



GRÜNE im Rat der Stadt Dinslaken, Lessingstraße 45, 46535 Dinslaken
Frau Bürgermeisterin
Michaela Eislöffel
Platz d'Agén
46535 Dinslaken

Fraktionsgeschäftsstelle

Lessingstraße 45
46535 Dinslaken
+49 (20 64) 15 248
fgs@gruene-dinslaken.de
www.gruene-dinslaken.de

Dinslaken, 7. Dezember 2022

Anfrage

Offene Stellen in der Stadtverwaltung Dinslaken

Sehr geehrte Frau Bürgermeisterin Eislöffel,

In der aktuellen und den vorangegangenen Sitzungsfolgen der Ratsperiode hat die Stadtverwaltung in Dinslaken in diversen Fachausschüssen und zuletzt in der Ratssitzung am 27.09.2022 in Person der Bürgermeisterin, der Dezernent*innen, aber ebenso von Geschäftsbereichsleiter*innen immer wieder klar Stellung bezogen, dass das Personal an vielen Stellen überlastet sei und mehrere offene Stellen ohne Erfolg ausgeschrieben worden sind.

Nicht erst seit Beginn der Ratsperiode begleitet der Themenkomplex die Dinslakener Kommunalpolitik und wurde von mehreren Fraktionen zu verschiedenen Anlässen adressiert. Seitdem scheint es keine großen Fortschritte gegeben zu haben. Wichtige Stellen sind weiterhin unbesetzt. Die GRÜNE Ratsfraktion bittet daher den Geschäftsbereich 1 (Steuerung, Verwaltungsmanagement) in Kooperation mit den anderen Geschäftsbereichen, folgende Fragen zu beantworten:

1. Wie viele offene Stellen gibt es zurzeit in der Stadtverwaltung Dinslaken?
 - a. Wie lange dauert der Gesamtprozess von Ausschreibungsentwurf bis zur Stellenvergabe im Optimalfall?
 - b. Wie viele Stellen davon sind bereits mehrfach ausgeschrieben worden?
 - c. Wie lange dauert es, eine Stelle erneut auszuschreiben, wenn eine Stellenbesetzung nicht erfolgreich war?
 - d. Gibt es automatisierte Neuausschreibungen, wenn kein*e geeignet*e Bewerber*in gefunden wurde? Wie sind die Abläufe bei ohne Erfolg beendeten Ausschreibungsverfahren/ Stellenausschreibungen?
 - e. Gibt es Stellenpotenziale in der Dinslakener Stadtverwaltung in Bezug auf vorhandene Stellen, welche in einzelnen Geschäftsbereichen oder Fachdiensten nicht benötigt werden, aber in andere GBs bzw. FDs verschoben werden könnten (um ohne die Einrichtung von neuen Stellen andere Verwaltungseinheiten zu entlasten)? (vgl. zurückliegende Initiative der UBV)



2. Wie viele Stellen in der Stadtverwaltung Dinslaken werden gefördert? (Bitte aufschlüsseln nach GB.)
 - a. Wie hoch ist die anteilige Förderung insgesamt?
 - b. Wie hoch sind die finanziellen Mittel, die zurückgezahlt werden mussten aufgrund von Nichtbesetzung von Stellen?
 - c. Bei wie vielen offenen Stellen besteht die Gefahr von Rückzahlungen und wie hoch wären diese insgesamt maximal?

3. Wie viele der offenen Stellen sind Pflichtaufgaben, bei denen die Stadt Dinslaken verpflichtet ist, so schnell wie möglich Personal zu finden?
 - a. Welche Pflichtaufgaben betrifft dies konkret? (Bitte auflisten.)
 - b. Ab wann hätten diese Stellen besetzt sein müssen? (Bitte aufschlüsseln nach Pflichtaufgaben.)

4. Aktuell (Stand 16.11.2022) werden sechs Stellenausschreibungen auf der Seite der Stadt Dinslaken aufgelistet - sowie drei weitere Stellenangebote von Tochtergesellschaften der Stadt. Auf dem Karriereportal des öffentlichen Dienstes sind fünf Stellenausschreibungen aufgelistet (Stand: 16.10.22). Bei den gängigen Online-Portalen scheint es kein einheitliches Auftreten zu geben bzw. ist die Stadt Dinslaken dort nicht vertreten. Welches Regelverfahren gibt es in der Stadtverwaltung Dinslaken bei Stellenausschreibungen und deren öffentlicher Bewerbung?
 - a. Gibt es Unterschiede im Ablauf innerhalb der einzelnen Vorstands- oder Geschäftsbereiche?
 - b. Wie viel Personal steht der Stadtverwaltung für Stellenausschreibungen und deren Betreuung zur Verfügung? Wie viele VZÄ werden nach Einschätzung der Stadtverwaltung dafür benötigt?
 - c. Wo liegen nach Meinung der Stadtverwaltung aktuell die Gründe für die hohe Anzahl der offenen Stellen?

5. Was tut die Stadt Dinslaken, um als attraktiver Arbeitgeber aufzutreten und mögliche Bewerber*innen von einer Beschäftigung in der Stadtverwaltung Dinslaken zu überzeugen?
 - a. Welche offenen Potenziale sieht die Stadtverwaltung in diesem Kontext?
 - b. Welche Wünsche der Beschäftigten für die Optimierung der Arbeitsbedingungen sind der Stadtverwaltung bekannt? Welche davon sollen in Zukunft umgesetzt werden?
 - c. Bestehen strukturierte Erhebungen über die Bedürfnisse der Beschäftigten oder sind diese geplant?
 - d. Wie hoch ist der aktuelle Krankenstand in Dinslaken und wie wird dieses Wissen in Bezug zu Stellenbesetzungsverfahren genutzt? (Bitte aufschlüsseln nach GB, FD und Stabsstellen.)
 - e. Welche besonderen Anreize bzw. „incentives“ setzt die Stadt Dinslaken, um Mitarbeitende zu gewinnen?
 - f. Nutzt die Stadtverwaltung „active sourcing“- Instrumente? Wenn ja, welche? Welche Maßnahmen schlägt die Stadtverwaltung vor, um hier aktiver zu werden?



6. Wie viele Stellen in der Stadt Dinslaken sind befristet? (nominal/ prozentual)
 - a. Wie hoch sind die Kosten für befristete Stellen, die im Stellenplan nicht auftauchen?
 - b. Wie teilen sich die Anteile von befristeten Stellen auf die Geschäftsbereiche der Stadtverwaltung auf? In welchen Bereichen/ Fachdiensten der Stadtverwaltung gibt es besonders viele befristete Stellen?

7. Wie viele Beschäftigte haben im Jahr 2022 die Stadtverwaltung verlassen?
 - a. Gibt es Zahlen oder weitergehende Informationen, wohin und warum diese Beschäftigten gewechselt sind?
 - b. Wie viele Belastungsanzeigen gab es in Dinslaken im Jahr 2022?
 - c. Was tut die Stadtverwaltung, um Kolleg*innen in der Stadtverwaltung zu halten?

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads "Beate Stock-Schröer".

Beate Stock-Schröer

A handwritten signature in black ink that reads "N. Graf".

Niklas Graf