

Übersicht



Der Bürgermeister
Hilden, den 18.11.2020
AZ.: I/10.1

WP 20-25 SV 10/007

Beschlussvorlage

3. Nachtragsstellenplan 2020

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

öffentlich

Finanzielle Auswirkungen

ja

nein

noch nicht zu übersehen

Personelle Auswirkungen

ja

nein

noch nicht zu übersehen

Beratungsfolge:

Rat der Stadt Hilden

09.12.2020

Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Hilden beschließt den durch die Einrichtung nachfolgender Planstellen erweiterten Stellenplan 2020 als 3. Nachtragsstellenplan 2020.

1. Notwendige Planstellen zur Sicherstellung des Dienstbetriebs, die nicht refinanziert bzw. nicht kostenneutral sindDez. I

SB Mitarbeitergewinnung u. Arbeitsschutz	1,0 VZK	EG 8
Springerstelle Ingenieur im Dez. IV	1,0 VZK	EG 11
SB Kommunalen Ordnungsdienst	1,0 VZK	EG 9a

Dez. II

SB Gewerbesteuer	0,5 VZK	EG 8
------------------	---------	------

Dez. III

Erzieher/in Kitas	2,229 VZK	EG S 8a
-------------------	-----------	---------

Dez. IV

SB Verkehrsbehörde	0,192 VZK	A 9
--------------------	-----------	-----

Summe	5,921 VZK	
-------	-----------	--

2. Notwendige Planstellen zur Sicherstellung des Dienstbetriebs, die refinanziert bzw. kostenneutral sindDez. I

SB Vertretungskonzept (g.D.)	2,0 VZK	EG 9b
SB Vertretungskonzept (m.D.)	4,0 VZK	EG 8

Dez. II

SB Schmutzwassergebühren	0,5 VZK	EG 8
--------------------------	---------	------

Dez. III

Erzieher/in Plus Kita	0,5 VZK	EG S 8b
-----------------------	---------	---------

Summe	7,0 VZK	
-------	---------	--

Gleichzeitig zieht der Rat gemäß § 1 Abs. 2 der Zuständigkeitsordnung des Rates der Stadt Hilden in diesem Fall die Vorberatungskompetenz des Personalausschusses an sich.

Erläuterungen und Begründungen:

Der Rat der Stadt Hilden hat mit Änderungsantrag Nr. 33 zum Haushaltsplanentwurf 20/21 die Verwaltung beauftragt, dem Personalausschuss eine Aufstellung des gesamten eingesetzten Personals bis 30.06.2020 vorzulegen. Die Verwaltung wurde ferner beauftragt, bis zum 30.11.2020 ein Konzept zu erarbeiten, wie anhand von Prozessoptimierungen sowie Aufgaben- und Zweckkritik die Gesamtpersonalkapazitäten mittelfristig gemindert werden können.

Aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie konnte die Aufstellung noch nicht vorgelegt und auch das darauf aufsetzende Konzept noch nicht erarbeitet werden.

Es ist nunmehr geplant, die vollständige Darstellung des eingesetzten Personals mit dem Stellenplan 2021 im Frühjahr 2021 vorzulegen. In diesem Kontext wird auch die Entscheidung aufgerufen, welche Personalkapazitäten aus befristeten Beschäftigungsverhältnissen in den Stellenplan überführt werden.

Es zeigt sich aber bereits jetzt sehr deutlich, dass der Stellenplan weniger Stellen ausweist, als für die Aufgabenerledigung notwendig ist. Das gilt insbesondere für die Kernverwaltung, in der die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes aktuell nur noch mit dem Einsatz von Zeitarbeitskräften möglich ist. Ein sachgerechter Personaleinsatz ist erheblich erschwert: Auch Mitarbeitende, die z.B. in einer Langzeiterkrankung keine Lohnleistungen erhalten, besetzen eine Stelle. Eine Ersatzkraft kann nicht aus der Stellenplanbewirtschaftung eingestellt werden. Es ist daher langfristig ein Stellenüberhang gegenüber dem tatsächlichen Personaleinsatz vorzuhalten, um Aufgaben laufend mit Personal zu besetzen.

Der Hauptindikator für die Entwicklung der Personalkosten im Kontext der Haushaltsentwicklung sind aktuell nicht die im Stellenplan ausgewiesenen „Soll-Stellen“ sondern die Anzahl der Personen, die Lohnleistungen erhalten. Erst, wenn im Stellenplan alle Personalkapazitäten ausgewiesen sind, die für die Aufgabenerledigung nach einem objektiven Maßstab erforderlich sind, und daraus abgeleitet eine Personalkostenplanung erfolgt, kann eine haushaltswirksame Steuerung über den Stellenplan erreicht werden.

Der Fachkräftemangel ist in erheblichem Maße in der öffentlichen Verwaltung angekommen. Es wird zunehmend schwerer, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen. Im Verhältnis der Arbeitgeber der öffentlichen Verwaltung untereinander zeigen sich mittlerweile deutliche Kannibalisierungseffekte. Die Attraktivität der Stadt Hilden als Arbeitgeber ist höher, wenn unbefristete Beschäftigungsverhältnisse angeboten werden können. Voraussetzung hierfür ist wiederum, dass Stellen im Stellenplan ausgewiesen werden. Dieser Umstand ist in die Entscheidung zur Überführung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen (die bereits jetzt Lohnleistungen auslösen) in Planstellen im Kontext des Stellenplans 2021 einzubeziehen.

Aktuell ist der bisher vorliegende und durch Beschlüsse des Rates bereits geänderte Stellenplan 2020 Grundlage für die Aufgabenerfüllung der Stadtverwaltung auch im kommenden Jahr. Die vom Rat am 23.09.2020 beschlossene Vollzeitstelle einer Projektleitung im technischen Gebäudemanagement wird im Gesamtstellenplan 2021 enthalten sein.

Die in den letzten Jahren vorgenommenen Stellenreduzierungen in Verbindung mit kontinuierlich wachsenden Anforderungen und veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen haben dazu geführt, dass mit dem im Stellenplan 2020 ausgewiesenen Stellenbestand eine Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes in mehreren Verwaltungsbereichen nicht mehr möglich ist oder die unabdingbaren Pflichtaufgaben nur noch eingeschränkt erfüllt werden können. Dies ist bereits vor der Corona-Pandemie sichtbar, durch diese jedoch zusätzlich verstärkt worden.

Die Rekrutierungszeit von durch Fluktuation freigewordenen Planstellen sowie von befristet beschäftigten Dienstkräften als Vertretung von Langzeitausfällen und Elternzeiten ist aktuell ebenfalls durch einen unzureichenden Personaleinsatz (=0,05 Planstelle) zu hoch, um ein kontinuierliche Aufgabenerledigung zu gewährleisten. In 2020 wurde daher verstärkt auf den Einsatz von (schnell

verfügbaren) Zeitarbeitskräften zurückgegriffen. Alleine im Amt für Finanzservice wurden in 2020 zeitweise bis zu 5 Zeitarbeitskräfte (= ca. 15 % des geplanten Personaleinsatzes) eingesetzt, um Fluktuation und Elternzeiten zu überbrücken. Selbst mit dieser Hilfsmaßnahme konnten Einschränkungen in den Servicezeiten nicht vollständig vermieden werden. Die zentrale Barkasse musste wiederholt vollständig geschlossen werden. Das Steueramt wurde über mehr als ein halbes Jahr in einem Notbetrieb geführt. Verwaltungsweit sind aktuell 13 Zeitarbeitskräfte im Einsatz, die die notwendige Aufgabenerbringung in verschiedenen Verwaltungsbereichen unterstützen.

Deshalb ist es erforderlich, auf diese Situation kurzfristig mit einem Nachtragsstellenplan 2020 zu reagieren und nicht bis zum regulären Stellenplan 2021, der voraussichtlich im April 2021 beraten und verabschiedet werden kann zu warten, um den Dienstbetrieb im Bereich der Pflichtaufgaben aufrecht erhalten zu können.

Folgende Planstelleneinrichtungen sind demnach bereits jetzt dringend erforderlich:

Dez. I

SB Mitarbeitergewinnung und Arbeitsschutz 1,0 VZK EG 8 (Produkt 010804)

Im Sachgebiet 10.2-Personalservice sind für diese beiden Kernaufgaben seit Jahren nur unzureichende Personalressourcen verankert. Bislang stehen für Rekrutierung und Bewerbermanagement für die gesamte Verwaltung nur 0,05 VZK zur Verfügung. Der durch viele Wechsel immer größer werdende Aufwand, neue Mitarbeiter/innen zu rekrutieren oder interne Umsetzungsverfahren durchzuführen, ist für eine Gesamtbeschäftigtenzahl von über 1000 mittlerweile zu einem Full-Time-Job geworden. Bereits Anfang November war die Zahl von 2000 externen Bewerbungen im Jahr 2020 überschritten; fast 70 Stellenausschreibungsverfahren wurden bis dahin durchgeführt. Die damit bisher beauftragte Mitarbeiterin geht inzwischen weit über ihre Kapazitätsgrenzen und wird aktuell durch eine Zeitarbeitskraft unterstützt.

Für die gesetzlich verankerte und durch viele Ausführungsbestimmungen sehr detailliert geregelte Aufgabe des Arbeitsschutzes sind derzeit ebenfalls nur minimale Stellenanteile vorgesehen. Um den Anforderungen nachzukommen, ist eine deutliche Anhebung erforderlich.

Springerstelle Ingenieur im Dez. IV 1,0 VZK EG 11 (Produkt 010804)

Im technischen Dezernat fallen zwei Mitarbeiter/innen durch schwere Erkrankungen immer wieder (z.T. auch für Zeiträume von mehreren Monaten) aus. Mittlerweile häufen sich hierdurch die Rückstände in der Sachbearbeitung, die erhebliche Auswirkungen auf beabsichtigte Baumaßnahmen haben. Zeitlich befristete Krankheitsvertretungen sind in diesen Berufszweigen nicht zu bekommen. Um zumindest einen anteiligen Ersatz einstellen zu können, soll nun eine Springerstelle für das technische Dezernat insgesamt eingerichtet werden. Die Besetzung erfolgt dann abhängig von den entsprechenden Rekrutierungen.

SB Kommunalen Ordnungsdienst 1,0 VZK EG 9a (Produkt 020201)

Ein gestiegener Kontrollbedarf und wachsende Probleme mit dem Verhalten von Personengruppen, Shisha-Bars, Wettbüros, Spielhallen und illegalem Glücksspiel machen die Ausweitung des KOD von derzeit effektiv 4,8 VZK erforderlich, um vor allem in Abendstunden wie auch an Wochenenden regelmäßige Präsenz zu zeigen. Dies soll vor allem vor dem Hintergrund der Prävention von „Hot-Spots“ geschehen. Auch hier wäre zur kompletten Bedarfsdeckung ein höherer Stellenanteil notwendig. Priorisiert wird eine Vollzeitstelle.

SB Vertretungskonzept (g.D.) 2,0 VZK EG 9b SB Vertretungskonzept (m.D.) 4,0 VZK EG 8 (Produkt 010804)

Im Rahmen des von der Verwaltung entwickelten Vertretungskonzepts sollen insgesamt 6 Stellen eingerichtet werden. Die Stelleninhaber sollen auf vakanten Stellen in den unterschiedlichsten Bereichen der Verwaltung eingesetzt werden. Vakanzen entstehen durch eine nicht erfolgreiche

Nachbesetzung bei Fluktuation bzw. bei Langzeiterkrankungen ohne Lohnfortzahlung. Da die Vertretungskräfte auf den vakanten Stellen eingesetzt werden, entstehen keine zusätzlichen Personalaufwendungen. Hierfür sollen Kandidaten/innen eingestellt werden, die zwar bereits über eine gute Grundqualifikation verfügen, aber bei entsprechender Eignung auch zu „Generalisten“ in der öffentlichen Verwaltung (über den Verwaltungslehrgang 1 bzw. 2) fortgebildet werden sollen.

Dez. II

SB Gewerbesteuer **0,5 VZK** **EG 8**
(Produkt 010908)

Die Fallzahlenentwicklung im Bereich der Gewerbesteuer macht eine Aufstockung von mind. 0,5 VZK erforderlich. Inwieweit ein zusätzlicher Mehraufwand durch Nachweis- und Archivierungsanforderungen, der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten und der Etablierung eines 4-Augen-Prinzips notwendig ist, soll in der in 2021 durchzuführenden Organisationsuntersuchung ermittelt werden.

SB Schmutzwassergebühren **0,5 VZK** **EG 8**
(Produkt 010908)

Die Bearbeitung der Schmutzwassergebühren erfolgt bislang mit einem Anteil von 0,5 VZK. Aufgrund der Fallzahlenentwicklung und der aufgelaufenen Rückstände ist eine Ausweitung auf eine Vollzeitstelle vordringlich, um die anfallenden Gebühreneinnahmen berechnen und realisieren zu können. Die Aufgabenerledigung wird derzeit durch eine Zeitarbeitsfirma sichergestellt, das kann aber auch unter Kostengesichtspunkten keine dauerhafte Lösung darstellen. Eine sachgerechte Stellenbemessung für die von den Stadtwerken übergegangene Aufgabe hat noch nicht stattgefunden, so dass hier zunächst eine Aufstockung aufgerufen wird. Es wird davon ausgegangen, dass eine sachgerechte Stellenbemessung zu einem Stelleneinsatz deutlich oberhalb von 1,0 Stellen führen wird.

Dez. III

Erzieher/in Kitas **2,229 VZK** **EG S 8a**
(Produkt 060101)

Es handelt sich hierbei um eine Anpassung des Stellenplans an die Vorgaben des Landschaftsverbands zur Deckung der Mindestbesetzung in den Kitas, die aus der Anzahl der Kinder, der Gruppenart und der wöchentlichen Betreuungszeit resultiert. Hier ist insgesamt eine Aufstockung von 1,601 VZK nötig, die sich auf alle Kitas unterschiedlich verteilt. Darüber hinaus ist eine gesonderte Aufstockung um 0,628 VZK notwendig, um die Waldgruppe in der Kita Pustebume den Anforderungen des LVR entsprechend ausstatten zu können.

Erzieher/in Plus Kita **0,5 VZK** **EG S 8b**
(Produkt 060101)

Die sog. PlusKitas stellen seit 2014 im Rahmen des KiBiz ein Instrument der frühkindlichen Förderung dar, das insbesondere die Sprachentwicklung und Sprachförderung fokussiert. Die Landesförderung in Höhe von 30.000 € pro Jahr wurde bisher für den Abschluss eines befristeten Vertrages genutzt. Da die Förderung aber langfristig ausgelegt ist, soll hier nun eine unbefristete Übernahme der Aufgabe und damit eine entsprechende vertragliche Gestaltung ermöglicht werden.

Dez. IV

SB Verkehrsbehörde **0,192 VZK** **A 9**
(Produkt 120101)

Für diesen Aufgabenbereich ergibt sich eine deutliche Steigerung der Fallzahlen, unter anderem durch Glasfaserverlegung der Stadtwerke und eine Vielzahl sonstiger Arbeitsanfänge, bei denen der öffentliche Verkehrsraum betroffen ist. Bislang wurde der Arbeitsaufwand durch Anordnung von Mehrarbeitsstunden aufgefangen. Die bisherige Teilzeitstelle von 0,5 VZK soll daher um 7,5 Std./Woche aufgestockt werden.

Um die Aufgaben schnellstmöglich ausschreiben und besetzen zu können, ist der Beschluss eines Nachtragsstellenplans 2020 durch den Rat der Stadt Hilden gemäß § 41 Abs. 1 Buchst. h) GO NRW erforderlich. Gleichzeitig macht der Rat von seinem Recht nach § 1 Abs. 2 der Zuständigkeitsordnung des Rates der Stadt Hilden Gebrauch, in diesem Fall die Vorberatingskompetenz des Hauptausschusses an sich zu ziehen.

gez.
Dr. Claus Pommer
Bürgermeister

Klimarelevanz:
Keine Klimarelevanz

Personelle Auswirkungen

Im Stellenplan enthalten:		nein	
Planstelle(n): Einrichtung von insges. 18,654 Planstellen mit den 3. Nachtragsstellenplan 2020			
Vermerk Personaldezernent			
Gesehen Danscheidt			

Finanzielle Auswirkungen

Der Personalkostenansatz in den Haushaltsjahren 2020 und 2021 ist durch die Haushaltssatzung in Verbindung mit dem Haushaltsplan festgelegt. Eine Veränderung des Personalkostenansatzes zur Finanzierung von zusätzlichen Planstellen könnte für das Haushaltsjahr 2021 zunächst unter Ausnutzung der Instrumente der Budgetierung, flexiblen Haushaltsführung und Mittelumschichtungen (§§ 8 - 10 der Haushaltssatzung) erreicht werden. Angesichts einer hohen Fluktuation und der daraus resultierenden ungeplanten hohen Anzahl an Stellenvakanzen sollte aber zunächst überwacht werden, ob der Personalkostenansatz 2021 trotz Besetzung von zusätzlichen Stellen in 2021 ausreicht - wenn auch zu Lasten einer ungewünschten Arbeitsverdichtung beim Bestandspersonal. Die Kostenreduzierungen aus den ungeplanten Vakanzen werden vorrangig für die Vertretungsstellen eingesetzt, die zur personalwirtschaftlichen Kompensation für die ausgefallenen Mitarbeitenden genutzt werden sollen. Dieses Instrument der Flexibilisierung des Personaleinsatzes wird aus den Minderpersonalkosten der nicht besetzten Stellen und der langzeiterkrankten Personen (Wegfall der Lohnfortzahlung) finanziert. Ob sich darüber hinaus zusätzliche Deckungsmittel aus weiteren Vakanzen und Langzeitausfällen ergeben, ergibt sich erst in der Haushalts- und Stellenplanbewirtschaftung 2021. Dieser Finanzierungseffekt wäre jedenfalls bezogen auf die Personalkosten ungeplant, bezogen auf die Auswirkungen auf den Personalkörper nicht nur ungeplant sondern auch widrig und kontraproduktiv.

Die Empfehlung, zum jetzigen Zeitpunkt noch keine überplanmäßigen Mittel zur Finanzierung etwaiger Mehrpersonalaufwendungen aufzurufen, ergibt sich auch aus dem Umstand, dass die tatsächlichen Tarifierhebungen für 2021 unterhalb der im Haushaltsplan angenommenen Steigerungsraten liegen (Einmalzahlungen nicht einbezogen).

Die Personalaufwendungen sind aber über alle Produkte hinweg zu einem Budget zusammengefasst, so dass Minderaufwendungen (z.B. aus ungeplanten Vakanzen) in einem Produkt für Mehraufwendungen in einem Produkt, in dem eine neue Stelle angesiedelt ist, genutzt werden könnte.

Völlig unabhängig von der Auskömmlichkeit des Personalkostenansatzes 2021 lösen zusätzliche Personalkapazitäten grundsätzlich zusätzliche Kosten aus. Soweit bei der Stadt Hilden das dringend anzustrebende Ergebnis erreicht wird, dass die Fluktuation und die Vakanzen auf das geplante Niveau zurückfallen, besteht aus den fortgeschriebenen Personalkosten gemäß mittelfristiger Finanzplanung kein Deckungspotential für zusätzliche Personalkosten / besetzte Planstellen. Um den gesamten, tatsächlichen Personaleinsatz bemessen und daraus sachgerechte Planungsparameter ableiten zu können, ist zunächst eine Übersicht über das insgesamt eingesetzte Personal zu erlangen. Diese soll mit dem Stellenplan 2021 erreicht werden. Darauf ist eine kontinuierliche Personalbemessung aufzusetzen, um eine sachgerechte Aufgabenerledigung gewährleisten und eine Überlastung der Mitarbeitenden verhindern zu können.

Aufgrund der Haushaltslage der Stadt Hilden ist davon auszugehen, dass dabei nicht alle freiwilligen Aufgaben mit dem bisherigen Personaleinsatz weitergeführt werden können. Um den Konsolidierungsdruck künftiger Haushaltsjahre nicht zu erhöhen, ist zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes angesichts der aktuell hohen Anzahl von vakanten Stellen und Langzeiterkrankungen eine Beschränkung von zusätzlichen Planstellen auf das unabweisbare Maß angezeigt. Die Unabweisbarkeit kann sich nur auf Pflichtaufgaben beziehen.

Franke