

*Betreff:***Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung***Organisationseinheit:*Dezernat II
10 Fachbereich Zentrale Dienste*Datum:*

26.06.2021

Beratungsfolge

Finanz- und Personalausschuss (zur Kenntnis)

Sitzungstermin

01.07.2021

Status

Ö

Sachverhalt:

Zur Anfrage der CDU-Fraktion vom 18.06.2021 (21-16454) wird wie folgt Stellung genommen:

Zu Frage 1:

Mitarbeiterbefragungen sind bei der Stadt Braunschweig ein wichtiges Instrument des Erkenntnisgewinns und der verwaltungsinternen Zusammenarbeit. Sie erfolgen jedoch nicht systematisch-allumfassend in festgelegten Zeitabständen, sondern werden stets bedarfsorientiert und themenbezogen durchgeführt. Teilnahmen sind freiwillig und anonym. Derzeit läuft beispielsweise gerade die zweite Homeoffice-Umfrage. Auch zum Thema Mobilität ist eine Mitarbeiterumfrage geplant.

Insbesondere in den Prozess der Verwaltungsmodernisierung und Haushaltsoptimierung haben sich die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zahlreich und engagiert im Zuge durchgeführter Befragungen eingebracht.

Zu Frage 2:

Bei der Stadt Braunschweig existiert ein umfangreiches zentrales Angebot an Fortbildungsmöglichkeiten, das u.a. Themenbereiche wie Gesundheit, Kommunikation und Arbeitsmethodik, Führung und diversity bedient.

Darüber hinaus gibt es Qualifizierungsrichtlinien für die Laufbahnen des allgemeinen Verwaltungsdienstes und des feuerwehrtechnischen Dienstes sowie des technischen Dienstes, die qualifizierten Mitarbeitenden in ihrer jeweiligen Laufbahn die Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 14 bzw. die Anerkennung als sonstige Beschäftigte oder sonstiger Beschäftigter für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 13-15 TVöD ermöglichen.

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes wurde eine Richtlinie geschaffen, die geeigneten Sozialassistentinnen oder Sozialassistenten sowie Kinderpflegerinnen oder Kinderpflegern die berufsbegleitende Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher ermöglicht.

Weiterhin haben Tarifbeschäftigte die Möglichkeit, je nach vorliegender Qualifikation die Zulassung zum Angestelltenlehrgang I bzw. II zu erwerben, während Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1 den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2 vollziehen können. Darüber hinaus wurde als weiteres Instrument der Personalentwicklung der prüfungsfreie Praxisaufstieg etabliert.

Zudem bestehen Führungsnachwuchsförderungen im Bereich des allgemeinen Verwaltungsdienstes, des technischen Dienstes sowie des Sozial- und Erziehungsdienstes.

Im Ergebnis hat die Personalverwaltung damit die Hürden für den Wechsel in eine Laufbahn mit höher bewerteten Stellen abgesenkt und die Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter via Fortbildungen und Qualifizierungen auch im Sinne der Mitarbeiterbindung deutlich erhöht.

Als weiteres Instrument der Mitarbeiterbindung bietet die Stadt Braunschweig ihren Mitarbeitenden eine ermäßigte Teilnahme am Hansefit-Programm und den Erwerb eines Jobtickets für den ÖPNV an. Auch das System der Leistungsorientierten Bezahlung, das auch auf Beamtinnen und Beamte anwendbar ist, kann die Mitarbeiterbindung fördern.

Zu Frage 3:

Die zentrale Zuständigkeit für alle oben aufgeführten Richtlinien und Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung liegt beim Fachbereich Zentrale Dienste. Maßnahmen, die gezielt an Beschäftigungsgruppen einzelner Organisationseinheiten gerichtet sind, wurden und werden in Abstimmung mit diesen entwickelt.

Dr. Kornblum

Anlage/n:

Keine