

Betreff:

**Dienstherrenwechsel zu anderen Kommunen**

Organisationseinheit:

Dezernat II  
10 Fachbereich Zentrale Dienste

Datum:

10.09.2019

Beratungsfolge

Finanz- und Personalausschuss (zur Kenntnis)

Sitzungstermin

05.09.2019

Status

Ö

**Sachverhalt:**

Zur Anfrage der Fraktion Bündnis 90 – DIE GRÜNEN im Rat der Stadt vom 22.08.2019 [19-11557] wird wie folgt Stellung genommen:

In den letzten Jahren ist verstärkt festzustellen, dass jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr von der Berufsausbildung bis zum Eintritt in den Ruhestand bei demselben Arbeitgeber verbleiben. Vielmehr sind sie eher bereit den Dienstherrn zu wechseln. Dies ist allerdings kein Braunschweig spezifisches Problem, sondern wird auch von anderen Kommunen in der Region geteilt. Dies führt auf der einen Seite dazu, dass die Stadt Braunschweig im Jahr 2018 16 Beamtinnen und Beamte verlassen haben, im Gegenzug im gleichen Jahr 19 Beamtinnen und Beamte von einem anderen Dienstherrn zur Stadt gewechselt sind.

Die in der Anfrage zitierte Drucksache 19-11298 führt im Übrigen auch nicht aus, dass von der Stadt Braunschweig mehr Beamtinnen und Beamte zu anderen Dienstherrn gewechselt sind, sondern sie besagt, dass der kalkulierte Ansatz für Abfindungszahlungen nach dem Versorgungslasten-Staatsvertrag deutlich überschritten wurde, weil die Anzahl der Beamtinnen und Beamte, die die Stadt verlassen haben, höher war als angenommen und diese nur schwer zu kalkulieren ist. Auf der Gegenseite wurde auch der Einnahmeansatz für die Beamtinnen und Beamten, die zur Stadt gewechselt sind, überschritten, in der Höhe zwar nicht so deutlich, wobei dieses damit zusammenhängt, dass zur Stadt Braunschweig Beamtinnen und Beamte gewechselt sind, die noch nicht so hohe Versorgungsansprüche erworben haben wie umgekehrt.

Dies vorangestellt beantwortet die Verwaltung die Fragen wie folgt:

Zu 1.

Am häufigsten kommen Wechsel innerhalb der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, der Fachrichtung Allgemeine Dienste (ehemals geh. Dienst) vor. Die Gründe liegen insbesondere darin, dass in regionsansässigen Bundes- oder Landesbehörden höher dotierte Dienstposten ausgeschrieben werden und mit Beamtinnen und Beamten der Stadtverwaltung besetzt werden. Weiterhin findet während der Ausbildung das Studium an der Kommunalen Hochschule für Verwaltung in Hannover statt, so dass sich mitunter dort der Lebensmittelpunkt bildet. Im Anschluss an das Studium wiederum gehen dann die Nachwuchskräfte einer Tätigkeit in Hannover nach, die Landesbehörden ihrerseits haben über Jahre keine eigene Ausbildung betrieben, sondern ihre Bedarfe eben auch mit diesen Nachwuchskräften befriedet.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass der Wechsel von langjährigen Beamten erhebliche Abfindungszahlungen auslöst.

Zu 2.:

In diesem Jahr wurden bisher 15 Beamtinnen und Beamte zu einem anderen Dienstherrn versetzt.

Zu 3.:

Die Stadt Braunschweig hat frühzeitig die sich abzeichnende Situation erkannt und ihre Attraktivität als Arbeitgeberin deutlich erhöht. So wurden in den vergangenen Jahren umfangreiche und nachhaltige interne Personalentwicklungsmaßnahmen etabliert, die zur Durchlässigkeit der Laufbahnen beigetragen und somit Entwicklungs- und Beförderungsmöglichkeiten unter dem Motto: „Jeder kann alles werden!“ geschaffen haben. Auch Führungskräftenachwuchskonzepte sind mittlerweile in allen Teilen der Verwaltung (Allg. Verwaltung, Bauverwaltung und Sozial- und Erziehungsdienst) fest verankert. Bezogen auf die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnte die Stadtverwaltung ihre Attraktivität erhöhen, indem sie eine Kooperation mit Hansefit eingegangen ist, der sich mittlerweile mehr als 800 Beschäftigte angeschlossen haben. Auch die bedarfsgerechte Ausstattung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zeitgemäßen Arbeitsmitteln (z. B. mobile Endgeräte wie Smartphones oder Tablets) ist in den vergangenen Jahren erfolgt.

Die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität ist gleichwohl ein laufender Prozess; derzeit wird das Personalentwicklungskonzept in einer Unterprojektgruppe des KGSt-Projektes zur Verwaltungsmodernisierung überarbeitet, was mit seinen einzelnen Maßnahmen dann ein weiterer Baustein sein wird, die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen.

Auf der anderen Seite muss allerdings auch berücksichtigt werden, dass Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität mit zusätzlichen Kosten verbunden sind. Diese müssen im Licht des derzeit von der KGSt begleiteten Prozesses zur Haushaltsoptimierung betrachtet werden.

Ruppert

**Anlage/n:**

keine