

Der Bürgermeister

**Dezernat I**Verwaltungsdezernent  
Maik BerendtTelefon  
03334 / 64-521  
Telefax  
03334 / 64-509Besucheranschrift  
Breite Straße 41-44Raum  
201 (Rathaus 2. Etage)E-Mail  
m.berendt@eberswalde.de  
(nur für formlose Mitteilungen  
ohne digitale Signatur)Internet  
[www.eberswalde.de](http://www.eberswalde.de)Allgemeine Öffnungszeiten  
der Stadtverwaltung  
dienstags 9 – 12 Uhr  
und 13 – 18 Uhr  
donnerstags 9 – 12 Uhr  
und 13 – 16 UhrBankverbindung  
IBAN :  
DE97 1705 2000 2510 0100 02  
BIC : WELADED1GZEO-Bus  
Linien 861/862  
sowie Bus  
Linien 910, 912, 916,  
918, 921 und 923  
bis Haltestelle  
„Am Markt“

Stadt Eberswalde · Dezernat I · Postfach 10 06 50 · 16202 Eberswalde

Fraktion Fraktionsgemeinschaft  
Bündnis Eberswalde/Einzelstadtverordnetenschaft  
Herrn Viktor Jede  
Altenhofer Straße 83  
16227 Eberswalde

Datum 27.06.2023

Ihr Zeichen

Unser Zeichen I-02.1Be

Betrifft **Beantwortung „Anfrage zur Personalsituation“, AF/0116/2023, der Fraktion Fraktionsgemeinschaft Bündnis Eberswalde/Einzelstadtverordnetenschaft in der StVV am 27.06.2023**

Sehr geehrter Herr Jede,

vielen Dank für Ihre Anfragen vom 12. Juni 2023 an die Stadtverordnetenversammlung, die ich wie folgt beantworte:

*Zu Frage 1:*

Im Vergleich zu den Vorjahren liegt keine signifikant höhere Beschäftigtenfluktuation vor.

*Zu Frage 2:*

Zum Stichtag 31.05.2023 waren von den 617,35 Vollzeiteinheiten des gesamten Stellenplanes insgesamt 592 Vollzeiteinheiten besetzt. Dies entspricht einer Auslastung von über 95 %. Vor diesem Hintergrund kann die Personalsituation insgesamt als gut betrachtet werden. Angesichts dessen, dass unbesetzte Stellen oftmals für die in den jeweiligen Aufgabenbereich tätigen Beschäftigten mit einer Arbeitsverdichtung verbunden sind bzw. Aufgaben zeitweise nicht erledigt werden können, wird in der Regel eine schnellstmögliche Wiederbesetzung angestrebt. Dieses Vorhaben stellt sich im Hinblick auf den gegenwärtigen Arbeitsmarkt in Teilen als schwierig dar, wodurch verwaltungsseitig zusätzliche Kapazitäten gebunden werden. In Fällen, in denen organisationsseitig eine Betrachtung der Inhalte und ggf. des Umfangs einer unbesetzten Stelle geboten ist, wird diese vor der Einleitung eines Wiederbesetzungsverfahrens vorgenommen.

*Zu Frage 3:*

Der Krankenstand wurde zuletzt aufwendig für das Jahr 2022 erhoben. Im Vergleich zu den Vorjahren ist dabei ein Anstieg der Ausfallzeiten ermittelt worden.

Da die Stadt als Arbeitgeberin weder Auskunft über die Diagnosen noch über die Ursachen von Erkrankungen ihrer Beschäftigten erhält, sind verlässliche Aussagen über die Hintergründe des Anstieges nicht möglich. Mit Blick auf den demografischen Wandel und unter Berücksichtigung der mit der Corona-Pandemie verbundenen Auswirkungen entspricht die hier genannte Tendenz einer allgemeinen Entwicklung.

*Zu Frage 4:*

Die Wiedereingliederung von Beschäftigten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen nimmt einen hohen Stellenwert in der Arbeit der Stadtverwaltung ein. Hierzu werden verschiedene Verfahren und Instrumente genutzt. Besonders hervorzuheben ist hierbei das Instrument des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements, das sich in der Stadtverwaltung gut etabliert hat und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Hierbei konnten im Austausch zwischen der Beauftragten für das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement, dem Personalrat, den zu beteiligenden Führungskräften sowie den von Krankheit betroffenen Beschäftigten in der zurückliegenden Zeit zahlreiche gute Lösungen gefunden werden.

*Zu Frage 5:*

Wie unter meiner Antwort zu Frage 1 bereits aufgeführt, liegt im Vergleich zu den Vorjahren keine signifikant höhere Beschäftigtenfluktuation vor. Nach den hier bekannten Informationen zu den Beweggründen hinsichtlich eines beruflichen Wechsels weg von der Stadtverwaltung Eberswalde - welche vielschichtiger Natur sind - gibt es auch hier keine grundlegenden Veränderungen zu den Vorjahren.

*Zu Frage 6:*

Sofern der Grund für eine Kündigung nicht bekannt ist, wird versucht, ein Gespräch mit der oder dem jeweiligen Beschäftigten zu führen. Eine Verpflichtung, ein Gespräch bezüglich der Hintergründe für eine Kündigung zu führen, besteht für die Beschäftigten nicht.

*Zu Frage 7:*

Über die gesamte Stadtverwaltung hinweg leisten die Kolleginnen und Kollegen eine engagierte Arbeit und bringen sich mit Fleiß, Kritik und Vorschlägen für Innovationen ein. Dies schließt das Entstehen von Konflikten nicht aus, die überall dort entstehen, wo Menschen zusammen interagieren. Ein wichtiger Baustein des Konfliktmanagements stellt der regelmäßige Austausch zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat dar, welcher mit Respekt vor den jeweiligen Aufgaben und Verpflichtungen der Gesprächspartner und lösungsorientiert geführt wird. Darüber hinaus wird im Rahmen der Personalentwicklung derzeit ein

Führungskräfteprogramm umgesetzt, dass neben fachlichen auch methodische sowie soziale Kompetenzen vermittelt.

*Zu Frage 8:*

Angesichts des Bestehens und der aktiven Arbeit des Personalrates sind keine parallelen Strukturen mit Vertrauenspersonen oder -mitarbeitern aufgebaut worden. Die Wahl der Vertrauensperson gemäß § 177 SGB IX (Schwerbehindertenvertretung) sowie die Arbeit der Antikorruptionsstelle sind hiervon nicht berührt. Darüber hinaus besteht für alle Beschäftigte die Möglichkeit sich direkt an den Bürgermeister zu wenden.

*Zu Frage 9:*

Ja.

*Zu Frage 10:*

Der Prozess der im vergangenen Jahr skizzierten und in diesem Jahr begonnenen Organisationsänderungen soll in den kommenden Monaten abgeschlossen werden. In den Arbeitsbereichen, in denen er bereits weiter vorangeschritten ist, beispielsweise im Bereich Soziales, ist die Entwicklung sehr positiv.

Mit freundlichen Grüßen  
im Auftrag

Maik Berendt  
Verwaltungsdezernent