

Drucksache	Drucksache-Nr.:
der Kreisverwaltung Segeberg	DrS/2020/282
öffentlich	

Fachdienst Personal und Organisation

Datum: 09.11.2020

Beratungsfolge:

Status	Sitzungstermin	Gremium
Ö	26.11.2020	Hauptausschuss
Ö	03.12.2020	Kreistag des Kreises Segeberg

Stellenplan für den Haushalt 2021 inkl. Stellenmehrbedarf für 2021

Beschlussvorschlag:

Der Hauptausschuss empfiehlt dem Kreistag, den Stellenplan 2021 inklusive der in der **Anlage 2** angefügten tabellarischen Übersicht enthaltenen Stellenmehrbedarfs 2021 zu beschließen. Darüber hinaus wird die aktuelle Veränderungsliste für das Haushaltsjahr 2021 als Teil B des Stellenplans beschlossen.

Die Verwaltung wird beauftragt, sämtliche Personaleinzel- und Personalentwicklungsmaßnahmen im Rahmen des vom Kreistag zur Verfügung gestellten Personalkostenansatzes in Höhe von 58.600.900 € ohne die Berücksichtigung eines Personalkostendeckels zuzüglich der aus der Änderungsliste zum Stellenplanentwurf entstehenden Personalkosten (vgl. Teil C der **Anlage 2**) umzusetzen.

Sachverhalt:

Aufgrund des Stellenzuwachses der letzten Jahre sowie der durch die Covid 19-Pandemie angespannten Haushaltssituation kommt es zu sehr restriktiven Anmeldungen für den Stellenplan 2021.

Mit dem vorgelegten Stellenplanentwurf inkl. Stellenmehrbedarf 2021 werden daher lediglich unabweisbare Stellenbedarfe der Kreisverwaltung vorgelegt.

Der vorgelegte Stellenplan inkl. Stellenmehrbedarf weist mit Stand vom 10.11.2020 einen Ist-Personalmehrbedarf von insgesamt **39,95** VZÄ aus.

Weiterhin sollen 3,00 Stellen entfristet und für 0,5 Stellen die Befristung verlängert werden. Stellenstreichungen erfolgen im Umfang von 1,5 Stellen.

In der **Anlage 1 „Erläuterungen und Stellenplan“** werden die wesentlichen Änderungen zum Stellenplan ausführlicher und transparenter dargestellt. Ebenso ist hier der Stellenplanentwurf mit abgebildet.

Die Änderungen im Stellenplan werden in der **tabellarischen Übersicht (Anlage 2)** im Detail unter Bezugnahme auf die Beschlussvorlagen in der Anlage zu dieser Vorlage erläutert.

Damit hat sich zum Stand 10.11.2020 die Gesamtstellenzahl von 743,00 Stellen in 2020 auf 781,45 Stellen erhöht. Inklusive des nachrichtlichen Teils ist ein Anstieg von 993,90 Stellen in 2020 auf 1.032,35 Stellen in 2021 zu verzeichnen.

Für den Stellenplanentwurf wurden Personalkosten in Höhe von insgesamt 58.600.900 € eingeworben. Es wurde bisher kein Personalkostendeckel eingerechnet. Der Betrag für die Stellen auf der Änderungsliste in Höhe von 436.700 € kommt noch hinzu. Im Stellenplanentwurf 2021 kam der kw-Vermerk zur 0,5-Koordinierungs- und Netzwerkstelle Kita-Einstieg zum Tragen, diese solle mit Stand 10.11.2020 aber doch verlängert werden. Somit haben wir eine Steigerung der Personalkosten von insgesamt 4.876.700 € zu 2020. Insgesamt zeichnet sich aber ab, dass die Konsolidierung der Personalkosten zu einer Daueraufgabe nicht nur für den Kreis Segeberg wird. Hierbei sind wir auch an Rahmenbedingungen der Tarifverhandlungen von +1,4 % und der Besoldungserhöhung von +1,29 % gebunden. Eine der wesentlichen Hintergründe neben den neuen Stellen für 2021 sind auch die notwendigen Personalkosten für die Stellenmehrbedarfe des Stellenplans 2020. Diese wurden für das Jahr 2020 zum Teil nur anteilig geplant. Für das Jahr 2021 sind diese Stellen zu 100% in der Personalkostenplanung zu berücksichtigen.

Hintergründe zu den Stellenmehrbedarfen

Wie bereits erwähnt werden nur unabweisliche Stellenanmeldungen vorgenommen. Diese haben folgende Ursachen:

- Pakt für den Öffentlichen Gesundheitsdienst
- Sicherstellung der IT-Infrastruktur
- Digitalisierung der Bildungslandschaft

Auf die einzelnen Fachbereiche entfallen folgende Stellenmehrbedarfsanmeldungen:

Fachbereich	Stellenmehrbedarf 2021 inkl. Änderungsliste
FB L	- VZS
FB I	14,45 VZS
FB II	25,00 VZS
FB III	0,50 VZS
FB IV	- VZS
insgesamt	39,95 VZS

Die Stellenmehrbedarfe werden in gesonderten Beschlussvorlagen umfassend erläutert (**siehe Anlagen 3 bis 9**).

Aufgrund der diesjährigen besonderen Lage und der Tatsache, dass nicht alle Fachausschüsse wie geplant stattfinden können, werden die Vorlagen im Hauptausschuss am 26.11.2020 beraten.

Der Stellenanmeldungsprozess läuft nach hausintern fest definierten Prozessschritten ab. Der Grundsatz „Ohne Orga – Keine Stelle“ gilt weiterhin als strenger interner Maßstab für Anmeldungen von Stellen. Folglich wird lediglich der unabweisbare Personalmehrbedarf im Stellenplan ausgewiesen.

Weiterhin sind den **Erläuterungen zum Stellenplan 2021 (Anlage 1)** das Organisationshandbuch, die internen Standards und Prozesse der Organisationsarbeit beigelegt. Im Hauptausschuss im Mai 2019 (DrS/2019/090) haben wir im Rahmen des Personal- und Organisationsberichtes über diese Arbeit informiert.

Strategische Einbettung

Durch den Beschluss der personalstrategischen Ausrichtung des HA am 27.06.17 (DrS 2017/069-1) und KT am 29.06.2017 gilt es nun, die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten und weiterzuentwickeln und dabei die Konsolidierung des Haushalts als wichtigen Fokus im Blick zu haben. Für alle Entscheidungsträger in Politik und Verwaltung ist es dabei keine leichte Aufgabe, in diesem schwierigen Spannungsfeld die Verwaltung zukunftsfähig und modern im Sinne von Digitalisierung aufzustellen, gleichzeitig eine Personalpolitik weiterzuentwickeln sowie wichtige Zukunftsaufgaben auf den Weg zu bringen.

Dies dürfte sich auf den relevanten Zusammenhang von Stellenplanaktivitäten, Bezahlung, Gesunderhaltung, Motivation und Leistungsfähigkeit, aber auch auf die Entwicklung wie die des demografischen Wandels und der daraus folgenden sich ergebenden Perspektiven auch durch altersbedingte Fluktuation sowie der zunehmenden Digitalisierung von Prozessen beziehen. Dies lässt sich ganz praktisch daran erkennen, dass es uns weiterhin schwerfällt, für bestimmte Funktionen und Aufgaben geeignetes Personal zu finden. Der Wettbewerb um qualifiziertes Personal z. B. im Bereich der Sachbearbeitung im

Verwaltungsbereich, der Sozialhilfeleistungen, der Sozialpädagogik, Bauingenieure und -technik oder besonders qualifizierter Verwaltungsfunktionen hat unglaublich zugenommen. Hier scheint es uns in der Kreisverwaltung gelungen zu sein, uns als attraktiven Arbeitgeber am Markt platziert zu haben. Zwar ist es auch im Jahr 2020 zu mehrfachen Ausschreibungen von Stellen gekommen, jedoch ist bislang eine Besetzung im spätestens dritten Anlauf gelungen. Anderen Kreisen scheint es hier schlechter zu gehen. Unsere Karriere- sowie das schnelle und rechtssichere Bewerbungsverfahren wird seitens der Bewerber*innen ausdrücklich gelobt. Auch die Verstärkung im Bereich der eigenen Ausbildung auch außerhalb des Verwaltungsbereiches und hier eine stärkere Zusammenarbeit mit den Fachhochschulen bzw. Hochschulen wird weiter forciert, um geeigneten Nachwuchs zu bekommen.

Perspektivisch könnten sich sowohl aus der demografischen Entwicklung als auch mit zunehmender Digitalisierung der Prozesse in der Kreisverwaltung mögliche Kompensationsmöglichkeiten ergeben, die in den folgenden Haushalten zukünftig immer abgebildet werden sollen. Die Digitalisierung ist dabei der Motor, Prozesse zu beleuchten und zu optimieren. Befeuert wird dies durch die gesetzliche Verpflichtung, Verwaltungsleistungen bis Ende 2022 digital für die Bürgerinnen und Bürger anzubieten. Im Rahmen der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) werden alle Verwaltungsleistungen beleuchtet werden müssen. Hier ist die Selbstverpflichtung der Kreisverwaltung, immer im Sinne der Geschäftsprozessoptimierung zu handeln.

Die Digitalisierung wird dazu wahrscheinlich nicht zu einem Stellenabbau führen, jedoch dazu, das steigende und ändernde Aufgabenportfolio überhaupt bewältigen sowie Abläufe - digital unterstützt - effektiver gestalten zu können. Weitere Auswirkungen werden sein, dass andere Berufsgruppen benötigt und Arbeitsabläufe sich ändern werden.

Fazit:

Die digitale Transformation in unserer Kreisverwaltung ist eine enorme Herausforderung, die wir nur gemeinsam mit gutem, ausreichendem und qualifiziertem Personal stemmen können und werden.

Mit dieser Zielrichtung sollte dem Zwang zur Stabilisierung der Personalkosten Folge geleistet werden, ohne dass dies dazu führt, andere strategische Ziele und Vorstellungen von Politik und Verwaltung und auch der Einwohnerinnen und Einwohner aus den Augen zu verlieren. Denn auf der anderen Seite der Einsparung von Personal stehen Ansprüche der Bürgerinnen und Bürger und eben auch der ehrenamtlichen Selbstverwaltung selbst, die transparente Strukturen und eine berechenbare und durchschaubare Organisation der Kreisverwaltung Segeberg brauchen und schätzen.

Entsprechend der strategischen Ausrichtung des Kreistages gilt es, den Kreis als modernen öffentlichen Dienstleister gemeinsam für die Menschen, Kommunen und allen Partnerinnen und Partnern zukunftsorientiert zu gestalten. Diese Zielrichtung dürfte nach wie vor ohne eine leistungsfähige und stabile Belegschaft schwer erreichbar sein. Daher ist eine gezielte und konsequente Personalbewirtschaftung mit allen Facetten der Personalentwicklung, Personalbindung und Personalgewinnung zwingend notwendig.

Finanzielle Auswirkungen:

☐ Nein

☒ Ja: 58.600.900 € Personalkosten aus Stellenplanentwurf + Betrag aus Änderungsliste in Höhe von 436.700 €

☐ Darstellung der einmaligen Kosten, Folgekosten

☐ Mittelbereitstellung

☐ Teilplan:

In der Ergebnisrechnung

Produktkonto:

In der Finanzrechnung investiv

Produktkonto:

☐ Der Beschluss führt zu einer über-/außerplanmäßigen Aufwendung bzw. Auszahlung

in Höhe von _____ Euro

(Der Hauptausschuss ist an der Beschlussfassung zu beteiligen)

☐ Die Deckung der Haushaltsüberschreitung ist gesichert durch Minderaufwendungen bzw. -auszahlungen beim Produktkonto:

☐ Mehrerträge bzw. -einzahlungen beim Produktkonto:

Bezug zum strategischen Management:

☐ Nein

☐ Ja; Darstellung der Maßnahme

Belange von Menschen mit Behinderung sind betroffen:

☐ Nein

☐ Ja

Belange von Menschen mit Behinderung wurden berücksichtigt:

☐ Nein

☐ Ja

Anlagen:

- Anlage 1: Erläuterung und Vorbericht Stellenplan 2021
- Anlage 1a: Stellenplanentwurf 2021, Stand 17.09.2020
- Anlage 1b: Orgahandbuch
- Anlage 2: Tabellarische Übersicht zum Stellenmehrbedarf 2021 inkl. Änderungsliste, Stand 10.11.2020

- Anlage 3: DrS-2020-279 Klimaschutz
- Anlage 4: DrS-2020-218-1 Projekt Kita Einstieg
- Anlage 5: DrS-2020-275 Bauaufsicht
- Anlage 6: DrS-2020-281 Hausmeister
- Anlage 7: DrS-2020-240 Pakt ÖGD
- Anlage 8: DrS-2020-251 Schul IT
- Anlage 9: DrS-2020-291 IuK