

Stadt Chemnitz · Dezernat 1 · 09106 Chemnitz

Dienstgebäude Markt 1  
09111 Chemnitz

Stadtrat der Stadt Chemnitz  
Fraktion DIE LINKE  
Frau Schaper

Datum 08.01.2015  
Unser Zeichen  
Durchwahl  
Auskunft erteilt  
Zimmer  
Ihr Zeichen  
Ihr Schreiben vom  
E-Mail

### **Anfrage von Stadtratsmitgliedern Nr. RA-533/2014** **Stellenbeschreibung und Stellenbesetzungen**

Sehr geehrte Frau Schaper,

Ihre Ratsanfrage beantworte ich im Auftrag der Oberbürgermeisterin wie folgt:

#### **1. Wie wird der Prozess der Aufgabenkritik gesteuert?**

Es ist Aufgabe der Amtsleiter, im Benehmen mit den zuständigen Bürgermeistern die fachlichen Schwerpunkte für die Produkte in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich zu setzen und insoweit auch die erforderliche Aufgabenkritik zu betreiben. Da es sich bei vielen Aufgaben um Pflichtaufgaben handelt, geht es hierbei notwendigerweise vor allem um Vollzugskritik und um Fragen der Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns.

Ein zentrales anlassbezogenes Controlling der Aufgabenkritik findet durch den Prozess der Entsperrung frei gewordener Stellen statt. Das heißt, vor Wiederbesetzung jeder freien Stelle wird durch das Hauptamt geprüft, ob und in welchem Umfang die zugeordneten Aufgaben auch künftig zu erbringen sind und ob eine Wiederbesetzung wirtschaftlich vertretbar ist.

In den vergangenen Jahren standen bei der Erstellung des Entwicklungs- und Konsolidierungskonzeptes (EKKo) sowie des Verwaltungs- und Strukturkonzeptes noch einmal gesondert alle Aufgaben der kommunalen Verwaltung auf dem Prüfstand. Dessen ungeachtet bleibt die ständige Aufgabenkritik unter den sich rasch veränderten Rahmenbedingungen, die auch stets neue fachliche und rechtliche Schwerpunkte setzen, eine Daueraufgabe.

Als Instrument für die aufgabenkritischen Betrachtungen dient der Produktplan, in dem das detaillierte Aufgabenspektrum der Stadtverwaltung Chemnitz abgebildet und mit Aussagen zur Pflichtigkeit bzw. Disponibilität der Produkte bzw. Leistungen versehen ist. Der Produktplan steht sowohl im Intranet als auch im Extranet zur Verfügung.

#### **2. Hat jeder Mitarbeiter eine Stellenbeschreibung, die auch seiner realen Tätigkeit entspricht?**

#### **3. Wenn nein, ist es angedacht, die Stellenbeschreibungen zu aktualisieren und anzupassen und bis wann?**

#### **4. Werden die Stellenbeschreibungen und Aufgaben der Mitarbeiter auch daraufhin überprüft, ob die Aufgaben in dieser Form notwendig sind (Stichwort: Aufgabenkritik)?**

Im Regelfall liegen für die Stellen Stellenbeschreibungen vor, die auch den aktuellen Tätigkeiten entsprechen und Grundlage für die Zuweisung von Aufgaben/Tätigkeiten sind. Hierfür tragen, wie in einer verwaltungsinternen Dienstanweisung geregelt, die Leiter der Ämter und selbständigen Einrichtungen die Verantwortung und sind demnach gehalten, für die Aktualisierungen und Anpassungen Sorge zu tragen. Die Entwürfe der Stellenbeschreibungen aus den Ämtern werden vom Hauptamt auf der Grundlage des Produktplanes inhaltlich und hinsichtlich der aktuellen Bewertung geprüft und bestätigt. Diese Vorgänge sind - nicht zuletzt aufgrund der hohen Veränderungsdichte und Stellenzahl - ein permanenter Prozess.

Zugleich wird jedes Stellenbesetzungsverfahren durch das Hauptamt zum Anlass genommen, vor der Stellenentsperrung (siehe oben) zugleich das Vorhandensein und die Aktualität der Stellenbeschreibung noch einmal zu überprüfen. Dabei wird nicht nur die Vollständigkeit der zu erbringenden Einzelaufgaben, sondern zugleich die Frage von Schnittstellen (Vermeidung von Dopplungen) und die Wirtschaftlichkeit der Aufgabenerledigung angeschaut. Hierbei spielen Fragen der Ablauf- und Aufbauorganisation (Geschäftsprozessoptimierungen) in den Ämtern und ämterübergreifend aber auch der Nutzung von e-Government eine Rolle.

#### **5. Unter welchen Umständen und welchen Voraussetzungen werden Mitarbeiter der Stadtverwaltung Chemnitz umgesetzt?**

Eine Umsetzung von Mitarbeitern innerhalb der Stadtverwaltung erfolgt im Wesentlichen aus folgenden Gründen:

- bei erfolgreicher Bewerbung auf Stellenausschreibungen
- zur Umsetzung der EKKo-Maßnahmen und damit zur Realisierung von kw-Vermerken
- im Zuge von horizontalen Personalentwicklungen und Umsetzungswünschen von Mitarbeitern
- 
- aus gesundheitlichen Gründen, im Ergebnis der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements oder zur Lösung von Konfliktsituationen

Die Voraussetzung für eine Umsetzung ist eine grundsätzlich unbefristet zur Verfügung stehende Stelle, die im Rahmen der Entsperrung, zur Wiederbesetzung freigegeben wurde. Zudem müssen die für die Stelle notwendige Qualifikation bzw. gleichwertige Fähigkeiten und Fertigkeiten (bei Beamten: die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen) vorliegen.

#### **6. Unter welchen Umständen erfolgen externe Ausschreibungen zur Stellenbesetzung?**

Externe Stellenausschreibungen erfolgen grundsätzlich erst nach erfolgloser interner Ausschreibung. Abweichend von diesem Grundsatz wird verfahren bei pädagogischem Personal in Kindertagesstätten und dem Personal im feuerwehrtechnischen Dienst. Hier erfolgt z.T. sofort eine parallele Ausschreibung intern und extern.

Sofern vergleichbare Stellen bereits intern ohne Erfolg ausgeschrieben wurden oder Spezialistenstellen (Ingenieurstellen, Ärzte o. Ä.) besetzt werden sollen, so kann im Rahmen einer Einzelfallprüfung die gleichzeitige interne und externe Ausschreibung erfolgen.

Grundsätzlich erfolgt vor jeder unbefristeten externen Besetzung eine Tiefenprüfung, um festzustellen, ob die Aufgaben der vakanten Stelle durch Umorganisation verteilt oder durch Qualifikation eines Beschäftigten der Stadtverwaltung wahrgenommen werden können. Die

abschließende Entscheidung, ob eine unbefristete Stelle extern ausgeschrieben wird, erfolgt im Rahmen der Dienstberatung der Oberbürgermeisterin.

**7. Sind externe Ausschreibungen für das nächste Jahr geplant? Wenn ja, für welche Stellen und wie viele?**

Die externe Ausschreibung einer Stelle hängt immer von den vorgenannten Faktoren ab und wird im Rahmen der Haushaltsplanung jeweils für das Folgejahr prognostiziert. Für 2015 gehen wir von ca. 120 externen Einstellungen aus, insbesondere in den Bereichen Erzieher/innen, Sozialarbeiter/innen, Schulsekretärinnen, IT, Bauplanung und -genehmigung sowie im feuerwehrtechnischen Dienst.

Mit freundlichen Grüßen

Berthold Brehm  
Stadtkämmerer