

Anlage zum Stellenplanentwurf 2019

Ergänzende Erläuterungen zum Entwurf des Stellenplans 2019

1. Einleitung

Der Stellenplanentwurf 2019 weist 84,15 zusätzliche Stellen auf, 7,5 Stellen können abgebaut werden. Das bedeutet eine Netto-Stellenmehrung um 76,65 Stellen, die maßgeblich begründet sind durch:

- den weiteren Ausbau der Betreuung in den Kindertagesstätten,
- erhöhter Betreuungs- und Arbeitsaufwand für die EDV-Infrastruktur,
- den Ausbau zentraler Dienste und
- durch zusätzliche Aufgaben in der allgemeinen Verwaltung und im technischen Bereich.

Allein der weitere Ausbau der Betreuung in Kindertagesstätten erfordert 32 neue Stellen. Die fortschreitende digitale Sachbearbeitung stellt wesentlich höhere Anforderungen an die Verfügbarkeit der vorhandenen EDV-Infrastruktur. Auch verschärfte Bestimmungen zu Datenschutz und Datensicherheit führen zu erhöhtem Arbeits- und Betreuungsaufwand. Insgesamt sind verwaltungsweit 11 neue Stellen in den Bereichen EDV-Anwenderbetreuung und Digitalisierung vorgesehen.

Für den Bereich der Feuerwehr ist zusätzlicher Personalbedarf u.a. durch die Änderung des derzeit in der Abstimmung befindlichen Rettungsdienstbedarfsplans zu erwarten, der deshalb noch nicht in den vorliegenden Entwurf eingearbeitet werden konnte.

Die weiteren Begründungen zu den neuen Stellen ergeben sich aus der Unterlage „Veränderungen zum Stellenplan für das Haushaltsjahr 2019“.

2. Reservepool zur flexiblen Stellenbewirtschaftung

Haushaltsplan- und Stellenplanentwurf stellen die erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen für die Zukunft dar.

Häufig werden jedoch bei Stellenplanveränderungen neben den begründeten neuen Bedarfen auch Entwicklungen aus der Vergangenheit nachvollzogen. Dies kann in geänderten Personalbedarfen oder in der bereits erfolgten Übernahme zusätzlicher oder temporärer Aufgaben begründet sein.

Auf zusätzliche Stellenbedarfe kann unterjährig nicht kurzfristig reagiert werden, da es hierzu im Einzelfall jeweils einer Nachtragsbeschlussfassung zum geltenden Stellenplan bedarf.

Durch die Einbringung einer Stellenreserve in den Stellenplan könnte ein flexibler Puffer geschaffen werden, der es ermöglicht, z.B. zeitnah auf begründete Personalbedarfe, erforderliche Krankheitsvertretungen oder temporäre Aufgabenstellungen zu reagieren. Solche Personalbedarfe könnten bis zur endgültigen Personalbemessung aus dem Pool gedeckt werden.

Denn bei Anmeldung des Personalbedarfes zum Stellenplan kann häufig eine korrekte Personalbemessung noch nicht erfolgen, da die Prozesse, Tätigkeiten und Aufwände noch nicht genau definiert sind.

In diesem Zusammenhang sollte auch die Zweckbindung der bereits vorhandenen 6,5 Reservestellen für Rückkehrer/innen aus der Elternzeit aufgegeben werden, um sie in den größeren Gesamtpool einbinden zu können. Die Stellenreserven werden grundsätzlich für den Personalaufwand nicht hochgerechnet (s. Punkt 7).

Für den Stellenplanentwurf 2019 wurden bereits 3,5 voraussichtlich benötigte Stellen für temporäre Aufgaben aus dem Kontingent der beabsichtigten Reservestellen verplant. Die näheren Begründungen sind der Anlage „Veränderungen zum Stellenplan für das Haushaltsjahr 2019“ zu entnehmen.

Über die Verwendung der Reservestellen wird die Verwaltung im halbjährlichen Personalbericht Rechenschaft geben.

3. Ausbildung

Die Ausbildung der Nachwuchskräfte wird für die Stadt Paderborn ein immer wichtiger werdender Faktor. In Zukunft wird noch verstärkter in die Ausbildung „investiert“ werden müssen, um u.a. die demografisch begründeten Fluktuationen kompensieren zu können.

Die erhöhte Anzahl der Ausbildungsverhältnisse, aber auch die höheren Anforderungen an die Bachelorausbildung führen dazu, dass Ausbildung nicht mehr nur „nebenbei“ erfolgen kann. Hier müssen künftig entsprechende Ressourcen in den Ausbildungseinheiten bereitgestellt werden, die u.a. verstärkt in der Bachelorausbildung eingebunden sind.

Im Stellenplanentwurf 2019 sind hierfür zwei Stellen im Haupt- und Personalamt vorgesehen, um den betreffenden Bereichen entsprechend berechnete Stundenkontingente für die Ausbildung zur Verfügung stellen zu können.

4. Abbau von Planstellen

Der Abbau von Planstellen ist maßgeblich durch Verlagerungen von Stellen zwischen Kernverwaltung und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen begründet. Effektiv abgebaut werden nach Beendigung von Projekten 2,5 Stellen.

5. Stellenumwandlungen

Die vorgesehenen Stellenumwandlungen vollziehen einerseits die Ergebnisse der Stellenbewertung nach oder sind andererseits in der tatsächlichen personellen Besetzung begründet.

Für die Ermittlung der Stellenwerte für Beamte/innen werden die Bewertungsempfehlungen des KGSt-Gutachtens „Stellenplan – Stellenbewertung“ als Grundlage herangezogen. Für die Bewertung der Tätigkeiten der Tarifbeschäftigten sind die Eingruppierungsmerkmale des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) maßgeblich. Auch aktuelle Entwicklungen durch arbeitsgerichtliche Urteile sind zu berücksichtigen.

Die Stellenbewertung erfolgt durch die paritätisch besetzte Bewertungskommission, in der auf Verwaltungsseite neben dem Personalbereich und der Gleichstellungsbeauftragten auch die Rechnungsprüfung eingebunden ist. Im Rahmen überörtlicher Prüfungen werden die Ergebnisse auch von der Gemeindeprüfungsanstalt (GPA) betrachtet.