übergreifende Arbeitsgruppen, um stadtweite Maßnahmen (weiter-)entwickeln und umsetzen zu können.

Diese Maßnahmen sind umfangreich in den Informationsdrucksachen 11/2019, 2697/2017 sowie 0528/2017 erläutert.

Bei den Maßnahmen, die bereits umgesetzt worden sind bzw. auf denen aktuell ein besonderer Fokus liegt, handelt es sich um:

- Ermöglichung kurzfristiger Bedarfsdeckung durch Zeitarbeitsfirmen
- Einsatz von Headhuntern bei herausgehobenen Positionen
- Erhöhung der Ausbildungszahlen
- Durchführung interner Qualifizierungsmaßnahmen (nicht nur im Hinblick auf Führung, sondern insb. auch bzgl. Fach- und Projektkarrieren)
- Qualitätssteigerung bei der Begrüßung/Begleitung/Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
- Tarifkonforme Öffnung der Ausschreibungen für Quereinsteigerinnen/-einsteiger
- Ausweitung von Rekrutierungswegen (Praktika-Angebote, Werbung in Schulen, im „öffentlichen Raum“ (Plakate, Üstra,...), auf Dienstfahrzeugen, Fachmessen, ...)
- Zahlung von Personalgewinnungszulagen
- Positionierung der LHH als attraktiver Arbeitgeberin

Die folgenden Maßnahmen, die bei der Lösung der Personalgewinnungsproblematik ebenfalls eine entscheidende Rolle spielen, werden derzeit intensiv erörtert:

- Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren
- Verbeamtung
- Employer Branding (Arbeitgebermarke)
- Erhöhung der Attraktivität von Arbeitsplätzen („Wohlbefinden“); hier: Homeoffice, Raumsituation, die Möglichkeit zur Umsetzung eigener Ideen

Daneben gibt es fachbereichs-bezogene Maßnahmen, um besonders intensive Problemlagen lösen zu können:

OE 18:

Einsatz von Headhuntern/Zeitarbeitsfirmen (OE 18.5); Förderung der Weiterbildung interner Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

OE 19:

„Bindung“ von Studentinnen/Studenten, denen während des Studiums durch einen befristeten Einsatz Gelegenheit gegeben wird, den Fachbereich kennenzulernen, nach erfolgreichem Studium erfolgt eine Einstellung und nach Erlangung entsprechender Berufserfahrung/Kenntnisse kann eine Höhergruppierung erfolgen

OE 32:

In 2021: Einsatz von Nachwuchskräften im „Pop-up Bürgeramt“, um kurzfristig die Situation zu entschärfen/die Wartezeiten für die Bürgerinnen/Bürger zu verkürzen

OE 51:

Pilotprojekt in Kooperation mit der Zusatzversorgungskasse der LHH, die externen Bewerberinnen/Bewerbern bei Bedarf eine Wohnung zur Verfügung stellt

OE 61:

interne Förderung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, denen Aufgaben übertragen werden, obwohl die formale Qualifikation (noch) nicht vorhanden ist und denen dann später eine Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen oder die Ableistung eines Studiums (auch auf Kosten der LHH) ermöglicht wird; kostenfreie Überlassung eines Parkplatzes; „gute“ technische Ausstattung (z. B. zur Verfügung stellen des neuesten i-phone); nebenberufl. Qualifizierung zur Ingenieurin/zum Ingenieur, staatl. gepr. Technikerin/Techniker, eigene Ausbildung von Bauoberinspektorinnen/-inspektoren

OE 68:

direkte Ansprache potentieller Bewerberinnen/Bewerber, da die im Bereich Siedlungswasserwirtschaft tätigen Personen sehr gut vernetzt sind; vermehrte Nutzung vorhandener Veröffentlichungsmöglichkeiten bei Ausschreibungen

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.