

Stuttgart, 10.12.2018

Stellenplanverfahren - Änderung der Kriterien zur Schaffung von Stellen

Beschlussvorlage

| Vorlage an | zur | Sitzungsart | Sitzungstermin |
|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Verwaltungsausschuss Gemeinderat | Beratung Beschlussfassung | öffentlich öffentlich | 19.12.2018 20.12.2018 |

Beschlussantrag

1. Die Ziffer 1.3.3 der Geschäftsweisung für die Stellenplanbearbeitung (Neufassung vom 18.10.2012) wird wie folgt neu gefasst:

Eine Arbeitsvermehrung ist nur dann erheblich und bei der Personalbedarfsbemessung zu berücksichtigen, wenn eine Steigerung des Arbeitsumfangs

- um mindestens 20% in den letzten 2 Jahren oder
- um mindestens 25% in den letzten 4 Jahren oder
- um mindestens 30% in den letzten 6 Jahren

eingetreten ist. Die Mehrbelastung eines Teilbereiches ist nicht zu berücksichtigen soweit sie innerhalb des Amtes (z.B. aufgrund Arbeitsverringerung in anderen Bereichen) oder durch technische oder organisatorische Maßnahmen zeitnah aufgefangen werden kann und die angestrebte Personalausstattung des betreffenden Aufgabenbereiches sachgerecht ist.

Basiswerte und Arbeitsvermehrung sind anhand einzelner oder bei Bedarf anhand mehrerer geeigneter Parameter (z.B. Fallzahlen) durch das antragstellende Amt detailliert nachzuweisen. Für Aufgabenstellungen mit gesetzlich vorgegebenen oder vom Gemeinderat beschlossenen Fallzahlenschlüsseln oder Personalausstattungsrichtlinien sind diese anzuwenden; die in Absatz 1 geforderte Mindeststeigerung des Arbeitsumfangs in den letzten 2 bis 6 Jahren gelten dann nicht. Inwieweit die angestrebte Personalausstattung des betreffenden Aufgabenbereiches sachgerecht ist, ist anhand von nachvollziehbaren Indizien (z.B. Richtwerten, Benchmarks) unter Berücksichtigung der Ausgangssituation darzulegen. Dass die Mehrbelastung eines Teilbereiches nicht durch Umschichtungen oder andere geeignete Maßnahmen innerhalb

der zusammenhängenden Organisationsbereiche und/oder innerhalb des Amts aufgefangen werden kann (z.B. aufgrund Arbeitsverringerung) ist durch das antragstellende Amt plausibel darzulegen.

Die Absprache mit dem Haupt- und Personalamt, wie die Arbeitsvermehrung nachgewiesen werden kann, soll so frühzeitig wie möglich erfolgen.

2. Die Verwaltung wird beauftragt, zur Erhöhung der Transparenz zum Stellenplanverfahren 2020/2021 eine zusätzliche Übersicht über alle Anträge auf Stellenschaffung, für die kein rechnerischer Nachweis erbracht werden konnte, zu erstellen. Die Übersicht soll ämterweise in der Reihenfolge der Priorisierung, die die Fachämter bei Einreichung der Schaffungsanträge vorgenommen haben, geordnet sein und für die Vorberatung der stellenplanrelevanten Entscheidung im Personalbeirat zur Verfügung gestellt werden.

Begründung

zu Beschlussziffer 1

Mit den Fraktionsanträgen Nr. 267/2017 und Nr. 141/2018 und im Rahmen der Stellenplanberatungen zum Doppelhaushalt 2018/2019 wurden die gemäß der Geschäftsanweisung für die Stellenplanbearbeitung (Neufassung vom 18.10.2012) geltenden Kriterien zur Schaffung von Stellen kritisch diskutiert. Insbesondere das in Ziffer 1.3.3 der Geschäftsanweisung definierte Kriterium der „erheblichen Arbeitsvermehrung aus sonstigen Gründen“ wurde als nicht ausreichend betrachtet, da kontinuierliche Steigerungen im Arbeitsumfang von jeweils weniger als 20% in den letzten zwei Jahren sich über mehrere Jahre aufsummieren ohne dass Stellenschaffungen zum Ausgleich der Mehrbelastung erfolgen.

Um dem Gesichtspunkt einer Steigerung des Arbeitsumfangs aufsummiert über mehrere Jahre Rechnung zu tragen, soll künftig auch der bis zu maximal 6 Jahre zurückliegende Zeitraum berücksichtigt werden. Für Stellenschaffungen zum Doppelhaushalt 2020/2021 wäre dies der Zeitraum der Jahre 2014 bis 2019.

Darüber hinaus wird die Verwaltung anstreben, in möglichst vielen weiteren Arbeitsbereichen objektive Fallzahlenschlüssel und Grundlagen für die Personalbemessung zu erarbeiten und diese dem Gemeinderat zur Beschlussfassung vorzulegen. Über festgelegte Fallzahlenschlüssel wie z.B. in der Sozialhilfesachbearbeitung oder bei der Unterhaltsvorschusskasse des Jugendamts sowie über Raster zur Personalbemessung wie z.B. für die Bürgerbüros oder beim Hochbauamt, kann ein Personalmehr- oder –minderbedarf auf transparente Weise ermittelt werden.

Für Stellenschaffungen, die aufgrund von festgelegten Fallzahlenschlüsseln und anderen festgelegten Grundlagen für die Personalbemessung von der Verwaltung dem Gemeinderat zur Schaffung vorgeschlagen werden, gelten die geforderten Mindeststeigerungen im Arbeitsumfang über die letzten 2 bis 6 Jahre nicht. Dies wurde auch bereits in der Vergangenheit so gehandhabt. Die diesbezügliche Ergänzung im Text der Ziffer 1.3.3 der Geschäftsanweisung für die Stellenplanbearbeitung stellt deshalb keine Änderung des bisherigen Verfahrens dar, sie dient lediglich der Klarstellung.

In Anlage 1 sind die einzelnen Änderungen der Ziffer 1.3.3 der Geschäftsanweisung für die Stellenplanbearbeitung (Neufassung vom 18.10.2012) dargestellt.

zu Beschlussziffer 2

Zur Einführung der neuen, zusätzlichen Übersicht über alle Anträge auf Stellenschaffung, für die kein rechnerischer Nachweis erbracht werden konnte, muss die Geschäftsanweisung für die Stellenplanbearbeitung (Neufassung vom 18.10.2012) nicht geändert oder ergänzt werden. Dort ist bereits enthalten, dass die Beratung anhand einer Beratungsliste erfolgt, in der sämtliche Anträge und deren Priorisierung aufgeführt sind. Die neue, zusätzliche Übersicht ist lediglich ein Auszug aus der bisherigen Beratungsliste, reduziert auf die Anträge, für die kein rechnerischer Nachweis auf Arbeitsvermehrung erbracht werden konnte. Zudem ist sie im Gegensatz zur Beratungsliste, die nach Abteilungen und Sachzusammenhängen geordnet ist, in der Reihenfolge der Priorisierung pro Amt sortiert.

Die Ausweitung des Betrachtungszeitraumes für Arbeitsvermehrung sowie die Einführung der zusätzlichen, nach Prioritäten geordneten Übersicht zum Personalbeirat stellen einen ersten Schritt dar. Sollte sich im Verlauf der folgenden Stellenplanberatungen zeigen, dass Nachjustierungsbedarf besteht, kann darauf reagiert werden.

Referat AKR wird die nach Beschlussziffer 1 geänderte Geschäftsanweisung zeitnah durch ein Rundschreiben veröffentlichen.

Finanzielle Auswirkungen

keine unmittelbaren finanziellen Auswirkungen

Mitzeichnung der beteiligten Stellen:

Die Referate AKR und WFB sind mit der Vorlage einverstanden.

Vorliegende Anfragen/Anträge:

141/2018

267/2018

Erledigte Anfragen/Anträge:

Fritz Kuhn
Oberbürgermeister

Anlagen

1. Darstellung der Änderungen in Ziffer 1.3.3 der Geschäftsanweisung für die Stellenplanbearbeitung
2. Stellungnahme des Gesamtpersonalrats vom 30.10.2018

Darstellung der Änderungen in Ziffer 1.3.3 der Geschäftsanweisung für die Stellenplanbearbeitung

Basis ist die Geschäftsanweisung für die Stellenplanbearbeitung (Neufassung vom 18.10.2012). Neuer Text ist unterstrichen dargestellt, entfallender Text ist durchgestrichen dargestellt.

Eine Arbeitsvermehrung ist nur dann erheblich und bei der Personalbedarfsbemessung zu berücksichtigen, wenn eine Steigerung des Arbeitsumfangs

- um mindestens 20% in den letzten 2 Jahren oder
- um mindestens 25% in den letzten 4 Jahren oder
- um mindestens 30% in den letzten 6 Jahren

~~eingetreten ist. und die Mehrbelastung eines Teilbereiches nicht innerhalb des Amtes (z.B. aufgrund Arbeitsverringerung in anderen Bereichen) oder durch organisatorische Maßnahmen (z. B. Technikeinsatz) aufgefangen werden kann und die angestrebte Personalausstattung des betreffenden Aufgabenbereiches sachgerecht ist. Die Mehrbelastung eines Teilbereiches ist nicht zu berücksichtigen soweit sie innerhalb des Amtes (z.B. aufgrund Arbeitsverringerung in anderen Bereichen) oder durch technische oder organisatorische Maßnahmen zeitnah aufgefangen werden kann und die angestrebte Personalausstattung des betreffenden Aufgabenbereiches sachgerecht ist.~~

Basiswerte und Arbeitsvermehrung sind anhand einzelner oder bei Bedarf anhand mehrerer geeigneter Parameter (z.B. Fallzahlen) durch das antragstellende Amt detailliert nachzuweisen. Für Aufgabenstellungen mit gesetzlich vorgegebenen oder vom Gemeinderat beschlossenen Fallzahlenschlüsseln oder Personalausstattungsrichtlinien sind diese anzuwenden; die in Absatz 1 geforderte Mindeststeigerung des Arbeitsumfangs in den letzten 2 bis 6 Jahren gelten dann nicht. Inwieweit die angestrebte Personalausstattung des betreffenden Aufgabenbereichs sachgerecht ist, ist anhand von nachvollziehbaren Indizien (z.B. Richtwerten, Benchmarks) unter Berücksichtigung der Ausgangssituation darzulegen. Dass die Mehrbelastung eines Teilbereiches nicht durch Umschichtungen oder andere geeignete Maßnahmen innerhalb der zusammenhängenden Organisationsbereiche und/oder innerhalb des Amtes aufgefangen werden kann (z.B. aufgrund Arbeitsverringerung) ist durch das antragstellende Amt plausibel darzulegen.

Die Absprache mit dem Haupt- und Personalamt, wie die Arbeitsvermehrung nachgewiesen werden kann, soll so frühzeitig wie möglich erfolgen.