

Anfrage der CDU-Fraktion vom 17.06.2019

zu 1 bis 5

Die Anzahl der Stellen und der Personalaufwand haben sich in den Jahren 2016 bis 2019 wie folgt entwickelt:

Haushaltsjahr	vollzeitverrechnete Stellen im Kernhaushalt	Personalaufwand in Mio. Euro (Jahresergebnis)
2016	710	44,3
2017	729	47,1
2018	761	50,7
2019	778	noch nicht verfügbar

Hinweis zur Tabelle: In der Anzahl der vollzeitverrechneten Stellen sind die Stellen der Tarifbeschäftigten beim ZGL nicht enthalten. Der Personalaufwand umfasst jedoch alle Stellen der Stadt Lünen, also auch die des ZGL.

Zwischen 2016 und 2019 hat es in allen Dezernaten Veränderungen im Stellenplan gegeben. Die Gründe für die Veränderungen sind sehr vielschichtig. Sie reichen von nachrichtlichen Veränderungen (z. B. im Falle einer Höhergruppierung) über Aufgabenveränderungen (z. B. Rettungsdienst) bis hin zu generellen Veränderungen (neuer Dezernatsverteilungsplan). Die Stellenveränderungen haben zu entsprechenden Veränderungen beim Personalaufwand geführt. Ein weiterer Faktor für die Aufwandsveränderungen sind Anpassungen aufgrund des Tarif- und Besoldungsrechts.

Alle Veränderungen wurden im Zuge der jeweiligen Stellenplanberatungen in die politischen Gremien eingebracht und nach entsprechender Diskussion vom Rat beschlossen. Ich verweise auf die folgenden Verwaltungsvorlagen:

Haushaltsjahr	Datum der Ratssitzung	Vorlagennummer
2016	03.03.2016	VL-14/2016
2017	02.03.2017	VL-7/2017 1N
2018	14.12.2017	VL-129/2017 AN-9/2017 AN-10/2017
2019	14.02.2019	VL-14/2019 VL-14/2019 1N

Im Personalbericht werden wir zukünftig die Stellen auch produkt differenziert über mehrere Jahre darstellen.

zu 6

Die Fluktuationsrate wird derzeit ermittelt. Sie ist Bestandteil des Personalberichtes, den ich dem HuFA in seiner Sitzung am 19.09.2019 vorstellen werde.

zu 7

Die Verwaltung erhebt derzeit keine Daten zur Frage, wie schnell freiwerdende Stellen wiederbesetzt werden.

Zu besetzende Stellen werden sowohl nur intern als auch intern und extern ausgeschrieben. Welches Verfahren gewählt wird, hängt in jeder Berufsgruppe vom konkreten Einzelfall ab.

Die Erfahrungen zeigen, dass die Stadt Lünen auch für externe Bewerber ein attraktiver Arbeitgeber ist. Schwierigkeiten, bestimmte Stellen zu besetzen, haben ihre Ursache eher in den allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen (Stichwort: Fachkräftemangel).

Der Bürgermeister
Im Auftrag

Michael Kuzniarek