



Stadt Leverkusen

Vorlage Nr. 2016/1100

Der Oberbürgermeister

III/01-wb

Dezernat/Fachbereich/AZ

23.06.16

Datum

Beratungsfolge	Datum	Zuständigkeit	Behandlung
Rat der Stadt Leverkusen	27.06.2016	Entscheidung	öffentlich

Betreff:

Unterbringung und Integration von Flüchtlingen in Leverkusen

- Stellungnahme der Verwaltung vom 23.06.16 zur Anfrage der CDU-Fraktion vom 08.06.16 zum Personalkonzept

Hinweis des Fachbereichs Oberbürgermeister, Rat und Bezirke:

Zur Anfrage der CDU-Fraktion vom 08.06.16 zum Personalkonzept wird die beigefügte Stellungnahme der Verwaltung vom 23.06.16 zur Kenntnis gegeben.

110-42-00-we
Dirk Werner
☎ 11 18

23.06.2016

01 – über Herrn Oberbürgermeister Richrath gez. Richrath

**Unterbringung und Integration von Flüchtlingen in Leverkusen
- Vorlage Nr. 2016/1100
- Anfrage der CDU-Fraktion vom 08.06.2016 zum Personalkonzept**

Zur Anfrage wird wie folgt Stellung bezogen:

Fragen:

1. Welche personellen Bedarfe wurden Ihnen aus den einzelnen Dezernaten bzw. Fachbereichen gemeldet?
2. Welche Neueinstellungen bzw. Anpassungen an die Bedarfe hat es zwischenzeitlich schon im Einzelnen gegeben?
3. Welche Neueinstellungen bzw. Anpassungen sind noch in der nächsten Zeit geplant?

Stellungnahme:

Die Fragen 1 bis 3 beziehen sich im Wesentlichen auf die Anerkennung von Bedarfen sowie deren personalwirtschaftliche Umsetzung, so dass sie wegen der inhaltlichen Affinität zusammen betrachtet werden:

In der Vorlage Nr. 2016/1100 wurde beschrieben, dass bereits „zum Zeitpunkt der Aufstellung des Stellenplans 2016 [...] rund 50 zusätzliche VZ-Äquivalente identifiziert [waren] (allein für 2015)“ – für 2016 waren es da rund 15 Vollzeitbedarfe im Kontext mit der Flüchtlingsthematik.

Aktuell (Stand Mitte 2016) ergibt sich im Detail das folgende Bild:

Dez.	Vollzeitäquivalente		Bemerkungen
	2015	2016	
			Insbesondere FB 33, 50. Enthalten in 2015 sind außerdem Anteile der ehem. Stabstelle.
III	40,75	12,15	
IV	4,35	10,28	Insbesondere FB 51
V	5,43	7,5	Insbesondere FB 65
Ges.	50,53	29,93	

Die entsprechenden Personalbedarfe konnten gedeckt werden, d. h. dass entsprechende Einstellungen vorgenommen worden sind.

Im Rahmen der Stellenplanvorlage für das Haushaltsjahr 2016 (Vorlage Nr. 2015/0747) wurde dargelegt, dass „ab dem Stellenplan für das Haushaltsjahr 2017 für Aufgabenbereich ‚Flüchtlinge‘ in den verschiedensten Organisationseinheiten der Stadtverwaltung Leverkusen neue Planstellen einzurichten“ sind. Das heißt, dass die zur Aufgabenerledigung erforderlichen Personalbedarfe im nächsten Stellenplan abgebildet werden.

Im Blick auf die Zukunft lässt sich sagen, dass aufgrund der gegenwärtigen Stagnation der Flüchtlingszahlen einerseits und im Hinblick auf die erfolgte grundsätzliche Gewährleistung einer adäquaten personellen Ausstattung andererseits der Hauptprozess zur Personalgewinnung abgeschlossen ist.

Etwa auftretende Vakanzen können und werden von den Dezernaten/Fachbereichen im Rahmen des bekannten und standardisierten Freigabeverfahrens gemeldet und gemeinsam mit dem Fachbereich Personal und Organisation (11) erörtert und umgesetzt.

Frage:

4. Welche Erkenntnisse haben Sie in Bezug auf die aktuelle Belastungssituation bzw. die Auswirkungen auf das Tagesgeschäft der Verwaltung?

Stellungnahme:

Wie oben bereits indirekt angedeutet, gab es Belastungssituationen vor allem in der Vergangenheit, und zwar zu Zeiten der Hochphasen der Migrationsströme in das Bundes- und Leverkusener Stadtgebiet, zumal auch „Neuland“ betreten wurde (neue Aufgaben, neue Arbeitsstrukturen und –umgebungen, neues Personal, Dringlichkeit der Aufgabenerfüllung für die Menschen vor Ort, Einarbeitung). Vor dem Hintergrund der personellen Konsolidierung, dem sukzessiven Gewinnen von Routine und der aktuellen Stagnation der Flüchtlingszahlen liegt es auf der Hand, dass aktuell eine prekäre Belastungssituation nicht mehr gegeben ist. Dies wurde auch in Gesprächen mit Fachbereichsleitungen bestätigt, die in besonderem Maße von der Flüchtlingsthematik betroffen sind. Unbeschadet dessen ist es eine Tatsache, dass die neuen Aufgabenstellungen mit ihren Anforderungen Kräfte und Kapazitäten binden und somit ihren „Tribut“ fordern. Derzeit sind 11/110 keine weiteren Bedarfe in Bezug auf die Flüchtlingssituation gemeldet worden.

Frage:

5. Welches langfristige Personalkonzept verfolgt die Verwaltung in Bezug auf die getätigten Neueinstellungen, demografischer Wandel etc. D.h. wie will sich die Verwaltung „fit für die Zukunft“ machen – auch und gerade im Hinblick auf das Handlungsfeld Migration/Integration?

Stellungnahme:

Lenkt man den Fokus auf das Themenfeld der Personalentwicklung, so ist die Zielsetzung die Konzeption eines Qualifikationskonzeptes mit konkreten Maßnahmen und einer dynamischen Fortschreibung.

Interkulturelle Kompetenz ist eine an Bedeutung zunehmende wichtige Schlüsselqualifikation. Sie ist deshalb auszubauen. Sie ist Ziel und Prozess zugleich. Es verlangt Veränderungsbereitschaft innerhalb der Belegschaft und eine Ausweitung der sozialen und kommunikativen Aspekte. Die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in ihren Haltungsfragen gefordert und in der weiteren Professionalisierung von Beziehungskultur.

Handlungsleitendes Ziel der Personalentwicklung wird eine Verankerung von „Interkultureller Orientierung“ als eine Haltung innerhalb der gesamten Belegschaft sein.

Die Möglichkeiten des Vorgehens werden wie folgt skizziert:

- Vorträge;
- Seminare;
- Workshops;
- Vermittlung von Interkulturellem Wissen;
- Fallbeispiele, hohe Praxiswirksamkeit.

Die Trainingsaspekte sind dabei wie folgt:

- Entwicklung einer Sensibilität für die Bedeutung kultureller Sozialisation für das eigene und das fremde Wahrnehmen, Denken, Fühlen und Handeln;
- Verständnis über die psychologische Dynamik interkultureller Begegnungssituationen;
- Konsequenzen des eigenen Handelns angemessen einschätzen;
- Entwicklung und Aufbau von Handlungsstrategien für eine Dienstleistungsorientierung auf Augenhöhe, Handlungsmöglichkeiten ausbauen.

Die Fortbildungsangebote werden ausgeweitet und zielgruppenorientiert angeboten. Das geschieht punktuell bereits jetzt schon durch Maßnahmen zum Deeskalationstraining oder dem Heranführen von Sprachkompetenzen in der Fremdsprache Englisch. Diese punktuellen Maßnahmen müssen systematisiert und auf weitere Qualifikationsanforderungen ausgedehnt werden. Die Dezernate I bis V werden beteiligungsorientiert daran mitwirken.

Aus organisatorischer Sicht gilt es, adäquate Strukturen (auch im Hinblick auf eine übergeordnete Koordinierung von Handlungsfeldern) zu schaffen. Im Brennpunkt steht hier das Dezernat III sowie der Fachbereich Soziales. Überlegungen und Maßnahmen werden aktuell diskutiert, geprüft und schlussendlich in einer Lösung münden.

Im Hinblick auf den demographischen Gesichtspunkt und die damit einhergehende Zukunftsfähigkeit der Verwaltung wurde im Rahmen der Vorlage Nr. 2015/0747 durch die nachstehende Ermächtigung eine Handlungsoption eröffnet, die einer flexiblen Gewährleistung von Personalressourcen dient:

„Zur Sicherstellung der Aufgabenerledigung im Flüchtlingsbereich wird die Verwaltung daher ermächtigt, Bedarfe,

- die erkennbar nicht nur vorübergehender Natur sind und
- voraussichtlich auch nach einer „Entspannung“ der Migrationsströme im Rahmen der Aufgabenerfüllung bei der Stadt Leverkusen benötigt werden (Stichworte: „demographischer Wandel“ und „Personalrekrutierung“)

unbefristet auszuschreiben, zumal die Stadt Leverkusen in direkter Konkurrenz zu anderen Kommunen/öffentlichen Arbeitgebern um Personalrekrutierung und Aufgabensicherstellung steht.“

Des Weiteren steht der Fachbereich Personal und Organisation im Zusammenhang mit der Thematik der Demographie mit den entsprechenden Organisationseinheiten der Stadtverwaltung Leverkusen in einem laufenden Dialog zu Nachfolgeregelungen und Wissenstransfers.

Im Rahmen der IT-Gesamtsteuerung gilt es, Arbeitsprozesse insgesamt weiter zu digitalisieren und – soweit dies möglich und sinnvoll ist – Workflow-gesteuertes Arbeiten zu eröffnen. Durch die Einführung der sogenannten elektronischen Akte ist hier bereits ein Eckpunkt realisiert; für die Zukunft ist an ein E-Governmentportal zu denken.

Abschließend ist anzumerken, dass sich alle genannten Rahmenbedingungen stets an den vorhandenen knappen Haushaltsressourcen messen lassen müssen. Durch das Konsolidierungserfordernis ist sowohl der personellen als auch den sachlichen Ausstattung eine Grenze gesetzt.

Personal und Organisation