

Stuttgart, 26.11.2019

Stellenplan 2020/2021

1. Organisationsuntersuchung Personalsachbearbeitung - Abschlussbericht

2. Stellenplanrechtliche Auswirkungen - geschäftskreisübergreifend

Beschlussvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Personalbeirat	Einbringung	nicht öffentlich	03.12.2019
Verwaltungsausschuss	Vorberatung	öffentlich	04.12.2019
Verwaltungsausschuss	Beratung	nicht öffentlich	11.12.2019
Gemeinderat	Beschlussfassung	öffentlich	19.12.2019

Beschlussantrag

1. Vom Abschlussbericht des Projektes „Organisationsuntersuchung Personalsachbearbeitung“ wird Kenntnis genommen (vgl. Anlage 1).
2. Zur Umsetzung des Projektergebnisses werden im Stellenplan 2020 folgende Stellen geschaffen
 - bei den dezentralen Personalstellen der Ämter die in Anlage 2 dargestellten 45,4 Stellen
 - beim Bereich „Ämterbetreuung“ der Abteilung Personalservice des Haupt- und Personalamtes die in Anlage 3 dargestellten 4,2 Stellen
 - beim Bereich „Grundsatz“ der Abteilung Personalservice des Haupt- und Personalamtes die in Anlage 4 dargestellten 9,0 Stellen.
3. Mit der GRDrs 893/2018 und GRDrs 928/2018 (dortige Anlage 6) wurden im Vorgriff auf den Stellenplan 2020 5,0 Springerstellen für einen zentralen Pool zur Personalsachbearbeitung geschaffen. Ziel dieser Stellenschaffungen war es, Belastungsspitzen in den Personalstellen der Fachämter auffangen zu können. Mit dem Ergebnis der Organisationsuntersuchung Personalsachbearbeitung sind diese Springerstellen aufzulösen. Die Stellen 100.0513.100, 100.0513.110, 100.0513.120, 100.0513.130 und

100.0513.140 werden deshalb zum Stellenplan 2020 gestrichen, vorhandenes Personal entsprechend auf die neuen Stellen im Haupt- und Personalamt umgesetzt.

4. Im Teilstellenplan des Jobcenters: Wegfall des kw-Vermerks bei der Stelle 290 0100 090 (0,50 EG 9c TVöD) zum Stellenplan 2020.
5. Im Teilstellenplan des Sozialamts: Wegfall des BP-Vermerks bei der Stelle 500 0101 029 (0,50 A 11) zum Stellenplan 2020.
6. Der im Projekt erarbeiteten Methodik zur Stellenbemessung bei den dezentralen Personalstellen der Ämter sowie bei der zentralen Ämterbetreuung bei der Abt. Personalservice des Haupt- und Personalamts wird zugestimmt. Die Verwaltung wird beauftragt, jeweils zum Doppelhaushalt eine Fortschreibung der Bemessung durchzuführen.
7. Die im Abschnitt "Finanzielle Auswirkungen" dargestellten zusätzlich erforderlichen Personalaufwendungen sind noch im Doppelhaushaltsplan 2020/2021 und der mittelfristigen Finanzplanung zu berücksichtigen.

Begründung

Zu Ziffer 1:

Der Abschlussbericht zum Projekt „Organisationsuntersuchung Personalsachbearbeitung“ liegt dieser Drucksache als Anlage bei.

Zu Ziffern 2ff:

Projektauftrag und Projektgruppe

Die Personalsachbearbeitung erfolgt bei der Landeshauptstadt Stuttgart (LHS) - in unterschiedlichster Ausprägung - in Zusammenarbeit zwischen dem Haupt- und Personalamt (Abt. Personalservice 10-5) und den dezentralen Personalstellen in den Ämtern und Eigenbetrieben.

Im Gespräch des Herrn Oberbürgermeisters mit den Referaten Allgemeine Verwaltung, Kultur und Recht (AKR) sowie Wirtschaft, Finanzen und Beteiligungen (WFB) im Zusammenhang mit der GR Drs. 893/2018 „Stärkung der Personalverwaltung der Landeshauptstadt Stuttgart“ wurde eine Organisationsuntersuchung für den Aufgabenbereich Personalsachbearbeitung - insbesondere der notwendigen Stellenausstattung - beschlossen. Hintergrund der Organisationsuntersuchung waren geäußerte Kapazitätsengpässe sowohl im Haupt- und Personalamt, als auch in verschiedenen dezentralen Bereichen.

Bei der Beratung zur oben genannten GR Drs. 893/2018 im Verwaltungsausschuss am 7. November 2018 wurde nachfolgender Beschlussantrag zusätzlich aufgenommen:

„Die Verwaltung erstellt rechtzeitig zu den Doppelhaushaltsberatungen im Jahr 2019 eine Vorlage zur notwendigen Dauerausstattung in den Personalstellen der Fachämter und zentral bei der Abteilung Personalwirtschaft. Hierbei soll möglichst die Festlegung auf Fallzahlenschlüssel erfolgen.“

Mit Projektauftrag vom Januar 2019 wurde vom Referat AKR unter Mitzeichnung des Referats WFB ein Organisationsprojekt beauftragt. Die Projektleitung wurde vom Sachgebiet Projekte der Abteilung Organisation und Personalentwicklung (10-3) des Haupt- und Personalamts wahrgenommen.

Bei der Zusammensetzung der Projektgruppe wurde darauf geachtet, dass exemplarisch alle Bereiche vertreten waren, also technische Ämter und Verwaltungsämter, große Ämter und kleine Ämter etc. Ziel war es, die Stadtverwaltung möglichst repräsentativ abzubilden. Unmittelbar beteiligt in der Projektgruppe waren: Haupt- und Personalamt (10), Stadtkämmerei (20), Amt für öffentliche Ordnung (32), Kulturamt (41), Jugendamt (51), Amt für Sport und Bewegung (52), Stadtmessungsamt (62) und Tiefbauamt (66). Die anderen Ämter der Stadtverwaltung wurden insbesondere im Rahmen von zwei schriftlichen Erhebungen eingebunden. Die Projektgruppe tagte regelmäßig zweiwöchentlich – in Projekthochphasen wöchentlich. Der Gesamtpersonalrat war während des gesamten Projektes eingebunden.

Nur wenn dauerhaft und auch in der Zukunft das richtige Personal zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort zur Verfügung steht, ist die Landeshauptstadt Stuttgart leistungsfähig. Hierfür werden mit den Ergebnissen der Organisationsuntersuchung Personalsachbearbeitung die Voraussetzungen geschaffen.

Durch die sehr engagierte Zusammenarbeit aller Beteiligten ist es gelungen, die Projektziele zu erreichen sowie eine zukunftsorientierte und fortschreibungsfähige Stellenbemessungsmethodik zu entwickeln. Im Folgenden sind die Projektergebnisse zusammengefasst dargestellt, die Details können dem beigefügten Projektabschlussbericht (Anlage 1) entnommen werden.

Bewältigung neuer Aufgaben bzw. Aufgabenveränderung in der Personalarbeit

Die Personalarbeit ist geprägt von zusätzlichen Aufgaben, die sich durch neue gesetzliche Bestimmungen bzw. veränderte Rechtsprechung oder Neuregelungen ergeben. Dies betrifft beispielsweise Themen wie das Beurteilungswesen, Neuregelungen im Mutterschutzgesetz oder das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, welches einen hohen Dokumentationsaufwand, z. B. bei Personalauswahlverfahren, erforderlich macht. Arbeitszeithemen stellen zudem für die Personalstellen einen hohen Aufwand dar. Dies bezieht sich auf Arbeits- bzw. Dienstbefreiung auf Basis von diversen Anspruchsgrundlagen (z. B. Pflege, Bildungszeit, Gesetz zur Stärkung Ehrenamt in der Jugendarbeit) und komplizierteren Urlaubsberechnungen in Folge der Umsetzung verschiedener Gerichtsurteile (insbesondere bei der Änderung der Tage-Woche) und auch auf eine heutzutage wesentlich flexiblere Arbeitszeitgestaltung.

Ein zunehmender Fachkräftemangel, insbesondere durch die demografischen Entwicklungen, nimmt einen prägenden Faktor ein. Die Arbeitsmarktsituation hat sich gewandelt von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt. Hieraus entstehen gestiegene Ansprüche der Bewerber/-innen und Beschäftigten. Die Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebenssituation wird wichtiger und ist ein zentrales Kriterium bei der Arbeitgeberwahl. Durch einen anstehenden Anstieg der Altersfluktuation wird sich die Lage weiter verschärfen.

Ressourcenengpass Personalstelle

Aktuell ist sowohl zentral, als auch dezentral eine zu geringe personelle Ausstattung vorhanden. Dies bedeutet insbesondere in der Zentrale, dass einer Festlegung von Standards sowie einheitlichen Prozessen nicht in ausreichendem Maße nachgekommen werden kann. Einer Bearbeitung von Grundsatzthemen, z. B. bei neuer Rechtsprechung, kann nicht im erforderlichen Tempo Rechnung getragen werden. Die Bearbeitung von neuen Themen zur weiteren Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie Maßnahmen zur Personalerhaltung und -gewinnung kann nur sehr ausgewählt erfolgen. Auch in den dezentralen Personalstellen kann der Personalerhaltung und -gewinnung nicht so nachgekommen werden, wie dies anhand der Erfordernisse des Arbeitsmarktes notwendig wäre.

Neuausrichtung der Personalarbeit bei der LHS

Im Projekt wurde als wesentliche Grundsatzentscheidung identifiziert, welche Grundhaltung die Personalarbeit bei der LHS künftig einnehmen sollte, um den anstehenden Herausforderungen gerecht zu werden. Hierbei wurde durch die beschriebenen Herausforderungen die Notwendigkeit der grundsätzlichen Neuausrichtung der Personalarbeit bei der LHS erkannt – „Personalarbeit gestalten statt verwalten“.

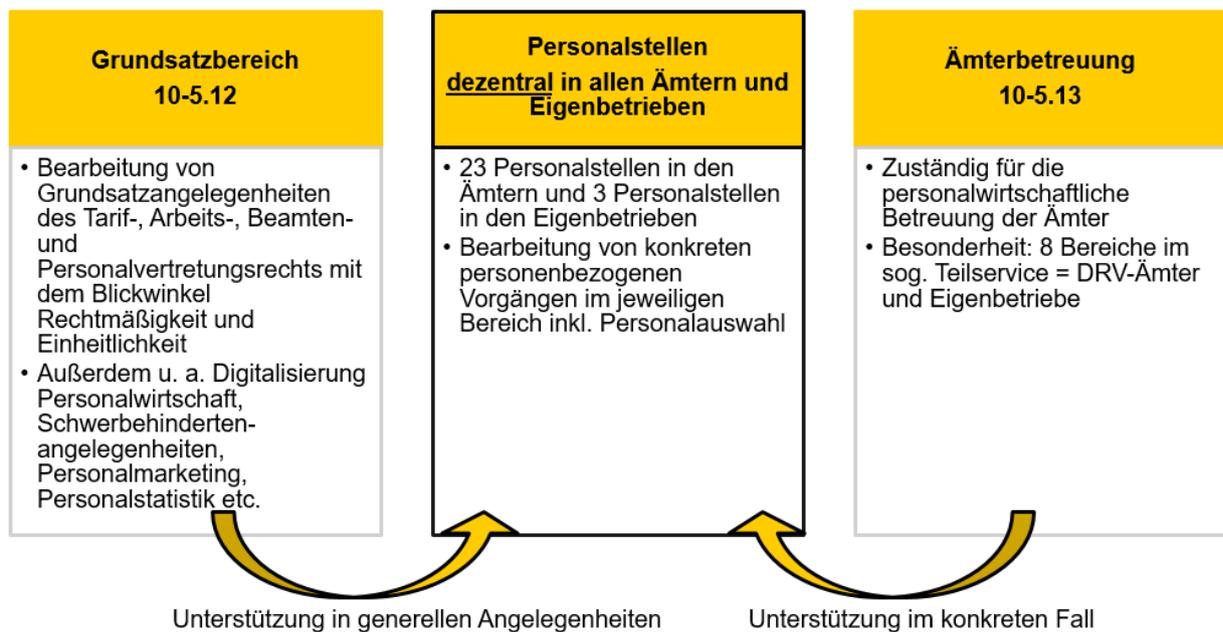
Die notwendige Veränderung beinhaltet vor allem zwei Aspekte. Einerseits eine quantitative Veränderung, da die Stadtverwaltung wächst. Andererseits eine qualitative Veränderung im Sinne einer gestiegenen Anforderung und auch Erwartungshaltung an die Personalarbeit. Durch den veränderten Arbeitsmarkt ist ein Personalservice notwendig, der sich nicht nur bei der Einstellung, sondern laufend um die Mitarbeiter/-innen kümmert. Die konkreten Handlungsfelder können dem Projektbericht entnommen werden.

Es wurde ein Maßnahmenplan entwickelt, der die beschriebene schwierige Ausgangslage, die Veränderungsnotwendigkeit sowie das neue Verständnis „Personalarbeit gestalten“ aufgreift. In diesem Maßnahmenplan wurden vier Oberziele benannt, welche mit konkreten Maßnahmen hinterlegt wurden. Zu diesen Maßnahmen wurde der Sachverhalt beschrieben und das Risiko erläutert, das entsteht, wenn eine Maßnahme nicht durchgeführt wird. Zudem erfolgte eine Priorisierung der Maßnahmen sowie eine grobe Zeitplanung.

Struktur der Personalarbeit bei der LHS

Die Personalarbeit bei der Landeshauptstadt Stuttgart gliedert sich in 3 Säulen:

- (1) dezentrale Personalstellen in allen Ämtern und Eigenbetrieben
- (2) Ämterbetreuung bei der Abt. 10-5
- (3) Grundsatzbereich bei der Abt. 10-5



Stellenbedarf der dezentralen Personalstellen in den Ämtern

Aufgabe einer Stellenbemessung ist es, den für eine vorgegebene Aufgabe erforderlichen Stellenbedarf festzustellen und dabei eine zeitgerechte Aufgabenerledigung, mit angemessener Auslastung der Aufgabenträger zu erreichen. Zur Ermittlung dieses Bedarfes gibt es unterschiedliche methodische Herangehensweisen, die sich in Erhebungsaufwand und der Qualität der Ergebnisse unterscheiden. Durch die grundsätzlich hohe Qualität der Ergebnisse sowohl der analytischen, als auch der empirischen Verfahren wurden zunächst beide Verfahrensweisen näher in Betracht gezogen.

Dabei erfolgte allerdings die Einschätzung, dass die analytische Stellenbemessung mit der Ermittlung und Gliederung von Arbeitsvorgängen, Feststellung der Häufigkeiten bzw. Fallzahlen und Ermittlung des Zeitbedarfs bei der Bemessung von Personalarbeit an Grenzen stößt, da auftretende Fälle sehr unterschiedlich sind. Die Bezugnahme auf mittlere Bearbeitungszeiten und Fallzahlen, wie dies beispielsweise bei wiederkehrenden Aufgaben im Bereich der Bürgerbüros möglich ist, ist hier kaum praktikabel. Hinzuzufügen ist, dass für die meisten Aufgaben in der Personalsachbearbeitung derzeit weder Fallzahlen noch mittlere Bearbeitungszeiten vorliegen.

Daraus entstand die Grundidee, dass zwar eine Grund-Betreuungsquote festgelegt wird, diese jedoch mithilfe von Zu- und Abschlägen („Trigger“) aufgrund von unterschiedlichen Ausgangslagen der Ämter eine individuelle Berechnung des Bedarfs ermöglicht. Durch die Grund-Betreuungsquote wird der Grundbedarf eines Amtes für die Bearbeitung der Personalaufgaben abgedeckt. Hierbei wird die „Anzahl der Sachbearbeitenden“ (Stellenzahl) ins Verhältnis gesetzt mit der „Anzahl der zu betreuenden Personen“.

Die „Trigger“ verfolgen die Idee, dass die Unterschiede, die es zwischen den Ämtern im Vergleich gibt, systematisch abgebildet werden, da eine rein pauschale Betrachtung nicht zu einem gerechten Wert führen würde. Bei einer Fortschreibung der Stellenbemessung bieten die Trigger den Vorteil, dass veränderte Rahmenbedingungen eines Amtes berücksichtigt werden können. Steigt beispielsweise die Fluktuation eines Amtes an, so werden weitere personelle Ressourcen in der Personalstelle durch den Trigger Stellenbesetzung zur Verfügung gestellt.

Im Zuge eines detaillierten Diskussionsprozesses wurde im Projekt die im Abschlussbericht ausführlich dargestellte Methodik für die Ermittlung des Stellenbedarfes ausgearbeitet. Die Organisationsuntersuchung Personalsachbearbeitung war durch die Notwendigkeit, eine Methodik zur Stellenbedarfsermittlung zu entwickeln, welche die Interessen möglichst aller Ämter einfließen lässt, sehr komplex.

Als interner Erfahrungswert konnte der im Jugendamt bereits vorhandene Fallzahlen-schlüssel herangezogen werden. Dort gilt seit 2002, dass pro 150 zu betreuenden Personen eine Vollzeitstelle für die Personalsachbearbeitung zur Verfügung steht. Aber die Anzahl der zu betreuenden Personen wurde in der Vergangenheit anders ermittelt und die IST-Stellenanteile wurden anders abgegrenzt. Wenn man die Methodik dieses Projektes zugrunde legt, so liegt das Betreuungsverhältnis beim Jugendamt aktuell bei 1:182.

Zur Annäherung an einen Wert für die Grund-Betreuungsquote wurden die in der Projektgruppe vertretenen Ämter gebeten eine Schätzung abzugeben, welche zusätzlichen Stellenanteile aus ihrer Sicht gesamt notwendig wären, um die Personalarbeit künftig angemessen zu bearbeiten, auch unter Berücksichtigung des neuen Verständnisses „Personalarbeit gestalten“.

Auf dieser Basis konnte analysiert werden, bei welchem Wert für die Grund-Betreuungsquote die zusätzlichen Stellenbedarfe der Ämter gedeckt wären. Hierfür fand eine „Bereinigung“ um die Stellenbedarfe statt, die sich durch die Trigger ergeben, sodass nur rein die Grund-Betreuungsquote und deren Auswirkung betrachtet wurde.

Bei einem Wert von 1:150 zeigte sich, dass lediglich bei 2 der 7 Ämter eine Deckung der Bedarfe gegeben wäre. Bei der Festlegung des Wertes auf 1:140 ergab sich, dass der geschätzte Bedarf bei 6 von 7 Ämtern gedeckt wäre.

Darüber hinaus wurden die Ämter der Projektgruppe um Rückmeldung gebeten, auf welche Höhe aus ihrer Sicht die Grund-Betreuungsquote festzulegen wäre. Die schriftlichen Rückmeldungen sind in folgender Tabelle ersichtlich:

Einschätzung	Anzahl Nennungen
1:140	2 Ämter
1:140 (vorübergehend 1:130)	1 Amt
1:130	1 Amt
1:130 bis 1:120	1 Amt (mit der Einschränkung, dass hiermit „Personalarbeit gestalten“ noch nicht möglich wäre)
1:120	1 Amt

Auf Basis der oben genannten Rückmeldungen wurde in der Projektgruppe diskutiert. Hierbei fand unter den Ämtern, die als Vertreter der jeweiligen Personalstellen des Amtes in der Projektgruppe waren, noch einmal ein Votum für die Grund-Betreuungsquote statt. Dieses Votum (ohne Querschnittsbereiche 20-2 Haushalt und 10-3 Organisation) ergab, dass 5 der 7 Ämter für eine Festlegung des Wertes der Grund-Betreuungsquote auf 1:130 plädierten.

Die Schätzung eines Wertes für die Grund-Betreuungsquote ist sehr abstrakt, insbesondere da hierbei jeweils die Auswirkungen der Trigger gedanklich abzuziehen sind.

Aus Sicht des Referats AKR und der Projektleitung wurde der Wert 1:140 - der sich aus der Schätzung des zusätzlichen Stellenbedarfs ergeben hat – letztendlich als inhaltlich plausibler eingeschätzt und der Projektlenkungsgruppe unter expliziter Nennung des Votums 1:130 der Projektgruppe vorgeschlagen. Die Projektlenkungsgruppe (ohne Gesamtpersonalrat) ist dem Vorschlag 1:140 gefolgt.

Anzumerken ist zudem, dass die Grund-Betreuungsquote nicht der entscheidende Vergleichswert ist zum bisherigen Fallzahlschlüssel beim Jugendamt. Der passende Vergleichswert ist die individuelle Betreuungsquote, die sich jeweils für ein Amt aus der Gesamtmethodik inklusive der Trigger ergibt.

Die individuelle Betreuungsquote liegt künftig - unter den aktuellen Rahmenbedingungen - bei allen Ämtern im Ergebnis noch einmal unter dem Wert der Grund-Betreuungsquote 1:140. Betrachtet man den mittleren Wert der individuellen Betreuungsquote bei allen Ämtern, so liegt dieser sogar bei 1:115 (Median). Der Stellenzuwachs, der sich hieraus über alle Ämter ergibt, liegt bei über 50 % im Vergleich zu den bisherigen Kapazitäten in den Personalstellen.

Für die dezentralen Personalstellen der Ämter sind im Ergebnis stadtweit 45,4 Stellen erforderlich. Diese verteilen sich wie in der Anlage 2 dargestellt. Die Bewertung richtet sich nach den amtsspezifischen Gegebenheiten und Strukturen sowie nach dem konkreten Aufgabengebiet.

Stellenbedarf Ämterbetreuung

Die Ämterbetreuung 10-5.13 unterstützt die dezentralen Personalstellen im konkreten Fall. Dadurch ergibt sich, dass sich eine Veränderung der Situation in den Personalstellen ebenso auch auf die Ämterbetreuung auswirkt. Durch diesen engen inhaltlichen Zusammenhang knüpft die Bedarfsermittlung an die Methodik der dezentralen Personalstellen an. Im Ergebnis sind für die Ämterbetreuung der Abteilung Personalservice des Haupt- und Personalamtes 4,2 Stellen notwendig.

Stellenbedarf Grundsatzbereich

Das Team Grundsatzbereich 10-5.12 muss aufgrund der speziellen, zentralen Aufgabenstellung separat betrachtet werden. Die hier zu bearbeitenden Aufgaben bestehen nicht aus der Bearbeitung von konkreten Personalangelegenheiten von Einzelpersonen, sondern umfassen eher die konzeptionelle Aufarbeitung von Themen oder die Klärung von grundsätzlichen Herangehensweisen. Die Bearbeitungsschritte sind dabei sehr unterschiedlich. Im Gegensatz zu quantifizierbaren Aufgaben unterliegen die Arbeitsabläufe in der Regel keiner vorgegebenen Normierung. Sie hängen von den jeweils aktuellen Rahmenbedingungen ab und werden situativ an die aktuellen Erfordernisse angepasst. Meist liegen der Aufgabenerledigung unstrukturierte oder teilstrukturierte Prozesse zu Grunde. Diese zeichnen sich durch ein hohes Maß an inhaltlicher Komplexität, Vielfältigkeit und Unbestimmtheit im weiteren Ablauf aus. Die Bedarfsermittlung erfolgt deshalb anhand der künftig zu bearbeitenden Themen mittels einer qualifizierten Schätzung.

Bisher konnten viele notwendige bzw. gewünschte Aufgaben nicht umgesetzt werden. Durch die Vielzahl an dringlichen Themen blieb für viele wichtige Themen keine Zeit. Eine zentrale Unterstützung für die dezentralen Personalstellen konnte mit den vorhandenen Ressourcen nur teilweise erfolgen. Mit der GRDRs 893/2018 wurden zusätzliche 2,5 Stellen bei der Abteilung Personalservice des Haupt- und Personalamts geschaffen.

Diese Stellen wurden als Voraussetzung gesehen für die Umsetzung der zwingend notwendigen IT-Projekte und Grundsatzthemen, einschließlich Controlling und Berichtswesen. Der Bedarf an diesen Stellen konnte im Zuge der Projektarbeit bestätigt werden. Darüber hinaus hat sich jedoch gezeigt, dass ein weiterer zusätzlicher Stellenbedarf vorhanden ist.

Dieser zusätzliche Stellenbedarf begründet sich daraus, dass sich durch die bereits beschriebenen neuen gesetzlichen Bestimmungen, veränderter Rechtsprechung etc. neue Aufgaben ergeben haben bzw. die Bearbeitung zeitaufwändiger geworden ist – das Team Grundsatz ist hier bereits jeweils damit befasst gewesen die Themen aufzuarbeiten. Im Zusammenhang mit dem neuen Verständnis „Personalarbeit gestalten“ zeigt sich, dass eine schnellere und effektivere Aufarbeitung notwendig ist.

Im Projekt wurden für die Stellenbedarfe drei unterschiedliche Szenarien erarbeitet, welche jeweils auf Basis von konkreten Maßnahmen mit Schätzung des Bedarfs an Personalressourcen sowie einer groben Zeitplanung den Stellenbedarf aufzeigen.

Beschreibung	Stellenbedarf
<p>Szenario 1: Personalarbeit verwalten und moderate Qualitätsverbesserung</p> <p>Die Einhaltung von gesetzlichen Pflichten kann gewährleistet werden. Durch eine zentrale Aufarbeitung von einigen Themen kann eine moderate Qualitätssteigerung erreicht werden.</p>	5,5
<p>Szenario 2: Personalarbeit gestalten mit ordentlicher Qualitätsverbesserung</p> <p>Es besteht die Möglichkeit, neben gesetzlichen Pflichten auch zusätzliche (freiwillige) Themen zu bearbeiten. Die Umsetzung von Maßnahmen erfolgt teilweise nacheinander. Durch eine zentrale Aufarbeitung von Themen kann eine ordentliche Qualitätssteigerung erreicht werden.</p>	9,0
<p>Szenario 3: Personalarbeit gestalten mit starker Qualitätsverbesserung</p> <p>Es besteht die Möglichkeit, neben gesetzlichen Pflichten auch eine Vielzahl zusätzlicher (freiwilliger) Themen zu bearbeiten. Die Maßnahmen können zeitgleich gestartet und umgesetzt werden. Durch eine zentrale Aufarbeitung kann eine starke Qualitätssteigerung erreicht werden.</p>	15,0

Anzumerken ist, dass alle drei o. g. Szenarien einen wesentlichen zusätzlichen Stellenbedarf aufzeigen. In der Projektleitungsgruppe fand innerhalb der Verwaltung (ohne GPR) die Entscheidung auf das Szenario 2 statt, welches künftig die Möglichkeit bietet, die Personalarbeit zu gestalten und hierdurch eine ordentliche Qualitätsverbesserung zu erreichen.

Die Verwaltung schlägt für den Grundsatzbereich die mittlere Variante (Szenario 2) mit im Ergebnis 9,0 Stellenschaffungen vor.

Hierbei wird das Spektrum der Möglichkeiten nicht so ausgereizt wie dies bei Szenario 3 der Fall wäre. Unter Berücksichtigung der weiteren Rahmenbedingungen ist im Szenario 2 jedoch ein ausgewogenes Verhältnis von Effektivität und Effizienz gegeben. Zusätzlich dazu sind die Aufgaben davon geprägt, dass diese jeweils von den aktuellen Erfordernissen abhängen. Da bei den Grundsatzthemen viel Aufbauarbeit geleistet werden muss und eine sofortige vollständige Besetzung der in Szenario 3 benannten Stellen organisatorisch nicht sinnvoll wäre, ist auch vor diesem Hintergrund das Szenario 2 zu bevorzugen, da sich mittelfristig der benötigte Stellenbedarf wieder ändern kann.

Von Referat WFB konnte die Notwendigkeit eines zusätzlichen Personalbedarfs bei der Personalsachbearbeitung durch die Arbeitsvermehrungen in den letzten Jahren sowie die bestehenden und kommenden Herausforderungen in diesem Bereich grundsätzlich nachvollzogen werden. Unter Berücksichtigung der finanziellen Gesichtspunkte mit den sich aus den Stellenschaffungen ergebenden strukturellen finanziellen Belastungen in Zeiten einer sich abschwächenden Konjunktur hat Referat WFB aber hinsichtlich eines Pakets, das 25 zusätzliche Stellen übersteigt, Bedenken geäußert. Die Schaffung von 25 zusätzlichen Stellen hätte im Verhältnis zum Stellenbestand einen Zuwachs von nahezu 30 % bedeutet und wäre daher aus Sicht der Finanzverwaltung auch sachlich vertretbar gewesen. Die Entscheidung in der Projektlenkungsgruppe zu einem umfangreicheren Stellenpaket wurde von Referat WFB unter Zurückstellung dieser Bedenken mitgetragen.

Finanzielle Auswirkungen

Für den Stellenmehrbedarf entstehen in 2020 Personalkosten von 2.594.000 EUR, ab 2021 jährlich 5.188.000 Euro.

Mitzeichnung der beteiligten Stellen:

Referate JB und WFB.

Die Stellungnahme des Gesamtpersonalrats ist beigefügt.

Vorliegende Anfragen/Anträge:

Erledigte Anfragen/Anträge:

Dr. Fabian Mayer
Erster Bürgermeister

Anlagen

Abschlussbericht Organisationsuntersuchung Personalsachbearbeitung
detaillierte Begründung für die Stellenschaffungen
Stellungnahme des Gesamtpersonalrats

<Anlagen>