

Beschlussvorlage Stadt Ratzeburg

Stadt Ratzeburg 2018 – 2023

Datum: 30.11.2022

SR/BeVoSr/718/2022/3

Gremium	Datum	Behandlung
Stadtvertretung	12.12.2022	O

Verfasser: Wannags, Frauke

FB/Aktenzeichen: 030 03/2023

Haushaltsplan 2023; hier: Stellenplan 2023

Zielsetzung:

Nach den gesetzlichen Vorschriften ist der Stellenplan ein wesentlicher Bestandteil des Haushaltsplanes und ist demzufolge im Rahmen der Beratungen zum Haushaltsplan für das Jahr 2023 zu beschließen.

Beschlussvorschlag:

1. Die Stadtvertretung beschließt auf Empfehlung des Finanzausschusses und des Hauptausschusses – ohne/mit Ergänzung – den Stellenplan 2023 gemäß Entwurf (30.11.2022) zur Vorlage.

Bürgermeister

Verfasser

elektronisch unterschrieben und freigegeben durch:

Graf, Eckhard, Bürgermeister am 30.11.2022

Koop, Axel am 30.11.2022

Sachverhalt:

Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 4 der Gemeindehaushaltsverordnung (GemHVO-Kameral) in Verbindung mit § 78 Abs. 2 der Gemeindeordnung Schleswig-Holstein ist der Stellenplan Bestandteil des Haushaltsplanes.

In seiner Sitzung am 22.11.2022 hat der Finanzausschuss beschlossen, der Stadtvertretung zu empfehlen, bis zur abgeschlossenen Durchführung einer geplanten Organisationsuntersuchung die von der Verwaltung eingebrachten Mehrbedarfe in Form der Stellen Nrn. 36 (zweiter hauptamtlicher Feuerwehrgerätewart), 40 (zusätzliche/r Standesbeamter/-in) und 57 (Stundenaufstockung bei einer Verwaltungsangestellten im Fachbereich 4) zu streichen und lediglich die Neuschaffung der Stelle Nr. 7 (zusätzlicher Bedarf im FB 1) sowie die Korrekturen der Stellen Nrn. 28, 45 und 103 zu beschließen. Weiterhin

hat der Finanzausschuss beschlossen, der Stadtvertretung zu empfehlen, die Stelle Nr. 103 (Dienstleistungen für Dritte, RZ-Wirtschaftsbetriebe) zu streichen. Der Hauptausschuss ist dem Beschluss des Finanzausschusses in seiner Sitzung am 28.11.2022 gefolgt.

Der Hauptausschuss beschloss außerdem die befristete Einrichtung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes.

Der dieser Vorlage beigefügte Entwurf (30.11.2022) des Stellenplanes beinhaltet daher die oben aufgeführten, durch den Finanzausschuss und den Hauptausschuss empfohlenen Veränderungen. Bei Berücksichtigung dieses Personalmehrbedarfs und der durchgeführten Korrekturen und Streichung ergeben sich – abweichend vom 1. Nachtragsstellenplan 2022 gemäß Beschluss vom 13.06.2022 – 0,3 Vollzeitstellen mehr (Erhöhung von bisher 87,08 auf sodann 87,38 Vollzeitstellen). Die ausführlichen Begründungen zu den einzelnen Veränderungen sind in dieser Vorlage dargestellt.

Die jeweiligen Veränderungen sind im beigefügten Entwurf farblich (gelb) gekennzeichnet.

Zudem wird darauf hingewiesen, dass sich auf Seite 9 des Stellenplanes in der Darstellung der Gesamtanzahl der Planstellen für Beschäftigte zunächst einmal eine Reduzierung ergeben hat. Dies ergibt sich aus dem Wegfall der Stelle Nr. 103 (siehe Erläuterungen hierzu) und der Vollzeitstelle Nr. 16 des I. Nachtragsstellenplanes 2022 (ehemals Leitung des Fachbereichs Finanzen) sowie der Schaffung der Vollzeitstelle Nr. 7 des Stellenplanes 2023.

Zu lfd. Nr. 7 (FB 1 – Fachdienst Personal und Organisation)

Die Sachbearbeitung von Kündigungen, Arbeitszeugnissen, Organisationsverfügungen, Entscheidung über Höhergruppierungen, Zulagengewährung von allen mit der Stadt geschlossenen Beschäftigungsverhältnissen, die Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren für die Stadt, die Zusammenarbeit mit Personalrat und Gleichstellungsbeauftragten sowie die Ausbildungsleitung für Verwaltungsberufe werden von der Leitung des Fachdienstes Personal und Organisation wahrgenommen.

Zusätzlich hierzu erfolgen Hilfestellung und rechtliche Beratung der Schulverbandsverwaltung und der Verwaltung der Wirtschaftsbetriebe sowie teilweise Sachbearbeitung der o.g. Aufgabenfelder für die Beschäftigten dieser beiden Stellen, wobei die Sachbearbeitung hierfür zusätzlich dezentralisiert durch die jeweiligen Führungskräfte wahrgenommen wird.

Die Aufgabenbeschreibung des entsprechenden Mitarbeiters der Wirtschaftsbetriebe wurde zu Beginn des Jahres 2022 dahingehend geändert, dass einige Aufgaben gestrichen, bzw. anderen Mitarbeitern übertragen wurden, um genügend Raum für die Personalsachbearbeitung zu schaffen. Für die Schulverbandsverwaltung ist dies bisher nicht geschehen – die Personalsachbearbeitung wird dort von der Fachbereichsleitung wahrgenommen, ohne dass an anderer Stelle eine Entlastung für sie eingetreten ist.

Die Sachbearbeitung aller personalrechtlichen Belange stellt eine immense zusätzliche Belastung für den Fachbereich 4 dar, sodass immer öfter die originären Aufgaben der dortigen Mitarbeiter/innen nachrangig behandelt werden müssen. Das

dem FB 4 zugehörige Personal (Schulverband und Kindergarten) ist mittlerweile auf 91 Mitarbeiter/innen angewachsen.

Auch der Aufwand der Bearbeitung aller Angelegenheiten des betrieblichen Gesundheitsmanagements (u.a. Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen, Durchführung von BEM-Verfahren, Planung von Ersthelferschulungen, Planung und Durchführung von Gesundheitstagen etc.) ist durch den starken Zuwachs an Schulverbandspersonal immens gestiegen und kann im Moment nicht vollumfänglich geleistet werden.

Aus vorgenanntem Grund wird für den Fachdienst Personal und Organisation eine zusätzliche Stelle mit einem zeitlichen Umfang von 39 Wochenarbeitsstunden (Vollzeit) benötigt, um die verlässliche, versierte und Zeitnahe Bearbeitung von Personalangelegenheiten für den Schulverband sowie die Durchführung der Aufgaben des betrieblichen Gesundheitsmanagements inklusive der Durchführung der BEM-Gespräche in Zusammenarbeit mit der Schulverbandsverwaltung und unter der Leitung von der Fachdienstleitung Personal und Organisation gewährleisten zu können.

Eine zentrale Bearbeitung aller Personalangelegenheiten durch den Fachdienst Personal und Organisation der Stadtverwaltung würde die Arbeitsabläufe und Kommunikation erheblich vereinfachen und beschleunigen.

Gleichzeitig ließe sich sicherstellen, dass das arbeits- und tarifrechtliche Fachwissen gebündelt im Fachdienst Personal und Organisation vorhanden ist und die aktuell noch mit der Personalsachbearbeitung des Schulverbandes betrauten Mitarbeiter/innen innerhalb des Fachbereichs 4 ihre originären Aufgaben vollumfänglich wahrnehmen könnten, ohne sich in die umfangreichen und speziellen Regelungen des Personalrechts einarbeiten zu müssen.

Der Tätigkeitsbereich würde sich auf folgende Aufgaben erstrecken:

- Organisation (Fertigen und Umsetzen von Organisationsverfügungen)
- Stellenbedarfsplanung (Aufstellung des Stellenplans, Stellenneuschaffung, Stellenumwandlung)
- Durchführung von Stellenbewertung mithilfe externer Dienstleister, Bearbeitung von Höhergruppierungsanträgen
- Personalgewinnung (Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren inkl. Fertigen der Ausschreibungstexte, Sichten der Bewerbungen, Planen und Durchführen der Vorstellungsgespräche, Auswahlvermerke)
- Herausgabe innerdienstlicher Mitteilungen
- Erstellen von Arbeitszeugnissen
- Zusammenarbeit mit Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter
- Personalangelegenheiten (allg. Arbeits- und Tarifrechtsfragen, Beratung der Mitarbeitenden, Bearbeitung von Ermahnungen, Abmahnungen, Kündigungen, Rückzahlungsvereinbarungen, Begleitung und Bearbeitung von Gerichtsverfahren, z.B. Kündigungsschutzklagen)
- Ansprechpartner in Angelegenheiten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für alle Mitarbeitenden (Information und Beratung)
- Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Beratung für betriebliche Gesundheitsförderung

- Förderung der psychosozialen Gesundheit
- Beteiligung an Gefährdungsbeurteilungen
- Beteiligung an Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses, der Arbeitsschutzschulungen sowie der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung, sofern Schulen oder Kindergärten betroffen sind
- Abwesenheitsvertretung der städtischen BGM-Beauftragten

Zu lfd. Nrn. 28 + 45 (FB 3 – Korrekturen)

Bei der Stelle 28 handelt es sich um eine Vollzeitstelle mit 39 Wochenarbeitsstunden. Die Stelleninhaberin hat vor geraumer Zeit ihre Arbeitszeit auf 32 Wochenstunden reduziert, wobei diese Veränderung fälschlicherweise in den Stellenplan eingetragen wurde. Die Darstellung wurde nun dahingehend korrigiert, dass es sich um eine Vollzeitstelle handelt, welche tatsächlich mit einer Teilzeitkraft besetzt ist. Hieraus ergibt sich, dass jeweils 7 Wochenarbeitsstunden nicht besetzt sind.

Die Stelle Nr. 45 hatte ursprünglich einen Umfang von 35 Wochenstunden (0,9 Stellenanteile). Als die Stelleninhaberin ihre Arbeitszeit um 2 Stunden auf 33 Wochenstunden (0,85 Stellenanteile) reduzierte, wurde dies ebenfalls fälschlicherweise in den Stellenplan übernommen.

Zu lfd. Nr. 61b (Erzieher)

Bei dieser Stelle handelt es sich um einen leidensgerechten Arbeitsplatz für einen langjährigen Mitarbeiter. Die Stelle Nr. 61 wurde aufgeteilt in zwei halbe Stellen mit jeweils 19,5 Wochenstunden. Näheres kann der nichtöffentlichen Beschlussvorlage des Hauptausschusses vom 28.11.2022 ([SR/BeVoSr/745/2022/1](#)) entnommen werden.

Zu lfd. Nr. 103 (FB 8 – Ratzeburger Wirtschaftsbetriebe)

Bei Beamten beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in Vollzeit 41 Wochenstunden. Der Stelleninhaber hat seine Arbeitszeit auf 36 Wochenstunden reduziert, wodurch 5 Wochenstunden unbesetzt sind. In den Vorjahren wurde hier von 39 Stunden für eine Vollzeitkraft ausgegangen, wodurch mit 0,93 anstelle der korrekten 0,88 Stellenanteile gerechnet wurde. Hier wurde eine Korrektur vorgenommen.

Der Stelleninhaber wird auf eigenen Wunsch zum 01.01.2023 zu einem anderen Dienstherrn versetzt. Da diese Stelle lediglich aufgrund des Beamtenstatus des Stelleninhabers und der fehlenden Dienstherrnfähigkeit des Eigenbetriebs im städtischen Stellenplan geführt wird, hat der Finanzausschuss in seiner Sitzung am 22.11.2022 beschlossen, diese Stelle sodann im städtischen Stellenplan zu streichen und eine entsprechende Stelle im Stellenplan des Eigenbetriebs zu schaffen. Aufgrund dessen wurde ein kw-Vermerk hinzugefügt.

In der vergangenen Sitzung des Ausschusses für Wirtschaft, Tourismus und Stadtmarketing am 23.11.2022 wurde die Schaffung dieser Stelle beschlossen.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die Ausführung des vorgeschlagenen Beschlusses entstehen folgende Auswirkungen auf den Haushalt: Bei Besetzung der Stelle Nr. 7 zum 01.01.2023 würden Personalmehrkosten in Höhe von rd. 73.500,00 € entstehen. Hierin ist bereits eine anzunehmende Kostensteigerung in Höhe von 4 % berücksichtigt.

Die Teilung der Stelle Nr. 61 und die damit einhergehende Einrichtung der Stelle Nr. 61b führt nicht direkt zu Personalmehrkosten. Allerdings entstünden durch die wahrscheinlich vorzunehmende Vertragsanpassung Mehrkosten in Höhe von rd. 38.350,00 €.

Anlagenverzeichnis:

Anlage 1 – Stellenplan 2023, Entwurf: 30.11.2022