

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Rat	24.10.2023
Ausschuss für Digitalisierung, Organisation und Personal	30.11.2023
Haupt- und Finanzausschuss	05.12.2023
Rat	12.12.2023

Stellenplan 2024

hier: Aufnahme einer Vollzeitstelle für die Personalsachbearbeitung im Stellenplan 2024

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Haan stimmt der Einrichtung eines Stellenanteils von 1,0 VZÄ (EG 9a) für die Personalsachbearbeitung im Stellenplan 2024 zu.

Sachverhalt:

Aufgrund der gestiegenen Anzahl von Mitarbeitenden und Auszubildenden sowie des Fachkräftemangels, der zusätzlichen gesetzlichen Anforderungen im Personalwesen und der Digitalisierung ist in der Personalsachbearbeitung ein zusätzlicher Stellenanteil von 1,0 VZÄ dringend erforderlich.

Die Anzahl der Beschäftigten (Mitarbeitende pro Kopf) ist seit 2017 um ca. 33 Prozent gestiegen (von 371 auf 493 Stand August 2023). Die Gesamtstellenanteile im Stellenplan stiegen in diesem Zeitraum von 294,1 auf 433,4 und somit um 139,3 VZÄ.

Hierdurch sind die Anforderungen und Fallzahlen im Personalmanagement und insbesondere bei der Personalgewinnung erheblich gestiegen.

Bis 2016 wurden jährlich ca. 20 Personalauswahlverfahren durchgeführt. In 2022 waren es annähernd 100 Verfahren. Dies ist eine Steigerung von ca. 500 Prozent! Für das Jahr 2023 kann im Spätherbst eine verlässliche Prognose abgegeben werden.

Die Anzahl der Auswahlverfahren dürfte aufgrund des erheblichen Stellenzuwachses mit Stellenplan 2023 und der weiter verschärfenden Arbeitsmarkt-situation jedoch über 100 Personalauswahlverfahren liegen.

Die Gründe für die gestiegene Anzahl der Personalauswahlverfahren sind vielseitig und bekannt (siehe hierzu auch die bereits in der Stellenplanvorlage 2023 genannten Gründe). Im Wesentlichen liegen die Gründe im bestehenden Fachkräftemangel, in der fehlenden Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber und der Personalfuktuation aufgrund der für die Arbeitnehmer günstige Stellenmarktsituation. Die Personalressource in der Personalabteilung für das Personalmanagement inkl. Personalgewinnung (ohne Gehalts- und Bezügerechner) verharrt hingegen seit 2016 unverändert bei 3,0 VZÄ.

Die Personalgewinnung und damit auch die Wiederbesetzung von vakanten und neuen Stellen hat seit einigen Jahren die höchste Priorität im Personalmanagement. Sie ist nur aufgrund der hohen Motivation und nicht unerheblicher Mehrarbeit bei den Beschäftigten in der Personalabteilung möglich. Nur so konnte die Anzahl der durchschnittlich vakanten Stellen immer wieder begrenzt werden.

Bisher hat die Verwaltung versucht, die zusätzlich Belastungen aufgrund der gestiegenen Aufgaben und der Personalauswahlverfahren mit Überstunden, Auszubildenden und Praktikanten sowie befristeten AV's zu kompensieren. Dies ist aber mit Blick auf die Belastung der Beschäftigten in der Personalabteilung und des forschreitenden Fachkräfte-/Arbeitnehmermangels keine Lösung auf Dauer. Insbesondere die Belastung aufgrund der Überstunden ist mit Blick auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn nicht weiter hinnehmbar.

Zudem müssen die o.g. befristeten Unterstützungskräfte immer wieder neu eingearbeitet werden, so dass deren Einsatz keine wirkliche Entlastung für die Personalsachbearbeitenden brachte.

Der Verwaltungsvorstand hat zudem als personalwirtschaftliche Maßnahme im Haushaltssicherungskonzept (HSK) ab 2024 beschlossen, dass keine befristeten Arbeitsverträge zur Überbrückung von gestiegenen Fallzahlen oder anfallender Mehrarbeit abgeschlossen werden dürfen.

Die Zahl der Auszubildenden und Studierenden bei der Stadt Haan steigt kontinuierlich, da der Personalbedarf auch künftig gedeckt werden soll (Stichwort: Renteneintritt der „Babyboomer-Generation“).

Auch das Ausbildungsangebot mit zusätzlichen Ausbildungsgängen steigt. Dies alles stellt große Herausforderungen an die Ausbildungsleitung, die zugleich auch Personalsachbearbeiterin und Integrationsbeauftragte des Arbeitgebers ist. Sie steht daher für das Personalmanagement und die Personalgewinnung nicht mehr im vollem Umfang zur Verfügung. Zudem muss für die Besetzung der vakanten Stellen immer öfter auch auf sogenannte „Seiteneinsteiger“ ohne Verwaltungsausbildung zurückgegriffen werden, die dann entsprechend durch berufliche Weiterbildung und Fortbildungen zu qualifizieren sind. Auch hierfür ist die Ausbildungsleitung zuständig. Ein unveränderter Einsatz der Ausbildungsleitung im Personalmanagement im bisherigen zeitlichen Umfang geht unweigerlich zu Lasten der Auszubildenden, der Studierenden und der Qualifizierung von Seiteneinsteiger, zumal mit dem steigenden Ausbildungsangebot in den verschiedenen Berufsausbildungs- und Studiengängen immer höhere Anforderungen an die Ausbildungsstätte Stadt Haan gestellt werden.

Hinzu kommt, dass auch Einstellungsverfahren aufgrund schlechter Ergebnisse teilweise wiederholt werden müssen und Auszubildende trotz Einstellungszusage absagen. Auch diese Situation auf dem Ausbildungsmarkt erfordert zusätzliche zeitliche Ressourcen.

Zudem hat die Personalverwaltung in den vergangenen Jahren viele gesetzliche Aufgaben hinzubekommen, die zusätzliche Kapazitäten erfordern. Die Rechte des Arbeitnehmers wurden aufgrund der Rechtsprechung und der Gesetzesänderungen (z.B. im Schwerbehindertenrecht, Pflegezeitgesetz, Teilzeitbefristungsgesetz, Dienstrechtsmodernisierungsgesetz, Anerkennung und Vergleich von Ausbildungsniveaus im EuQR und DQR, Kündigungsschutz, Eingruppierungsrecht usw.) in den vergangenen Jahren weiter gestärkt und verlangen vom Arbeitgeber eine immer höher werdende Aufgaben- und Pflichtenerfüllung sowie Rechtssicherheit.

An die Personalsachbearbeitenden werden immer höhere und insbesondere rechtliche Wissensanforderungen gestellt, die kontinuierliche Fortbildungsmaßnahmen und Workshops erfordern und daher zusätzliche zeitliche Ressourcen im Personalmanagement binden, die jedoch aufgrund der bereits bestehenden hohen Belastung nicht vorhanden sind. Eine weitere Spezialisierung im Dienst- und Arbeitsrecht ist aufgrund der gestiegenen Bereitschaft bei den Bewerber:innen und den Arbeitnehmer:innen unerlässlich, um rechtsfehlerfrei arbeiten zu können und arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden. Aufgrund der hohen Anzahl von Personalauswahlverfahren kommt es bei den Personalauswahlverfahren bereits heute vermehrt zu rechtlichen Auseinandersetzungen bis zu Klageverfahren, die wiederum Personalressourcen binden. Diese gilt es zu vermeiden!

Mit den bisher vorhandenen Stellenanteil von 3,0 VZÄ kann die Personalgewinnung und -bindung sowie eine gute Ausbildungsleitung auf Dauer nicht mehr sichergestellt werden.

Finanz. Auswirkung:

31.000 € in 2024/ 62.000 € p.a.

Nachhaltigkeitseinschätzung:

keine Auswirkungen