



**Fachdienst Personal**

Herr Andreas Hein, Tel. 171625

<b>TOP: Einrichtung von Springer-Personalstellen in der Verwaltung</b>		
Beschlussvorlage Nr. 146/2021		
Produkt: 01.07.01 Personalplanung und -entwicklung		
<b>Beratungsfolge</b>	<b>Behandlung</b>	<b>Sitzungstermine</b>
Ausschuss für Beteiligungen, Finanzentwicklung und Verwaltungsmodernisierung	öffentlich	10.06.2021
Haupt- und Finanzausschuss	öffentlich	14.06.2021

<b>Finanzielle Auswirkungen?</b>	<input checked="" type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
<input type="checkbox"/> investiv <input checked="" type="checkbox"/> konsumtiv		
	einmalig	lfd. jährlich
Aufwendungen/Auszahlungen		150.000,00 €
Folgekosten (AfA, Unterhaltung...)		
Kostenbeiträge Dritter/Zuwendungen		
Sonstige Erträge/Einzahlungen		
Bemerkung: Berücksichtigt sind die arbeitgeberseitigen Personalkosten für drei Planstellen (Annahme: Vollzeitbeschäftigung, EG 8, Stufe 3).		
Haushaltsmittel ausreichend vorhanden?		
<input type="checkbox"/> ja, veranschlagt bei folgendem Konto: <input type="checkbox"/> nein, Deckungsvorschlag:		
Produkt bzw. Auftrag/Sachkonto/Bezeichnung:		
Einmalig: 01.07.01/ /Personalkosten Tarifbeschäftigte		
Laufend: / /		
<input type="checkbox"/> gesetzlich vorgeschriebene Aufgabe <input checked="" type="checkbox"/> freiwillige Aufgabe Grundlage: Sicherstellung des Dienstbetriebs		

**Beschlussvorschlag:**

1. Die von der Verwaltung skizzierte Vorgehensweise zur Einrichtung von Springerstellen wird befürwortet.
2. Die Verwaltung wird beauftragt, für den Stellenplan Jahr 2022 drei zusätzliche Stellen einzurichten.

## **Begründung:**

In den letzten Jahren haben sich im allgemeinen Verwaltungsbereich immer wieder längerfristige Stellenvakanzen ergeben, die auf recht unterschiedliche Gründe zurückzuführen waren (z.B. schwerwiegende Erkrankungen, Mutterschutz- und Elternzeiten, Wechsel zu anderen Verwaltungen, erfolglose Ausschreibungen, nicht sofort besetzbare Stelle bei Aufgabenmehrungen). Zwar wurden die in den entsprechenden Arbeitsbereichen vorhandenen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig zur vertretungsweisen Übernahme der Aufgaben verpflichtet; diese sind im Regelfall jedoch mit dem eigenen Arbeitsgebiet bereits voll ausgelastet. Im Ergebnis war jeweils eine Art Mangelverwaltung zu betreiben, wodurch einerseits wichtige Aufgaben nicht oder nicht fristgerecht erledigt werden konnten; andererseits stieg die Belastung der verbliebenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erheblich. Es kam vermehrt zur Erstattung von Überlastungsanzeigen, denen mangels entsprechender Ressourcen regelmäßig nicht abgeholfen werden konnte.

Die vorstehend dargestellte Problematik wurde zwischen dem Personalrat, der Fachbereichsleitung 2 und dem Fachdienst Personal mehrfach erörtert; einvernehmlich musste jedoch festgestellt werden, dass eine überzeugende Abhilfe innerhalb der vorhandenen Personalstrukturen nicht erreicht werden konnte.

Auf eine Anregung des Personalrates hin beauftragte der Hauptausschuss in seiner Sitzung am 02.12.2019 die Verwaltung zu prüfen, ob ein Stellenpool als „schnelle Eingreiftruppe“ bei längerfristigen Vakanzen eingerichtet werden kann.

In ersten Erörterungen zwischen Personalrat, der Fachbereichsleitung 2 sowie der Fachdienste Personal sowie Organisation und IT wurde rasch deutlich, dass

1. eine konkretisierende Umfrage zu den Bedarfen der Fachdienste als erforderlich angesehen wurde und
2. die beamten-, tarif- und stellenbewertungsrechtlichen Rahmenbedingungen mit dem im Rahmen der „schnellen Eingreiftruppe“ vorgesehenen flexiblen Personaleinsatz kaum in Übereinstimmung zu bringen waren.

Die Umfrage bei den Fachdienstleitungen der Verwaltung zu den aktuellen oder antizipierten Bedarfen führte im Grundsatz zwar zu einer Befürwortung der Einrichtung einer „schnellen Eingreiftruppe“, ergab ansonsten aber kein einheitliches Bild. Übereinstimmung bestand aber in folgenden Bereichen:

- Es erscheint sinnvoll, dass die Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen dieser Gruppe aus Verwaltungskräften bestehen.
- Sie verfügen über eine umfassende Ausbildung, jedoch nicht über fachspezifische Kenntnisse.
- Teilweise ist mit zeitaufwändigen Einarbeitungen durch den Fachdienst zu rechnen; der hiermit verbundene Zusatzaufwand wird durch die nachfolgende Entlastung aber mehr als kompensiert.

Trotz verschiedener Initiativen und Bemühungen, insbesondere im Rahmen einer best-practice-Recherche im Bereich der „Kommunalen Familie“, konnten keine überzeugenden und rechtssicheren Lösungen für die beamten-, tarif- und stellenbewertungsrechtlichen Problematiken gefunden werden.

Auf Grundlage dieser Feststellung wurden seitens des Personalbereichs ein alternativer Verfahrensansatz entwickelt und im Rahmen erneuter Gespräche mit dem Personalrat erörtert. Einvernehmlich konnten folgende Eckpunkte für eine erste Umsetzung des Konzeptes vereinbart werden:

1. Es werden drei Planstellen im Fachdienst Bürgeramt (33) eingerichtet, die nach Entgeltgruppe 8 bewertet sind. Diese Bewertung entspricht der der bereits vorhandenen Planstellen im Schalterdienst des Bürgeramtes.

2. Die auf diesen Planstellen beschäftigten Personen werden bei Bedarf zur Unterstützung als Stellvertretungen in anderen Fachdiensten eingesetzt.
3. Soweit keine Stellvertreterfunktion wahrzunehmen ist, unterstützen die Springer die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bürgeramtes bei den dort zu erledigenden Aufgaben im Publikumsverkehr oder bei Unterstützungsleistungen.
4. Jeweils drei Monate vor einer Wahl werden diese Personen dem Wahlamt zugeordnet; ein Einsatz als Springer kommt in dieser Zeitphase nicht in Betracht.
5. Fachdienste, die die Unterstützung in Anspruch nehmen wollen, beantragen dies über ihre Fachbereichsleitung beim Fachdienst Personal. Anerkennungsfähige Bedarfe sind:
  - a. nachvollziehbarer längerfristiger Personalausfall (z.B. wegen Krankheit, Kur sowie nach Versetzung oder Ausscheiden bis zur Wiederbesetzung).
  - b. vorübergehende Aufgabenmehrung (z.B. neue dauerhafte Aufgaben vor entsprechender Änderung des Stellenplans bzw. Mehrungen bei vorhandenen Aufgaben oder befristete Sonderaufgaben).
6. Die Dauer des Einsatzes ist grundsätzlich auf drei Monate beschränkt, da in den meisten Fällen mit einer Erledigung der Vakanz innerhalb dieses Zeitraumes gerechnet werden kann; anderenfalls haben die Fachdienstleitungen die Möglichkeit, gemeinsam mit den Fachdiensten Personal und Organisation und IT ggf. Vorkehrungen für eine dauerhafte Wiederbesetzung zu treffen.
7. Die Entscheidung über den Antrag obliegt dem Fachdienst Personal. Der Personalrat wirkt entsprechend der Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) mit.
8. Eine Verlängerung des Einsatzzeitraumes bis auf sechs Monate ist möglich, jedoch nur nach positiver Entscheidung des Verwaltungsvorstandes und nur mit Zustimmung des Personalrates.
9. Soweit die zu vertretende Aufgabe geringer bewertet ist als EG 8, erfolgt bei den Stellvertretungskräften während der Vertretungsphase keine Entgeltreduzierung. Soweit die zu vertretende Aufgabe höherwertig ist, erfolgt eine Zulagenzahlung entsprechend der tariflichen Regelungen.

Es wird darauf hingewiesen, dass mit diesem Konzept Neuland betreten wird. Aus diesem Grund ist beabsichtigt und mit dem Personalrat abgestimmt, anhand der oben beschriebenen Eckpunkte einen Einstieg in dieses Thema zu wagen und erste Erfahrungen zu sammeln. Daher beschränkt sich die Einrichtung dieser Springer-Stellen auf Bewertungen nach EG 8, die mit tariflich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besetzt werden sollen. Aussagefähige Ergebnisse werden nach einer Laufzeit von drei Jahren erwartet; hiervon abhängig ist die Entscheidung über die Fortführung und möglicherweise Ausweitung dieses Angebotes.

Lüdenscheid, den 19.05.2021

In Vertretung:

*gez. Dr. Blasweiler*

Dr. Karl Heinz Blasweiler  
Erster Beigeordneter  
Stadtkämmerer