

Drucksache	Drucksache-Nr.:
der Kreisverwaltung Segeberg	DrS/2022/270
öffentlich	

Fachdienst Personal, Organisation und Verwaltungsdigitalisierung
07.11.2022

Datum:

Beratungsfolge:

Status	Sitzungstermin	Gremium
Ö	24.11.2022	Hauptausschuss
Ö	01.12.2022	Kreistag des Kreises Segeberg

Stellenplan für den Haushalt 2023 inkl. Stellenmehrbedarf 2023

Beschlussvorschlag:

Der Hauptausschuss empfiehlt dem Kreistag, den Stellenplan 2023 inklusive der in der **Anlage 2** angefügten tabellarischen Übersicht enthaltenen Stellenmehrbedarfe 2023 zu beschließen. Darüber hinaus wird die aktuelle Veränderungsliste für das Haushaltsjahr 2023 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 69.134.300 € 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 mit Rücksicht auf die Entwicklung der Personalaufwendungen in den kommenden Jahren wird nur der absolut notwendige und unabweisbare Stellenmehrbedarf für den Haushalt 2023 angemeldet.

Der vorgelegte Stellenplan inkl. Stellenmehrbedarf weist mit Stand vom 04.11.2022 einen Ist-Personalmehrbedarf von insgesamt **40,90** VZÄ aus.

Weiterhin sollen 2,00 Stellen entfristet werden. Stellenstreichungen erfolgen im Umfang von **15,50** 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 04.11.2022 die Gesamtstellenzahl von 809,97 Stellen in 2022 auf 838,37 Stellen in 2023 erhöht. Inklusive des nachrichtlichen Teils ist ein Anstieg von 1.057,87 Stellen in 2022 auf 1.083,27 Stellen in 2023 zu verzeichnen.

Für den Stellenplanentwurf wurden Personalkosten in Höhe von insgesamt 69.134.300 € eingeworben. Es wurde bisher kein Personalkostendeckel eingerechnet. Der Betrag für die Stellen auf der Änderungsliste in Höhe von 45.900 € kommt noch hinzu. Somit haben wir eine Steigerung der Personalkosten von insgesamt 8.781.200 € zu 2022.

Insgesamt ist es weiterhin so, dass die Konsolidierung der Personalkosten nicht nur für den Kreis Segeberg eine Daueraufgabe ist. Hierbei sind wir auch an Rahmenbedingungen der Tarifverhandlungen und der Besoldungserhöhung gebunden. Dies betrifft zum einen die Umsetzung des Tarifabschlusses für den Sozial- und Erziehungsdienst und die Besoldungserhöhung in 2022 wie auch die bevorstehenden Tarifverhandlungen für den TVöD in 2023, wobei für die Planung 2023 eine Steigerung von 3,5 % eingeplant wurde. Angesichts der hohen Forderungen der Gewerkschaften von 10,5 % bleibt abzuwarten, ob ggf. sogar eine noch höhere Anpassung notwendig wird. Einer der wesentlichen Hintergründe neben den neuen Stellen für 2023 sind auch die notwendigen Personalkosten für die Stellenmehrbedarfe des vorangegangenen Stellenplans. Diese wurden für das Jahr 2022 zum Teil nur anteilig geplant. Für das Jahr 2023 sind diese Stellen zu 100% in der Personalkostenplanung zu berücksichtigen. Hiervon ausgenommen sind lediglich die für die Ausweitung des Stellenpools geplanten 10,0 VZS, da diese nur im Bedarfsfall nach Freigabe durch den FD 11.00 temporär ausgeschöpft werden sollen. Für diese Stellen wurde die Hälfte der jährlichen Personalkosten eingeplant.

Hintergründe zu den Stellenmehrbedarfen

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

- Umsetzung der politischen Beschlüsse und Empfehlungen, Gesetzesänderungen

- Ergebnis aus den Organisationsuntersuchungen
- Krisen wie z.B. aktuell Flüchtlingsproblematik im Zusammenhang mit dem Ukraine-Krieg

Auf die einzelnen Fachbereiche entfallen folgende Stellenmehr- und minderbedarfe:

Fachbereich	Stellenmehrbedarf 2023 inkl. Änderungsliste	Stellenminderbedarf 2023 inkl. Änderungsliste	Differenz
FB L	0,50 VZS	11,00 VZS	- 10,50 VZS
FB I	11,50 VZS	0,00 VZS	+ 11,50 VZS
FB II	8,50 VZS	0,00 VZS	+ 8,50 VZS
FB III	4,10 VZS	1,00 VZS	+ 3,10 VZS
FB IV	9,65 VZS	0,00 VZS	+ 9,65 VZS
FB V	6,65 VZS	3,50 VZS	+ 3,15 VZS
insgesamt	40,90 VZS	15,50 VZS	+ 25,40 VZS

Die Stellenmehrbedarfe werden in gesonderten Beschlussvorlagen umfassend erläutert (**siehe Anlagen 3 bis 21**).

Alle Vorlagen sind in den jeweiligen Fachausschüssen beraten worden.

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 2023 (Anlage 1)** das Organisationshandbuch, die internen Standards und Prozesse der Organisationsarbeit beigefügt. 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, die Leistungsfähigkeit der Verwaltung nicht nur sicherzustellen und weiterzuentwickeln, sondern auch 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 von sich ständig verändernden Rahmenbedingungen, dem Fachkräftemangel, dem demografischen Wandel und dem Streben nach Optimierungen, die Verwaltung zukunftsfähig und modern aufzustellen, gleichzeitig eine ambitionierte 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 Entwicklungen wie die des demografischen Wandels und der daraus folgenden 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. in der Sachbearbeitung im Verwaltungsbereich, der Sozialhilfeleistungen, der Sozialpädagogik, Bauingenieur*innen und -techniker*innen 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 2022 zu mehrfachen Ausschreibungen von Stellen gekommen, jedoch ist bislang weiterhin gelungen den Personalbedarf gut zu decken und eine hohe Stellenbesetzungsquote zu erreichen. Anderen Kreisen scheint es hier schlechter zu gehen. Unsere Karriereseite 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.

Zudem haben die vergangenen Jahre aufgezeigt, dass immer wieder kurzfristig verschiedene Krisensituationen zu bewältigen sind und auch hier Lösungen für eine robuste Organisation geschaffen werden müssen, um die Verwaltung in den

kommenden Jahren für solche Situationen dauerhaft schlagkräftiger aufzustellen und kurzfristig handlungsfähiger zu machen.

Perspektivisch müssen 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. Im Rahmen der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) werden alle Verwaltungsleistungen beleuchtet werden müssen. Hier ist die Selbstverpflichtung der Kreisverwaltung, immer im Sinne der Geschäftsprozessoptimierung auch im inneren Verwaltungsablauf zu handeln.

Die Digitalisierung wird zu einer Veränderung von Stelleninhalten führen, weniger zum Stellenabbau, jedoch dazu, das steigende und ändernde Aufgabenportfolio überhaupt bewältigen sowie Abläufe - digital unterstützt und vielleicht zukünftig unter vermehrtem Einsatz von künstlicher Intelligenz - effektiver gestalten zu können. Hier gilt es, unsere Mitarbeitenden auf dem Weg der digitalen Transformation mitzunehmen und sie zu befähigen, diesen Wandel in jedem einzelnen Arbeitsschritt und -vorgang aktiv zu gestalten und so die Kreisverwaltung Stück für Stück von innen heraus weiterzuentwickeln und die Rolle des modernen Dienstleisters für alle Bürger*innen des Kreises wahrzunehmen.

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:

69.134.300 € Personalkosten aus Stellenplanentwurf + Betrag aus Änderungsliste in Höhe von 45.900 €.

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:

Steuerliche Relevanz

Einschätzung durch den FD 20.00 erfolgt

Keine steuerliche Relevanz gegeben

Belange von Menschen mit Beeinträchtigungen sind betroffen:

Nein

Ja:

Belange von Menschen mit Beeinträchtigungen wurden berücksichtigt:

Nein

Ja:

Anlage/n: