

Übersicht



Der Bürgermeister
Hilden, den 10.05.2022
AZ.: I/12-TG/mau

WP 20-25 SV 12/017

Beschlussvorlage

Nachtrag zum Stellenplan - basierend auf der Umorganisation Dezernat III

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

18.05.2022
22.06.2022

Vorberatung
Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Hilden beschließt nach Vorberatung im Hauptausschuss die Veränderungen des Stellenplanes durch Stellenumwandlungen und -verlagerungen innerhalb des Dezernates III in der vorgelegten Form als Globalbeschluss (1. Nachtrag zum Stellenplan 2022).

Erläuterungen und Begründungen:

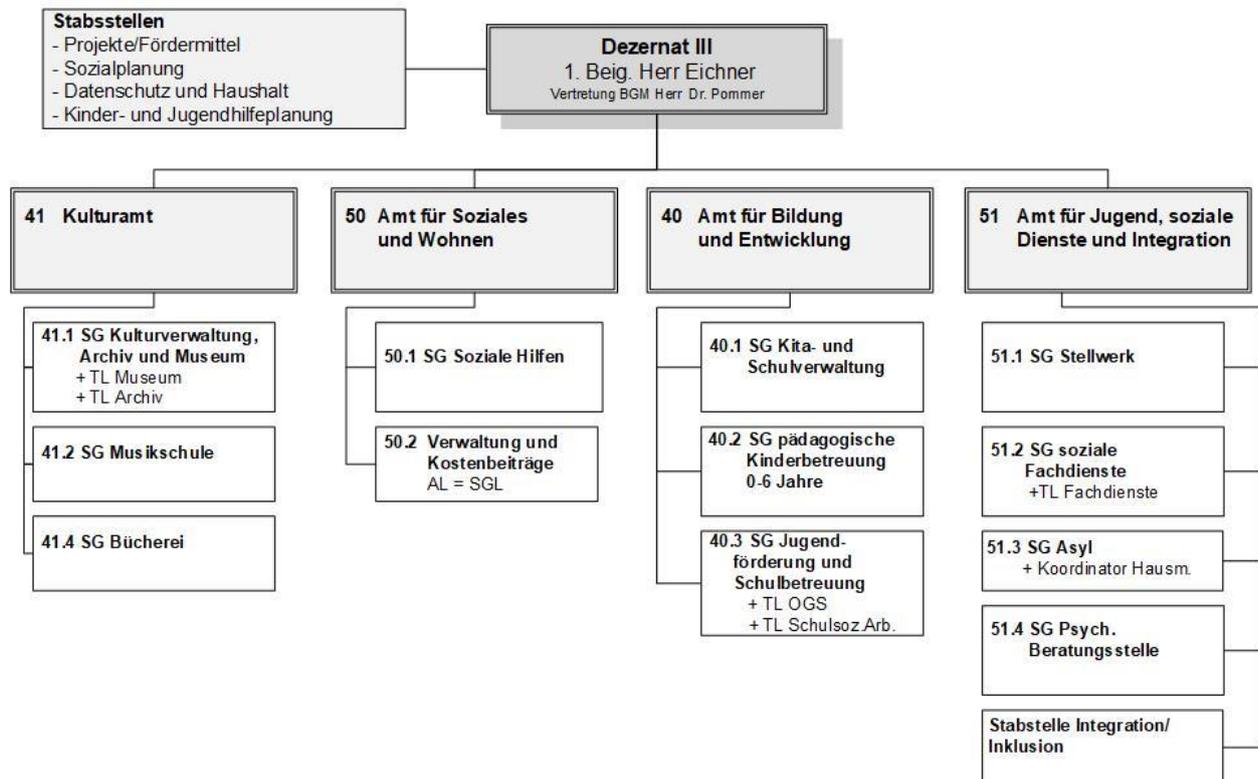
Aufgrund der nachfolgend genannten Faktoren wird derzeit im Dezernat III eine interne Organisationsuntersuchung durchgeführt:

- Altersbedingte Abgänge auf Führungsebene (eine der Leitungen des Amtes für Jugend, Schule, Integration und Sport und Leitung des Amtes für Soziales und Wohnen)
- Haushaltskonsolidierung
- Digitalisierung (Homeoffice, flexiblere Arbeitswelt)
- Raumressourcen

Ziel der Organisationsuntersuchung soll sein, gleiche Aufgaben und Zielgruppen zu bündeln, ähnliche Aufgaben zusammenzuführen, Schnittstellen zu reduzieren sowie Räume und Standorte optimal zu nutzen. Durch die Umstrukturierung und durch Zusammenführen gleicher oder ähnlicher Aufgaben sollen Prozesse verschlankt, vorhandene Räume effizienter genutzt werden sowie die Möglichkeiten für Mitarbeitende flexibler zu arbeiten und bürgerorientiert Dienstleistungen anzubieten ausgebaut werden.

In einem ersten Schritt wurden Aufgaben und Aufgabenbereiche mit den größten Überschneidungen thematisch zusammengefasst, welche unter einem gemeinsamen Oberbegriff aufgeführt wurden. Infolgedessen ergaben sich neue Denkweisen für die Aufbaustruktur im Dezernat III. Hierzu wurden verschiedene Workshops kollaborativ im Dezernat durchgeführt und gemeinsam Möglichkeiten diskutiert und eruiert.

Daraus resultiert folgender zukünftiger Aufbau:

Aufbauorganisation des Dezernates III

Diese Aufbauorganisation hat daneben folgende Vorteile, die herausgestellt wurden:

- Eine sinnvolle Führungsspanne kann eingehalten werden
- Eine inhaltliche und personelle Überfrachtung einzelner Ämter wurde aufgelöst
- Aufgaben mit ähnlichen Zuschnitten konnten zusammengeführt werden

Bislang wurden in der Umstrukturierung der Ämter insbesondere die derzeitigen Ämter 50 und 51 analysiert und neu strukturiert. Hier ist der Handlungsdruck besonders hoch, da die Nachfolgeregelungen für die ausscheidenden Amtsleitungen nicht geklärt sind und die Führungsspannen zu deutlichen Überlastungen der Führungspersonen führen.

Aus diesem Grund konnten hier in verschiedenen Workshopformaten mit unterschiedlichen Zusammensetzungen bereits Ziele und Lösungen erarbeitet werden, die zu einem Neuaufbau im Dezernat III führen.

Oberste Prämisse war dabei, keine neuen Stellenanteile zu schaffen und zeitgleich die vorhandenen Ressourcen bestmöglich einzusetzen.

Der geplante Aufbau beinhaltet dabei folgende Aspekte:

- Zusammenlegung des Stellwerks und des Seniorenbüros - Gründung eines „Generationenhauses“, welche die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger besser bündelt und eine zielgerichtete Beratung stattfinden kann. Es gibt zudem eine klare Anlaufstelle für die Bürgerinnen und Bürger.
- Zusammenführung des Bereiches Asyl und der Hilfen zur Erziehung in einem Amt. Hier ergeben sich bereits jetzt im Rahmen der Arbeit mit den Geflüchteten aus der Ukraine viele Synergieeffekte.
- Bündelung der Beitragsabrechnungen in einem Kostenbeitragsbüro. Somit ein zentraler Anlaufpunkt für Familien und Synergieeffekte in der Nutzung von Fachverfahren und Abfragen.
- Führungsspannen können eingehalten werden. Beispielsweise wird die Belastung auf eine Person durch die Leitung des Stellwerkes und der Verantwortlichkeit für die Fachdienste sinnvoll angepasst (vorher 18 Personen zu führen mit 0,5 VZÄ).
- Abkopplung der Verwaltungsaufgaben aus dem Bereich Kita und Kindertagespflege, um so die pädagogische Arbeit mit und in den Kitas zu fördern und um auch hier entsprechende Führungsspannen zu gewährleisten.
- Aufspaltung des Amtes 51 in zwei Ämter, um die Vielzahl der verschiedenen Fachgebiete zu unterteilen und um auch hier realistische Führungsspannen einzuführen.
 - o Leitung des Amtes 40 (derzeit Amt 51 Geschäftsbereich 1) muss mit einer ganzen Stelle erfolgen. Die Leitung des Geschäftsbereiches mit über 300 nachgeordneten Mitarbeitenden ist mit einer halben Stelle nicht leistbar. Dies führte in der Vergangenheit auch zu einer Vielzahl von Überstunden, die das Nachbesetzungsproblem verschärfen.

Insgesamt ergibt sich durch die Neustrukturierung bislang eine Stelleneinsparung von ca. 0,5 VZÄ. Aufgrund der notwendigen Anpassungen der Führungsanteile resultieren daraus jedoch einzelne höhere Stellenbewertungen.

Die vorgenommene Erhöhung von Führungsanteilen geht dabei nicht einher mit dem Einstreichen von Aufgaben bzw. Aufgabenpaketen, sondern kann durch Synergieeffekte und Aufgabenbündelung erreicht werden.

Da noch nicht alle inhaltlichen Workshops abgeschlossen sind, kann eine konkrete Neuverteilung der Stellen auf Kostenstellen und Kostenträger zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfolgen. Ebenso müssen ggf. auch Aufgaben zwischen Mitarbeitenden verändert werden, um so eine bessere Vertretungsregelung gewährleisten und weitere Synergien erreichen zu können. Die Verschiebung bleibt aber innerhalb des Dezernates III bzw. seiner Produkte.

Es ist davon auszugehen, dass sich auch bei einer intensiveren Betrachtung des Amtes 41 ggf. noch Verschiebungen ergeben können. Zudem muss eine Vielzahl von Prozessen noch genau betrachtet werden. Daraus ergeben sich möglicherweise weitere Veränderungen (Tarifanpassun-

gen aufgrund von Bewertungsüberprüfungen) bzw. Hinweise (z.B. kw-Vermerke) für den Stellenplan 2023. Diese sollen im normalen Verfahren mit eingebracht werden.

Änderung des Stellenplans

Um die Amtsleitungsstellen, die Stelle zur Leitung des Stellwerks und weitere offene Stellen schnellstmöglich ausschreiben und besetzen zu können, ist der Beschluss eines Nachtragsstellenplans 2022 durch den Rat der Stadt Hilden gemäß § 41 Abs. 1 Buchst. h) GO NRW erforderlich.

Nachfolgend werden die Stellenanteile im Dezernat III in den verschiedenen Eingruppierungen vor und nach der Umstrukturierung dargestellt. Hierbei ist zu beachten, dass die Stellen aus dem Sportbüro aufgrund der beschlossenen Auslagerung in beiden Aufführungen nicht mehr enthalten sind. Zudem werden alle Stellen in den beiden Nachfolgesystemen (Kita und OGS) aufgrund der Übersichtlichkeit nicht mit aufgeführt.

Eingruppierung	Stellenanteile alt	Stellenanteile neu
A07	0,436	0,341
A08	0,500	0,500
A09 (L1)	7,578	8,038
A10 (L2)	4,000	3,000
A11	1,000	1,000
A12	3,000	3,000
A13 (E1)	2,000	1,000
A14	2,000	1,000
A15	0,000	1,000
E10	0,000	0,641
E12	2,000	2,000
E13	3,337	3,337
E14	1,000	1,000
E15	0,500	1,000
E6	16,564	16,564
E7	1,000	1,000
E8	5,962	6,412
E9A	9,525	9,154
E9B	4,000	4,692
E9C	4,141	4,141
S11B	20,161	17,672
S12	7,295	7,269
S14	15,314	15,993
S15	0,500	0,500
S17	5,128	6,142
S18	1,000	1,000
S4	0,308	0,308
S8B	4,282	4,282
Gesamtergebnis	122,531	121,987

Zu beachten ist, dass die Stellen aufgrund der Kürze der Zeit noch nicht alle in der Bewertungskommission waren, wodurch sich ggf. noch leichte Abweichungen ergeben könnten. Bis zur Ratsentscheidung sollen aber alle Bewertungen korrekt und abgestimmt vorliegen.

Aufgrund der vorgenommenen Bewertung und der Verschiebung der Anteile ergibt sich, wenn man die Übersicht mit KGSt-Werten hinterlegt, eine rechnerische Erhöhung der Personalaufwendungen von 68.792,68 € pro Jahr.

Mit dem Stellenplan 2023 erfolgt dann auch eine Zuordnung zu den verschiedenen Produkten.

gez.
Dr. Claus Pommer
Bürgermeister

Klimarelevanz:
Keine.

Organisatorische Auswirkungen

Im Stellenplan enthalten:	ja	quantitativ	
Planstelle(n): Qualitative Veränderungen und Verlagerungen innerhalb versch. Produkte.			
Vermerk Orga Gez. Maurer			

Finanzielle Auswirkungen

Produktnummer / -bezeichnung		
Investitions-Nr./ -bezeichnung:		
Pflichtaufgabe oder freiwillige Leistung/Maßnahme	Pflichtaufgabe (hier ankreuzen)	freiwillige Leistung (hier ankreuzen)

**Folgende Mittel sind im Ergebnis- / Finanzplan veranschlagt:
(Ertrag und Aufwand im Ergebnishaushalt / Einzahlungen und Auszahlungen bei Investitionen)**

Haushaltsjahr	Kostenträger/ Investitions-Nr.	Konto	Bezeichnung	Betrag €

**Aus der Sitzungsvorlage ergeben sich folgende neue Ansätze:
(Ertrag und Aufwand im Ergebnishaushalt / Einzahlungen und Auszahlungen bei Investitionen)**

Haushaltsjahr	Kostenträger/ Investitions-Nr.	Konto	Bezeichnung	Betrag €

Bei über-/außerplanmäßigem Aufwand oder investiver Auszahlung ist die Deckung gewährleistet durch:

Haushaltsjahr	Kostenträger/ Investitions-Nr.	Konto	Bezeichnung	Betrag €

Stehen Mittel aus entsprechenden Programmen des Landes, Bundes oder der EU zur Verfügung? (ja/nein)

ja (hier ankreuzen)	nein (hier ankreuzen)
------------------------	--------------------------

Freiwillige wiederkehrende Maßnahmen sind auf drei Jahre befristet.
Die Befristung endet am: (Monat/Jahr)

Wurde die Zuschussgewährung Dritter durch den Antragsteller geprüft – siehe SV?

ja (hier ankreuzen)	nein (hier ankreuzen)
------------------------	--------------------------

Finanzierung/Vermerk Kämmerer

Nach Auswertung des ersten Quartals 2022 ist zunächst davon auszugehen, dass etwaige bereits in 2022 anfallende Personalkosten aus der Stellenplanänderung im Personalkostenbudget aufgefangen werden können. Für 2023 ff. sind die Stellenplanänderungen in der Personalkostenplanung zu berücksichtigen.

Franke