

Betreff:
Kriterien zur Ermittlung von Stellenbedarfen

<i>Organisationseinheit:</i> Dezernat II 10 Fachbereich Zentrale Dienste	<i>Datum:</i> 03.03.2021
--	-----------------------------

<i>Beratungsfolge</i> Finanz- und Personalausschuss (zur Kenntnis)	<i>Sitzungstermin</i> 04.03.2021	<i>Status</i> Ö
---	-------------------------------------	--------------------

Sachverhalt:

Die Kommunen sind laufend gefordert, neue und komplexer werdende Aufgaben wahrzunehmen. Gleichzeitig sind sie gehalten, sparsam und wirtschaftlich mit den vorhandenen Ressourcen umzugehen. Die effiziente Gestaltung der organisatorischen und personellen Strukturen einerseits sowie die sachgerechte Aufgabenerfüllung andererseits sind hierbei ständige Forderungen an ein wirtschaftliches Handeln.

Da das Personalkostenbudget auch bei der Stadt Braunschweig mit rd. 250 Millionen Euro die größte Position im Ergebnishaushalt ausmacht, bedarf es im Hinblick auf die vorgenannten Haushaltsgrundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit auch im Rahmen der Aufstellung des Stellenplanes einer kritischen Prüfung, inwieweit Stellenneuschaffungen tatsächlich erforderlich werden.

Dies vorausgeschickt beantworte ich die Anfrage wie folgt:

1.

Zusätzliche Stellenbedarfe der Organisationseinheiten aber auch Stellenwegfälle sind entsprechend der Terminfestlegungen im Rahmen des Stellenplanverfahrens anzumelden und werden im Fachbereich 10 einer Plausibilitätsprüfung unterzogen. Hierbei spielen Kriterien wie der Umfang der zu erbringenden Leistungen und deren angestrebte Qualität, die vorhandenen Strukturen und Prozesse sowie die Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Rolle. Zur Personalbedarfsermittlung, die Basis für eine langfristige Personalplanung und damit ein wesentliches Instrument der Personaleinsatzsteuerung und Personalentwicklung ist, dienen beispielsweise

- gesetzliche Vorgaben (bspw. im Bereich der Kindertagesstätten oder der Amtsvormundschaften),
- Fallzahlenbetrachtungen, (bspw. Im Bereich Wohngeld und Soziale Sicherung)
- Finanzielle Rahmenbedingungen (bspw. Investitions- und Unterhaltungsvolumen im Hochbau)
- Strukturierte Personalbemessungstools (bspw. Allgemeine Erziehungshilfe)
- Erkenntnisse aus interkommunalen Umfragen, an denen sich die Stadt Braunschweig regelmäßig beteiligt,
- bilaterale Erfahrungsaustausche mit anderen niedersächsischen Kommunen bzw. Kommunen der Größenklasse 2,
- Organisationsuntersuchungen,
- Erfahrungswerte der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt)

- Vergleichsringe der KGSt,
- bei Projekten oder Aufgaben, die durch Dritte voll oder anteilig gefördert werden, die (anteilige) Förderung der Personalkosten.

Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse bilden die Grundlage für den Umfang der zu schaffenden Stellen. Die Wertigkeit der Stellen ergibt sich aus den tariflichen Merkmalen der Entgeltgruppen, unter die die jeweiligen Aufgaben und damit verbundenen Tätigkeiten zu subsumieren sind bzw. aus den Bewertungskriterien der Besoldungsgruppen.

2.

Der Verwaltungsentwurf des Stellenplans bildet die Personal- und Stellenbedarfe ab, wie sie sich für die Aufgabenerledigung aus Sicht der Verwaltung ergeben. Bei der Ermittlung dieser Bedarfe werden die unter 1. erläuterten Methoden angewandt.

Weiterhin berücksichtigt die Verwaltung bei der Aufstellung des Stellenplans natürlich politische Grundsatzbeschlüsse, insbesondere auch die vom Rat am 6. Februar 2018 und 18. Dezember 2018 beschlossenen Anträge zur nachhaltigen strategischen Haushaltssteuerung, wonach eine laufende Aufgabenüberprüfung zu erfolgen hat und das Ziel ausgegeben wurde, bis zum Ende der Kommunalwahlperiode 2021-2026 einen dauerhaft ausgeglichenen Haushalt zu erreichen, der ohne Rückgriff auf die Überschussrücklagen auskommt.

Da die Personalkosten wie oben dargestellt mit aktuell rd. 250 Millionen Euro die größte Position im Ergebnishaushalt ausmachen, bedarf es auch im Rahmen von Stellenplanveränderungen einer kritischen und an den Grundsätzen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit orientierten Abwägung.

Hierzu ist anzumerken, dass die Kommunalaufsichtsbehörde im Rahmen der Genehmigung des Haushalts 2019 in Bezug auf den Stellenplan angeregt hat, jede frei werdende Stelle einer Aufgabenkritik zu unterziehen. Auch diesen Hinweis lässt die Verwaltung in die Überlegungen zu Stellenschaffungen einfließen.

3.

Die Fachbereiche und Referate melden dem Fachbereich 10 möglichst frühzeitig die Stellenplanveränderungen aus ihrer fachlichen Sicht für das kommende Haushaltsjahr. Nach einer Vorprüfung finden dann regelmäßig Stellenplangespräche zwischen dem Fachbereich 10 und den Fachverwaltungen statt, in denen u. a. offene Fragen erörtert werden. Basis hierfür sind die unter 1.) und 2.) dargestellten Kriterien. Aus den Ergebnissen wird verwaltungsintern die Stellenplanvorlage entwickelt, die in der Dezernentenkonferenz finalisiert wird.

Um die politischen Gremien über den Sachstand der erforderlichen Stellenplanveränderungen des folgenden Jahres zu informieren, erhalten die Ratsmitglieder einen ersten Entwurf als Mitteilung außerhalb von Sitzungen nach der Sommerpause. Dieser bildet gleichzeitig die Grundlage für politische Fraktionsanträge.

Dr. Kornblum

Anlage/n:

Keine