

# Übersicht



Der Bürgermeister  
Hilden, den 11.11.2022  
AZ.:

WP 20-25 SV 12/024

## Beschlussvorlage

### Flexibilisierung des Stellenplanverfahrens

Für eigene Aufzeichnungen: Abstimmungsergebnis			
	JA	NEIN	ENTH.
CDU			
SPD			
Grüne			
FDP			
AfD			
BA			
Allianz			
Ratsmitglied Erbe			

öffentlich

Finanzielle Auswirkungen  
Organisatorische Auswirkungen

ja  
 ja

nein  
 nein

noch nicht zu übersehen  
 noch nicht zu übersehen

### Beratungsfolge:

Hauptausschuss  
Rat der Stadt Hilden

30.11.2022  
13.12.2022

Vorberatung  
Entscheidung

**Beschlussvorschlag:**

Ein neues Stellenplanverfahren wird eingeführt, dies beinhaltet:

1. Eine Umstellung des verwaltungsinternen Stellenplanverfahren, sodass eine stetige unterjährige Behandlung von Stellenplananträgen gewährleistet wird und eine entsprechende Berichterstattung im Hauptausschuss erfolgen kann.
2. Eine Flexibilisierung des Stellenplans durch die Einführung von fünf Überhangsstellen, um eine unterjährige kostenneutrale Besetzung von Stellen zu ermöglichen. Dies soll gelten für folgende Fälle:
  - a. Aufgaben mit einer Drittmittelfinanzierung, deren Finanzierung anläuft bevor ein neuer Stellenplan verabschiedet wird.
  - b. Für Stellen, die auch über den laufenden Haushalt hinaus Personalkostenneutral bleiben, durch Verlagerung einer Stelle bzw. verschiedener Stellenanteile.

**Erläuterungen und Begründungen:****Kurzzusammenfassung:**

Das Stellenplanverfahren soll angepasst werden, um eine einfachere Handhabung für die Verwaltung zu gewährleisten, umfassender auf Anträge eingehen und über diese berichten zu können und eine flexiblere unterjährige Handhabung zu ermöglichen, ohne die Personalkostenplanung zu beeinträchtigen.

Dies soll durch zwei Bestandteile ermöglicht werden:

1. Das verwaltungsinterne Verfahren zu Stellenplananträgen soll umgestellt werden. Daraus resultiert, dass ganzjährig Anträge an den Stellenplan gestellt und überprüft werden können. Über einzelne Anträge soll dann differenzierter im Hauptausschuss berichtet werden. Die endgültige Entscheidung über eine Neueinrichtung/Veränderung oder Ähnliches erfolgt dann unverändert im einmal im Jahr stattfindenden Stellenplanverfahren im Rahmen der Haushaltsplanung.
2. Um die Bewirtschaftung des Stellenplans zu flexibilisieren sollen fünf sogenannte Überhangstellen beantragt werden, die unterjährig genutzt werden können. Sie dienen dazu, festgestellte Stellenbedarfsveränderungen - sofern sie denn kostenneutral umgesetzt werden können, vorübergehend bis zum nächsten Stellenplan besetzen zu können, um Aufgabenveränderungen und Fördermittelgebern gerecht zu werden. So kann beispielsweise sichergestellt werden, dass entsprechend geförderte Stellen mit Beginn der Förderung besetzt werden können.

**Rahmenbedingungen:**

Der Stellenplan stellt den Rahmen dar, in dem die Verwaltung Stellen besetzen darf, sowohl qualitativ wie auch quantitativ. Als Teil des Haushaltsplans wird der Stellenplan durch den Rat beschlossen und hat nach Genehmigung durch den Kreis dann Gültigkeit bis ein neuer Stellenplan beschlossen wird. Der Stellenplan, der dem Haushalt als Anlage beigefügt wird, weist dabei nicht nur die reine Anzahl der Stellen aus, sondern trifft auch Aussagen zur Bewertung der Stellen und deren Zuordnung zu Produkten. So gibt es eine Gesamtübersicht aller Stellen aufgeteilt auf die einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen und zudem eine Übersicht, welche Stellenanteile welcher Entgelt- und Besoldungsgruppen welchen Produkten zugeordnet sind.

Folglich gibt der Stellenplan nicht nur den Maximalrahmen an möglichen Stellen vor, sondern regelt auch, welche Stellen welchen Produkten zugeordnet sind.

So sind Anpassungen des Stellenplans nur durch Beschluss des Rates, also durch Beschluss eines neuen Stellenplans (einmal jährlich) möglich. In Ausnahmefällen kann dies mit einem Stellenplannachtrag erfolgen, hierfür bedarf es, sofern die Haushaltsmittel nicht ausreichen dann auch einer Änderung des Haushaltsplans. Ein Nachtragsstellenplan ist somit ein komplexes Gebilde welches z.T. einen hohen Verwaltungs- und Beratungsbedarf mit sich zieht.

Der Stellenplan wird einmal im Jahr und zwar mit dem Haushalt in die politische Beratung eingebracht und im Rat beschlossen. Der Beschluss erfolgt in der Regel im vierten Quartal eines Jahres jeweils für das Folgejahr.

### **Herausforderungen die durch das aktuelle Vorgehen entstehen:**

#### *1. Einbringung von Stellenplananträgen*

Verfahrenstechnisch läuft es aktuell so, dass die Fachämter in Vorbereitung des neuen Stellenplans aufgefordert werden, ihrer Meinung nach als notwendig erachtete Stellenveränderungen in Form von Stellenplananträgen bekannt zu machen, welche dann durch das Amt für Verwaltungsorganisation zu überprüfen sind. Dies geschieht einmal jährlich und birgt einen stark konzentrierten Arbeitsaufwand für die Fachämter aber insbesondere für das Amt für Verwaltungsorganisation. Theoretisch können diese Stellenplananträge aber jederzeit gestellt werden.

#### *2. Unterjährige Stellenveränderungen und Bedarfe und damit einhergehende erforderliche Stellenplanveränderungen*

##### *a.) Höhergruppierungen*

Wird eine tarifbeschäftigte Person aufgrund einer Bewertungsüberprüfung oder einer Aufgabenänderung höhergruppiert, greift die Tarifautomatik. Das heißt: Gibt eine veränderte Ausgangslage Anlass eine Stellenbewertung zu überprüfen und ergibt sich eine höhere Bewertung, so ist die stelleninhabende Person direkt höherzugruppiert.

##### *b.) Änderung der Mitarbeitergruppe bei Beschäftigten (Wechsel Beamte- Beschäftigte)*

Im Laufe des Jahres ergeben sich nötige Veränderungen der Stellen, da beispielsweise eine Stelle, die zuvor durch eine/n Beamten/Beamtin wahrgenommen wurde zukünftig nach einem erfolgreichen Ausschreibungsverfahren durch eine/n Beschäftigte/n wahrgenommen wird. Hier hat man sich bei der Stadt Hilden geregelt, dass solche Änderungen unterjährig möglich sind und nicht jedes Mal den Beschluss eines neuen Stellenplans bedürfen. Andernfalls könnten Stellen sonst mit teilweise größerer Verzögerung besetzt werden. Weil nach erfolgreicher Personalakquise der Stellenplan noch angepasst werden müsste.

##### *c.) Stellenverlagerungen/Wegfall etc.*

In allen anderen Fällen kann eine Anpassung nur nach Beschluss des Rates erfolgen. Im Alltag ist dies besonders bedeutend für Stellenschaffungen und Aufgabenverlagerungen/-umstrukturierungen. Bei Stellenreduzierungen oder niedrigeren Stellenbewertungen kann ohnehin erst bei darauffolgender Stellenvakanz gehandelt werden, da die aktuell besetzende Person in der Praxis „Bestandsschutz“ hat. Bei Stellenschaffungen ergibt sich schon aus der Bedeutung des Wortes, dass neue Stellen geschaffen werden. Aber auch Aufgabenverlagerungen oder -umstrukturierungen haben häufig eine qualitative Veränderung der betroffenen Stellen zur Folge. In beiden Fällen ließe selbst ein Stellenwegfall an anderer Stelle hierfür durch die Produkt- und Stellenbewertungszuordnung keinen „Tausch“ zu.

### 3. *Transparenz, Umfang und Erläuterung der Stellenplanveränderung*

Eine weitere Herausforderung stellt die Beschlussform des Stellenplans selbst dar. Auch hieran sind derzeit enge Voraussetzungen geknüpft, so dass gewisse Inhalte grundsätzlich vorgegeben sind (z.B. Verteilung der Stellen auf die Produkte, Verteilung der Stellen auf die unterschiedlichen Besoldungs- und Entgeltgruppen). Darüber hinaus müssen die Veränderungen des Stellenplans aufgeteilt werden in qualitative und quantitative Veränderungen. Diese grundsätzlichen Anforderungen lassen die Sitzungsvorlage bereits auf ein umfangreiches Dokument anwachsen. Daneben müssen die Anpassungen aber insbesondere transparent und nachvollziehbar sein. Hierfür wurden bislang immer kurze Begründungen zu den jeweiligen Veränderungen beigefügt. Hinter den einzelnen Veränderungen stecken aber teils intensive Ausarbeitungen und wochenlange Untersuchungen, die kaum in kurzen Begründungen so ausführlich wiedergegeben werden können.

Die vergangene Stellenplanberatung zum Stellenplan 2022 hat genau diese Herausforderung deutlich offenbart. Eine Vorberatung im Hauptausschuss konnte aufgrund diverser Nachfragen nicht stattfinden und der Ratsbeschluss erfolgte nur unter einem Besetzungsvorbehalt für einige Stellen.

Die Fortschreibung des Stellenplans ist aus diesen Gründen gewissermaßen unflexibel, da er nur einmal im Jahr angepasst werden kann, verschiedene Begebenheiten jedoch auch eine unterjährige Reaktion erforderlich machen können. Um zu reagieren, wurden bislang Stellen außerhalb des Stellenplans befristet eingerichtet und diese in den folgenden Stellenplanberatungen eingebracht, sofern sie denn auf Dauer eingerichtet werden sollten. Diese konnten dann aber auch nur befristet ausgeschrieben werden, was eine erschwerte Besetzung nach sich zog. In Zeiten des Fachkräftemangels sind befristete Stellen weniger attraktiv auf dem Arbeitsmarkt. An die Möglichkeit befristete Stellen außerhalb des Stellenplans einzurichten, sind außerdem enge Voraussetzungen geknüpft. So darf der Stellenbedarf nur von vorübergehender Dauer sein, wobei vorübergehend mit maximal sechs Monaten im Haushaltsjahr ausgelegt wird. Diese Ausnahme eignet sich somit nicht, um Stellen außerhalb des Stellenplans einzurichten, die auf längere Zeit oder dauerhaft angelegt sind. Wie zuletzt auch im Bericht über den Personalbestand (WP 20-25 SV 10/028) dargestellt, besteht derzeit eine Bestrebung, insbesondere die befristeten Beschäftigungsverhältnisse neben dem Stellenplan bis zum Ende des Jahres 2022 weitestgehend abzubauen.

#### **Vorschlag für das zukünftige Stellenplanverfahren:**

Aus den drei vorgenannten Problemstellungen hat sich die Überlegung ergeben das Stellenplanverfahren transparenter und flexibler zu gestalten. Hierzu wurden verschiedene aufeinander abgestimmte Instrumente zur bedarfsgerechten flexiblen Stellenplanbewirtschaftung erarbeitet, welche nun nachfolgend dargestellt werden:

1. Änderung der verwaltungsinternen Abläufe, sodass die Stellenplananträge über das gesamte Jahr gestellt werden können und dann eine umfassende Prüfung auch jederzeit erfolgen kann.  
Zudem können auch von den Fraktionen Stellenplananträge eingebracht werden, die dann umfassend geprüft und mit einer Verwaltungsempfehlung versehen werden können. Über Erkenntnisse, Untersuchungen, Fallzahlenveränderungen und alle weiteren Sachverhalte, die eine Anpassung des Stellenplans erforderlich machen, wird zeitnah unterjährig ausführlich im Rahmen des Sachstandsberichtes Verwaltungsmodernisierung im Hauptausschuss berichtet.  
So kann auch deutlicher aufgezeigt werden wo durch organisatorische Veränderungen auch Stellenminderbedarfe ermittelt oder erzielt wurden.  
Im darauffolgenden Stellenplan, in den diese Veränderungen dann einfließen, wird bei der Begründung der einzelnen Veränderungen dann auf die jeweilige Sitzungsvorlage verwiesen.

Die endgültige Entscheidung über eine Neueinrichtung/Veränderung oder Ähnliches erfolgt dann unverändert bei der Neuaufstellung des Stellenplans im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung mit dem Vorteil, dass einige der Anträge bereits umfassend erläutert werden konnten.

2. Das Instrument der Überhangstellen soll neu eingeführt werden.  
Es wird ein Stellenpool eingerichtet, der zur besseren Abgrenzung bereits bestehender Poolinstrumente Überhangpool genannt wird. Dieser soll die Chance bieten unterjährigen Bedarfen gerecht zu werden. So können beispielsweise refinanzierte Stellen eingerichtet und unbefristet ausgeschrieben werden oder auf neue Aufgaben zügig reagiert werden und eine Überbelastung der Mitarbeitenden verhindert werden. Der Überhangpool soll an zentraler Stelle beim Haupt- und Personalamt, als für die Bewirtschaftung der Stellen zuständiges Amt, eingerichtet.

Es sollten fünf Überhangstellen eingerichtet werden.

Durch die bloße Einrichtung der Überhangstellen entstehen noch keine finanziellen Auswirkungen, da diese nicht mit einem Personalkostenansatz hinterlegt sind. Drei Stellen sollen im Stellenplan mit EG9a/A9mD und zwei Stellen mit EG12/A13gD festgeschrieben werden. Dies wäre die höchstmögliche Besoldungs-/Entgeltgruppe eine niedrigere Eingruppierung, sofern die Bewertung der Aufgaben dies ergeben, soll möglich sein.

Die Verteilung der Maximaleingruppierung der Überhangpoolstellen sollte sich dabei auf den mittleren Dienst und gehobenen Dienst (bzw. entsprechende Entgeltgruppen) begrenzen, da die überwiegenden Sachverhalte in diese Gruppen fallen werden und orientiert sich am aktuellen Stellengefüge.

Die Überhangstellen bleiben zunächst unbesetzt und werden nur bei gegebenem Anlass verwendet und zur Besetzung freigegeben, wenn zum einen der organisatorische Bedarf besteht und eine finanzielle Deckung aus dem Personalkostenbudget realisiert werden kann. Hierzu wird im Vorgriff der Besetzung einer Stelle, der konkrete Bedarf und die Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln überprüft. Hierbei wird auch geprüft, ob organisatorische Maßnahmen den Stellenbedarf mindern können. Sofern sich aus dieser Überprüfung jedoch trotzdem ein Stellenbedarf ergeben sollte und dieser auch unterjährig bereits ein Handeln erforderlich macht, kann dann die Nutzung einer oder mehrerer Überhangstellen hierfür überprüft werden. Die Nutzung der Überhangstellen soll dabei voraussetzen, dass die Finanzierung bereits aus den laufenden Haushaltsmitteln gesichert ist und die maximal festgeschriebene Bewertung nicht überschritten wird. Hier würde beispielsweise zum Tragen kommen, dass eine Stelle in einem anderen Bereich wegfällt und zur Kompensation genutzt werden kann oder eine Refinanzierung durch Drittmittel sichergestellt ist. Sind die Voraussetzungen erfüllt, wird die/ werden die Überhangstelle(n) dann im Rahmen des laufenden Geschäfts für den festgestellten Stellenbedarf eingesetzt. Den entsprechenden Überhangstellen wird hierfür dann auch eine Wertigkeit entsprechend der auszuführenden Tätigkeit zugewiesen und die Personalkosten den jeweiligen Produkten zugeordnet. Zudem wird der Sachverhalt dem Hauptausschuss im Rahmen des Sachstandsberichtes Verwaltungsmodernisierung zur Kenntnis gegeben. Die Überhangstellen dienen in dieser Hinsicht als Platzhalter für im nächsten Stellenplan einzurichtende Stellen.

Für die unterjährig genutzten Überhangstellen (als Platzhalter) wird im nächsten Stellenplanverfahren die Einrichtung entsprechender Planstellen bzw. eine Stellenumwandlung durch die Auflösung anderer Stellen beantragt. Die Besetzung der Überhangstellen kann bei erfolgreicher Einrichtung/Umwandlung damit wieder aufgehoben werden. Sofern die Stelle im Stellenplan nach politischen Beratungen nicht eingerichtet wird, würde die Person dann theoretisch über Bedarf beschäftigt werden. Aufgrund des demografischen Wandels und weiterer anlassbezogener Fluktuation ist jedoch davon auszugehen, dass bereits zeitnah eine andere, den Qualifikationen entsprechende Stelle vakant wird und die Person dann diese Stelle besetzen kann. Auf diese Möglichkeit ist die Person natürlich auch bereits bei Einstellung hinzuweisen.

Der Personalrat wurde bezüglich der Maßnahme bereits beteiligt und hat zugestimmt.

gez.  
Dr. Claus Pommer  
Bürgermeister

**Klimarelevanz:**  
Keine.

### **Organisatorische Auswirkungen**

Im Stellenplan enthalten:			
Planstelle(n):	Entsprechende Überhangstellen sollen mit den Stellenplanveränderungen 2023 in den Stellenplan aufgenommen werden.		
<b>Vermerk Orga</b>	Alle Erläuterungen finden sich in der Sitzungsvorlage.		