HANSESTADT
wismar
WIRTSCHAFT - WISSENSCHAFT
WELTERBE und MEER

Bürgerschaft der Hansestadt Wismar

Sitzung des Verwaltungsausschusses

Sitzungstermin: Montag, 02.11.2020, 18:00 Uhr

Raum, Ort: Bürgerschaftssaal im Rathaus, Am Markt 1, 23966 Wismar

Tagesordnung

Öffentlicher Teil:

1. Begrüßung durch den Vorsitzenden

2. Eröffnung / Feststellung der Beschlussfähigkeit

3. Bestätigung der Tagesordnung

4. Genehmigung des Protokolls der Sitzung vom 07.09.2020

5. Vorstellung des 3. Personalreports der Hansestadt Wismar 2018/2019

6. Beratung zur Facebook-Seite der Hansestadt Wismar

7. Sonstiges

Nicht öffentlicher Teil:

8. Verkauf des Grundstücks Bürgermeister-Haupt-Straße 89 a. **VO/2020/3676**

9. Sonstiges
   Information über den aktuellen Sachstand zu einem städtischen Gebäude

Öffentlicher Teil:

10. Schließen der Sitzung

Bericht/Antwort gem. KV M-V Federführend: 10.21 SG Personalservice Beteiligt: 10.2 Abt. Personal, Organisation und Digitalisierung 10 AMT FÜR ZENTRALE DIENSTE I Bürgermeister	**Nr.**	**BA/2020/3648 nichtöffentlich**
	Datum:	25.09.2020
	Verfasser:	

3. Personalreport der Hansestadt Wismar (2018 und 2019)

Status	Datum	Gremium	Zuständigkeit
Nichtöffentlich		Bürgerschaft der Hansestadt Wismar	Anfrage / Antwort / Bericht

Begründung:

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf der Grundlage der Haushaltsjahre 2018 und 2019 wurde der 3. Personalreport erstellt. Dieses Dokument ist als Fortschreibung der seit 2015 erstellten Berichterstattungen über die Personalarbeit zu verstehen. Neben den stichtagsbezogenen Auswertungen sind aktuelle Entwicklungen der Personalarbeit die Grundlage für die Erstellung des Berichtes.

Der Personalreport soll eine informative Arbeitsgrundlage sein und der strategischen Personalplanung dienen.

Anlage/n: 3. Personalreport der Hansestadt Wismar (2018 und 2019)

Der Bürgermeister

(Diese Vorlage wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig.)

2018 & 2019

Personalreport

der Hansestadt Wismar

©Pressestelle der Hansestadt Wismar

HANSESTADT
wismar
WIRTSCHAFT - WISSENSCHAFT
WELTERBE und MEER

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3
Personaldaten 2018/2019 4
Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 4
Altersstruktur 4
Vergleich Soll-Besetzung / Ist-Besetzung 7
Verteilung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung 8
Verteilung nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen 8
Führungsverantwortung 8
Personalkosten/-aufwendungen 9
Altersteilzeit 9
Austritte 9
Rückblick auf Maßnahmen und Aktivitäten 2018/2019 11
Personalmarketing 11
Stellenausschreibungsverfahren und Neueinstellungen 12
Übernahme von ausgebildeten Nachwuchskräften 13
Ausbildung 13
Fortbildung 14
Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz 15
Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen und Aktivitäten 18
Ausblick 20

Vorwort

Seit Fertigstellung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes für die Jahre 2015 bis 2025 wurde nunmehr der 3. Personalreport erstellt. Wie bereits beim 2. Personalreport, der die kombinierte Darstellung für die Jahre 2016 und 2017 abgebildet hat, wird auch der 3. Personalreport eine Kombination der beiden zurückliegenden Jahre 2018 und 2019 sein. Dies ist sachgerecht, da auch die Haushaltsplanung – inklusive Stellenplan – im Sinne eines sog. Doppelhaushaltes erfolgte. Ab kommendem Jahr soll – wie im Konzept grundsätzlich vorgesehen - ein jährliches Reporting erfolgen.

Der Personalreport soll die Entwicklungen im Bereich der strategischen Personalplanung darstellen. Um eine Vergleichbarkeit zwischen den jährlichen Personalreporten zu schaffen, wird wie im 1. Personalreport zum Jahr 2015 begonnen, ein statistischer Rückblick auf die Jahre 2018 und 2019 sowie eine Analyse der aktiven Personalarbeit und ein Ausblick auf kurz-, mittel- und langfristige Erwartungen abgebildet.

In der Darstellung der aktiven Personalarbeit wird an dieser Stelle auf Neuerungen und aktuelle Anstrengungen eingegangen. Bereits in den vorangegangenen Personalreporten genannte Themen werden grundsätzlich nicht erneut aufgeführt, sofern diese unverändert weitergeführt werden.

Alle statistischen Daten sind bezogen auf den Stichtag 31.12.2018 bzw. 31.12.2019 ausgewertet worden.

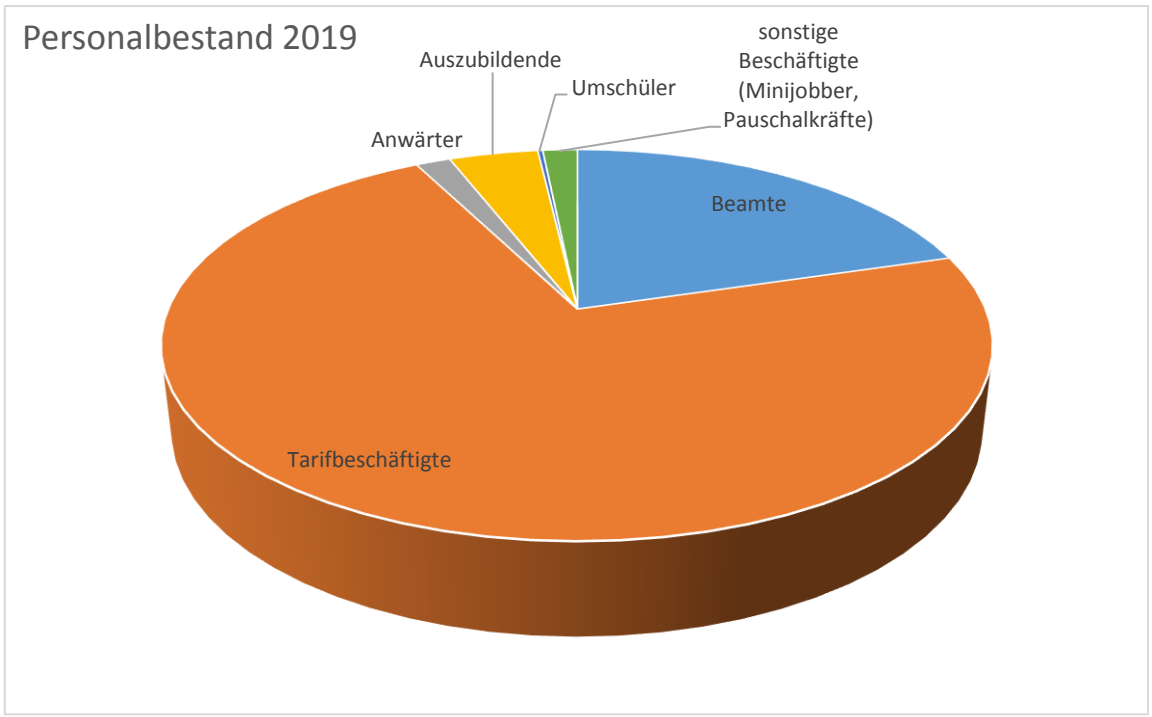
Personaldaten 2018/2019

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar waren mit Stichtag zum 31.12.2018 insgesamt 414 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Darunter waren 263 Frauen (63,5 %) und 151 Männer (36,5 %). Gegenüber dem Berichtsvorjahr hat sich die Gesamtanzahl um 6 Mitarbeiter/innen erhöht. Die Personengruppen unterteilen sich in: 295 Tarifbeschäftigte, 84 Beamte/innen, 7 sonstige Beschäftigte (Minijobber/Pauschalkräfte), 17 Auszubildende und 11 Anwärter/innen.

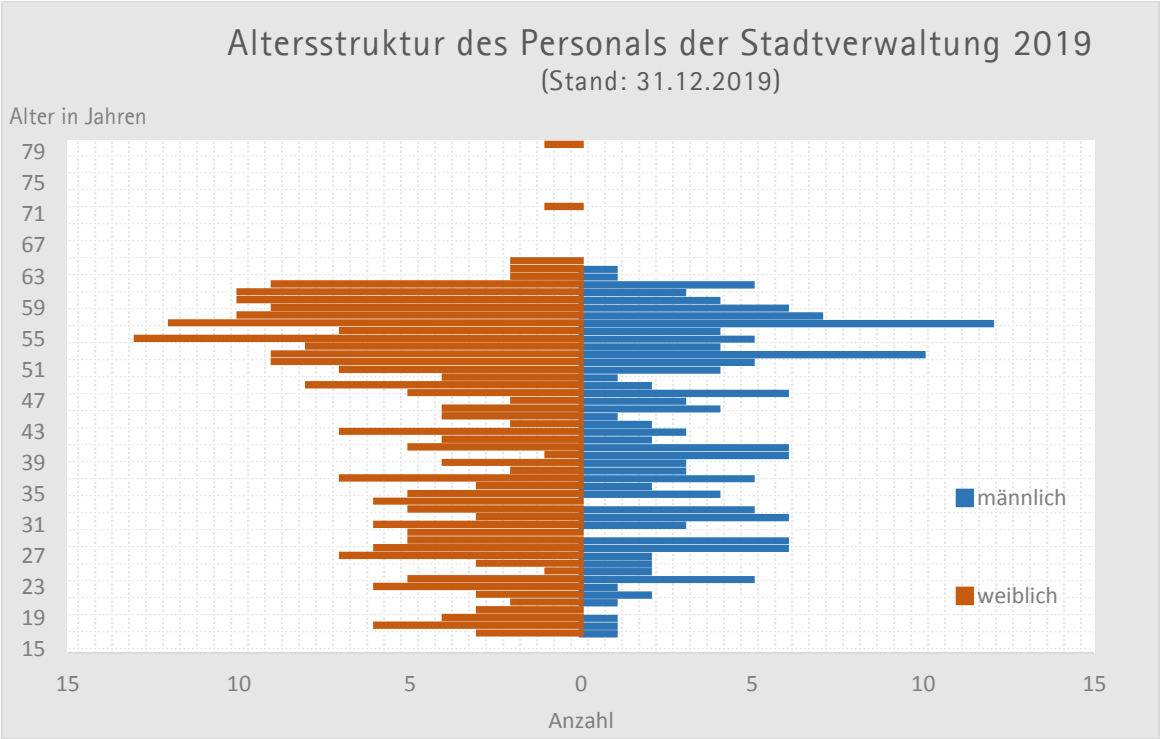
Zum 31.12.2019 ist der Personalbestand auf insgesamt 436 Mitarbeiter/innen (+22) beachtlich gestiegen. Dabei haben sich die einzelnen Anteile wie folgt entwickelt: Der Anteil der Tarifbeschäftigten hat sich um 19 und der der Beamten/innen um 5 Personen erhöht, wohingegen die Anzahl an Auszubildenden sowie Anwärter/innen um insgesamt 3 Personen gesunken ist und ein Umschulungsvertrag hinzugekommen ist.

Das folgende Diagramm stellt die Werte aus dem Jahr 2019 in einem Verhältnis zueinander dar:



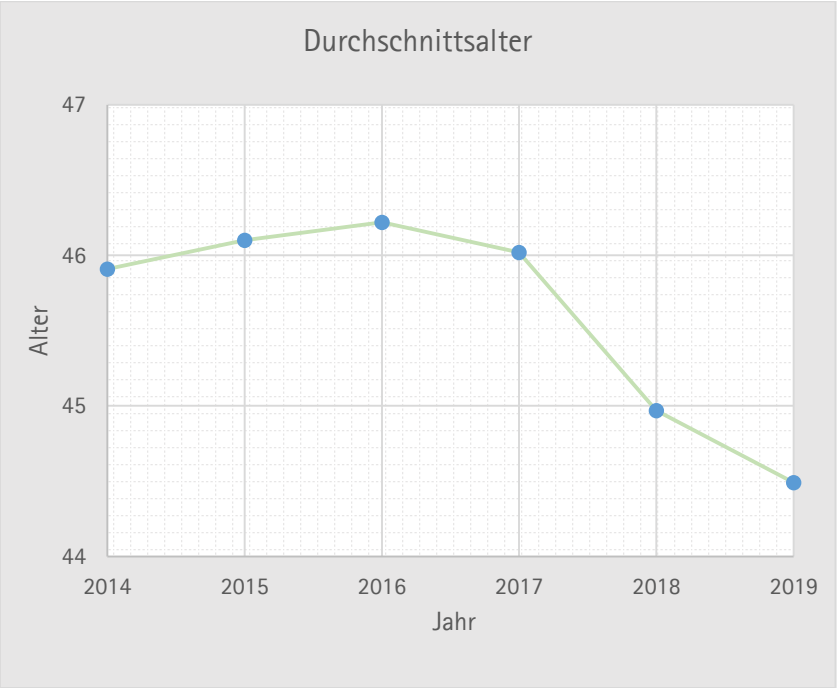
Altersstruktur

Die Analyse der Altersstruktur der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar zeigt auf, wie sich die personellen Kapazitäten auf die einzelnen Jahrgänge/Generationen verteilen.



Die Abbildung verdeutlicht, dass der Anteil der älteren Mitarbeiter/innen nach wie vor verhältnismäßig stark vertreten ist. Dies wird beispielsweise auch durch die stufenweise Erhöhung der Regelaltersgrenze verstärkt. Durch die fortwährende Übernahme von Auszubildenden und aufgrund aller externen Ausschreibungsverfahren zur Nachbesetzung von Planstellen werden auch jüngere Mitarbeiter/innen gewonnen, sodass dem demografischen Wandel aktiv entgegengesteuert wird. Ein Vergleich zu den Zahlen der Reporte 2015 - 2017 zeigen weiterhin leicht ausgleichende Tendenzen, die es weiter auszubauen gilt, um eine ausgewogene Altersstruktur zu generieren. Die Abbildung erfasst ebenfalls Minijobber/innen und Pauschalkräfte, die zum Teil bereits zum Personenkreis im Rentenalter zählen.

Im Vergleich zum ersten Report-Jahr 2015 hat sich das Durchschnittsalter letztlich durch altersbedingte Austritte und Einstellungen junger Nachwuchskräfte bis zum Endes des Jahres 2019 auf 44,5 Jahre abgesenkt. Mit ca. 36 % ist die Altersgruppe „51 – 60 Jahre" am stärksten vertreten. Die fortwährende Herausforderung besteht darin, alle Generationen mit ihrem jeweiligen Know-how zusammenzuführen und eine gelungene Basis des Vertrauens sowie eine gemeinsame Zusammenarbeit im Interesse der städtischen Aufgaben herzustellen. Schlussendlich kann jeder von jedem lernen und eine gegenseitige Wissenserweiterung aktiv mitgestalten.



	2018		2019	
Altersstruktur	Anzahl	in %	Anzahl	in %
20 und jünger	10	1,7	19	4,4
21-30	60	14,3	70	16,1
31-40	82	15,0	79	18,1
41-50	69	16,5	75	17,2
51-60	155	40,5	155	35,6
61 und älter	38	11,9	38	8,7

Im Kontext zum Personalentwicklungskonzept 2015 – 2025 wird das weiterhin zu fokussierende Ziel, alle Altersklassen in den Arbeitsalltag erfolgreich einzubinden und zusammenzuführen, grundlegend für die Personalarbeit auf allen – auch den Fachbereich übergreifenden - Ebenen sein. So bedeutet ein „Mehr miteinander" nicht nur eine ausgeprägtere Mannschaftsleistung der Fachbereiche, sondern auch der einzelnen Generationen.

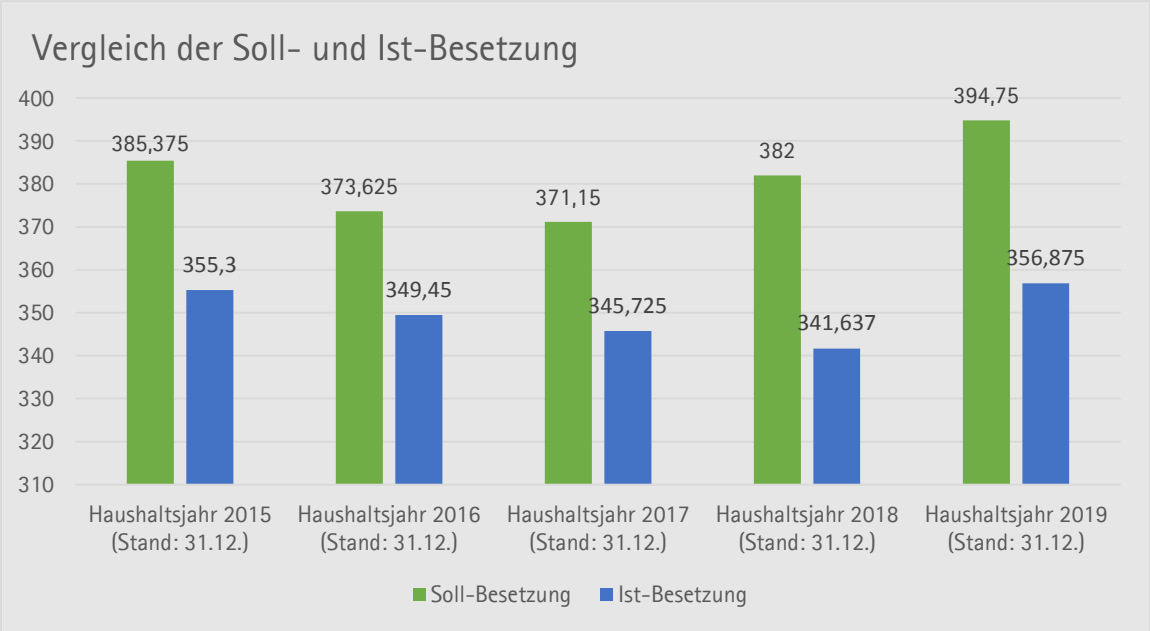
Mit einzelnen oder fortwährenden Maßnahmen des Personal- und Gesundheitsmanagements können dabei wesentliche Grundsteine gelegt werden, die es im Arbeitsalltag auszubauen gilt. Eine respektvolle und sich schätzende Zusammenarbeit lässt dabei manche als unüberwindbar geglaubte Hürde bedeutend leichter und problemärmer überwinden.

Vergleich Soll-Besetzung / Ist-Besetzung

Der Stellenplan der Hansestadt Wismar zur Haushaltssatzung 2018/2019 wurde unter Fortschreibung des Stellenplanes 2017 erstellt. Das „Soll" im Stellenplan stellt den Personalbedarf dar, welcher mittelfristig zur Aufgabenwahrnehmung notwendig ist. Die tatsächliche Ist-Besetzung kann von der Soll-Besetzung aufgrund verschiedenster Gegebenheiten - wie z.B. Teilzeitbeschäftigung auf einer Vollzeit bewertenden Planstelle und unbesetzten Planstellen - im laufenden Jahr abweichen.

Für das Haushaltsjahr 2018 wurden im Soll 382,0 VZÄ (=Vollzeitäquivalente, d.h. 1,0=100 %=Vollzeit=40h), im Jahr 2019 insgesamt 394,75 VZÄ ausgewiesen. Damit erhöht sich nach Zeiten der Stellenreduzierung das Stellen-Soll zum 31.12.2019 wieder um insgesamt 23,6 VZÄ im Vergleich zum Jahr 2017 und überschreitet damit sogar um 9,375 VZÄ das Niveau des Jahres 2015 (385,375 VZÄ). Die stichtagsbezogene Ist-Besetzung hat sich ausgehend vom Jahr 2015 (355,3 VZÄ) über die Jahre 2016 bis 2018 zunächst bis auf 341,637 VZÄ verringert und parallel zum Soll-Trend im 2019 auf 356,875 VZÄ wieder erhöht.

Im direkten Abgleich der Soll- und Ist-Besetzungen der Jahre 2018 und 2019 wird besonders deutlich, dass der positiv zu bewertende Soll-Anstieg mit einem Ist-Anstieg einherging. Neue Planstellen konnten in beiden Jahren geschaffen, besetzt und somit eine Optimierung und Sicherstellung der Aufgabenwahrnehmung herbeigeführt werden. Die Besetzungsquote des Solls betrug zum 31.12.2019 90,4 % im Ist. Dies ist auf unbesetzte Stellen, aber auch auf freie Zeitanteile einzelner Planstellen (Teilzeit) zurückzuführen.



Verteilung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten fast unverändert: Etwa jede/r dritte Mitarbeiter/in arbeitet in Teilzeit (2018: 31,1 %, 2019: 29,0 %). Des Weiteren ist erkennbar, dass knapp die Hälfte aller Teilzeitbeschäftigten dieses Arbeitszeitmodell auf eigenen Antrag wahrnimmt. Oftmals wird damit persönlichen Familienverhältnissen Rechnung getragen, die aus der Pflege oder Betreuung von nahen Angehörigen, aber auch aus dem eigenen Wunsch nach mehr Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit resultieren. Wie in den vergangenen Jahren bereits praktiziert, werden freie/-werdende Stellenanteile kritisch geprüft und vereinzelt durch Stundenerhöhungen bei anderen in Teilzeit arbeitenden Mitarbeiter/innen, deren Planstelle keine 1,0 VZÄ im Soll ausweist, kompensiert.

Verteilung Vollzeit/Teilzeit (ohne Azubis u. sonstige Beschäftigte)	2018	2019
Vollzeitbeschäftigte	261	286
Teilzeitbeschäftigte	118	117
davon auf Antrag (befristet + unbefristet)	60	64

Verteilung nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen

Im Vergleich zu den 3 vorherigen Berichtsjahren sind keine wesentlichen Änderungen der Entgelt- und Besoldungsstruktur erkennbar. Im Rahmen der verschiedenen, vorwiegend sachbearbeitenden Positionen, erstreckt sich die Mehrzahl der Stadtverwaltungsmitarbeiter/innen weiterhin auf den seinerzeit sog. mittleren und gehobenen Dienst.

	2018			2019		
Beschäftigte	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
einfacher Dienst E1-E4	1,9 %	3,4 %	5,3 %	3,6 %	4,5 %	8,1 %
mittlerer Dienst E5-E8, A6-A9mD	20,1 %	32,3 %	52,4 %	20,9 %	34,4 %	55,2 %
gehobener Dienst E9-E12, A9gD-A13gD, S12	12,2 %	25,7 %	37,9 %	12,5 %	20,8 %	33,4 %
höherer Dienst E13-E15Ü, A13hD-A15,B3-B5	2,8 %	1,6 %	4,5 %	2,1 %	1,2 %	3,3 %
gesamt	37,0 %	63,0 %	100 %	39,1 %	60,9 %	100 %
davon vollzeitbeschäftigt	33,6 %	34,9 %	68,5 %	34,1 %	33,6 %	67,7 %
davon teilzeitbeschäftigt	3,4 %	28,1 %	31,5 %	5,0 %	27,3 %	28,3 %

Führungsverantwortung

In den beiden Jahren 2018/2019 erfolgten wenige strukturelle Veränderungen, sodass die Anzahl und Hierarchie der Vorgesetzten nahezu unverändert blieb. Insgesamt ist in der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar mit 30:26 ein fast ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Führungskräften zu verzeichnen. Im Jahr 2019 gab es insgesamt 56 Führungskräfte, wobei die Mehrzahl auf Ebene der Abteilungs- und Sachgebietsleiter/innen liegt.

Personalkosten/–aufwendungen

Für die Jahre 2018 und 2019 waren die Personal- und Versorgungsaufwendungen erneut im Rahmen eines Doppelhaushaltes zu planen. Grundlage für diese Planung war der Stellenplan, wobei auf die individuellen Entwicklungen der einzelnen Mitarbeiter/innen (z.B. Stufenaufstieg, Arbeitszeit) eingegangen wurde. Eine Darstellung der Personal- und Versorgungsaufwendungen erfolgte in den entsprechenden Quartalsberichten. Im Gesamten verliefen die Haushaltsjahre 2018 und 2019 in dieser Richtung erwartungsgemäß, wobei ein Anstieg der Personal- und Versorgungsaufwendungen aufgrund von stetigen Tarif- und Besoldungserhöhungen typisch ist. Hierzu maßgeblich sind die Aufwendungen für die Dienstbezüge der Arbeitnehmer/innen sowie die Dienstbezüge der Beamten/innen.

	2018	2019
Dienstbezüge Arbeitnehmer/innen (Ansatz)	11.979.200,00 €	12.690.300,00 €
Dienstbezüge Arbeitnehmer/innen (IST – Stand: 17.06.2020)	11.341.348,78 €	12.459.149,39 €
Dienstbezüge Beamte/innen (Ansatz)	4.433.100,00 €	4.446.200,00 €
Dienstbezüge Beamte/innen (IST – Stand: 17.06.2020)	4.065.112,46 €	4.128.305,34 €

Altersteilzeit

In den Jahren 2018 und 2019 gab es insgesamt 4 endende Altersteilzeit-Verhältnisse (ATZ). Mithilfe der ATZ kann älteren angestellten Beschäftigten ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglicht werden. Im Laufe der Jahre 2018 und 2019 wurden weitere ATZ-Verhältnisse – alle als Blockmodell, d.h. Splittung in Arbeits- und Freizeitphase - abgeschlossen. Mithin bestanden im Jahr 2019 insgesamt 8 ATZ-Verhältnisse.

Austritte

Für die Jahre 2018/2019 ergibt sich eine leicht angestiegene Austrittszahl von Mitarbeiter/innen, die überwiegend auf altersbedingte Renten-/Ruhestandseintritte zurückzuführen ist:

	2018	2019
Rente/Ruhestand/Altersgrenze	9	9
Zeitablauf befristeter Arbeitsverträge	9	6
Kündigung durch Arbeitnehmer/in	8* *(davon 6 wg. vorzeitigen Renteneintritt)	10* *(davon 2 wg. vorzeitigen Renteneintritt + 1 Kündigung eines Umschulungsvertrages)
Kündigung durch Arbeitgeber	0	1
Tod	4	1
Aufhebungsvertrag	4* *(davon 2 wg. vorzeitigen Renteneintritt)	7* *(davon 6 wg. vorzeitigen Renteneintritt)
andere	0	3* *(davon 1 Kündigung durch eine Auszubildende + 1 Entlassung einer Beamtin kraft Gesetz + 1 Versetzung einer Beamtin zu einem anderen Dienstherren)
gesamt	**34**	**37**

Rückblick auf Maßnahmen und Aktivitäten 2018/2019

Personalmarketing

Die Weiterentwicklung des Personalmarketings ist eine fortlaufende und vielseitige Aufgabe, die die Hansestadt Wismar als Arbeitgeber, Dienstherr und Ausbildungsbehörde bewirbt. Auch in den Jahren 2018 und 2019 konnten die bereits zum festen Bestandteil gewordenen Maßnahmen wie Messeteilnahmen, Präsentationen und Stellenausschreibungen im Internet/Socialmedia sowie Kooperationen fortgesetzt und ausgebaut werden.

Im Bereich des Ausbildungsmarketings wurde die bestehende Kooperation mit dem Bildungszentrum Wismar, insbesondere durch Präsentation der Ausbildungsberufe vor Schülergruppen, erfolgreich fortgesetzt. Darüber hinaus sind direkte Kooperationen mit 2 Realschulen entstanden. Überdies wurde in Zusammenarbeit mit der Pressestelle und den eigenen Auszubildenden/Anwärter/innen pro Ausbildungsberuf ein Videoclip gedreht. Die entstandenen Clips sind online auf der städtischen Internetseite platziert worden. Sie geben einen lebhaften Einblick in die einzelnen Berufsfelder. Diese werden via Link oder QR-Codes u.a. in Ausschreibungen platziert.
Neu hinzugekommen ist auch der Ausbildungsslogan: „Deine Ausbildung! Dein Wismar! Deine Zukunft!", der wie ein roter Faden bei der Bewerbung der Ausbildung platziert wird.
Durch die Personalsachbearbeiter/innen und Poststelle werden seit 2019 zudem parallel zur laufenden Ausschreibungsfrist der Ausbildungsplätze extern zu versendende Briefumschläge mit einem entsprechenden Stempel „Bewirb Dich jetzt!" versehen.
Seit 2019 erfolgt zusätzlich ein Aushang der Ausbildungsausschreiben in Fachbereichen mit hohem Publikumsverkehr, wie z.B. der Tourist-Information, der Stadtbibliothek, dem BürgerServiceCenter und dem Theater.
In 2018/2019 wurde auch das Angebot, bei der Stadtverwaltung ein Praktikum zu absolvieren und somit einen Einblick in die Tätigkeiten zu erlangen, sowohl von Schüler/innen als auch von Studierenden intensiv genutzt. So werden jährlich ca. 45 Praktika durchgeführt. Dabei liegt die Zahl der Nachfragen weit darüber.
Aktuell steht das finale Ausbildungsprogramm der Hansestadt Wismar vor seiner Fertigstellung. Es gibt einen Überblick rund um die Ausbildung bei der Hansestadt Wismar und zeigt durchaus sehr attraktive Rahmenbedingungen auf. Die Veröffentlichung wird sowohl in- als auch extern erfolgen.

Im Bereich des allgemeinen Personalmarketings zeigen die Erfahrungen, dass vor allem das Werben im regionalen Bereich Effekte erzielt. Dabei wurden und werden die Ausschreibungskanäle, insbesondere im Internet, und das Bekanntmachen als Arbeitgeber bei Jobmessen stetig erweitert.

Derzeit wird jährlich die Teilnahme an folgenden Berufsmessen geplant: vocatium – ehem. Nordjob (Schwerin), Firmenkontaktbörse der Hochschule Wismar, Rückkehrertag (Wismar), Berufsinformationsbörse (Wismar), Lernen und Arbeiten in Nordwestmecklenburg.
Neben den bereits bekannten Kanälen wie z.B. der städtischen Homepage und Interamt werden als (neue) Ausschreibungskanäle im Internet folgende Jobbörsen zu Nutze gemacht: der Jobbote, feuerwehr.de, PPush-App.

Stellenausschreibungsverfahren und Neueinstellungen

Alle freien/freiwerdenden Stellen werden wie gehabt grundsätzlich zuerst nur für den internen Bewerberkreis eröffnet. Seit 2019 erfolgt dies in einem verschlankten Verfahren durch eine interne Interessenabfrage, die es ermöglicht, bei fehlenden Interessenten innerhalb der Stadtverwaltung und der beiden Eigenbetriebe schneller extern auszuschreiben, um die Zeit bis zur Wiederbesetzung so kurz wie nur beeinflussbar zu halten. Je nach gesuchtem Bewerberprofil bzw. erforderlicher Qualifikation erfolgen zum Teil auch direkt externe (öffentliche) Ausschreibungen. Auch für Vertretungssituationen aufgrund von längerfristigen Erkrankungen oder Mutterschutz- und Elternzeiten gab es mehrfach externe Stellenausschreibungsverfahren, die die Leistungsfähigkeit absicherten.

Die im Jahr 2017 getroffene Grundsatzentscheidung der Stadtverwaltung, dass externe Stellenausschreibungen zukünftig grundsätzlich unbefristet ausgeschrieben werden, hat weiter Bestand. Unbefristete Einstellungen entsprechen dem Ziel, Planstellen dauerhaft zu besetzen. Schlussendlich stellt es auch einen größeren Anreiz für externe Bewerber/innen dar, vergrößert in der Natur der Sache liegend die Bewerbungseingänge – ohne es statistisch belegen zu können – und wirkt der Arbeitgeberkonkurrenz zu anderen Behörden entgegen.

Vor der Betrachtung der Neueinstellungen ist zunächst ein Blick auf die stets vorangegangenen Ausschreibungsverfahren zu werfen. Im Jahr 2018 wurden 71 und im Jahr 2019 62 interne und externe Verfahren (zum Teil mehrere Stellen in einer Ausschreibung) durchgeführt. Dies ergibt zusammen eine stolze Summe von insgesamt 133 Verfahren in 2 Jahren! In diesem Zusammenhang haben im Jahr 2018 insgesamt 38 neue Mitarbeiter/innen, davon 21 Frauen und 17 Männer, eine Beschäftigung bei der Stadtverwaltung aufgenommen. Im Jahr 2019 erfolgten 67 Einstellungen, davon 36 Frauen und 31 Männer. Abschließend bleibt festzustellen, dass die Einstellungsvorgänge der Jahre 2018/2019 parallel zur Schaffung neuer Planstellen auch gestiegen sind. Neben einer umfangreichen und guten Zusammenarbeit aller an einem Ausschreibungsverfahren beteiligten Akteure ist zu verzeichnen, dass das Ziel, freie bzw. freiwerdende Stellen erfolgreich zu besetzen, fast immer erreicht wird und somit eine Sicherstellung der Aufgabenwahrnehmung auch durch das neu gewonnene Personal erfolgen konnte.

Übernahme von ausgebildeten Nachwuchskräften

Für die Ausgebildeten und den Vorbereitungsdienst abschließenden Anwärter/innen wurde weiterhin der sog. im Stellenplan implementierte „Stellenpool" als bewährtes Übernahmemodell fortgeführt. Der Stellenpool dient als Übergangslösung, sofern zum Ausbildungsende keine unbefristete Übernahme erfolgt. Er bietet den Nachwuchskräften die Chance, sich innerhalb von 2 Jahren auf eine freie und ausgeschriebene Stelle innerhalb der Stadtverwaltung zu bewerben und somit unbefristet übernommen zu werden. Im Jahr 2018 und 2019 haben bis auf ein Auszubildender alle Nachwuchskräfte das befristete Übernahmeangebot (seit 2017 Vollzeitbeschäftigung) der Hansestadt Wismar angenommen, wobei es erfreulicherweise bei einer Mehrzahl aufgrund bereits erfolgreicher interner Bewerbungen direkt oder bis Ende 2019 zu einer unbefristeten Übernahme in ein Arbeits- oder Beamtenverhältnis gekommen ist.

Ausbildung

Die Ausbildung von Nachwuchskräften erfolgt bei der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar nunmehr seit einigen Jahren bedarfsgerecht und fast schon traditionell in 5 Berufen und einem dualen Studiengang:

- Verwaltungsfachangestellte/r
- Duales Studium Bachelor of Laws – öffentliche Verwaltung
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek
- Fachkraft für Veranstaltungstechnik
- Kauffrau/mann für Tourismus und Freizeit
- Brandmeister/in

Im Hinblick auf die Qualitätssicherung erfolgt seit 2019 zusätzlich zum direkten Austausch mit den Auszubildenden und Anwärter/innen eine quartalsweise Abfrage von Ideen, Anregungen und Kritikpunkten. Die stets konstruktiven Rückmeldungen zeigen, was gut läuft und wo es Optimierungsbedarfe gibt. Die Rückmeldung ist freiwillig, wird aber stets von fast allen genutzt.

Des Weiteren kann von einer sehr positiven Kommunikation zu allen an der Ausbildung der Nachwuchskräfte beteiligten Akteuren berichtet werden. Dazu zählen u.a. die Berufsschulen, die zuständigen Stellen wie die IHK zu Schwerin und das Kommunale Studieninstitut M-V, die Fachhochschule in Güstrow sowie insbesondere die Praxisanleiter/innen, die bei der praktischen Ausbildung den wesentlichen Beitrag für eine gute Ausbildung leisten. Das 2016 ins Leben gerufene Praxisanleiter/innen-Treffen wurde zu Beginn des Jahres 2020 wieder aufgegriffen und wird künftig einmal jährlich erfolgen. Das Treffen dient dem gemeinsamen Austausch der Ausbildungsleitung und aller Praxisanleiter/innen untereinander

zu ausbildungsrelevanten Themen, Neuerungen, Erfahrungen und Problemen.

Dem Grundsatz der bedarfsgerechten Ausbildung folgend wird die Anzahl der Ausbildungsplätze zukünftig steigen. So werden insbesondere im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r" in den beiden kommenden Ausbildungsjahrgängen 5 (sonst grds. 2) ausgebildet. Für die Ausbildungsstarts in den Jahren 2020 und 2021 sind insgesamt 11 Ausbildungs- und Studienplätze pro Jahr zur Besetzung geplant.

Mit dem Fokus auf die Attraktivitätssteigerung der Ausbildung als auch auf die zeitgemäße Gestaltung der Ausbildungsinhalte sollen vermehrt auch für die angehenden Nachwuchskräfte geeignete Seminare angeboten werden. Für diesen Bereich hat insbesondere auch das Kommunale Studieninstitut sein Seminarangebot für Auszubildende erweitert aufgestellt. Noch in diesem Jahr ist ein Seminar für alle Auszubildenden sowie Anwärter/innen im Themenfeld der interkulturellen Öffnung geplant.

Weiterhin ist es in Planung, ein jährliches Auszubildendentreffen in ähnlichem Gewand wie den Sommerempfang für die Mitarbeiter/innen zu organisieren. Die größte Hürde stellt dabei die unterschiedliche Präsenz in der Praxis dar, die durch die zeitliche Taktung der theoretischen Ausbildung nicht nur von Ausbildungs- zu Ausbildungsberuf variiert, sondern auch zwischen den Ausbildungsjahrgängen je Ausbildungsberuf. Bei der Planung und Gestaltung sollen die Auszubildenden bzw. Anwärter/innen aktiv einbezogen werden.

Fortbildung

Im Bereich der Fortbildung wurden in den Jahren 2018 und 2019 wieder zahlreiche Maßnahmen durchgeführt. Einen besonderen Schwerpunkt stellten weiterhin die Führungskräfteseminare für Amtsleiter/innen, Abteilungsleiter/innen und Sachgebietsleiter/innen dar.

Im Rahmen des Fortbildungsmodelles „Mitarbeiter/innen schulen Mitarbeiter/innen" wurde ein Rhetorikseminar angeboten, das von 39 Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen wurde. Für die Ausbildung zum Ausbilder interessierten sich 12 Mitarbeiter/innen, hiermit kann die praktische Ausbildung in den Fachbereichen erfolgreich weitergeführt werden.

Immer mehr Nachwuchskräfte bilden sich durch ein Fernstudium berufsbegleitend, z.B. an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Schwerin, weiter, um sich so auch für andere Planstellen oder auch Führungspositionen zu qualifizieren. Im Entwurf der Fortbildungsrichtlinie ist eine finanzielle und organisatorische Unterstützung des Arbeitgebers hierfür verankert. So sollen die Mitarbeiter/innen motiviert werden, sich auch in ihrer freien Zeit fortzubilden.

Die Umstellung der Software von Open Office auf Microsoft Office machte die Organisation von umfangreichen Schulungen notwendig. Ein Großteil der Mitarbeiter/innen wurde und wird auch künftig noch in WORD und EXCEL geschult. Neben diesen umfangreichen Fortbildungen fand eine Vielzahl von Fortbildungen für einzelne Mitarbeiter/innen, wie z.B. zum Thema Brandschutz, Digitalisierung, Deeskalation, Umgang mit Defibrillatoren, Vergabe von Planungsleistungen im Unterschwellenbereich und Aus- bzw. Fortbildung von Ersthelfern, statt.

Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

a. Arbeitskreis Gesundheitsmanagement

Der Arbeitskreis Gesundheitsmanagement setzt sich aus verschiedenen engagierten Mitarbeiterinnen zusammen. Die Grundsätze der Arbeit des Arbeitskreises sind in einer Dienstvereinbarung verankert.

In den Jahren 2018 und 2019 hat sich der Arbeitskreis Gesundheitsmanagement mit bewährten und neuen Aktionen für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung eingesetzt. So wurden in beiden Jahren jeweils vier Blutspendetermine in den Räumlichkeiten der Stadtverwaltung organisiert. Der DRK-Blutspendedienst hat zahlreiche Blutspenderinnen und Blutspender, neben den Mitarbeiter/innen der Verwaltung auch Externe, zu den Terminen begrüßen können.

Auch in Bezug auf die teambildenden Maßnahmen war der Arbeitskreis Gesundheitsmanagement aktiv und hat die Kolleginnen und Kollegen unter anderem zur Teilnahme am Schwedenlauf in der Laufgruppe „Team Stadtverwaltung" aufgerufen. In T-Shirts mit dem Logo der Hansestadt Wismar sind Läuferinnen und Läufer aus den unterschiedlichen Organisationseinheiten der Stadtverwaltung gemeinsam an den Start gegangen. Darüber hinaus konnten auch einige Mitarbeiter/innen für den Sponsorenlauf 24/7 im Kurt-Bürger-Stadion begeistert werden.

Auch bei den Erlebnistagen ist der Arbeitskreis Gesundheitsmanagement Initiator oder eine große Unterstützung. So wurde in 2018 ein Kochkurs organisiert.

Seit November 2019 ruft der Arbeitskreis Gesundheitsmanagement jeweils am 1. Donnerstag im Monat zur bewegten Pause auf. Die bewegte Pause ist eine Möglichkeit, sich mit Kolleginnen und Kollegen die Pausenzeit mit einem Spaziergang durch die schöne Altstadt zu gestalten. Im Gesamten sind dies teambildende Maßnahmen der etwas anderen Art, die auch einmal außerhalb der Schreibtisch-Umgebung stattfinden.

In unregelmäßigen Abständen werden E-Mails zu den unterschiedlichsten Gesundheitsthemen verschickt. Mit sechs sogenannten "Gesundheitstipps" hat sich der Arbeitskreis beispielsweise

im Jahr 2018 an die Mitarbeiter/innen gerichtet. Mit den Gesundheitstipps möchte der Arbeitskreis erworbenes Wissen weitergeben und kleine Hinweise zu einem gesunden Alltag mit den Beschäftigten teilen. Dabei sind die Themen Ernährung, Gymnastik sowie der zwischenmenschliche Umgang regelmäßige Schwerpunkte.

b. Betriebsarzt, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Jahr 2018 konnten wir Herrn Gabor, Arbeitsmediziner aus Lübow, als neuen ortsansässigen Betriebsarzt für uns gewinnen. Vor allem für Einstellungs- und die Pflichtuntersuchungen der Feuerwehrleute steht er uns als kompetenter und zuverlässiger Partner zur Seite, aber auch für alle anderen Mitarbeiter/innen im Rahmen der Angebotsvorsorge, wie zum Beispiel der Vorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze.

Für die Überwachung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hat im Jahr 2019 Frau Keller als Fachkraft für Arbeitssicherheit ihre Tätigkeit aufgenommen. Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) hat sich zusammen mit den beiden neuen Akteuren Ende 2019 das erste Mal getroffen, um Fragestellungen zu den Themen Arbeitssicherheit sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz zu besprechen. In Zukunft sollen die ASA-Sitzungen regelmäßig einmal im Quartal erfolgen.

Zur Vorbeugung und Gegensteuerung von gesundheitlichen Problemen der Mitarbeiter/innen werden, soweit erforderlich, Hilfsmittel wie Bildschirmarbeitsplatzbrillen, ergonomische Bürostühle oder höhenverstellbare Schreibtische beschafft.

c. Krankenstände 2018/2019

Die Krankenstände werden bereits seit vielen Jahren aufbauend auf der jährlichen Abfrage des Deutschen Städtetages ausgewertet, so liegen am Ende nicht nur bezogen auf die Hansestadt Wismar aussagekräftige Werte vor, sondern es wird in der Gesamtschau auch ein Vergleich mit der durchschnittlichen Krankenstandquote der unmittelbaren Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages ermöglicht.

Bei der Auswertung der Erkrankungszeiträume wird im Wesentlichen in 3 Kategorien unterschieden:

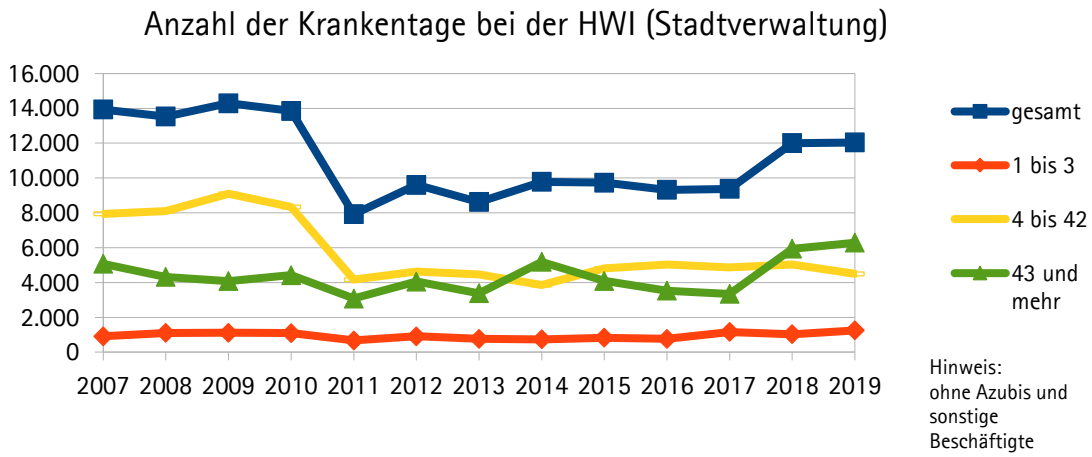
- Kategorie 1 erfasst Kurzzeiterkrankungen von 1 - 3 Tagen,
- Kategorie 2 umfasst Erkrankungen zwischen 4 - 42 Tagen und
- Kategorie 3 die Langzeiterkrankungen mit mehr als 43 Tagen.

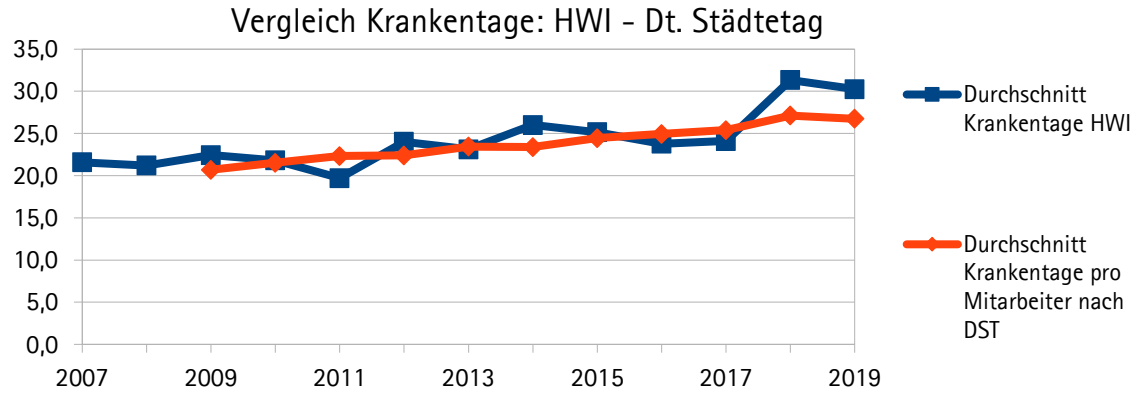
Erfasst werden die Krankheitstage auf der Basis von 365 Kalendertagen.

Die Entwicklung der Zahlen ist mitunter auf die Übergänge von Personal an den Landkreis Nordwestmecklenburg zurückzuführen (Kreisgebietsreform 2011 und Fusion der Musikschulen 2017).

Es bleibt festzustellen, dass zwischen den Jahren 2017 bis 2019 die Kurz- (1 bis 3 Tage) und Langzeiterkrankungen (43 Tage und mehr) zugenommen haben. Folglich stiegen auch die durchschnittlichen Krankentage pro Mitarbeiter/in bezogen auf ein Jahr. Waren es trotz einer bedeutend höheren Mitarbeiterzahl im Jahr 2007 (646) noch 21,6 Tage, so sind es im Jahr 2019 bei 398 einbezogenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchschnittlich 30,2 Tage pro Kopf. Hier gilt es durch das Gesundheitsmanagement, dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement und der Fachkraft für Arbeitssicherheit Ursachen zu erkennen und dort, wo möglich, mit Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und –erhaltung entgegenzuwirken.

Im Vergleich mit den jährlichen Gesamtauswertungen des Deutschen Städtetages zeigt sich eine zumeist analoge Entwicklung der Werte. Allerdings liegt hier für das Jahr 2019 der durchschnittliche Wert der Krankentage pro Mitarbeiter/in bei 26,74. Waren die Werte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hansestadt Wismar bis 2014 weitestgehend konform mit den Gesamtwerten des Städtetages, so ist für 2018 und 2019 festzustellen, dass wir höhere Werte haben. Bei genauerer Betrachtung liegen wir in den Kategorien 1 und 2 zwar unterhalb der Durchschnittswerte im Bundesmaßstab, aber in der Kategorie 3 (Langzeiterkrankungen) überschreiten wir den Durchschnittswert.





d. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Nach einer längeren Krankheit eines/r Beschäftigten ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzuregen, indem er den/die Mitarbeiter/in zu einem BEM-Gespräch einlädt. Dieses Gespräch ist für den Beschäftigten freiwillig und muss vertraulich ablaufen.

BEM erfordert Teamarbeit, weil es im Dialog umgesetzt werden soll, d. h. beide Seiten gestalten den Ablauf und bringen Vorschläge und Maßnahmen ein.

Vorrangiges Ziel des BEM ist die Senkung der Krankenstände!

In den Jahren 2018/2019 sind insgesamt 62 Einladungen zu BEM - Gesprächen übermittelt worden, mit überwiegend positiver Resonanz.

Es konnten individuelle Maßnahmen erarbeitet und erfolgreich umgesetzt werden, dazu gehörten beispielsweise vorübergehende oder dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit, Veränderungen in der Arbeitsorganisation oder den Arbeitsabläufen, ergonomische Verbesserung des Arbeitsplatzes, stufenweise Wiedereingliederung, Vermittlung zusätzlicher Beratungsangebote, Kontaktaufnahme mit dem Integrationsfachdienst, medizinische Rehabilitationsmaßnahmen, Stellungnahmen des Betriebsarztes, Konfliktmanagement/Mediation, um nur einige zu nennen.

Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen und Aktivitäten

Neben den klassischen Instrumenten der Personalentwicklung wurde und wird insbesondere durch Veranstaltungen, Aktionen und Maßnahmen von und für die Mitarbeiter/innen der Gedanke des Personalentwicklungskonzeptes, das „Mehr miteinander", in Taten umgesetzt. Bereits existierende Aktionen und Angebote sind durch die Belegschaft gern wahrgenommen worden. So wurden seit 2015 bereits folgende Maßnahmen und Aktivitäten eingeführt bzw. fortwährend durchgeführt:

- regelmäßige Erstellung und Versand von Personalnews an alle Mitarbeiter/innen (seit 2015)
- Durchführung von halbjährlichen Kennlern-Runden neueingestellter Mitarbeiter/innen (seit 2016)
- Neujahresempfang, Sommerempfang (seit 2016) und gemeinsames Weihnachtssingen
- Durchführung von Halbjahresgesprächen mit den Fachämtern zu Personal- und Organisationsthemen (seit 2017)
- Einführung der neuen Dienstvereinbarung zur dienstlichen Beurteilung (2017)
- Einführung der neuen Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit (2018 dauerhaft)
- Bereitstellung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers für Betreuungsnotfälle (seit 2018)

- Bereitstellung des „Handlungsleitfaden zur Sicherheit und Gewaltprävention bei Bedrohung und Übergriffen an Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr für Mitarbeiter der Hansestadt Wismar" (seit 2018) zum Schutz der Mitarbeiter/innen
- Quartalsweise Durchführung eines Mitarbeiterstimmtisches zum gemeinsamen Ideen- und Gedankenaustausch (seit 2018)
- Bereitstellung eines Mitarbeiterbriefkastens für Anregungen und Kritik auch in anonymer Form (seit 2016)

In den letzten beiden Jahren 2018/2019 sind zusätzlich folgende neue Maßnahmen und Aktivitäten hinzugekommen:

- Einführung eines jährlichen Teamtages (seit 2019)
- Einführung eines Dokumenten-Management-Systems – kurz: DMS (seit 2019)
- projektbezogene Einstellung einer Referentin für interkulturelle Öffnung im Rahmen des „360°-Programmes" der Kulturstiftung des Bundes (seit 06/2019)
- Erklärung der Hansestadt Wismar gegen Gewalt am Arbeitsplatz (2019)
- Einführung einer „Sommer-Gleitzeit" ab 6 Uhr bis 19 Uhr sowie aktuelle Prüfung der dauerhaften Anpassung
- Maßnahmen zum Hitzeschutz durch Ausstattung der Büroräume mit Ventilatoren und Verschattung der Fenster
- Teilnahme am Mixed-Volleyball-Turnier in Rostock (2019)
- Ermöglichung von Altersteilzeit-Vereinbarungen für Tarifbeschäftigte (nach Möglichkeit)
- Einstellungen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes (Förderung von Langzeitarbeitslosen)

Alle Maßnahmen, Angebote und Aktivitäten sind fortlaufend zu betrachten und gemessen an den Notwendigkeiten und Bedürfnissen mit den gegebenen rechtlichen sowie finanziellen Möglichkeiten auszurichten, anzupassen und weiterzuentwickeln.

Ausblick

Mit der vorliegenden Haushaltsgenehmigung für die Jahre 2020 und 2021 sind auch im Stellenplan Veränderungen, wie z.B. neue Planstellen, vorgesehen, die die anzugehenden Personalmaßnahmen bestimmen. So wird auch in den kommenden Jahren mit einer Vielzahl an Ausschreibungen und somit auch internen Entwicklungsmöglichkeiten zu rechnen sein.

Bis Ende 2025 wird prognostisch mit etwa 85 Austritten (Stand 05/2020), ggf. mehr, zu rechnen sein. Diese gilt es mit Blick auf das jährliche Soll im Stellenplan durch Personalgewinnung sowie die eigene und gezielte Aus- und Fortbildung von Nachwuchskräften und unter Beachtung der organisatorischen Bewertungen zu regulieren.

Um den steigenden Stellenbesetzungsverfahren besser, effektiver und zeitgemäßer gerecht zu werden, wird im Laufe des Jahres 2020 ein Online-Bewerbermanagement eingeführt, wofür die wichtigsten Schritte bereits durch die erweiterte Nutzung von Interamt (interamt professional) vorbereitet worden sind. Im Bereich des Personalmarketings wird derzeit auch an der Idee für eines Image-Videoclips „Hansestadt Wismar als Arbeitgeber/Dienstherr/Ausbildungsbehörde" gefeilt. Zudem sollen die Ausbildungsflyer überholt und auch ein Flyer in inhaltlicher Anlehnung an den Image-Videoclip neu erstellt werden.

Zukünftig soll den Mitarbeitern/innen durch die kürzlich eingeführte Telearbeit ein weiterer Schritt zur flexibleren und familienfreundlicheren Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden.

erstellt/verantwortlich:
Amt für Zentrale Dienste
Abt. Personal, Organisation und Digitalisierung

Bericht/Antwort gem. KV M-V Federführend: 10 AMT FÜR ZENTRALE DIENSTE Beteiligt: I Bürgermeister 10.2 Abt. Personal, Organisation und Digitalisierung 10.22 SG Organisation 1 Büro der Bürgerschaft 01 Öffentlichkeitsarbeit / Pressestelle	**Nr.**	**BA/2020/3706 öffentlich**
	Datum:	23.10.2020
	Verfasser:	Dr. Grützmacher, Christoph Trunk, Marco

Information über Online-Auftritte/Social-Media-Accounts der Hansestadt Wismar

Status	Datum	Gremium	Zuständigkeit
Öffentlich	02.11.2020	Verwaltungsausschuss	zur Kenntnis

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Sitzung des Verwaltungsausschusses am 7. September 2020 wurde die Verwaltung damit beauftragt, für die nächste Sitzung des Gremiums einen Bericht vorzulegen, aus dem hervorgeht, welche Internetkanäle derzeit von Akteuren der Hansestadt Wismar (HWI) unterhalten werden und wie mit diesen künftig umgegangen werden sollte. Hintergrund ist insbesondere die Entscheidungsvorlage der Pressestelle aus dem Jahr 2019, die von ihr betreute HWI-Fanseite bei Facebook aufgrund des personell nicht zu bewältigenden Betreuungsaufwands sowie wegen der bereits damals existierenden Datenschutzproblematik zum 31. Oktober 2019 zu löschen und stattdessen auf die Nachrichten-App „PPush" umzusteigen (VO/2015/1488-02). Der Verwaltungsausschuss beschloss seinerzeit mehrheitlich, der Bürgerschaft die Löschung der Facebook-Fanseite der HWI zu empfehlen.

Die Bürgerschaft entschied daraufhin in ihrer Sitzung am 26. September 2019, dass die Facebook-Seite der Hansestadt Wismar nicht vor dem 31. März 2020 gelöscht werden sollte. In der März-Sitzung des Verwaltungsausschusses sollte dann noch einmal eine eingehende Beratung unter Darstellung der verschiedenen Nutzerzahlen erfolgen, was auch geschah. Der Ausschuss beschloss am 2. März 2020, die Angelegenheit aufgrund des weiterhin bestehenden Beratungsbedarfs im April erneut auf die Tagesordnung zu setzen. Aufgrund der coronabedingten Einschränkungen konnte der Tagesordnungspunkt dann erst in der Sitzung des Verwaltungsausschusses im September 2020 behandelt werden, zu der auch der Datenschutzbeauftragte der HWI, Herr Gregor Hurtig, eingeladen wurde.

In seiner Präsentation hat Herr Hurtig im Verwaltungsausschuss insbesondere zur aktuellen Rechtslage vorgetragen und dabei deutlich gemacht, warum der Betrieb von Facebook, Instagram oder Twitter für eine Behörde datenschutzrechtlich bedenklich ist (unkontrollierter Abfluss der Daten in die USA und Beförderung des Datenhandels; Unterlaufen der europarechtlich verbindlichen DSGVO; Haftungsrisiko für Seitenbetreiber; Anspruch der Bürger, dass Behörden pfleglich mit ihren Daten umgehen). Zwischenzeitlich habe der EuGH im August 2020 zudem entschieden, dass das amerikanische Datenschutzrecht die europäische Richtlinie unterlaufe und

damit juristisch Klarheit geschaffen. In seinem Resümee empfahl Herr Hurtig, dass die HWI ihre Facebook-, Twitter- und Instagram-Accounts löschen und auf mögliche Alternativen umsteigen sollte. Dies wurde in Teilen bereits umgesetzt (PPush).

Der Verwaltung ist schon seit längerem bewusst, dass der Betrieb sozialer Medien einen hohen Arbeitsaufwand verursacht. Je erfolgreicher ein Kanal ist, desto größer ist der Aufwand etwa Nutzerkommentare zu beantworten und strafrechtlich relevante Kommentare zu löschen. Dies traf in besonderen Maße auch auf die Facebookseite der Hansestadt Wismar zu. Hinzu kommen die undurchsichtigen Algorithmen, die auch bei großer Follower-Anzahl diesen nur bestimmte Inhalte zeigt. Besonders seit des Inkrafttretens der DSGVO kommt die datenschutzrechtliche Problematik und die daraus resultierende Unsicherheit, ob Social-Media-Accounts als Kommunikationsmittel für die Verwaltung überhaupt geeignet sind, verschärfend hinzu. Dies hat dazu geführt, dass die Pressestelle mit PPush einen zusätzlichen Kanal etabliert hat. Im Vordergrund stand immer, dass die Informationen, die erstellt werden, von hoher und aktueller Qualität sind. Zentrales Kommunikationsinstrument ist dabei die Homepage der Hansestadt Wismar. Damit die Informationen aber auch auf direktem Weg ankommen, wurde den Nutzergewohnheiten entsprechend, der PPush Kanal etabliert. Dieser ermöglicht es, datenschutzkonform Informationen auf direktem Wege auf die Smartphones der Bürgerinnen und Bürger zu bringen – meistens wird ein zusätzlicher Link, der auf die Homepage verweist, eingefügt, damit auch die vollständige Information rezipiert werden kann, wenn jemand dies möchte. 1519 Follower des Kanals gibt es aktuell (Stand 9.10.2020) und diese können direkt erreicht werden, ohne, dass auf einen Algorithmus vertraut werden muss.

Anhand einer kürzlich durch das Amt für Zentrale Dienste durchgeführten Erhebung wird deutlich, dass die HWI eine Vielzahl von Online-Auftritten besitzt bzw. einige Social-Media-Kanäle bespielt (siehe anliegende Übersicht). Zu den am häufigsten verwendeten Plattformen zählen dabei Facebook und Instagram, die insbesondere aufgrund ihrer Reichweite und ihrer Kostenneutralität sehr populär sind. Ungeachtet dieser Vorteile sind auch hier aufgrund der oben genannten die Kriterien Personalaufwand und Datenschutz zu beachten. Angesichts der mittlerweile bestehenden Klarheit hinsichtlich der rechtlichen Vorgaben wird es notwendig sein, sämtliche Online- bzw. Social-Media-Kanäle einer kritischen Prüfung zu unterziehen und ggf. auch hier auf datenschutzkonforme Alternativen umzusteigen. Eingedenk der schwerwiegenden datenschutzrechtlichen Bedenken, des personellen Aufwandes und des bestehenden Haftungsrisikos werden daher die Facebook- und Instagram-Accounts der Fachämter der HWI sukzessive gelöscht.

Anlage/n: Auflistung

Der Bürgermeister

(Diese Vorlage wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig.)

ONLINE-AUFTRITTE/ SOCIAL-MEDIA-ACCOUNTS DER STADTVERWALTUNG

Erfassung der Online-Auftritte/ Social-Media-Accounts der Stadtverwaltung geordnet nach Fachämtern

Geprüft und ergänzt durch Zuarbeit der zuständigen Fachämter Stand September 2020

Fachamt/ Abteilung	Art des Online-Auftritts	Thema/ Inhalt des Auftrittes (soweit vorhanden, aus Inhaltsangabe des Online-Auftrittes kopiert)	Link
1 Büro der BS (lt. Impressum = Büro der BS, inhaltlich pflegen die KiJuPas das selbst)	Website	Kinder- und Jugendparlament	https://www.kijupa-wismar.de/
*KiJuPa**	Twitter	Kinder- und Jugendparlament	https://twitter.com/KiJuPa_Wismar
	Facebook	Kinder- und Jugendparlament	https://www.facebook.com/KiJuPaWismar
	Instagram	Kinder- und Jugendparlament	https://www.instagram.com/kijupa_wismar/
01 Pressestelle	Website	Offizielle Homepage der Stadtverwaltung	www.wismar.de
	Website	Stadtgeschichte für wissbegierige Kinder	http://kinder.wismar.de/
	App PPush	Channel "Hansestadt Wismar", Infos rund ums Stadtgeschehen	https://www.ppush.eu/link/piw381hf
	Facebook	Facebookseite der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar	https://de-de.facebook.com/stadt.wismar/
	Vimeo	UNESCO-Weltererbe- und Hansestadt Wismar. Informationen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie für Bürgerinnen und Bürger der Hansestadt Wismar	https://vimeo.com/wismar
	Instagram	offizieller Account der HANSE- und UNESCO-Welterbestadt WISMAR	https://www.instagram.com/hansestadt_wismar/

Fachamt/ Abteilung	Art des Online-Auftritts	Thema/ Inhalt des Auftrittes (soweit vorhanden, aus Inhaltsangabe des Online-Auftrittes kopiert)	Link
01 Presse/ *Hochschule**	Website	Drehorte des Films „Nosferatu" in Wismar werden vorgestellt	www.wisborg.de http://gestalt.di.hs-wismar.de/~wisborg/
01 Büro für Chancengleichheit	Facebook	Kampagne „Neugierig. Tolerant. Weltoffen"	https://www.facebook.com/NeugiergTolerantWeltoffen
	Website	Kampagne „Neugierig. Tolerant. Weltoffen"	https://www.neugierig-tolerant-weltoffen.de
13 Theater	Facebook	Informationen des Theaters z.B. zu Veranstaltungen und Programmen	https://www.facebook.com/theaterwismar
	Instagram	offizieller Account des Theaters	-
13 Museum	Instagram	offizieller Account des Stadtgeschichtlichen Museums	https://www.instagram.com/schabbell.wismar/
	Facebook	offizielle Facebookseite des Stadtgeschichtlichen Museums der Hansestadt Wismar	https://www.facebook.com/schabbell.wismar/
13 Tourismuszentrale	Instagram	offizieller Account der Tourismuszentrale Wismar	https://www.instagram.com/wismar.tourist/
	Facebook	Ihr Ansprechpartner für den Tourismus in der Hansestadt Wismar. Überzeugt euch selbst von der Vielfalt Wismars als kulturelles Zentrum an der Mecklenburgischen Ostseeküste!	https://www.facebook.com/wismar.tourist
13 Welterbe(haus)	Facebook	Das Welt-Erbe-Haus in Wismar möchte Gäste und Einwohner der Stadt, mit den aktuellen Geschehnissen aus dem Welterbe Altstadt Wismar, hier auf dem Laufenden halten.	https://www.facebook.com/WelterbeWismar/
	Youtube	Auch in dieser Zeit, in der viele Veranstaltungen abgesagt oder verschoben werden, möchten wir unseren Bewohnern und Gästen eine Möglichkeit geben, mit unserem Welterbe in Kontakt zu bleiben, es zu erleben auf eine ganz neue Art.	https://www.youtube.com/channel/UCRz_LQWKhAPUxy_uKdA8bQA

Fachamt/ Abteilung	Art des Online-Auftritts	Thema/ Inhalt des Auftrittes (soweit vorhanden, aus Inhaltsangabe des Online-Auftrittes kopiert)	Link
32.5 Abt. Brandschutz	Website	Internetpräsenz der Berufsfeuerwehr	https://berufsfeuerwehr.wismar.de/
*Freiwillige Feuerwehr Altstadt**	Website	Internetpräsenz der Freiwilligen Feuerwehr Altstadt	https://www.ffw-wismar-altstadt.de/
	Facebook	Facebookseite der Freiwilligen Feuerwehr Altstadt	https://www.facebook.com/Freiwillige-Feuerwehr-Wismar-Altstadt-1564552880477381/
		Facebookseite der Jugendfeuerwehr der Freiwilligen Feuerwehr Altstadt	https://de-de.facebook.com/Jugendfeuerwehr-Wismar-Altstadt-1651940458367796/
*Freiwillige Feuerwehr Friedenshof**	Website	Internetpräsenz der Freiwilligen Feuerwehr Friedenshof	http://www.feuerwehr-friedenshof-wismar.de/
	Facebook	Facebookseite der Freiwilligen Feuerwehr Friedenshof	https://de-de.facebook.com/FreiwilligeFeuerwehrWismarFriedenshof
32 Abt. Hafenamt	Website	Informationen zum Hafen der Hansestadt Wismar (Liegeplätze, Preise, Dienstleistungen etc.)	http://hafen.wismar.de/
40 Bibliothek	Website	Internetpräsenz der Stadtbibliothek (Allg. Infos, Angebote, Zugang zum Nutzerkonto, Onleihe usw.)	http://stadtbibliothek.wismar.de
	Facebook	Facebookseite der Stadtbibliothek	http://www.facebook.com/stadtbibliothekwismar
	Instagram	offizieller Account der Stadtbibliothek	http://www.instagram.com/stadtbibliothek_wismar
40 Bibliothek/ Projekt 360 Grad	Facebook	Facebookseite des Projektes 360 Grad Die Vielfalt Wismars in den Kulturhäusern Bibliothek, Museum, Archiv, Theater widerspiegeln. Durch die aktive Teilhabe aller Bürger*innen. Interkulturelle, vielfältige & mehrsprachige Angebote weiter ausbauen und Barrieren erkennen.	https://www.facebook.com/Interkulturelle-Öffnung-der-Kulturhäuser-in-Wismar-109799983756596/
	Facebook	Facebookseite der Projektmitarbeiterin	https://www.facebook.com/steinhagenA

*Kein Fachamt bzw. Abt. der Stadtverwaltung aber verwaltungsnah/ ggf. Inhalte, für die die Verwaltung mit verantwortlich zeichnet