

Stadt Witten

Der Bürgermeister

Organisations - und Personalamt/10.1 Re

VERWALTUNGSVORLAGE öffentlich (3 Tage nach Versand)

10.12.2020
Nr. 0070/V 17

Beratungsfolge	(voraussicht.) Sitzungstermin
Haupt- und Finanzausschuss	01.02.2021
Rat	08.02.2021

Kurzbezeichnung

Stellenplan 2021

Beschlussvorschlag:

Der Stellenplan wird als Anlage zum Haushalt für das Haushaltsjahr 2021 beschlossen.

Finanzielle Auswirkungen:

s. Sach- und Rechtslage sowie Fortschreibung des Haushalts- und Sanierungsplanes.

Auswirkungen hinsichtlich des Klimaschutzes:

() positive Auswirkungen (x) keine Auswirkungen () negative Auswirkungen

Begründung für positive bzw. negative Auswirkungen:

Sach- und Rechtslage:

Der Stellenplan ist Anlage zur Haushaltssatzung (§ 1 Abs.2 Kommunalhaushaltsverordnung –KomHVO-). Der Stellenplan hat die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen und Beamten und der nicht nur vorübergehend beschäftigten Bediensteten auszuweisen (§ 8 Abs. 1 KomHVO). Er schafft die formale Grundlage zur Stellenbewirtschaftung der Stadt Witten. Er kann unabhängig von der Haushaltssatzung geändert werden.

Er ist als formal notwendiger Teil der Personalwirtschaft eine wichtige Ermächtigungsgrundlage für das Verwaltungshandeln durch den Rat, gewinnt seine Aussagekraft und tatsächliche Umsetzbarkeit aber nur im Zusammenspiel mit den Haushaltsansätzen und weiteren wichtigen Steuerungs-instrumenten wie dem Ausbildungskonzept.

Der **Stellenplan 2021** (Anlagen 1 – 3 ergänzt um die Stellenübersichten Anlagen 4 – 6) bildet den Ermächtigungsrahmen für die vielfachen Anforderungen an die Stadt Witten, sei es durch neue oder erweiterte gesetzliche Vorgaben von Bund oder Land oder als Ausfluss von Rechtsprechung, aber auch aufgrund eigener kommunalpolitischer Entscheidungen.

Der Stellenplan schafft neue Stellen insbesondere für:

- 22 Kräfte für Kindertagesstätten im Rahmen des Kita-Ausbaus
- 10 Mitarbeitende für Soziales und Jugend auf Grund gesetzlicher Vorschriften oder Fallzahländerungen
- 15 Ingenieure/Ingenieurinnen / Techniker/Technikerinnen u.ä. für Hoch-/Tiefbau/Bauaufsicht zur Umsetzung der Straßen-, Radwege- und Hochbauprogramme und des entsprechenden Gebäudebetriebs. Sie sollen einerseits den Erhalt und Ausbau unserer Infrastruktur gewährleisten und andererseits zur Umsetzung des Schulbauprogramms und der Straßensanierung beitragen sowie helfen, Verkehrssicherungspflichten wahrzunehmen.
- 3 Stellen sind für Straßenrechtsangelegenheiten und Erschließungsbeitragsverfahren erforderlich
- 2,5 Stellen für Aufgaben im Umwelt- und Klimaschutz

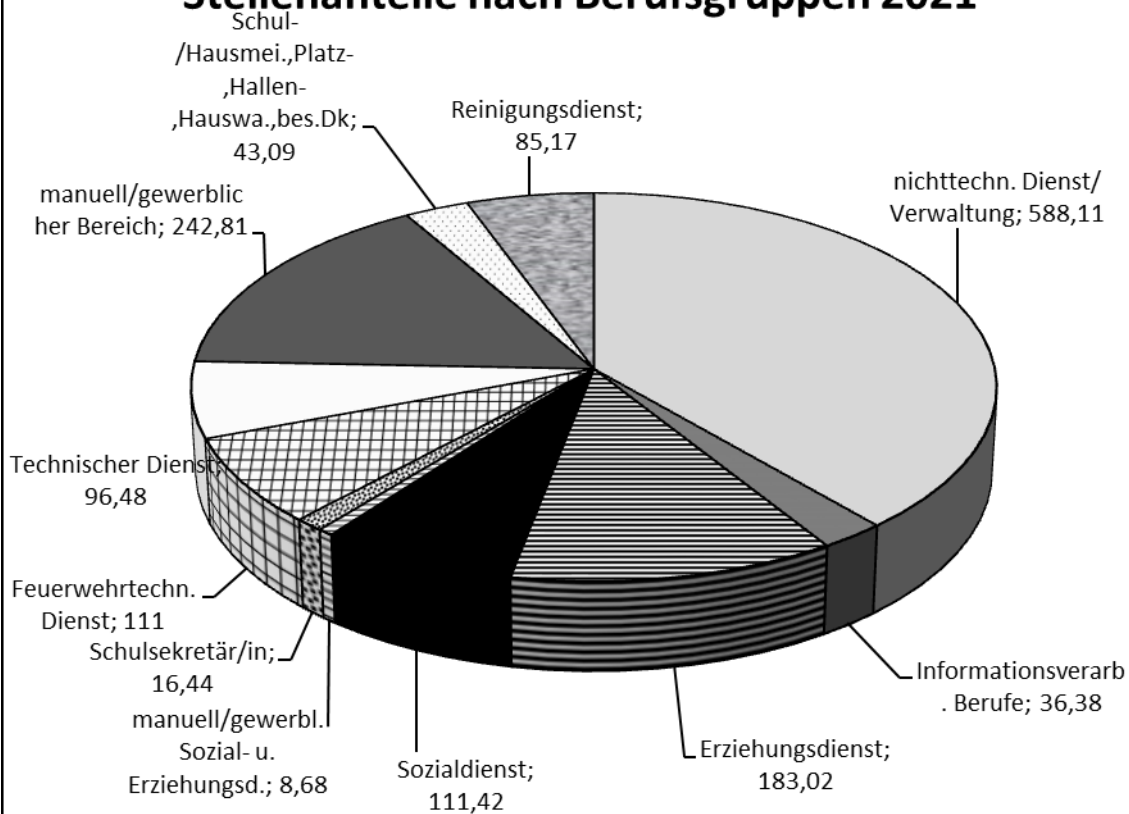
Außerdem wird eine Stelle für einen Digitalisierungsbeauftragten geschaffen. Die Verwaltung erarbeitet zur Zeit ein Strategiepapier, um die vielfältigen laufenden Digitalisierungsvorhaben im Sinn einer Digitalisierungsstrategie zu erfassen, zu ergänzen und zu priorisieren sowie eine Basis für die politische Beschlussfassung zu gewinnen. Die konkrete Ausgestaltung der Stelle wird parallel zur Strategieentwicklung beschrieben.

Insgesamt werden rund 63 neue Stellen geschaffen, die im Einzelnen in der Anlage 7, Ziff. 2 dargestellt sind. Diese Stellen sind erforderlich, damit die neu hinzugekommenen und aktuell gestellten Aufgaben erfüllt werden und mit Blick auf die massiven Abgänge in weiteren Jahren strategische Personalplanung betrieben werden kann.

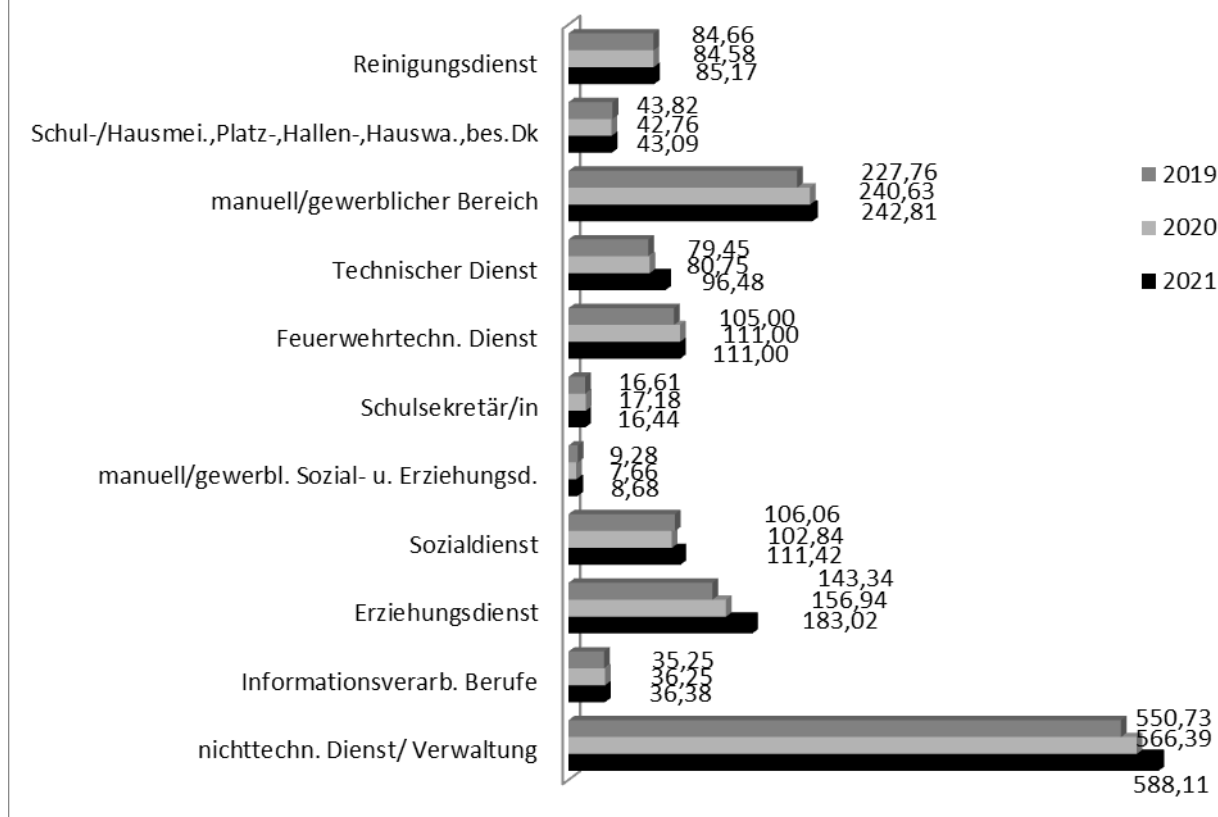
Die o. g. Zahl der neuen geschaffenen Stellen beinhaltet auch 3,88 Stellen aus Stundenaufstockung bereits vorhandener Stellen. Diese sind unter Ziffer 2.1 technische Stellenplanausweitungen aufgeführt.

Die Stellenanteile nach Berufsgruppen 2021 sowie der Vergleich 2019 – 2021 in den nachstehenden Abbildungen zeigen deutlich die Schwerpunkte des Zuwachses in den o.g. Bereichen, die ganz überwiegend Leistungen unmittelbar für Bürgerinnen und Bürger oder für die Infrastruktur unserer Stadt erbringen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Stellen im Sozialbereich zum Teil auch unter die Rubrik „nichttechnischer Dienst/Verwaltung“ fallen:

Stellenanteile nach Berufsgruppen 2021



Stellenanteile nach Berufsgruppen Vergleich 2019-2021



Um die Handlungsfähigkeit für die Umsetzung auch aktuell beschlossener Vorhaben und gesetzlicher Aufgaben zu erhalten, ist ein flexibel handhabbarer Ermächtigungsrahmen sinnvoll. Das gewinnt weiter an Bedeutung, wenn man beachtet, dass Stellenbesetzungsverfahren angesichts des engen Arbeitsmarktes zum Teil mehrere Anläufe benötigen und daher der Stellenplan dazu keine weiteren Hürden aufbauen sollte. Der beschränkende Faktor bleibt der zur Verfügung stehende Ansatz für Personalaufwendungen.

Nachwuchskräfte (vgl. Anlage 7 Ziff. 1 und Anlage 10), die gem. Ausbildungskonzept (Anlage 11) eingestellt werden, dienen vor allem der Besetzung heute vorhandener oder sich ergebender freier Stellen.

Die übrigen Veränderungen zum Stellenplan sind in der Anlage 7 Ziff. 3 - 7 dargestellt und erläutert. Die Anwendung des neuen Eingruppierungstarifrechts bzw. Rechtsänderungen, aber auch Aufgabenumschichtungen und organisatorische Veränderungen haben zu Stellenanhebungen geführt. Dementsprechend werden mit der Fortschreibung des Stellenplanes 2021 50,5 Stellenanhebungen bedingt durch Tarifänderung bzw. Rechtsänderung vorgeschlagen. Gleichzeitig beinhaltet der Stellenplan auch 7 Stellenabsenkungen. Außerdem werden mit dieser Stellenplanvorlage für 2021 2 KW-Vermerke zurückgenommen und 1 KW-Vermerk vollzogen. Damit sind aktuell noch 1 KW und 12 KU-Vermerke (Anlagen 8 und 9) vorhanden. Auch 2020 sind nicht alle ausgewiesenen Stellen besetzt.

	Zahl der Stellen am 01.01.2020	Zahl der besetzten Stellen am 30.06.2020	Differenz
Beamte/Beamtinnen	357,96	305,58	52,38
Beschäftigte TVöD	784,41	660,39	124,02
Beschäftigte SuE	224,86	189,68	35,18
Differenz insgesamt			211,58

Eine Reihe von Stellen ist vorzuhalten für Mitarbeitende, die ein Dienstverhältnis bei der Stadt Witten haben, aber für die Dienstleistung nicht zur Verfügung stehen (34 Personen in Elternzeit, Sonderurlaub, Rente auf Zeit). Diese werden zu Teilen durch mit Sachgrund befristete Mitarbeitende besetzt.

Für sachgrundlos befristet beschäftigte Mitarbeitende (z.B. in Kindertagesstätten), die nach Ablauf der sachgrundlosen Befristung in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen werden müssen, um die Aufgabenerfüllung sicherzustellen, müssen Stellen zusätzlich vorgehalten werden. Sonst würde nach Ablauf der Befristung auf Grund mangelnder stellenplanrechtlicher Voraussetzungen eine Weiterbeschäftigung nicht mehr möglich sein. Derzeit befristet beschäftigt sind 60 Personen.

Verwaltungsweit sind durchschnittlich ca. 74 Stellen vakant. Zunehmend schlägt hier unter anderem auch der Bewerbermangel (Fachkräftemangel) in immer mehr Bereichen durch. Stellen mussten teilweise mehrfach ausgeschrieben werden. Die mit dem Stellenplan 2020 neu geschaffenen Stellen 58 Stellen konnten im Wesentlichen erst in der zweiten Jahreshälfte ins Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren gebracht werden. Außerdem hat der erste Corona-Lock-Down zu erheblichen Verschiebungen von Besetzungen geführt. Zudem sind Stellen unbesetzt, welches u.a. dem gesetzlich geforderten Stichtag (30.06.) geschuldet ist. Zu diesem Stichtag als unbesetzt ausgewiesene Stellen begründen sich z. B. durch erst mit Beginn des neuen Kindergartenjahres am 01.08. erfolgenden Stellenbesetzungen in den Kindertagesstätten.

Personalaufwand

Der Personalaufwand bildet sowohl die **finanziellen Auswirkungen des Stellenplans** als auch insbesondere den maximalen Rahmen für die Bewirtschaftung des Stellenplans ab, der im Haushaltsplan und im HSP vom Rat festgelegt wird.

Die Personalaufwendungen entwickeln sich im Stärkungspaktzeitraum bis zum aktuellen Planjahr 2021 wie folgt:

			Finanz- wirksame Personal- aufwen- dungen	Zuführun- gen zu Pensions- rückstel- lungen	Zuführungen zu Beihilfe- rückstellungen	Summe Personal- aufwen- dungen	Versor- gungs- aufwen- dungen	Summe Personal- und Versor- gungs- aufwand
JA	2012	TEUR	57.694	3.572	7.166	68.432	6.852	75.284
JA	2013	TEUR	58.644	3.886	2.650	65.180	5.258	70.438
JA	2014	TEUR	60.470	3.123	3.779	67.372	10.315	77.687
JA	2015	TEUR	60.902	0	2.250	63.152	7.448	70.600
JA	2016	TEUR	63.546	6.623	3.900	74.069	7.173	81.242
JA	2017	TEUR	65.197	3.263	3.086	71.546	9.665	81.211
JA	2018	TEUR	68.010	5.911	3.679	77.600	7.360	84.960

Vorl. JA	2019	TEUR	70.859	1.336	4.201	76.396	16.585	92.981
HSP-Wert	2020	TEUR	74.787	4.409	0	79.196	9.645	88.841
HSP-Wert	2021	TEUR	79.019	1.270	2.798	83.087	12.388	95.475

Die Kalkulation 2021 erfolgt auf der Basis des voraussichtlichen Ist-Ergebnisses und planbarer Wieder- und Neu-Besetzungen. Im Einzelnen sind folgende Einflussfaktoren berücksichtigt:

- Anzahl der Beamten/Beamtinnen und Beschäftigten (einschließlich der befristet Beschäftigten), die individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit und die tatsächliche Eingruppierung bzw. das übertragene statusrechtliche Amt. Veränderungen ergeben sich durch Abgänge, Zugänge, Tarif- / Besoldungserhöhungen, neue Eingruppierungen, Vereinbarungen über die zu leistende Wochenarbeitszeit, Beurlaubungen.
- Die Besoldungsanpassung erfolgt generell gem. Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Besoldungsbezüge, für den Zeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.20 erfolgt die Anpassung in Höhe von 3,2 %. Der Deutsche Beamtenbund hat mit dem Einigungspapier vom 26.10.2020 mitgeteilt, dass die Anpassung der Dienst und Besoldungsbezüge analog zum Tarifabschluss der Beschäftigten erfolgen sollen. Dies bedeutet, dass die Bezüge ab 01.01.2021 um 1,4%, ab 01.01.2022 um 1,8% und fiktiv um 1% für die folgenden Jahre angepasst werden.
- Anpassung der Entgelte der Beschäftigten gem. Tarifvertrag vom 25.10.2020 ab 01.09.2020 um die einmalige entgeltgruppenabhängige Corona Sonderzahlung und ab 01.04.2021 durchschnittlich um 1,4 %, ab 01.04.2022 um 1,8 % (Laufzeit des TV bis 31.12.2022). Danach wurde fiktiv für die kommenden Jahr mit einer durchschnittlichen Anpassung von jeweils 1 % ausgegangen.
- Personalabgänge ohne Wiederbesetzung aber vor allem voraussichtlich erforderliche externe Wiederbesetzungen zur Deckung des dringenden Personalbedarfes in pflichtigen Aufgabenbereichen
- Übernahme von Auszubildenden im gewerblichen Bereich nach Ende der Ausbildung und von Anwärtern/Anwärterinnen im gehobenen Verwaltungsdienst nach Ende des Vorbereitungsdienstes in 2021
- Einstellung von Auszubildenden im gewerblichen Bereich / Verwaltungsbereich und von Anwärtern/ Anwärterinnen im gehobenen Verwaltungsdienst/im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst– wie im Ausbildungskonzept vorgesehen – in den Jahren 2021, 2022 und 2023 sowie die entsprechende Übernahme nach Beendigung der Ausbildung / des Vorbereitungsdienstes
- Übernahme von Brandmeisteranwärtern/- anwärterinnen nach Beendigung des Vorbereitungsdienstes in 10.2020
- Übernahme von Brandoberinspektoranwärtern/- anwärterinnen nach Beendigung des Vorbereitungsdienstes in 04.2021
- realisierbare Einstellungen aus neuem Stellenplan
- Einstellung von zusätzlichen Fach- und Ergänzungskräften in Kindertageseinrichtungen für das Kindergartenjahr 2021/2022 gem. Personalbedarfsplanung

Die kalkulierten Besetzungen dienen der Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs oder resultieren aus erhöhten Anforderungen aus Gesetzen von Bund und Land oder aus sogenannten Standards, die sich aus Rechtsprechung, Verordnungen und Richtlinien

ergeben. Sie bilden aber auch die vielfältigen neuen bzw. zusätzlichen Aufgaben ab, die sich aus den erheblichen tatsächlichen oder geplanten Investitionen im Bereich von Infrastrukturmaßnahmen ergeben.

Nicht steuerbar sind die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen für die aktuell beschäftigten Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsaufwendungen für die Pensionierten. Neben den Besoldungserhöhungen führen auch weiter steigende statistische Lebenserwartungen zu einem zusätzlichen Anstieg.

Die **laufende Personalwirtschaft und Organisation** nutzt zur unterjährigen Steuerung und zur aufgabengerechten Entwicklung des Personals einen breiten „Instrumentenkasten“:

- Wiederbesetzungsprüfung nach Art und Umfang für jede einzelne Stelle unabhängig von ihrer Ausweisung im Stellenplan durch Organisation und Personalservice
 - in der Verwaltungsspitze abgestimmte Stellenbesetzungsliste
 - Umsetzung des Ausbildungskonzepts
 - Intensivierung der internen Personalentwicklung durch ein verstärktes Angebot von Weiterentwicklungsmöglichkeiten (Fortbildungsangebote, Aufstiegsmöglichkeiten)
 - Weitere Umstellung der Verwaltungstätigkeiten auf DMS- (Dokumentenmanagementsystem) gestützte Prozesse
 - Identifizierung weiterer Prozesse, die auf generelle elektronische Aufgabenerledigung unter besonderer Beachtung des Online-Zugangsgesetzes umgestellt werden können
 - Weiterentwicklung von Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren
- Anzumerken ist auch, dass die Stadt Witten wie alle anderen Städte vermehrt mit Schwierigkeiten vor allem im Bereich der Fachkraftstellen (Ingenieurs-, Planungs-, Technik,-IT-Bereich und mittlerweile auch im Sozial- und Erziehungsdienst) zu kämpfen hat. In diesen Bereichen ergibt sich nicht nur ein höherer Personalbedarf für die Erledigung der anstehenden Aufgaben, sondern es wird auch zunehmend mit größeren Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen zu rechnen sein. Ein Indiz dafür, dass so gut wie alle Städte im näheren und weiteren Umkreis sowohl ihr Personal in diesen Bereichen aufstocken als auch die finanziellen Konditionen anpassen. Inzwischen ist sogar zunehmend eine Verengung des Arbeitsmarktes auch im allgemeinen Verwaltungsdienst festzustellen.
- Nutzung tariflicher Spielräume
 - Optimierung der sonstigen Rahmenbedingungen bei den sog. „weichen Faktoren“ (z.B. Telearbeitsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Pflege und Beruf, aber auch unbefristete statt befristeter Arbeitsverträge)

Herausforderungen durch Corona-Pandemie

Der Lock-Down Mitte März hat an die Flexibilität der Organisation insgesamt und von Leitungskräften und Mitarbeitenden erhebliche Anforderungen gestellt. Zum einen mussten für die Funktionsfähigkeit kritische Bereiche geschützt werden. Das galt auch und insbesondere für die Bürgerberatung. Eine funktionierende Meldebehörde ist gerade unter Pandemie-Bedingungen elementar. Das gilt natürlich für Feuerwehr und Rettungsdienst, aber auch für die Abfallentsorgung. Überall waren Arbeitsabläufe zum Teil kurzfristig zu verändern. Über den Stab für außergewöhnliche Ereignisse (SAE) wurden und werden Schutzvorkehrungen für die Mitarbeitenden organisiert.

Ganz elementar war die drastische Ausweitung der Arbeit von zuhause. Die technischen Voraussetzungen dafür wurden innerhalb von vier Wochen fast vervierfacht. Die in nahezu

allen Verwaltungsbereichen eingeführte e-Akte hat eine vollständige Sachbearbeitung von zuhause ermöglicht. Dabei sind grundlegende Prinzipien des Datenschutzes eingehalten worden. Die aktuelle Diskussion um einen Rechtsanspruch auf Telearbeit läuft da weit hinterher.

Dennoch hat es an der einen oder anderen Stelle „gehakt“; es ist zu Einschränkungen der Erreichbarkeit gekommen, nicht in jedem Bereich hat die Technik sofort reibungslos mitgespielt. Videokonferenzen und Firewall zu vereinen ist nicht von heute auf morgen gelöst.

Manche Bereiche, die wenig oder keine Erfahrung mit Mitarbeitenden hatten, die nicht vor Ort sind, mussten erst einmal einüben, wie Arbeit verteilt wird und wie der notwendige persönliche Kontakt organisiert werden kann. An diesem Punkt setzen aktuelle Workshops und Seminare an. Auch, weil diese Arbeitsformen sicher nicht mehr verschwinden, manch skeptische Person jetzt positiver drauf schaut, aber sicher auch Optimierungsbedarf besteht. Problematisch war und ist die Personalverfügbarkeit ganz besonders in den Kindertagesstätten. Das Ausweichen ins „Home-Office“ ist nicht möglich, die Infektionsgefahr für Betreuende und Betreute trotz aller Sorgfalt und Schutzvorkehrungen hoch. Hier wird das Spannungsfeld zwischen Arbeits- und Gesundheitsschutz einerseits und der Leistungserbringung andererseits noch eine ganze Weile bestehen bleiben.

Die Zusammenarbeit mit dem Personalrat war und ist gut. Viele Probleme konnten rechtlich gesichert aber doch flexibel gelöst werden.

Wertung

Stellenplan und Haushalts-/HSP-Ansätze für Personalaufwand bilden den vom Rat vorgegebenen Rahmen für die Personalwirtschaft, um die gesetzlichen und durch Ratsbeschluss gestellten Aufgaben zu bearbeiten.

Der Aufgabenzuwachs der letzten 10 Jahre spiegelt sich im letzten und im aktuellen Stellenplan sehr deutlich wieder. Während über viele Jahre der Zuwachs gerade im Sozial- und Jugendbereich durch Stellenstreichungen im technischen, gewerblichen und Verwaltungs-Bereich kompensiert werden konnte, war das zuletzt nicht mehr möglich. Dazu kamen zuletzt recht hohe Tarifabschlüsse, die zu einem deutlich höheren Gehaltsniveau und damit zu einem beachtlichen Sprung bei den Personalaufwendungen geführt haben. Daher dürfte es zwingend sein, dass die Tarifvertragsparteien Gehaltssteigerungen trotz der Konkurrenz um knappe Arbeitskräfte drastisch begrenzen müssen. Werben müssen wir dann mit anderen Stärken wie Sicherheit des Arbeitsplatzes, Chancengleichheit durch moderne und flexible Arbeitsverhältnisse, Vielfalt der Berufe, die man mit einer Ausbildung ohne Arbeitgeberwechsel ausüben kann u.a.m.

Wenn der Personalaufwand nicht zum Sprengstoff für den Haushalt werden soll, muss der Aufgabenzuwachs und der damit einher gehende Personalzuwachs gestoppt werden. Das gilt natürlich für den Gesetzgeber. Das gilt aber auch für eigene Beschlüsse, die das städtische Leistungsspektrum und den Personalbestand noch ausweiten.

Rat und Verwaltung werden sich darauf einstellen müssen, dass wir mit und in dem über den aktuellen Stellenplan definierten Rahmen auf lange Zeit agieren müssen und auch diesen möglichst nicht ausschöpfen sollten.

Anlagen:

- Anlage 1 Stellenplan Beamte
- Anlage 2 Stellenplan Beschäftigte
- Anlage 3 Stellenplan Beschäftigte TV SuE
- Anlage 4 Produktübersicht Beamte
- Anlage 5 Produktübersicht Beschäftigte
- Anlage 6 Produktübersicht Beschäftigte TV SuE
- Anlage 7 Veränderungen zum Stellenplan
- Anlage 8 Übersicht KW-Vermerke
- Anlage 9 Übersicht KU-Vermerke
- Anlage 10 Übersicht Nachwuchskräfte
- Anlage 11 Ausbildungskonzept