

KREISSTADT METTMANN Die Bürgermeisterin		Drucksachennummer 623/2021
Anfrage		
Personalabteilung Sowa, Katja	öffentlich ☐ nicht öffentlich ☐	
Gremium:	TOP-NR:	Datum:
Rat der Kreisstadt Mettmann	4.a	14.12.2021
Anfrage der CDU-Fraktion vom 02.12.2021 hier: Nachtragsstellenplan 2021		
<u>Finanzielle Auswirkungen</u> keine Kosten Produkt Haushaltsjahr Folgekosten Haushaltsmittel stehen zur Verfügung ☐ ja ☐ nein Deckungsvorschlag		
<u>Anmerkung der Stadtkämmerin:</u> gez. Traumann		
<u>UMWELTBELANGE</u> werden besonders berührt im Bereich:		
☐ Abfall	☐ Wasserhaushalt	☐ Klima
☐ Boden	☐ Natur- und Artenschutz	☐ Emissionen / Immissionen

Verwaltungserläuterung:

Nachfolgend wird zu den Fragen und Anregungen der CDU-Fraktion zum Nachtragsstellenplan 2021 aus dem Schreiben vom 02.12.2021 Stellung genommen:

Zu 1:

Im Rahmen des Nachtrags sollen zunächst 10 Stellen für den Baubetriebshof in den Stellenplan 2021 aufgenommen werden. Hiervon sollen 4 Stellen ab dem 01.01.2022 und 6 Stellen ab dem 01.06.2022 eingerichtet werden, die im Personalkostenbudget 2022 bereits berücksichtigt sind.

In den Personalaufwendungen für das Jahr 2022 sind grundsätzlich 6 Winterdienstkräfte für die Monate Januar bis März sowie November und Dezember (= 5 Monate) geplant. Hinzu kommen zwei befristete allgemeine Krankheitsvertretungen.

Die Personalaufwendungen der weiteren befristeten Kräfte werden teilweise durch diverse krankheitsbedingte Ausfälle außerhalb der Lohnfortzahlung sowie zeitweise unbesetzte Stellen gedeckt.

Für die zurzeit bereits befristet Beschäftigten wurden die Personalkosten in Anlehnung an das Enddatum des jeweiligen Arbeitsvertrages geplant. Dies bedeutet, dass die Personalkosten für eine befristete Kraft mit ursprünglich vorgesehenem Vertragsende am 31.03.2022 auch nur für 3 Monate anteilig für das Jahr 2022 vorgesehen wurden.

Trotz der Stellenerweiterung kann die aktuell erforderliche mehrmonatige Urlaubssperre während der Winterzeit nicht zurückgeführt werden.

Zu 2:Gesamtzahlen der unbesetzten Stellen

Die Anzahl der unbesetzten Stellen ist in den vergangenen Jahren konstant hoch:

	Anzahl der unbesetzten Stellen für Beamte	Anzahl der unbesetzte Stellen für Tarifbeschäftigte
Stand 30.06.2019	5	65
Stand 30.06.2020	9	62
Stand 30.06.2021	14	60

Hierbei sind allerdings folgende Gesichtspunkte zu beachten:

- Die unbesetzten Stellen werden zwingend in den Bereichen benötigt, in denen sie im Stellenplan verortet sind. Nach § 8 Abs. 3 Ziff. 1 KomHVO NRW ist dem Stellenplan eine Übersicht über die vorgesehene Aufteilung der Stellen des Stellenplans auf die Produktbereiche beizufügen. Durch diese Übersicht wird eine Zuordnung der Stellen zu den einzelnen Aufgabenbereichen ersichtlich und der dort bestehende Personalbedarf dargestellt.
- Die Anzahl der unbesetzten Stellen bleibt zwar konstant hoch, allerdings handelt es sich überwiegend nicht um dieselben Stellen. Einige der unbesetzten Stellen zum Stand 30.06.2021 sind zwischenzeitlich bereits wieder besetzt, dafür sind jedoch andere Stellen frei geworden.
- Die hohe Anzahl an unbesetzten Stellen verdeutlicht eine gestiegene Personalfuktuation und die zunehmenden Probleme bei der Stellenneubesetzung im Rahmen des Fachkräftemangels. Dies wurde bereits in dem Zwischenbericht der IMAKA Institut für Management GmbH im Ausschuss für Verwaltung und Digitalisierung am 16.11.2021 dargestellt (vgl. Drucksachenummer 121.3/2021).

Hierauf hat die Verwaltung nur sehr begrenzt Einfluss. Seitens der Verwaltung werden verschiedenste Bemühungen unternommen, um die Stellen schnellstmöglich erneut besetzen zu können. Dies geschieht z.B. durch Anpassung der Aufgaben- und Anforderungsprofile, wiederholte Stellenausschreibungen und Dauerausschreibung für den Bereich Rettungsdienst.

Der Rückschluss, dass bei der Vielzahl der freien Stellen die Erledigung von Pflichtaufgaben durch Stellenverlagerungen nicht beeinträchtigt werde, muss zurückgewiesen werden. Insbesondere in den Bereichen, in denen Stellen nicht besetzt sind, ist eine deutliche Arbeitsverdichtung und –belastung zu verzeichnen. Durch Stellenvakanzen fallen regelmäßig Überstunden an, die in mehreren Bereichen zu Auszahlungen führen.

Aktuell unbesetzte Stellen in den Bereichen Brandschutz und Rettungsdienst

In den Bereichen Brandschutz und Rettungsdienst waren zum Stand 01.12.2021 insgesamt 10 Stellen unbesetzt:

- Brandschutz: vier Stellen in der Besoldungsgruppe A 9 und eine Stelle in A 8
- Rettungsdienst: drei Stellen in der Besoldungsgruppe A 9 und zwei Stellen in der Entgeltgruppe EG N

Zusätzlich wird eine Stelle in A 10 für die Freistellung eines Mitgliedes des Personalrates vorgehalten.

Eine Verwendung dieser Stellen zur Abdeckung der Anforderungen aus der Fortschreibung des Rettungsdienstbedarfsplanes erscheint nicht zielführend, da diese Stellen ebenfalls zur Einhaltung des Brandschutz- bzw. Rettungsdienstbedarfsplanes vorgehalten werden müssen.

Frage zu allen Ziffern der Beschlussvorschläge: Wie viele freie gleiche oder höherwertigere Stellen gibt es noch im Stellenplan?

Gemäß § 74 Abs. 2 GO NRW ist der Stellenplan einzuhalten. Abweichungen sind nur zulässig, soweit sie aufgrund des Besoldungs- oder Tarifrechts zwingend erforderlich sind.

Eine Abweichung „nach unten“ ist jedoch grundsätzlich zulässig, da keine Pflicht zur Ausnutzung der vorhandenen Stellenausweisungen besteht.

Vor diesem Hintergrund wird nachfolgend die Anzahl an unbesetzten Stellen zum Stand 01.12.2021 in vergleichbarer oder höherwertiger Wertigkeit zu dem im Nachtragsstellenplan geltend gemachten Stellenbedarf (= ab EG 6 bzw. A 8) dargestellt. Hierbei ist anzumerken, dass keine Stellen aus den städt. Kindertageseinrichtungen berücksichtigt sind, da diese nach den Bestimmungen des KiBiZ vorgehalten werden müssen.

Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe	Anzahl unbesetzter Stellen zum Stand 01.12.2021	Anmerkungen
Beamtenstellen		
B 2	1	Es handelt sich um eine Stelle für Wahlbeamte.
A 14	1	Stelle mit Leitungsfunktion, muss zwingend nachbesetzt werden
A 13	1	Stelle mit Leitungsfunktion, muss zwingend nachbesetzt werden
A 12	1	Stelle mit Leitungsfunktion, muss zwingend nachbesetzt werden
A 10	2	1 Stelle muss im Rahmen der Freistellung eines Mitgliedes des Personalrates vorgehalten werden, 1 Stelle im Bereich kaufm. Gebäudemanagement (Stellenbesetzungsverfahren läuft bereits)
A 9	8	7 Stellen in den Bereichen Brandschutz und Rettungsdienst, 1 weitere Stelle muss aus dienstrechtlichen Gründen vorgehalten werden

Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe	Anzahl unbesetzter Stellen zum Stand 01.12.2021	Anmerkungen
Beamtenstellen		
A 8	1	Stelle im Bereich Brandschutz
Stellen für Tarifbeschäftigte		
EG 13	1	Teilzeitstelle mit 19,5 Wochenstunden wird in der Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche benötigt
EG 12	1	Stelle wird für die Projekte im technischen Gebäudemanagement benötigt
EG 11	3	1 Vollzeitstelle wird für die geplante Ausbildung im Bereich „Verwaltungsinformatik“ benötigt, 1 Teilzeitstelle mit 19,5 Wochenstunden in der Bauaufsicht, 1 Teilzeitstelle mit 34 Wochenstunden im Bereich Abfallberatung
EG 10	2	1 Stelle wird im Bereich Zentrale Verwaltung und Organisation 1 Stelle wird Bereich Verkehrsinfrastruktur (KAG)
EG 9b	1	1 Stelle im Bereich Schul-IT
EG N	2	2 Stellen im Bereich Rettungsdienst
EG 9a	3	2 Stellen im Bereich Stadtkasse (eine Nachbesetzung zum 01.01.2022 geplant), 1 Stelle im Bereich Stadtplanung und Vermessung (Geodatenmanagement)
EG 8	1	Stelle im Bereich Steuern und Grundabgaben (Stellenbesetzungsverfahren läuft bereits)
EG 6	4	3 Stellen im Bereich Baubetriebshof (eine Stelle wird zum 01.01.2022 besetzt, bei den anderen läuft das Stellenbesetzungsverfahren), 1 Teilzeitstelle mit 19,5 Wochenstunden in der Stadtkasse (Stellenbesetzungsverfahren läuft bereits)
S 15	1	Diese Stelle wird zum 01.01.2022 wiederbesetzt.
S 11b	1	Diese Teilzeitstelle wird dringend für die Fachberatung für Kindertageseinrichtungen benötigt.

Frage: Warum werden die Stellenforderungen der Beschlussvorlage nicht mit diesen freien Stellen bis zum Sommer 2022 bedient?

Grundsätzlich legt der Rat mit dem Beschluss des Stellenplans die Zahl der Besoldungs- und Entgeltgruppen fest. Die organisatorische Zuordnung liegt in der Kompetenz der Bürgermeisterin (vgl. § 62 Abs. 1 S. 2 und 3 GO NRW).

Allerdings wird seitens der Verwaltung keine Möglichkeit gesehen, Stellen aus anderen Bereichen abzuziehen, um diese für eine anderweitige (vorübergehende) Aufgabenerfüllung im Rahmen der mit dem Nachtragstellenplan 2021 aufgezeigten Bedarfe einzusetzen. Die bislang im Stellenplan 2021 vorhandenen Stellen werden allesamt in den Bereichen dringend benötigt, in denen sie verortet sind.

Zu 3:

Der Begriff „Dienstunfähigkeit“ definiert sich aus dem Beamtenrecht. Demnach liegt eine Dienstunfähigkeit vor, wenn die/der Beamt_in wegen des körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung der Dienstpflichten dauernd unfähig ist. In entsprechenden Fällen wird seitens der Personalabteilung eine amtsärztliche Untersuchung in Auftrag gegeben, um die Sachlage bewerten und weitere Schritte festlegen zu können.

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements schreibt die Dienststelle darüber hinaus Beschäftigte gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX an, welche innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Dabei klärt sie als Arbeitgeberin im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtung mit der zuständigen Interessensvertretung, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeit, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Da das Angebot jedoch auf Freiwilligkeit basiert, nehmen nicht alle Mitarbeiter_innen an entsprechenden Maßnahmen teil.

Durch personalwirtschaftliche Maßnahmen (z.B. individuell benötigte Anpassungen in der Aufgabenerledigung oder auch einem Einsatz an einem anderen Arbeitsplatz) wird gleichfalls in Abstimmung mit allen Beteiligten versucht, die vorhandene Arbeitskraft effektiv einzusetzen, um erneute Erkrankungen zu vermeiden.

Zu 4:

Im Rahmen des Nachweisgesetzes wird die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Beschäftigten zu leistenden Tätigkeit neben dem Arbeitsvertrag niedergelegt. Zu diesen Anforderungen, die im Wesentlichen von Bedeutung sind, verwendet die Personalabteilung zumeist eine allgemeine Beschreibung (z.B. „Beschäftigte_r im allgemeinen Verwaltungsdienst“), um mithin im Bedarfsfall die Einsatzmöglichkeiten flexibler gestalten zu können.

gez. Kotthaus