Übersicht

Hilden

Der Bürgermeister
Hilden, den 10.08.2022
AZ.:

WP 20-25 SV 12/020

Beschlussvorlage

Modernisierung des Stellenplanverfahrens

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

öffentlich

Finanzielle Auswirkungen	☐ ja	☒ nein	☐ noch nicht zu übersehen
Organisatorische Auswirkungen	☒ ja	☐ nein	☐ noch nicht zu übersehen

Beratungsfolge:

Hauptausschuss	24.08.2022	Entscheidung

Beschlussvorschlag:
Der Hauptausschuss nimmt zur Kenntnis, dass die vorbereitenden Arbeiten zum Stellenplan zur Optimierung der Arbeitsabläufe ab 2023 auf das ganze Jahr verteilt werden.

Darüber hinaus beschließt der Hauptausschuss entsprechend des mit dieser Sitzungsvorlage vorgelegten Konzeptes, dass zum unterjährigen Ausgleich von Stellenmehrbedarfen ein „Überhangspool“ mit zunächst fünf Stellen eingerichtet wird.

Erläuterungen und Begründungen:
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.

Legt man nun die o.g. Gültigkeit des Stellenplans zu Grunde, so sind Anpassungen des Stellenplans nur durch Beschluss des Rates, also durch Beschluss eines neuen Stellenplans möglich. In Ausnahmefällen kann dies mit einem Stellenplannachtrag erfolgen, die Regel ist jedoch der Ratsbeschluss als Anlage zum Haushaltsplan.

Aktuelles Vorgehen und damit verbundene Herausforderungen:
Der Stellenplan wird einmal im Jahr und zwar mit dem Haushalt in die politische Beratung eingebracht und im Rat beschlossen. Dies erfolgt in der Regel im vierten Quartal eines Jahres jeweils für das Folgejahr.

1. Unterjährige Stellen- und damit einhergehende erforderliche Stellenplanveränderungen

   Eine Ausnahme stellt sicherlich die Höhergruppierung einer tarifbeschäftigten Person dar, da hier die Tarifautomatik greift. Das heißt: Gibt eine veränderte Ausgangslage Anlass eine Stellenbewertung zu überprüfen und ergibt sich eine höhere Bewertung, so ist die stelleninhabende Person höherzugruppieren.

   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. Verfahrenstechnisch läuft es aktuell so, dass die Fachämter eben in Vorbereitung des neuen Stellenplans aufgefordert werden als notwendig erachtete Stellenveränderungen in Form von Stellenplananträgen bekannt zu machen, welche dann zu überprüfen sind. Theoretisch können diese Stellenplananträge aber jederzeit gestellt werden.

Dies macht die Fortschreibung des Stellenplans gewissermaßen unflexibel, da er nur einmal im Jahr angepasst werden kann, verschiedene Begebenheiten jedoch auch eine unterjährige Reaktion erforderlich machen. Um zu reagieren, wurden bislang Stellen außerhalb des Stellenplans eingerichtet und diese in den folgenden Stellenplan eingebracht, sofern sie denn auf Dauer eingerichtet werden sollten. An die Möglichkeit Stellen außerhalb des Stellenplans einzurichten, sind allerdings enge Voraussetzungen geknüpft. So darf der Stellenbedarf nur von vorübergehender Dauer sein, wobei vorübergehend mit maximal sechs Monaten im Haushaltsjahr definiert ist. 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 zu verringern.

Einzelne Bereiche sind aktuell bereits überlastet, krankheitsbedingte Ausfälle drohen oder entstehen bereits, wodurch die Überlastung nur noch weiter zunimmt. Unter der ständigen Belastung das Alltagsgeschäft zu managen und Rückstände aufzuarbeiten ist ein Blick nach vorne schwer möglich, geschweige denn die Aufbringung von Ressourcen für zukunftsorientierte Prozesse (Verwaltungsmodernisierung, Digitalisierung).

2. Transparenz, Umfang und Erläuterung der Stellenplanveränderung

Eine weitere Herausforderung stellt der Beschluss des Stellenplans selbst dar. Auch hieran sind 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 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.

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

Instrumente zur bedarfsgerechten flexiblen Stellenplanbewirtschaftung:		
Bezeichnung laut Stellenplan	**Zweck**	**Personalkosten eingeplant?**
Neu einzurichten: „Überhangspool“	s.u.	Nein, Finanzierung muss im laufenden Haushalt sichergestellt sein.
„Vertretungspool“	Vertretungsweise Besetzung vakanter Stellen	Nein, finanziert durch Einsparungen durch Vakanzen
„Poolstellen Kita“	Besetzung längerfristig vakanter Stellen (z. B. Mutterschutz / Elternzeit) im Kitabereich durch Akquise von unbefristeten Personal	Nein, finanziert durch Einsparungen durch Vakanzen
„Springerstellen Kita/ OGS“	Kompensation von kurzfristigeren Personalausfällen in den Kitas / OGS	Ja

Das erstgenannte Instrument der „Überhangspool“ soll neu eingeführt werden. Hierfür sind bislang noch keine Stellen eingerichtet. Der unter A. beschriebene Lösungsansatz stellt die Wirkungsweise des Instrumentes und das Vorgehen dar.

Lösung für unterjährige Stellenplanänderungen und die Steigerung der Transparenz

1. 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. Im darauffolgenden Stellenplan, in den diese Veränderungen dann einfließen, wird bei der Begründung der einzelnen Veränderungen dann auf die jeweilige Sitzungsvorlage verwiesen. Davon ausgenommen ist die Umwandlung einer Stelle von Beamtenbewertung auf Tarifbeschäftigtenbewertung und umgekehrt, da hier bereits die Ausnahme gilt, dass dies unterjährig erfolgen kann und im nächsten Stellenplan fixiert wird.

2. Zur unterjährigen, vorübergehenden Anpassung des Stellenplans wird ein Stellenpool eingerichtet. Zur besseren Abgrenzung bereits bestehender Poolinsturmente, wird dieser Stellenpool nachfolgend Überhangspool genannt. Der Überhangspool wird an zentraler Stelle eingerichtet und zwar beim Haupt- und Personalamt als für die Bewirtschaftung der Stellen zuständigen Stelle.

   Es sollten zunächst nur fünf Überhangsstellen eingerichtet werden, da durch die umfangreiche Organisationsuntersuchung der Gesamtverwaltung durch pwc bereits die Stellenbedarfe der näher untersuchten Bereiche in den Stellenplan eingebracht wurden. Durch die bloße Einrichtung der Überhangsstellen entstehen noch keine finanziellen Auswirkungen, da diese nicht mit einem Personalkostenansatz hinterlegt sind. Die Stellen sollen mit einer Besoldungs-/Entgeltgruppe festgeschrieben werden. Diese soll allerdings nur die höchstmögliche Eingruppierung festschreiben, eine niedrigere Eingruppierung, sofern die Bewertung der Aufgaben dies ergeben, soll möglich sein.

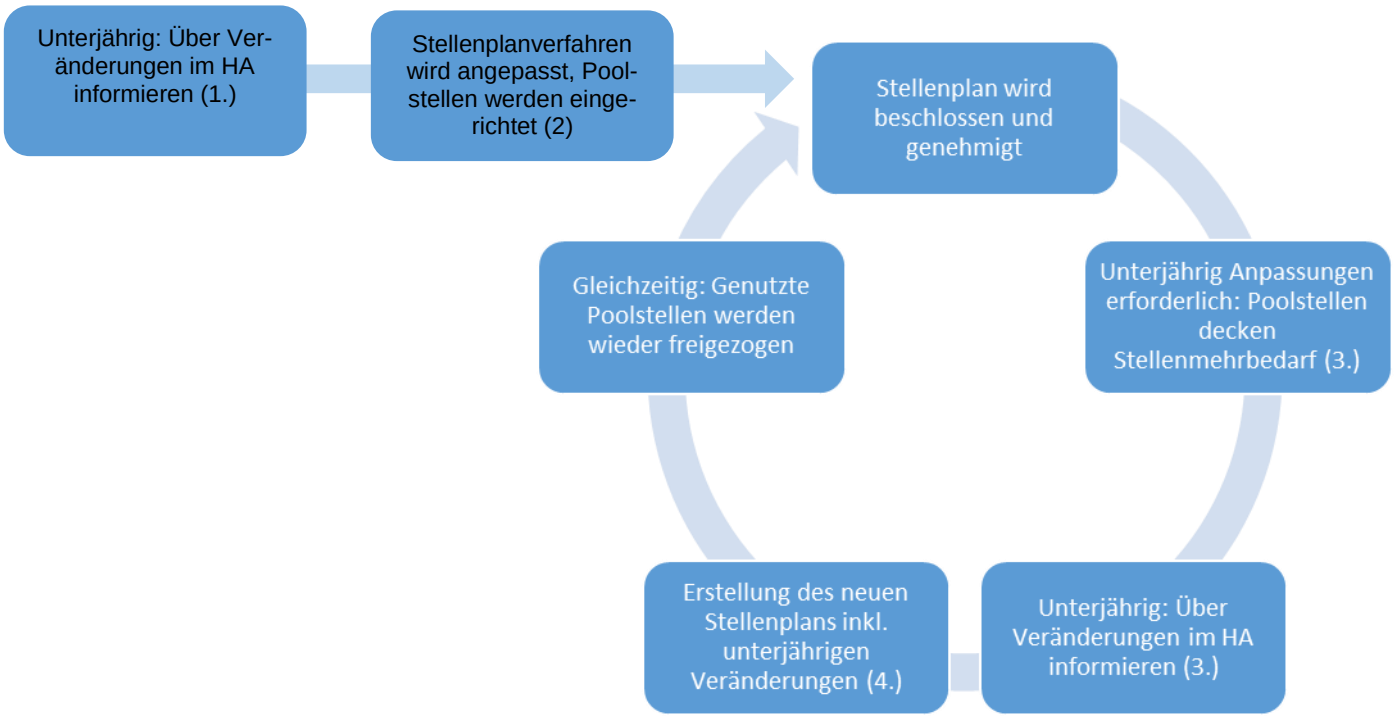
Die Verteilung der Maximaleingruppierung der Überhangspoolstellen sollte sich dabei auf den mittleren Dienst und gehobenen Dienst (bzw. entsprechende Entgeltgruppen) begrenzen, da die überwiegenden Sachverhalte in diese Gruppen fallen werden. Die Verteilung sollte sich dabei am aktuellen Stellengefüge orientieren. Somit sollten von den fünf Überhangsstellen drei Stellen mit maximal A 9 mD/EG 9a und zwei Stellen mit maximal A13 gD/EG 12 bewertet sein.

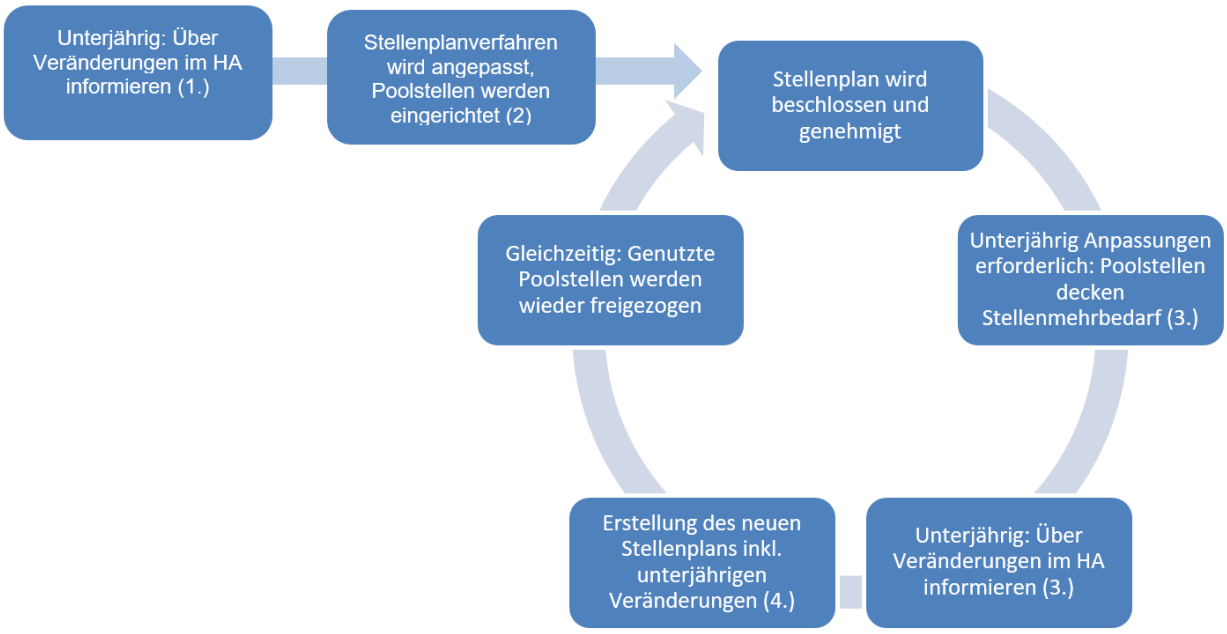
3. Stellenplananträge können jederzeit gestellt werden und sind vom Team Organisationsangelegenheiten zu überprüfen. Sofern sich aus dieser Überprüfung ergibt, dass auch unterjährig bereits ein Handeln erforderlich wird, kann dann die Nutzung einer oder mehrerer Überhangsstellen hierfür überprüft werden. Die Nutzung der Überhangsstellen soll dabei voraussetzen, dass die Finanzierung aus den laufenden Haushaltsmitteln gesichert ist und die maximal festgeschriebene Bewertung nicht überschritten wird. Sind die Voraussetzungen erfüllt, wird die/ werden die Überhangsstelle(n) dann im Rahmen des laufenden Geschäfts für den festgestellten Stellenbedarf eingesetzt. Den entsprechenden Überhangsstellen 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 Überhangsstellen dienen in dieser Hinsicht als Platzhalter für im nächsten Stellenplan einzurichtende Stellen.

4. Für die unterjährig genutzten Überhangsstellen (als Platzhalter) werden im nächsten Stellenplan entsprechende Planstellen eingerichtet. Die Besetzung der Überhangsstellen kann damit wieder aufgehoben werden.

Sofern die Stelle im Stellenplan nicht eingerichtet wird, würde die Person dann theoretisch über Bedarf beschäftigt werden. Aufgrund des demografischen Wandels und weitere 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.

Das oben beschriebene Vorgehen kann auch dem nachfolgenden Schaubild entnommen werden:





Verwaltungsintern werden die Arbeitsabläufe darüber hinaus so optimiert, dass größere Maßnahmen, die absehbar weitreichende Veränderungen des Stellenplans zur Folge haben werden, so geplant werden, dass die abgestimmten Ergebnisse zeitnah vor Finalisierung des Stellenplans des kommenden Jahres vorliegen und somit noch in den Stellenplan eingearbeitet werden können. Werden Stellen vakant, bei denen absehbar ist, dass baldmöglichst eine Veränderung der Stelle erfolgen soll und hierfür nur auf die Anpassung des Stellenplans gewartet wird, wird zudem geprüft, ob die Stelle nicht übergangsweise vakant gehalten und die Aufgaben im Rahmen des Vertretungskonzeptes (Vertretungspool) wahrgenommen werden können, um die Stelle dann erst wieder dauerhaft zu besetzen, wenn die Anpassung der Stelle im Stellenplan erfolgt ist. Es wird außerdem darauf hingewirkt, dass Anträge seitens der Fachämter bereits frühzeitig gestellt werden, um so eine Häufung der zu überprüfenden Anträge zu vermeiden und den einzelnen Stellenplananträgen gezielter nachgehen zu können.

Abgrenzung zu den bereits bestehenden Poolstellen-Instrumenten:
Abgesehen von den Stellen für leistungsgeminderte Dienstkräfte sorgen die o.g. Konzepte dafür, dass eintretende vorübergehende Vakanzen kurzfristig kompensiert werden können. Mit Ausnahme des Vertretungskonzeptes handelt es sich zudem um Konzepte, die sich auf die Berufsgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes fokussieren.

Bei allen bisherigen Konzepten geht es aber um die Überbrückung von Vakanzen auf bereits eingerichteten Stellen. Sofern sich allerdings ein Mehrbedarf ergibt, für den noch keine Stelle eingerichtet ist, greifen diese Konzepte nicht.

Das hier nun vorgelegte Konzept behandelt die Stellenbedarfe, für die noch keine Stellen im Stellenplan eingerichtet sind und sorgt dafür, dass auch in diesen Fällen kurzfristig gehandelt werden kann. Bestenfalls kann eine Stelle so bereits kurzfristig besetzt werden. Die Person muss dann nach Einrichtung der Stelle im Stellenplan nur noch auf die feste Stelle umgesetzt werden.

Es ist aber auch eine Kombination mit den Vakanzkonzepten, insbesondere mit dem Vertretungskonzept denkbar. So könnte eine Überhangstelle vorübergehend auch mit Personen aus dem Vertretungspool besetzt werden, sofern Ausschreibungsverfahren erfolglos waren.

Lösung für leistungsgeminderte Beschäftigte
In einem nächsten Schritt gilt es noch die Stellenbesetzung von Beschäftigten mit einer Leistungsminderung zu betrachten. Teilweise besetzen diese sog. „Springerstellen“, teilweise aber auch fest zugeordnete Stellen. Dies gilt es noch zu vereinheitlichen.

gez.
Dr. Claus Pommer
Bürgermeister

Klimarelevanz:
Keine.

Organisatorische Auswirkungen

Im Stellenplan enthalten:	nein		
Planstelle(n):			
Vermerk Orga Die Stellen für einen „Überhangspool“ sind im aktuellen Stellenplan nicht enthalten und müssten mit dem nächsten Stellenplan eingerichtet werden.			