

|                          |                |
|--------------------------|----------------|
| <b><u>öffentlich</u></b> | <b>Anfrage</b> |
|--------------------------|----------------|

|                  |                     |                     |
|------------------|---------------------|---------------------|
| Geschäftszeichen | Datum<br>11.09.2023 | <b>ANF/2023/013</b> |
|------------------|---------------------|---------------------|

|                            |                      |                |
|----------------------------|----------------------|----------------|
| <b>Beratungsfolge</b>      | <b>Zuständigkeit</b> | <b>Termine</b> |
| Haupt- und Finanzausschuss | Kenntnisnahme        | 18.09.2023     |

## **Personalsituation in der Verwaltung, Anfrage der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen**

### **Anlage/n**

- 1 Gru?ne\_Anfrage\_Personalsituation\_20230830

## Thema: Personalsituation in der Verwaltung

---

Die Verwaltung wird gebeten, dem HFA am 18.09.2023 folgende Kennzahlen zur Verfügung zu stellen. Die Kennzahlen sollten für 2023 zum Stichtag 31.08.2023 und untergliedert nach den Organisationseinheiten (Fachbereichen) aufbereitet werden – gerne tabellarisch. Zusätzlich bitten wir um die Vergleichszahlen für das Jahr 2022 (Stichtag 31.12.2022). In die Statistik sind alle Beschäftigten (ohne die Auszubildenden und Praktikanten) einschließlich der Aushilfskräfte und Geringfügig Beschäftigten - unabhängig von ihrer Beschäftigungsdauer - aufzunehmen.

- Anzahl der Planstellen und davon offenen Planstellen zum Stichtag
- Anzahl aller Personalzugänge in den Zeiträumen
- Anzahl aller Personalabgänge in den Zeiträumen
- Fluktuationsquote
- Anzahl der Krankentage, unterteilt nach Kurzzeit- (< 6 Wochen AU/ innerhalb der Entgeltfortzahlung) und Langzeiterkrankten (> 6 Wochen AU/ ohne Entgeltfortzahlung)
- Krankenquote
- Höhe der aufgelaufenen Überstunden
- Anzahl der beantragten bzw. geschriebenen Zwischenzeugnisse
- Anzahl der Eigenkündigungen durch die Beschäftigten und davon Anzahl der Fach- und Führungskräfte
- Anzahl der bereits heute bekannten Austritte von Fach- und Führungskräften bis Mitte nächsten Jahres

Außerdem bitten wir um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Im letzten Personalbericht stand, dass mit allen ausscheidenden Mitarbeitenden Abschiedsgespräche geführt werden. Werden weiterhin strukturierte Exit-Gespräche geführt und können die Wechselgründe benannt werden?
2. Gibt es regelmäßig Feedbackgespräche mit den Beschäftigten, wenn ja, wie oft?
3. Gab / gibt es Mitarbeiterbefragungen und Vorgesetztenbeurteilungen?
4. Wie wird die neu eingeführte 4-Tage-Woche angenommen? Wieviel Beschäftigte haben ein Interesse bekundet und wie viele arbeiten aktuell bereits nach dem neuen Arbeitszeitmodell?

### Begründung:

Der Fachkräftemangel nimmt bekanntermaßen auch in der Wedeler Verwaltung immer mehr zu. Generell gilt, neben der natürlichen Fluktuation (Ruhestand/Todesfall) sind immer mehr Mitarbeitende heute bereit, sich neu zu orientieren, wenn sie in ihrem Arbeitsumfeld nicht mehr zufrieden sind. Der Arbeitsmarkt – heute ein Bewerbermarkt - macht es Wechsel-

willigen leicht. Gründe, die zum Wunsch nach Veränderung führen, sind für Beschäftigte neben der monetären Ausstattung ihrer Stelle insbesondere auch die Unternehmenskultur, Zukunftschancen, Arbeitsbelastungen oder Führungsqualitäten der Vorgesetzten.

Neben den Schwierigkeiten, offene Stellen mit neuen Fachkräften zu besetzen und den damit verbundenen Kosten, sind die Auswirkungen auf die verbleibende Belegschaft ebenfalls erheblich. So verursacht steigende Fluktuation Motivationsverlust, Verunsicherung („Wie geht es hier weiter?“), Produktivitätsverlust (u.a. durch Einarbeitungen) in der verbleibenden Belegschaft.

Die Hauptverantwortung, die Mitarbeitenden an die Wedeler Verwaltung zu binden, liegt beim Bürgermeister, aber auch bei den Führungskräften und der Personalabteilung. Die Politik kann nur steuernd bei den Rahmenbedingungen eingreifen. Trotzdem ist es für die Politik wichtig zu wissen, wie die Situation in der Belegschaft aussieht und wie sich die Personalsituation voraussichtlich weiterentwickelt. Die angefragten Kennzahlen sollten im Personalwesen problemlos auswertbar sein und können einen ersten, aktuellen Eindruck vermitteln, wie hoch die Arbeitsbelastung in der Verwaltung ist und ob ein größerer Abgang von Beschäftigten zu befürchten ist.

Wedel, den 31.08.2023

**Dagmar Süß**

Fraktionsvorsitzende

Bündnis 90 / Die Grünen in Wedel