

# Stadt Heidelberg

Heidelberg, den 12.10.2022

**Anfrage Nr.: 0074/2022/FZ**  
**Anfrage von: Stadtrat Grädler**  
**Anfragedatum: 27.09.2022**

Betreff:

## Personalsituation

### Schriftliche Frage:

In letzter Zeit häufen sich die Mitteilungen von Ihnen, dass Projekte und entsprechende Vorlagen auf Grund der "Personalsituation" geschoben werden müssen. Es könnte der Eindruck entstehen, dass vor allem Themen geschoben werden, die von Ihnen vorher in der politischen Diskussion kritisch gesehen wurden. Ich bitte um Beantwortung folgender Fragen, sollte es zu umfangreich werden, reicht die Angabe der fünf Ämter mit den jeweils höchsten Zahlen.

1. In welchen Ämtern sind zum Stand 01.09.2022 wie viele Stellen unbesetzt?
2. Wie viele Stellen sind in 2022 bis Anfang September neu besetzt worden? Wie viele Abgänge gab es bisher 2022? Wie viele ergebnislose Stellenausschreibungen gab es bislang?
3. In welchen Ämtern gibt es einen hohen Krankenstand?
4. Wie ist die Überstundensituation in den Ämtern? Gibt es Ämter, die einen überdurchschnittlich hohen Überstundensatz aufweisen? Gibt es Ämter, in denen einzelne Personen regelmäßig überdurchschnittlich viele Überstunden ansammeln?
5. Wo gibt es Überlastungsanzeigen in Ämtern? Wo und wie viele?
6. Wie werden die Themen ausgewählt, die geschoben werden?
7. Was tun Sie, um diese Probleme zu beseitigen und was bestärkt Sie in der Annahme, dass sich „die Personalsituation in den nächsten Monaten stabilisieren wird“?

Antwort:

1. Bei der aktuellen Auswertung des Stellenplans sind derzeit insgesamt 92 Stellen nicht besetzt. Nicht darin enthalten ist der Eigenbetrieb Theater und Orchester (ETO).
2. Bis 15. September 2022 wurden rund 210 Einstellungen (das heißt auch in Teilzeit, jedoch ohne Auszubildende, Praktikanten, Erziehende in der praxisintegrierten Ausbildung sowie ETO) vorgenommen. Neben der überwiegenden Besetzung von Planstellen beziehungsweise klassischen Nachbesetzungen sind darin auch Einstellungen für befristete oder temporäre Bedarf enthalten. Als Beispiele möchten wir die personelle Aufstockung im Zusammenhang mit der Ukraine-Krise (stadtweit rund 15 Personen) oder auch Projekt bezogen (Umstellung auf S4/HANA (SAP), rund 5 Personen) benennen. Vereinzelt wird auch Personal im Vorgriff auf die Stellenberatungen zum Haushalt 2023/2024 eingestellt, wenn es für die Aufgabenerledigung bereits jetzt notwendig ist (unter anderem im Standesamt, Bürger- und Ordnungsamt im Bereich Zuwanderungsangelegenheiten, Sozialamt und Kinder- und Jugendamt).

Dem entgegen stehen rund 120 Personalabgänge (Köpfe).

Je nach Einsatzbereich werden Stellen auch ein zweites Mal oder mehrfach ausgeschrieben, wenn die Qualität der Bewerbenden nicht dem ausgeschriebenen Anforderungsprofil entspricht, in diesem Bereich häufiger Bedarf besteht, der Arbeitsmarkt insbesondere bei Fachpersonal (zum Beispiel im Ingenieur-, IT- und Sozialbereich) „leergefegt“ ist oder Personen nach der Zusage seitens der Stadt die Stelle nicht antreten.

In Bereichen, in denen regelmäßig Personal benötigt (beispielsweise sozialer Bereich sowie Verwaltungsbereich) wird, werden ergänzend zu den konkreten Stellen auch Dauerausschreibungen auf der Homepage platziert.

3. Die Ermittlung der Krankheitsquoten je Amt ist sehr zeitaufwändig und wird daher einmal im Jahr nach Ablauf eines Kalenderjahrs ermittelt. Der gesamtstädtische Krankenstand des 3. Quartals 2022 beträgt 7,38 % (inklusive der Mitarbeitenden des Eigenbetriebs Theater und Orchester).

4. Die Anzahl der Überstunden wird nicht zentral erfasst. Die Gestaltung der Arbeitszeit ist in der Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit geregelt. Darin sind auch Vorgehensweisen bezüglich Plus- und Minusstunden im Rahmen der Gleitzeit enthalten. Die Einhaltung der Dienstvereinbarung liegt in der Verantwortung der Führungskräfte in den jeweiligen Fachbereichen.

5. In den zurückliegenden zwei Jahren sind aus unterschiedlichen Bereichen Überlastungen angezeigt wurden (beispielsweise im Zusammenhang mit der Pandemie oder der Ukraine-Krise), denen jedoch durch zeitnahe Maßnahmen (zum Beispiel personelle Unterstützung, Umverteilung von Aufgaben) abgeholfen werden konnte. Derzeit gibt es keine offenen Überlastungsanzeigen.

6. Bei Bedarf erfolgt eine Priorisierung in den Fachbereichen. Je nach Umfang beziehungsweise Bedeutung des Themas erfolgt eine Abstimmung mit der jeweiligen Dezernentin oder dem jeweiligen Dezernenten.

7. Derzeit werden die Auswahlverfahren mit hoher Priorisierung beim Personal- und Organisationsamt durchgeführt. Gleichzeitig müssen auch die Fachämter notwendige Zeitressourcen hierfür zur Verfügung stellen. Im ersten Halbjahr 2022 konnten enorm viele Einstellungen erreicht beziehungsweise umgesetzt werden, was zu einer Stabilisierung der Gesamtsituation beiträgt.

Die Dauer der Auswahlverfahren zwischen Ausschreibung und Einstellungszusage wird laufend optimiert und zeitlich gestrafft um zu schnelleren Entscheidungen zu kommen. Hierfür werden zusätzliche Ressourcen eingesetzt. Gleichzeitig werden auch die Personalmarketingmaßnahmen weiter ausgebaut (Teilnahme an Messen, weiterer Ausbau Karriereseite et cetera).

Die bisherigen Einstellungen 2022 (deutlich höhere Anzahl als die bisherigen Abgänge) bestätigen die Aktivitäten der Stadtverwaltung und den hohen Einsatz der Mitarbeitenden.