

### Anfragen zur BSV 003/2022 Stellenplan 2022/2023

1. Wie viele der im Stellenplan ausgewiesenen Stellen sind aktuell nicht besetzt?
2. Wie hoch ist der Anteil der VW Mitarbeiter, die gleichgestellt oder schwerbehindert sind?
3. Wie hoch ist der Anteil der VW Mitarbeiter, die in Teilzeit beschäftigt sind? Wie hoch ist der durchschnittliche Teilzeitbeschäftigungsumfang?
4. Welche Ursachen/ Begründungen sind für Teilzeitanträge zu benennen?
5. Wie vielen Mitarbeitern wurde im Kalenderjahr 2021 das Angebot eines BEM's unterbreitet?
6. Wie viele VW Mitarbeiter haben im Kalenderjahr 2021 ein BEM in Anspruch genommen?
7. Wie hoch ist der Anteil der befristeten AV bei den VW Mitarbeitern?
8. Welches sind die wesentlichen Befristungsgründe? (Teil E)
9. Wie hoch ist der Anteil der nach erfolgreichem Abschluss übernommenen Auszubildenden?
10. Wie hoch ist im Durchschnitt der Anteil der Mitarbeiter der VW, welche im Homeoffice arbeiten?
11. Wie viele VW Mitarbeiter wurden monatlich im Durchschnitt zur Unterstützung der Arbeit im Gesundheitsamt (Kontaktnachverfolgung u.ä.) von ihrem eigentlichen Arbeitsplatz „abgezogen“?

Im Stellenplan für das Jahr 2021 wurde erstmals die Stelle „Bürgerbeauftragte/r“ im Stabsbereich OB ausgewiesen. Nach Beschluss des Stellenplans sollte eine Ausschreibung und Besetzung erfolgen.

1. Wie viele Bewerbungen waren eingegangen?
2. Wann wurde die Stelle durch welche Person besetzt?
3. Welche hauptsächlichen Aufgaben wurden im zurückliegenden Zeitraum durch die/den Bürgerbeauftragte/n bearbeitet?

Au dem Schreiben des OB vom 22.02.2021 S.24/25 (Antworten auf die Anfragen zum Haushalt Vorlage 362/2020 zum HSK)

#### **1. S.18 M 3 Entwicklung eines Risikomanagements Jugend und Soziales**

***Es soll dabei nicht der Eindruck erweckt werden, die Fachverwaltung bemühe sich heute nicht nachhaltig um wirtschaftliches Handeln. Aber es soll hier bewusst die eingeschränkte Perspektive der Fachaufgabe durchbrochen und ein Gegengewicht aus dem Blickwinkel des Haushaltes erreicht werden. Dies könnte etwa dergestalt umgesetzt werden, dass zwei Stellen geschaffen und mit einem/einer Jurist/in und einem/einer Betriebswirt/in besetzt werden, die der Hierarchie des Finanzbereiches zugeordnet werden und an den verschiedensten Stellen des jeweiligen Tagesgeschäftes (etwa im Rahmen von Verhandlungen mit Trägern oder Dienstleistern) die Belange des***

*kommunalen Haushaltes einbringen/ vertreten können. Die Besetzung sollte – soweit personalrechtlich möglich - bewusst extern und außerhalb der vorhandenen Strukturen unserer Stadt erfolgen, um einen neuen, unabhängigen und eigenen Blickwinkel zu ermöglichen. Die Wahrnehmung dieser Aufgabe sollte dabei auch befristet (etwa für fünf Jahre) erfolgen. Danach sollte eine Umsetzung der MitarbeiterInnen innerhalb der Verwaltung erfolgen, um den sich sonst ggf. ergebenden „Tunnelblick“ zu vermeiden und auch immer wieder neue Impulse einbringen, vorhandene Verfahrensweisen immer wieder neu hinterfragen zu können. Angesichts der Aufgabenvielfalt in der Verwaltung und der vorhandenen Altersstruktur ist sichergestellt, dass die Mitarbeitenden des skizzierten Risikomanagements unproblematisch anderweitige Einsatzmöglichkeiten in der Verwaltung finden - auch und gerade als angehende Führungskräfte. Die Befristung der Aufgabenwahrnehmung (nicht der Arbeitsverträge) soll zugleich eine Evaluierung des Erfolges der Maßnahme nach Ablauf dieses Zeitraumes ermöglichen.*

*Ab wann soll diese Idee umgesetzt werden? Ist sie mit dem PR abgestimmt? Wann und wo werden **diese zwei Stellen** ausgeschrieben? Welchem Fachbereich werden diese Stellen zugeordnet? Höhe der Eingruppierung?*

Der Vorschlag ist aktuell nicht mit Stellen unterlegt. Ein entsprechendes Konzept soll erst noch weiter ausgearbeitet werden. Dann auch in Abstimmung mit der Fachverwaltung. Der PR war entsprechend auch noch nicht zu beteiligen. Sollte die Konzeption sich dann an meinem Vorschlag orientieren – es wären sicherlich auch andere Ansätze denkbar – würden **entsprechende Stellen in den Stellenplan 2022 aufzunehmen** und könnten dann nach Wirksamkeit des Stellenplans (hängt maßgeblich davon ab, ob wir wieder in die HSK- Pflicht rutschen) an den üblichen Stellen veröffentlicht werden. Der Stellenwert steht noch nicht fest. Dürfte aber bei meinem Vorschlag in Richtung E 13 gehen. Gut dotierte Stellen – daher aber auch die Aussage, dass das Risikomanagement nach einiger Zeit (Vorschlag fünf Jahre) evaluiert wird.

Die genaue strukturelle Anbindung wäre – auch vor dem Hintergrund der Neubesetzung von Beigeordnetenstellen noch zu klären. Jedenfalls im Finanzbereich und nicht im FB IV.

Wie ist der aktuelle Umsetzungsstand dieses Vorhabens“ **Entwicklung eines Risikomanagements Jugend und Soziales“?**