

KREISSTADT METTMANN Die Bürgermeisterin Informationsvorlage 1.1 Amt für Zentrale Dienste, Personal und Organisation Suchan, Waldemar Theophil öffentlich nicht öffentlich ☒ ☐		Drucksachennummer 040/2025
---	--	---

Gremium:	TOP-NR:	Datum:
Ausschuss für Verwaltung und Digitalisierung	6	25.02.2025
Haupt- und Finanzausschuss		18.03.2025
Rat der Kreisstadt Mettmann		01.04.2025

Einrichtung eines Personalpools

Finanzielle Auswirkungen

Kosten

Produkt

Haushaltsjahr

Folgekosten

Haushaltsmittel stehen zur Verfügung ☐ ja ☐ nein

Deckungsvorschlag

Anmerkung der Stadtkämmerin:

UMWELTBELANGE werden besonders berührt im Bereich:

☐ Abfall

☐ Wasserhaushalt

☐ Klima

☐ Boden

☐ Natur- und Artenschutz

☐ Emissionen / Immissionen

Verwaltungserläuterung:

Die Einrichtung eines Personalpools stellt einen für die Stadtverwaltung Mettmann neuen Weg dar, um den Herausforderungen im Bereich der Personalsteuerung und -integration zu begegnen. Daher wird empfohlen, die Einführung dieses Modells im Rahmen des Nachtrags-Stellenplans 2025 zu beschließen.

Der seit vielen Jahren hohe Krankenstand reduziert die Leistungsfähigkeit der Verwaltung nachhaltig. Ein Kreislauf der Arbeitsverdichtung und Überlastung wird ausgelöst. Langzeiterkrankte Kolleginnen und Kollegen fehlen oftmals monate- bis jahrelang. Die Stelle ist damit blockiert. Personalkosten entfallen größtenteils. Die Aufgaben müssen jedoch soweit irgend möglich von den restlichen Kräften der Abteilungen - teilweise unter Anhäufung von Zeitguthaben und Urlaubsguthaben - übernommen werden. Nicht vordringliche oder nicht akute Aufgaben bleiben teils unerledigt.

Mangels entsprechender Genesungs-Prognose der erkrankten Mitarbeitenden kann keine befristete Vertretung eingestellt werden. Die Einstellung von befristeten Vertretungs- oder Ergänzungskräften gestaltet sich grundsätzlich schwierig, da befristete Arbeitsplätze in vielen Berufsbildern unattraktiv sind. Fehlt der konkrete zeitliche Rahmen durch eine unkonkrete/ nicht vorhandene Genesungsprognose ist eine Besetzung quasi unmöglich.

Manche der Langzeiterkrankten kommen zu einem nicht absehbaren Zeitpunkt leistungsgemindert zurück in den Dienst, können ihre bisherigen Aufgaben jedoch nicht oder nicht mehr vollumfänglich erfüllen. Die Aufgaben müssen weiterhin umverteilt werden. In Zusammenarbeit mit dem BEM-Team und der Schwerbehindertenvertretung wird regelmäßig geprüft, inwieweit der Arbeitsplatz angepasst werden kann und welche Fördermittel in Anspruch genommen werden können, um die Mitarbeitenden auf ihrer Stelle wieder einzugliedern. Teilweise ist aber nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten kein weiterer Einsatz auf diesem Arbeitsplatz möglich. Eine Umsetzung in eine andere Abteilung auf eine bestehende Stelle wird zwar stets geprüft, lässt sich oft aber nur schwer umsetzen, da Kenntnisse bzw. entsprechende Vor- und Ausbildung fehlen oder die aufnehmende Abteilung ihre Stelle nicht mit einer leistungsgeminderten bzw. vorerkrankten Person besetzen kann. Die Arbeitsleistung ist oftmals nicht zuverlässig abrufbar und resultiert erneut in einer Belastung des Teams. Des Weiteren besteht für die Mitarbeitenden Bestandsschutz in Bezug auf ihre Eingruppierung. Leichtere Tätigkeiten sind meist schlechter bewertet, was dazu führt, dass die Mitarbeitenden sich nicht freiwillig auf eine Stelle mit niedrigerer Bewertung bewerben, sondern unter Beibehaltung des bisherigen Entgelts auf Veranlassung der Dienststelle umgesetzt werden müssen. Die Anzahl an Stellen, auf denen ein Einsatz leistungsgeminderter Personen in Frage kommt, ist außerdem stark begrenzt.

Ziel der Verwaltung ist es, betroffene Personen besser zu integrieren und bis zu ihrem Renteneintritt angemessen zu beschäftigen, gleichzeitig die Flexibilität der Personalplanung zu erhöhen, die betroffenen Abteilungen zu entlasten und die Aufgabenerfüllung sicher zu stellen.

Daher ist beabsichtigt, einen Personalpool einzurichten und dafür 8 Stellen (4+4) im Stellenplan vorzuhalten. Davon sollen vier Stellen für leistungsgeminderte Tarifbeschäftigte bzw. Beamtinnen und Beamte sowie langzeiterkrankte Beamtinnen und Beamte mit Personalkosten versehen werden und vier Stellen für langzeiterkrankte Tarifbeschäftigte ohne Personalkosten geplant werden.

Die Einrichtung des Personalpools zielt darauf ab, die Effizienz in der Personalsteuerung zu erhöhen und gleichzeitig den Bedürfnissen langzeiterkrankter oder leistungsgeminderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht zu werden. Dabei soll ein zentraler Pool geschaffen werden, der es ermöglicht, betroffene Personen vorübergehend mit anderen Tätigkeiten zu betrauen oder ihnen eine Plattform für neue interne Stellenbewerbungen zu bieten. Tariflich beschäftigte Mitarbeitende, die nicht im aktiven Dienst sind, können durch den Personalpool so organisiert werden, dass grundsätzlich keine zusätzlichen Personalkosten entstehen, ihre ursprüngliche Stelle jedoch zur auf dieser Stelle verankerten Aufgabenerfüllung unbefristet nachbesetzt werden kann.

Das Konzept sieht vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund von Langzeiterkrankung oder leistungsgeminderter Arbeitsfähigkeit nicht mehr vollumfänglich in ihrer bisherigen Position einsetzbar sind, in den Pool übernommen werden. Dieser Pool dient als zentrale Plattform, um diese Personen flexibel in anderen Abteilungen einzusetzen, die zeitlich befristet Unterstützung benötigen (z. B. bei vorübergehenden Vakanzen, zeitlich begrenzten Projekten oder saisonalem Mehraufwand). Gleichzeitig haben die betroffenen Personen die Möglichkeit, sich aus dem Pool heraus auf alternative Stellen zu bewerben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in einer Phase der Rekonvaleszenz befinden oder aktuell nicht dienstfähig sind, werden vorübergehend auf den Poolstellen angesiedelt.

Für die Zuordnung in den Personalpool werden drei Fallgruppen unterschieden.

Die erste Gruppe umfasst langzeiterkrankte Tarifbeschäftigte außerhalb der Lohnfortzahlung, bei denen keine Prognose zur Genesung besteht oder die nur noch wenige Jahre bis zur Verrentung verbleiben. Diese Personen werden dauerhaft auf den Stellen des Pools geführt, verursachen jedoch keine Personalkosten. Bei Genesung sollen sie entweder auf reguläre Stellen umgesetzt werden oder gehen in die zweite Gruppe über.

Die zweite Gruppe betrifft leistungsgeminderte oder leistungseingeschränkte Beschäftigte, die ihre ursprüngliche Stelle nicht mehr ausüben können und auch auf anderen Stellen keine

Verwendung finden. Diese Personen können aus dem Pool heraus in anderen Abteilungen Hilfs- oder Unterstützungstätigkeiten als zusätzliche Kraft leisten, wodurch Personalkosten entstehen.

Die dritte Gruppe umfasst langzeiterkrankte Beamtinnen und Beamte, die Stellen innerhalb des Pools besetzen, wodurch ebenfalls Personalkosten entstehen.

Der Pool bringt zahlreiche Vorteile mit sich.

1. Er steigert die Effizienz, da er eine zielgerichtete und bedarfsgerechte Steuerung der Personalkapazitäten ermöglicht.
2. Gleichzeitig erhöht er die Flexibilität, da Abteilungen, die kurzfristig Unterstützung benötigen, auf die Ressourcen im Pool zugreifen können.
3. Betroffenen Personen wird die Chance gegeben, in einem geschützten Rahmen neue berufliche Perspektiven zu entwickeln und weiterhin ein Bestandteil der Verwaltung zu bleiben.
4. Darüber hinaus zeigt die Verwaltung, dass sie aktiv auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeht und soziale Verantwortung übernimmt.
5. Außerdem werden die Fachabteilungen entlastet, indem Stellen von erkrankten Mitarbeitenden unbefristet nachbesetzt werden können und die verbleibenden Mitarbeitenden nicht durch Mehrarbeit be- oder überlastet werden.
6. Durch die verringerte Mehrbelastung in den Abteilungen lassen Auftragsvergaben an Dritte reduzieren.

Mitarbeitende, die sich aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen trotz umfänglicher Anstrengungen und Angebote aller Beteiligten nicht mehr in Arbeitsprozesse im Aufgabenfeld der Stadt Mettmann integrieren können, werden durch das BEM-Team zu den möglichen Leistungen der Sozialträger z. B. Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt durch Umschulung, Erwerbsminderungsrente usw. beraten und auf weiteren Schritten begleitet sowie bei der Antragstellung unterstützt.

Die Umsetzung des Personalpools erfolgt in mehreren Schritten. Nach Genehmigung durch den Rat der Kreisstadt Mettmann und der Einrichtung der zusätzlichen Stellen werden die Rahmenbedingungen definiert, etwa die Klärung der Voraussetzungen für die Aufnahme in den Pool (z. B. ärztliche Gutachten, Leistungsfähigkeit) und die Festlegung der Modalitäten für den flexiblen Einsatz in anderen Abteilungen. Anschließend wird eine Koordinationsstelle eingerichtet, die für die Organisation und Vermittlung der Pool-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter verantwortlich ist. Diese Aufgabe soll bei der in 2024 neu eingerichteten Stelle „Gesundheitsmanagement“

angesiedelt werden. Abschließend wird eine regelmäßige Evaluierung der Effektivität des Pools durchgeführt und gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen.

Die Stellen im Personalpool sollen wie folgt aufgeschlüsselt werden:

	01.07-31.12.25	p. a.
2 VZÄ EG 8 TVöD	Mit Personalkosten = 66.800 €	133.600 €
2 VZÄ EG 8 TVöD	Ohne Personalkosten	Ohne Personalkosten
2 VZÄ A 10 LBesG	Mit Personalkosten = 85.800 €	171.600 €
2 VZÄ EG 9c TVöD	Ohne Personalkosten	Ohne Personalkosten

Konkretisierende Beispiele können im nicht-öffentlichen Teil der Beratung unter TOP 19 dargestellt werden.

Der entstehende Mehraufwand ist in der Vorlage 001/2025 abgebildet.

Gez. Pietschmann