

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Unterausschuss für Organisation, Personal und Controlling	29.11.2018
Haupt- und Finanzausschuss	04.12.2018
Rat	18.12.2018

Vorlage zur Stellenplanberatung 2019

hier: Aufnahme eines Stellenanteils von 1,0 im Produkt 010810 (allgemeines Personalwesen), Personalsachbearbeitung EG 9c/A10 im Stellenplan 2019

Beschlussvorschlag:

Der Rat stimmt der Aufnahme eines Stellenanteils von 1,0 im Produkt 010810, Personalsachbearbeitung EG 9c/A10 im Stellenplan 2019 zu.

Sachverhalt:

Das Personal der Personalabteilung ist im Stellenplan mit einem Stellenanteil von insgesamt 3,5 Stellen ausgewiesen, der sich wie folgt auf die Produkte aufteilt:

010810 Allgemeines Personalwesen 2,4 Stellenanteile (ohne BGM und Amtsleitung)

010820 Personalabrechnung 1,1 Stellenanteile

Derzeit bestehen bei der Stadt Haan über 360 Arbeitsverträge bzw. Dienst- und Treueverhältnisse (Beamte), so dass die Fallzahl pro Sachbearbeiterin in der Personalabteilung bei ca. 150 liegt.

Die Aufgaben der Personalsachbearbeiter/-innen sind vielfältig:

- ganzheitliche Personalsachbearbeitung der Beschäftigten, Auszubildenden, Praktikanten, Referendare, Beamtinnen und Beamte inkl. Beteiligung der Interessenverbände Personalrat, Gleichstellung und Schwerbehindertenbeauftragter mit Pflege des Personalmanagementprogramms LOGA

- Durchführung von Einstellungs- und Eignungstesten inkl. körperliche Eignungstest im Bereich der Feuerwehr
- Durchführung von internen und externen Personalauswahlverfahren inkl. Personalauswahlgesprächen
- Prüfung und Durchführung von Ernennungen, Beförderungen und Versetzungen von Beamten und Beamtinnen
- Durchführungen von Disziplinarverfahren und Abmahnungen, Kündigungsverfahren im Tarifbereich
- Erstellung von Arbeits-, Änderungs- und Auflösungsverträgen
- Durchführung von Höher-/Rückgruppierungen (gesetzl./tarifvertragliche Prüfung, Mitbestimmungsvorlagen für die Interessenvertretungen, Anschreiben, Änderungsverträge)
- Bearbeitung von Anträgen auf Elternzeit, Beurlaubung/Sonderurlaub, Gehaltsvorschüssen (gesetzl. und tarifvertragliche Prüfung, Mitbestimmungsvorlagen für die Interessenvertretungen, Anschreiben, Änderungsverträge),
- Abwicklung der Verfahren infolge Ausscheiden wegen Kündigung, Auflösung, Renteneintritt, Beendigung befristeter Beschäftigungsverhältnisse
- Prüfung und Bearbeitung von Entgeltfortzahlungsfällen
- Bearbeitung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung (gesetzl. und tarifvertragliche Prüfung, Mitbestimmungsvorlagen für die Interessenvertretungen, Anschreiben, Änderungsverträge)
- Beratung der Beschäftigten und Beamten in allen personalrechtlichen Fragestellungen (Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Arbeitszeitreduzierungen, Sonderurlaub, Altersteilzeit, Schwerbehindertenrecht, Versorgungsansprüche)
- federführende Bearbeitung der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB) sowie deren Zahlbarmachung für alle Beschäftigten der Verwaltung
- Erarbeitung von Dienstvereinbarungen mit dem Personalrat, Gleichstellung und Schwerbehindertenbeauftragten
- Durchführung von BEM-Verfahren (Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement), Rückkehrergesprächen
- Weiterentwicklung und unterjährige Pflege des Stellenplanes sowie Vorbereitung und Teilnahme an Stellenplangesprächen
- Berechnung der Haushaltsansätze Personalkosten und der unterjährigen Berichterstattung im Rahmen der Personalkostenentwicklung
- Ausbildungsleitung und Personalentwicklung.

Die oben aufgeführten Aufgaben sind nicht abschließend

Seit 2015 haben sich die Stellenzuwächse um rd. 17 % (Stellenanteile) bei gleichbleibenden Stelleanteilen in der Personalabteilung trotz der Ausgliederung des

Hallenbades zu den Stadtwerken erhöht. Die zusätzlichen Stellenanteile im Stellenplanentwurf 2019 wurden dabei noch nicht berücksichtigt, da die Entscheidung des Rates aufgrund der Haushalts- und Stellenplanberatungen noch aussteht.

Die verstärkte Unterstützung durch Digitalisierung sorgt im Bereich der Personalsachbearbeitung für eine qualitative Unterstützung, jedoch nicht für eine Reduzierung des Aufwands.

In der tagtäglichen Personalbewirtschaftung zeichnete sich zwischenzeitlich ein dauerhaftes Bild der Überlastung bei den Beschäftigten in der Personalabteilung ab. Überstunden und Urlaubsansprüche (auch aus Vorjahren) können nicht mehr abgebaut werden. Die Entscheidung über die Auszahlung von Überstunden hat sich der Rat vorbehalten.

Die Aufgaben und die Fallzahlen haben sich in der Personalabteilung stetig verändert und erhöht.

Aufgrund zunehmender Neueinstellungen (Brand- und Rettungsschutz, Erzieherinnen, Ingenieure, Beschäftigte im Sozialbereich usw.) steigen die durchzuführenden Personalauswahlverfahren extrem gegenüber den Vorjahren. Dies wird bei einem Vergleich der Stellenpläne und Personalkosten der Vorjahre sehr deutlich.

Der bestehende und zunehmende Fachkräftemangel löste eine erhöhte Stellenfluktuation aus, die sich weiter fortsetzen wird. Diese Stellenfluktuation erfordert zusätzliche Personalauswahlverfahren und eine zusätzliche Personalsachbearbeitung. Diese Einschätzung wird im Austausch mit anderen Kommunen und im Arbeitskreis Personal und Organisation auf Kreisebene geteilt.

Für die gleiche Stelle müssen des Öfteren mehrere Personalauswahlverfahren durchgeführt werden, da geeignete Bewerber und Bewerberinnen kurzfristig absagen. Dies bindet erhebliche Personalressourcen über mehrere Tage in der Personalabteilung, da insbesondere die Personalauswahlgespräche sehr zeitintensiv sind.

Im Bereich der Erzieherinnen wurden beispielsweise mehrfach Einstellungszusagen nach durchgeführten Personalauswahlverfahren und Einstellungszusagen seitens der Bewerber/innen zurückgenommen, so dass die Verfahren für mehrere Stellen wiederholt werden mussten. Aber auch die zurückgehende oder fehlende Qualifikation von Bewerber und Bewerberinnen führt dazu, dass eine Einstellung an der Eignung scheitert und somit die Stellen erneut ausgeschrieben werden müssen.

Die Stadt Haan formuliert zwischenzeitlich die Stellenanforderungsprofile soweit möglich so, dass sich ein größerer Kreis von Bewerberinnen und Bewerbern angesprochen fühlt, um so in Zeiten des Fachkräftemangels geeignetes Personal einstellen zu können. Allerdings ist diese Vorgehensweise dann auch mit einer ausgeweiteten Sichtung und Prüfung der Bewerbungsunterlagen verbunden.

Der Zeitaufwand für die Durchführung von Personalauswahlverfahren ist im Vergleich zu den Vorjahren extrem gestiegen und wird weiter steigen. Dies ist mit dem derzeitigen Stellenanteil in der Personalabteilung nicht mehr zu leisten.

Aufgrund der zunehmenden Veränderungen im Personalbestand (Umsetzungen, Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen, neues Eingruppierungsrecht und andere gesetzliche Neuerungen) erhöht sich auch der Abstimmungsbedarf mit dem Personalrat, der Gleichstellung und der Schwerbehindertenvertretung deutlich.

Der oben beschriebene und gestiegene Arbeitsaufwand in der Personalabteilung wird nach wie vor mit den gleichen Personalressourcen erledigt wie zu Beginn des Jahres 2015. Dabei wird die Rechts- und Gesetzeslage im Personalrecht immer komplexer und schwieriger.

Nach dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz seit dem 01.07.2016, der Novellierung des LGG NRW (01.12.2016) und der Einführung der neuen Entgeltordnung (01.01.2017), dem neuen Schwerbehindertenrecht (Neuerungen BTHG ab dem 01.01.2018) sowie der ab Mai 2018 verschärften Regelungen im Bereich der personenbezogenen Datenvereinbarung aufgrund der neuen Datenschutzgrundverordnung (DSG) wird die Personalsachbearbeitung immer schwieriger und komplexer.

Seit dem 01.01.2018 gilt das neue Mutterschutzgesetz und es sind neue bedeutsame Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zu beachten.

Die derzeit laufenden Diskussionen auf Bundesebene in Sachen Wegfall der sachgrundlosen Befristung und Recht auf Vollzeitbeschäftigung nach Elternzeit werden darüber hinaus den Personaleinsatz innerhalb des Personalstamms innerhalb der Stadtverwaltung Haan künftig erschweren.

Erwartet wird auch eine gesetzliche Regelung zur Einführung einer elektronischen Personalakte im Rahmen eines gesetzlich verpflichtenden Dokumentenmanagementsystems (DMS).

Mit diesen umfassenden gesetzlichen Änderungen im Personalrecht ist auch eine gestiegene Fortbildung in den kommenden Jahren für die Beschäftigten der Personalabteilung dringend erforderlich. Die Zeiten für die Fortbildungen fehlen dann bei der eigentlichen Personalsachbearbeitung.

Seit 2016 werden in der Stadtverwaltung Haan nach über 15 Jahren wieder Regelbeurteilungen durchgeführt und somit die gesetzmäßigen Bestimmungen einer regelmäßigen Beurteilung von Beamten nach dem LBG NRW befolgt. Das nächste Beurteilungsverfahren beginnt bereits im Januar 2019. Die Beurteilungsrunde 2016 hat gezeigt, dass vom Beginn des Verfahrens im Januar bis zum Beurteilungsstichtag 1.9.2019 kaum Raum für weitere zusätzliche Aufgaben neben dem Tagesgeschäft bleibt.

Auswirkungen fehlender Stellenanteile in der Personalsachbearbeitung:

- keine zeitnahe Besetzung vakanter Stellen, Stellen bleiben über einen längeren Zeitraum unbesetzt, dies führt zu einer zusätzlichen Belastung und Überstunden beim vorhandenen städtischen Personal, steigender Krankenstand,

- in den Fachämtern können Aufgaben nicht erledigt werden, da das erforderliche Personal fehlt,
- Unzufriedenheit bei den vorhandenen Beschäftigten, da sich die Bearbeitungszeiten bei ihren gestellten Anträgen verlängern oder Anfragen/Beratungen seitens der Personalabteilung nicht erfolgen können, hierdurch kann eine Fluktuation beim vorhandenen Personal einsetzen
- fehlerhafte Sachbearbeitung, da neues und zusätzliches Fachwissen nicht angeeignet werden konnte (fehlende Fortbildungen), Risiken eines Rechtsstreits im Arbeits- und Dienstrecht,
- die Stadt Haan kann ihre Aufgabe als Ausbildungsbehörde aufgrund einer Überlastung in der Personalsachbearbeitung nicht hinreichend wahrnehmen,
- gesetzlichen Verpflichtungen (z.B. Beurteilungen, BEM-Verfahren, Schwerbehindertenrecht usw.) können nicht oder nicht hinreichend wahrgenommen werden.

Die Aufnahme eines zusätzlichen Stellenanteils von 1,0 in der Personalabteilung ist aus den o.a. Gründen dringend erforderlich. Die Aufgabenerledigung erfordert eine Aus- und Vorbildung des Eingangsamtes 2.1 (ehem. gehobener Dienst).

Finanz. Auswirkung:

41.000 €/jährlich

Verfasser: Gerhard Titzer, Leiter des Haupt- und Personalamtes