



# Vier-Tore-Stadt Neubrandenburg

## **Anfrage**

gemäß § 7 der Hauptsatzung

Anfragen Nr.: ANF/VIII/0026

Gegenstand: Personalfragen

Behandlung: öffentlich

Anfrage vom: 21.11.2024

Einreicher: Ratsherr Tim Großmüller

Ratsherr  
Tim Großmüller

An den Oberbürgermeister  
der Stadt Neubrandenburg  
Silvio Witt

Neubrandenburg 21.11.2024

**Anfrage** der Personalkosten in Verhältnismäßigkeit zu der Entwicklung der Einwohnerzahl unserer Stadt Neubrandenburg

Die Verwaltung hat mitgeteilt, dass für die Beantwortung unserer Anfrage vom 07.11.2024 ein Zeitaufschub um drei bis vier Wochen erforderlich ist.

Zur tiefgründigeren Aufarbeitung bitten wir nachfolgende Ergänzungsfragen zu beantworten:

1. Welche Festlegung gibt es bezüglich der Homeofficefähigkeit der Verwaltungsangestellten?
2. Gibt es eine Auswertung der Effektivität der Homeofficefähigkeit?  
Wenn ja, wie sieht diese aus?
3. Welche Zusatzkosten fallen bezüglich der Homeofficepauschale an, die die Stadt Neubrandenburg zahlt?
4. Ist es sinnvoll, weiterhin Zusatzkosten durch Homeoffice zu produzieren, wenn ja bitten wir um eine Begründung?
5. Wie sieht der Krankenstand der letzten fünf Jahre aus?
6. Welcher Prozentsatz der Angestellten ist durchschnittlich erkrankt?  
Bitte um entsprechende Aufstellung nach Häufigkeit, Dauer und Schwerpunkterkrankung.
7. Handelt es sich immer um die selben Verwaltungsangestellten?
8. Gibt es im Zusammenhang mit Abmahnungen Krankschreibungen?
9. Wie viele Abmahnungen mussten gegenüber Mitarbeitern im Zeitraum der letzten fünf Jahre ausgesprochen werden?
10. Gab es im Zeitraum der Pandemie Neuanstellungen in der Verwaltung und wenn ja, wie viel Prozent Personal wurden neu eingestellt?
11. Welche Schlussfolgerung zieht der Bürgermeister aus den vorgenannten Erhebungen für die künftige Personalarbeit, im Hinblick auf mögliche Kosteneinsparungen?
12. Welche Umsetzungsmöglichkeiten gibt es für nicht mehr ausgelastetes Personal?
13. Welche Abteilungen sind aktuell überbesetzt und welche sind unterbesetzt?
14. Gibt es ein Konzept zur Ausgliederung der nicht mehr benötigten Mitarbeiter?

Wir bitten um schriftliche Beantwortung unserer Anfrage bis zum 12.12.2024 und danken Ihnen im Voraus für die Bearbeitung.

Hochachtungsvoll  
Tim Großmüller

Herrn  
Tim Großmüller  
über  
Büro der Stadtvertretung  
Friedrich-Engels-Ring 53  
17033 Neubrandenburg

Datum und Zeichen Ihres Schreibens:

Unser Zeichen:

Datum:

12.12.2024

**ANF/VIII/0026 – Anfrage der Personalkosten in Verhältnismäßigkeit zu der Entwicklung der Einwohnerzahl unserer Stadt Neubrandenburg**

Sehr geehrter Ratsherr Großmüller,

auf Ihre Anfrage vom 21.11.2024 gebe ich Ihnen folgende Informationen:

**1. Welche Festlegung gibt es bezüglich der Homeofficetätigkeit der Verwaltungsangestellten?**

Der Rahmen für die Teilnahme am Arbeitsmodell der mobilen Arbeit wird durch die Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten in der Verwaltung der Vier-Tore-Stadt Neubrandenburg vorgegeben. Die Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an mobiler Arbeit beruht beiderseitig auf freiwilliger Basis und wird auf Eigeninitiative in Abstimmung über den Dienstweg mit der jeweiligen Fachbereichsleiterin, dem Fachbereichsleiter bzw. dem Betriebsleiter des Eigenbetriebes Immobilienmanagement vereinbart. Mobile Arbeit ist nur möglich, wenn sie mit den dienstlichen Interessen vereinbar ist. Bestehende dienstliche Regelungen und Vereinbarungen gelten trotz Teilnahme am Arbeitsmodell der mobilen Arbeit unverändert weiter. Die Ausübung mobiler Arbeit soll in der Regel 20 Stunden pro Woche (bei Teilzeitvereinbarungen anteilig) nicht überschreiten. Durch die Inanspruchnahme des Arbeitsmodells der mobilen Arbeit darf die Funktionsfähigkeit und Effektivität der betroffenen Organisationseinheiten nicht beeinträchtigt werden. Die Arbeitsabläufe und Arbeitsleistungen dürfen nicht gestört werden. Termine und Veranstaltungen, bei denen die Anwesenheit in den Diensträumen erforderlich ist, haben Vorrang vor dem Arbeitsmodell der mobilen Arbeit. Die Festlegung der notwendigen Anwesenheit trifft der jeweilige Vorgesetzte. Die telefonische Erreichbarkeit muss während der Arbeitszeiten gewährleistet werden.

**2. Gibt es eine Auswertung der Effektivität der Homeofficetätigkeit? Wenn ja, wie sieht diese aus?**

Durch die Inanspruchnahme des Arbeitsmodells der mobilen Arbeit dürfen die Funktionsfähigkeit und Effektivität der betroffenen Organisationseinheiten nicht beeinträchtigt werden. Die Arbeitsabläufe und Arbeitsleistungen dürfen nicht gestört werden. Vor diesem Hintergrund werden Einzelvereinbarungen zur Teilnahme am Arbeitsmodell der mobilen Arbeit jeweils zunächst für maximal ein Jahr zwischen Führungskräften und

Mitarbeitenden abgeschlossen. Weiterhin besteht die Möglichkeit, entsprechende Einzelvereinbarungen zu widerrufen, soweit es zu Einbußen der Arbeitseffektivität kommt.

**3. Welche Zusatzkosten fallen bezüglich der Homeofficepauschale an, die die Stadt Neubrandenburg zahlt?**

Eine solche Pauschale wird nicht gezahlt. Zusatzkosten, die über die Bereitstellung von Arbeitsmitteln, wie z. B. Arbeitslaptop, hinausgehen, fallen nicht an.

**4. Ist es sinnvoll, weiterhin Zusatzkosten durch Homeoffice zu produzieren, wenn ja bitten wir um eine Begründung?**

Wie vor. Zusatzkosten über die Bereitstellung von Arbeitsmitteln hinaus fallen nicht an.

**5. Wie sieht der Krankenstand der letzten fünf Jahre aus?**

Diesbezüglich wird auf die folgenden Übersichten verwiesen.

**Krankenstand der letzten fünf Jahre insgesamt**

Jahr	Krankenquote bis 3 Tage	Krankenquote 4 bis 42 Tage	Krankenquote über 42 Tage (Langzeiterkrankte)	Krankenquote gesamt
2019	0,53%	4,80%	2,09%	7,42%
2020	0,45%	4,54%	1,88%	6,88%
2021	0,48%	4,01%	2,36%	6,85%
2022	0,58%	6,27%	1,72%	8,57%
2023	0,61%	4,07%	1,18%	5,86%
2024 (bis 30.11.)	0,73%	4,10%	2,00%	6,83%

**Krankenstand der letzten fünf Jahre der Tarifbeschäftigten und Auszubildenden**

Jahr	Krankenquote bis 3 Tage	Krankenquote 4 bis 42 Tage	Krankenquote über 42 Tage (Langzeiterkrankte)	Krankenquote gesamt
2019	0,57%	4,68%	1,31%	6,56%
2020	0,49%	4,69%	1,23%	6,41%
2021	0,54%	4,11%	1,49%	6,14%
2022	0,65%	6,37%	1,38%	8,41%
2023	0,66%	4,17%	0,92%	5,75%
2024 (bis 30.11.)	0,81%	4,22%	1,93%	6,96%

### Krankenstand der letzten fünf Jahre der Beamtinnen und Beamten

Jahr	Krankenquote bis 3 Tage	Krankenquote 4 bis 42 Tage	Krankenquote über 42 Tage (Langzeiterkrankte)	Krankenquote gesamt
2019	0,42%	5,13%	4,10%	9,65%
2020	0,36%	4,16%	3,63%	8,14%
2021	0,30%	3,75%	4,80%	8,86%
2022	0,38%	5,98%	2,65%	9,01%
2023	0,46%	3,77%	1,94%	6,17%
2024 (bis 30.11.)	0,48%	3,75%	2,23%	6,45%

**6. Welcher Prozentsatz der Angestellten ist durchschnittlich erkrankt? Bitte um entsprechende Aufstellung nach Häufigkeit, Dauer und Schwerpunkterkrankung.**

Diesbezüglich wird auf die Beantwortung unter Nr. 5 verwiesen. Angaben zu Schwerpunkterkrankungen liegen aus Datenschutzgründen nicht vor.

**7. Handelt es sich immer um dieselben Verwaltungsangestellten?**

Es können lediglich Angaben zu langzeiterkrankten Mitarbeitenden gemacht werden. Hierzu wird auf die Übersichten in der Beantwortung zu Nr. 5 verwiesen.

**8. Gibt es im Zusammenhang mit Abmahnungen Krankschreibungen?**

Hierzu kann keine Aussage getroffen werden, da Diagnosen dem Datenschutz unterliegen und die Arbeitgeberin hierüber keine Kenntnis erhält.

**9. Wie viele Abmahnungen mussten gegenüber Mitarbeitern im Zeitraum der letzten fünf Jahre ausgesprochen werden?**

In dem Zeitraum 2019 bis einschließlich 11/2024 wurden insgesamt 24 Abmahnungen ausgesprochen.

**10. Gab es im Zeitraum der Pandemie Neuanstellungen in der Verwaltung und wenn ja, wie viel Prozent Personal wurden neu eingestellt?**

Innerhalb des Pandemiezeitraumes, 11.03.2020 bis 05.04.2023, wurden 119 Mitarbeitende sowie 35 Auszubildende bzw. Beamtinnen und Beamte auf Widerruf eingestellt bzw. ernannt. Die durchschnittliche jährliche Stellenanzahl betrug für den vorgenannten Pandemiezeitraum 535,81 Stellen. Auszubildende und Beamtinnen und Beamte auf Widerruf werden im Stellenplan lediglich nachrichtlich geführt.

Setzt man sodann die Anzahl der neueingestellten Mitarbeitenden und die durchschnittliche jährliche Stellenanzahl ins Verhältnis, ergibt sich ein Wert von 22,21 Prozent.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass Auswahlverfahren zunehmend erfolglos verlaufen.

**11. Welche Schlussfolge zieht der Bürgermeister aus den vorgenannten Erhebungen für die künftige Personalarbeit, im Hinblick auf mögliche Kosteneinsparungen?**

Aus den dargelegten Schilderungen ergeben sich aktuell keine erkennbaren Handlungsbedarfe bezüglich möglicher Kosteneinsparungen.

**12. Welche Umsetzungsmöglichkeiten gibt es für nicht mehr ausgelastetes Personal?**

Nach meinem Kenntnisstand gibt es kein unausgelastetes Personal. Die Frage erübrigt sich hierdurch.

**13. Welche Abteilungen sind aktuell überbesetzt und welche sind unterbesetzt?**

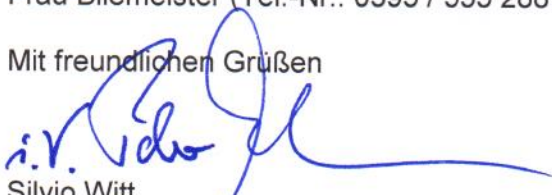
Nach eingehender Prüfung der aktuellen Personalsituation lässt sich feststellen, dass es in keinem Bereich der Verwaltung Überbesetzungen gibt. Es gibt jedoch einzelne Bereiche, die von einer Unterbesetzung betroffen sind. Diese Situationen sind vor allem auf die allgemeine Lage am Arbeitsmarkt sowie auf die Herausforderung zurückzuführen, offene Stellen mit geeigneten Fachkräften zu besetzen. Die betroffenen Bereiche haben individuelle und angemessene Strategien entwickelt, um mit den bestehenden Kapazitäten die anstehenden Aufgaben zu bewältigen und gleichzeitig die Auswirkungen auf die Mitarbeitenden und den Service für die Bürgerinnen und Bürger sowie für die Unternehmen möglichst gering zu halten.

**14. Gibt es ein Konzept zur Ausgliederung der nicht mehr benötigten Mitarbeiter?**

Da es in der Verwaltung keine Bereiche mit Überbesetzungen gibt, stellt sich die Frage nach einem Konzept zur Ausgliederung von nicht mehr benötigten Mitarbeitenden nicht. Die Verwaltung ist vielmehr darauf fokussiert, den Herausforderungen durch punktuelle Unterbesetzungen zu begegnen. Dies erfolgt durch gezielte und weiter zu intensivierende Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung, Optimierung von Arbeitsabläufen und die bedarfsgerechte Weiterentwicklung von Kompetenzen innerhalb der Belegschaft.

Sollten Sie Rückfragen haben, wenden Sie sich bitte gern an den Abteilungsleiter Organisation, Herrn Longino (Tel.-Nr.: 0395 / 555 2883), oder die Abteilungsleiterin Personalservice, Frau Bliemeister (Tel.-Nr.: 0395 / 555 2881).

Mit freundlichen Grüßen



Silvio Witt  
Oberbürgermeister