Erläuterungen neuer benötigter Stellen:

Stelle Nr. 5: Vorhaltestelle

Der bisherige Stelleninhaber lfd. Nr. 6 wurde bei einer anderen Behörde zum Beamten auf Zeit ernannt. Eine Kündigung muss seitens des Arbeitsnehmers nicht erfolgen, es reicht eine Mitteilung der Ernennung. Diese Mitteilung ist erfolgt, die Kündigung wurde seitens des Arbeitnehmers nicht ausgesprochen.
Damit ruht kraft Gesetzes gem. § 25b Abs. 8 der Amtsordnung (AO) in Verbindung mit § 67f der Gemeindeordnung (GO) das bestehende Arbeitsverhältnis bei der Stadt Ratzeburg.
Sofern nach 6 Jahren der Arbeitnehmer keine weitere Ernennung auf Zeit erhält, hat er einen Anspruch auf einen Arbeitsplatz bei der Stadt Ratzeburg in der jeweiligen Entgeltgruppe (hier EG 14). Auch sollte innerhalb der 6 Jahren eine Abwahl erfolgen, besteht ein Anspruch auf Beschäftigung.

Nach Rücksprache mit der Kommunalaufsicht ist es zulässig vorsorglich eine Leerstelle im Stellenplan auszuweisen, eine rechtliche Notwendigkeit bestehe aber nicht.

Seitens der Verwaltung wird vorsorglich eine Leerstelle eingestellt, damit ein Erinnerungsposten vorhanden ist.
Die Stelle ist Mitarbeitergebunden und kann von keiner anderen Person besetzt werden.

Stelle Nr. 13: Springerstelle

Zur Sicherstellung eines kontinuierlichen und leistungsfähigen Dienstbetriebes wird die Einrichtung einer Springerstelle für die Verwaltung benötigt.

Die Aufgabenerfüllung, gerade die gesetzlichen Pflichtaufgaben, müssen fristgerecht und zeitnah bearbeitet werden. In der Verwaltung kommt es jedoch immer wieder zu personellen Engpässen. Dieses ist begründet zum einen durch eine erhöhte Arbeitsaufkommen, beispielsweise aufgrund zusätzlicher, tlw. kurzfristiger und ungeplanten Fristaufgaben, und zum anderen aufgrund personeller Ausfälle wie Langzeiterkrankungen, Beschäftigungsverbote, Elternzeiten, Fortbildungen oder sonstige Abwesenheiten.
Solche Engpässe führen dazu, dass die vorhandenen Beschäftigten zusätzliche Aufgaben übernehmen müssen. Dies hat nicht nur eine erhöhte Arbeitsbelastung der Beschäftigten zur Folge, sondern führt zu organisatorischen Einschränkungen, Verzögerungen bei der Bearbeitung von Vorgängen und sogar, dass viele Aufgaben überhaupt nicht erledigt werden können. Insbesondere bei gesetzlichen Pflichtaufgaben und einzuhaltenden Fristen kann das problematisch werden.

Flexible Unterstützung und Sicherstellung des Dienstbetriebes:
Mit der Einrichtung und Besetzung einer Springerstelle soll eine flexible personelle Unterstützung geschaffen werden, die kurzfristig und bedarfsgerecht dort eingesetzt werden kann, wo personelle Engpässe entstehen.

Eine Springerkraft kann sowohl zur Überbrückung längerfristiger Personalausfälle als auch zur vorübergehenden Unterstützung besonders belasteter Bereiche eingesetzt

werden. Dadurch können Arbeitsrückstände vermieden, die Aufgabenerledigung sichergestellt und die vorhandenen Beschäftigten spürbar entlastet werden.

Ein wesentlicher Vorteil besteht darin, dass eine Springerkraft bereits mit den internen Abläufen, Strukturen und Verwaltungsprozessen vertraut ist. Eine lange Einarbeitungszeit entfällt somit weitgehend. Dies ermöglicht einen kurzfristigen und effizienten Einsatz, ohne dass die vorhandenen Beschäftigten zusätzlich durch eine umfangreiche Einarbeitung belastet werden.

Wirtschaftlichkeit und Vermeidung zusätzlicher Personalkosten:
Die Einrichtung einer Springerstelle bedeutet zunächst eine zusätzliche Personalausgabe. Die Verwaltung sieht hier aber jedoch verschiedene Einsparpotentiale, die bei einer Gesamtbetrachtung berücksichtigt werden müssen.

Insbesondere bei längerfristigen Erkrankungen oder Elternzeiten können durch eine Springerkraft zusätzliche Kosten für externe Stellenausschreibungen und kurzfristige Vertretungslösungen vermieden werden. Gerade bei Langzeiterkrankungen ist die tatsächliche Dauer des Ausfalls häufig nicht absehbar. Eine externe Vertretung für einen Zeitraum von wenigen Wochen oder Monaten zu finden, gestaltet sich zunehmend schwierig und ist zudem noch sehr zeitaufwendig. Eine bereits vorhandene Springerkraft kann hier unmittelbar eingesetzt werden.

Darüber hinaus entfällt bei längerfristigen Erkrankungen nach Ablauf der Entgeltfortzahlung die entsprechende Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber. Auch bei Elternzeiten entstehen regelmäßig keine laufenden Entgeltkosten für die abwesende Person. Die dadurch vorhandenen finanziellen Spielräume können zur Finanzierung einer Springerstelle beitragen.

Ein weiterer wirtschaftlicher Vorteil liegt in der Vermeidung angeordneter Überstunden. Ohne personelle Unterstützung müssen die verbleibenden Beschäftigten häufig zusätzliche Arbeitsstunden leisten, um die anfallenden Aufgaben weiterhin bewältigen zu können. Ein zeitnaher Abbau der angesammelten Überstunden ist aufgrund des ohnehin bestehenden Arbeitsaufkommens oftmals kaum möglich, sodass diese ausgezahlt werden müssen. Hierdurch entstehen zusätzliche Personalkosten. Bei angeordneten Überstunden kommen zudem entsprechende Zuschläge von 15 % bzw. 30 % pro Überstunde hinzu. Durch den Einsatz einer Springerkraft können solche zusätzlichen Belastungen und Kosten weitestgehend vermieden werden.

Nicht zuletzt kann eine dauerhafte Überlastung der Beschäftigten zu einem erhöhten Krankenstand führen. Eine rechtzeitige personelle Entlastung ist daher auch als vorbeugende Maßnahme zum Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu betrachten. Dadurch können langfristig weitere personelle Ausfälle und die damit verbundenen Folgekosten reduziert werden.

Zeitlich begrenzte Unterstützung bei besonderen Arbeitsbelastungen:
Sofern keine personellen Ausfälle in der Verwaltung sein sollten, soll die Springerkraft auch eine zeitlich begrenzte Verstärkung für Bereiche ermöglichen, die aufgrund besonderer (zusätzlicher) Aufgaben oder saisonaler Arbeitsspitzen vorübergehend stark belastet sind.
Ein Beispiel hierfür sind z.B. zusätzliche Arbeitsaufträge (ggf. auch seitens des Ehrenamtes), die derzeit tlw. nicht abgearbeitet werden können. Hier kann der Hauptsachbearbeiter den Arbeitsauftrag fertigstellen, die Springerkraft würde dann andere Aufgaben des Sachbearbeiters auffangen können oder auch eine Zuarbeit leisten.
Anderes Beispiel ist die saisonale Unterstützung am Ende des Jahres. Neben den Vorbereitungen zum Haushalt, Jahresabschluss, Ausschusssitzungen und ähnliches müssen auch die alltäglichen Aufgaben abgearbeitet werden. Auch am Jahresanfang, wo die Steuerbescheide verschickt werden, häuft sich der Arbeitsaufwand.

Auch bei vorübergehend nicht besetzten Planstellen, beispielsweise nach dem Weggang von Stelleninhaber:innen und sofern eine zeitnahe Nachbesetzung nicht möglich ist, kann die Springerstelle dazu beitragen, die entstehende personelle Lücke zu überbrücken.

Konkreter aktueller Personalbedarf:

Dass ein entsprechender Bedarf besteht, zeigt sich anhand der personellen Ausfälle der Vorjahre, aber auch bereits an der aktuellen Personalsituation im Jahr 2026.

In diesem Jahr mussten bereits zwei Elternzeitvertretungen eingestellt werden. Darüber hinaus gibt es derzeit zwei Langzeiterkrankte in der Verwaltung, bei denen die Entgeltfortzahlung bereits ausgelaufen ist.

Wie oben bereits geschildert, führen die personellen Ausfälle dazu, dass eine vollständige und zeitnahe Abarbeitung sämtlicher Aufgaben derzeit nicht möglich ist. Die verbleibenden Beschäftigten versuchen, die zusätzlichen Aufgaben aufzufangen, befinden sich jedoch bereits an ihrer Belastungsgrenze.

Die Folgen sind nicht nur innerhalb der Verwaltung spürbar. Bürger:innen sowie andere Beschäftigte müssen teilweise längere Bearbeitungszeiten und Verzögerungen bei der Erledigung ihrer Anliegen hinnehmen. Der daraus entstehende Unmut trifft häufig unmittelbar die Beschäftigten, die trotz der schwierigen personellen Situation versuchen, den Dienstbetrieb aufrechtzuerhalten.

Diese Situation ist auf Dauer weder für die Beschäftigten noch für die Verwaltung und die Bürger:innen tragbar.

Fazit

Die Einrichtung einer Springerstelle ist eine vorausschauende, organisatorisch und wirtschaftlich sinnvolle Maßnahme zur Sicherstellung der dauerhaften Leistungsfähigkeit der Verwaltung.

Sie dient ausdrücklich nicht dem Aufbau einer allgemeinen Personalreserve, sondern der gezielten und bedarfsgerechten Absicherung des laufenden Dienstbetriebes.

Durch den flexiblen Einsatz einer Springerkraft können personelle Ausfälle kurzfristig aufgefangen, besondere Arbeitsspitzen abgefedert, Arbeitsrückstände vermieden und die Belastung der vorhandenen Beschäftigten reduziert werden.

Gleichzeitig können zusätzliche Kosten, beispielsweise durch Überstunden, externe Vertretungslösungen und wiederholte Einarbeitungsprozesse, vermieden oder zumindest reduziert werden.

Eine Springerstelle ist daher nicht ausschließlich als zusätzliche Personalausgabe zu betrachten, sondern als Investition in eine verlässliche, leistungsfähige und zukunftsfähige Verwaltung.

Die Einrichtung einer solchen Stelle ist aus den genannten Gründen dringend zu empfehlen.

Rechenbeispiel:

- Die Kosten der Springerstelle ist geplant mit 72.800 €

Gegengerechnet werden können:

- Ausgezahlte Überstunden 2025 17.300 €

Hinzu kommen die Std., die bislang noch nicht ausgezahlt wurden, Stand Überstunden 31.10.26 = 3.100

- Kosten Ausschreibung Vertretung, mind. 3.000 €
- 4 Monate Krankheitsvertretung (6 Wochen Entgeltfortzahlung des Beschäftigten, danach keine Entgeltfortzahlung mehr) 13.900 €
- 6 Monate Elternzeitvertretung 36.400 €

Hierbei würden lediglich Kosten in Höhe von 2.200 € verbleiben.
Sofern nur eine Elternzeitvertretung erfolgt, würde sich die Stelle komplett refinanzieren. Bei nur Krankheitsvertretungen mit Entgeltfortzahlung bleibt die Stelle natürlich kaum refinanziert, aber hier muss auch die Belastungsgrenze und ggf. weitere Krankheitsausfälle der Beschäftigten berücksichtigt werden.

Anzumerken ist, sofern Beschäftigte dauerhaft an ihrer Belastungsgrenze arbeiten, steigt das Risiko weiterer Erkrankungen. Dieses würde dann zu weiteren Ausfällen führen, die wiederum die verbleibenden Beschäftigten zusätzlich belasten.