

Vorstandsbereich: 1/2	Fachdienst: 110	Datum: 24.07.2023	
Vorlagen-Nr.: 314/2022 5. Ergänzung	gez.: Hollenborg /		
Beraten im öffentlichen Teil			
<b>Haupt- und Finanzausschuss</b>	Sitzung am <b>16.08.2023</b>	TOP 8.	
<b>Mitzeichnungen:</b>			
Kämmerer	VB 4	VB 3	VB 1/2
gez. Eising	gez. Groß- Holtick	gez. Cichon	gez. Doetkotte
Anlage(n): 5		Der Bürgermeister	
Aufstellung vakanter Stellen			
Entwurf Organigramm SG Personal		gez. Doetkotte	
Stellungnahme des Personalrats			
Gutachten Rechtsanwälte Baumeister			
Organigramm Ist-Zustand SG Personal			

**Entwicklung des Personalbestandes der Stadt Gronau sowie Unterrichtung über die Organisationsuntersuchung des Sachgebiets Personal;  
Sachstandbericht**

**Entwurf des Beschlusses:**

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt Kenntnis.

**1. Rechtsgrundlage/ n:**

§ 62 GO NRW

**Zuständig für die Entscheidung:**

- |   |  |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Bürgermeister   | <input type="checkbox"/> Fachausschuss |
| <input type="checkbox"/> Haupt- und Finanzausschuss | <input type="checkbox"/> Rat           |

**2. Finanzielle Auswirkungen:**

- Keine
- Ertrag / Einzahlung, Höhe:
- Aufwand / Auszahlung
  - investiv, Höhe:
  - konsumtiv, Höhe:
  - jährliche Folgekosten, Höhe:
  - Mittel im Haushalt veranschlagt, Produkt:  
ODER
  - Mittel stehen i.R.d. Budgetdeckung bereit.  
ODER
  - über-/außerplanmäßige Mittelbereitstellung.
- Sonstiges:

### **3. Sachdarstellung:**

#### Sachstandbericht zur allgemeinen Entwicklung des Personalbestandes:

In der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 15.06.2022 verständigten sich Gremium und Verwaltung darauf, regelmäßig über den aktuellen Sachstand informiert zu werden. Deshalb wird Folgendes mitgeteilt:

Im Jahr 2023 konnten bislang 129 Stellenbesetzungsverfahren abgeschlossen werden (Stand 01.08.2023). Aktuell anhängig sind 21 Besetzungsverfahren.

#### Vakanzen:

Eine Übersicht der aktuell vakanten Stellen ist der Anlage zu entnehmen. Die neuen Stellen des Stellenplans 2023 sind enthalten.

Zu den dort aufgeführten 30,07 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) Vakanzen ist folgendes anzumerken:

2 VZÄ entfallen auf Stellen im Wohnungs- und Rentenservice (VB 3, FD 350, SB WRS). Über die Notwendigkeit der (Nach-) Besetzung einer dieser Stellen soll Mitte September entschieden werden. Bei einer weiteren soll es aus organisatorischen Gründen einen anderen Aufgabenzuschnitt geben. Auch dazu werden im September Überlegungen angestellt.

Ferner ist die Fachverwaltung zu dem Ergebnis gelangt, dass 1 Stelle Sachbearbeitung WRS nicht benötigt wird. Diese Stelle wird nicht mehr als vakante Stelle abgebildet und zu gegebener Zeit die Streichung im Stellenplan 2024 beantragt. Darüber hatte es auch im Haupt- und Finanzausschuss in der Vergangenheit bereits einen Informationsaustausch gegeben.

2 VZÄ Stellen im Bereich Integration (VB 3, FD 350, Flüchtlingshelfer:in) waren in der Vergangenheit als vakant aufgeführt. Die bereits avisierte interne Überprüfung zum 30.06. hat ergeben, dass es nicht notwendig ist, die Stellen (nach) zu besetzen. Diese Stellen werden nicht mehr als vakante Stelle abgebildet und zu gegebener Zeit wird die Streichung im Stellenplan 2024 beantragt.

Zudem sind etliche in der Aufstellung als vakant aufgeführten Stellen aktuell ausgeschrieben, zum Teil sind bereits Vorstellungsgespräche terminiert.

#### Entfristungen:

Die mit Stand 10.12.2022 noch 50 Mitarbeitende umfassende Liste tariflich Beschäftigter mit befristeten Arbeitsverträgen konnte nochmals reduziert werden. Am Stichtag 01.08.2023 gab es noch 20 befristete Arbeitsverträge.

Über besonders markante Stellen ist Folgendes zu berichten:

Die Aufgaben des Fördermittelmanagers (m/w/d) konnten einem Bediensteten am 23.02.2023 übergangsweise bis zur endgültigen Besetzung der Stelle übertragen werden. Zur finalen Besetzung wurde diese Stelle am 17.02.2023 extern ausgeschrieben mit einer Bewerbungsfrist bis zum 12.03.2023. Für die Stelle konnte eine geeignete Bewerberin gefunden werden. Sie wird die Stelle zum 01.11.2023 antreten.

Die durch den Wechsel des bisherigen Stelleninhabers zu einem anderen Dienstherrn seit dem 01.05.2023 vakante Stelle der Sachgebietsleitung Organisation ist seit dem 01.08.2023 wiederbesetzt.

Der neue Integrationsmanager hat seine Position zum 01.06.2023 angetreten.

Im Büro des Bürgermeisters wurde zum 01.06.2023 ein Sachbearbeiter Presse- und Öffentlichkeitsarbeit eingestellt.

Die im Haus der Begegnung (HdB) eingesetzten Mitarbeitenden der Fa. Chance wurden am 01.08.2023 als Hilfshausmeister für das HdB bei der Stadt Gronau eingestellt.

Seit dem 01.08.2023 ist die Stelle strategische Sozialplanung wiederbesetzt.

Der Fachkräftemangel hat sich mittlerweile zu einem flächendeckenden Arbeitskräftemangel entwickelt, der den Wettbewerb der Arbeitgeber und Dienstherrn um Mitarbeitende verschärft. Auch um sich diesem Wettbewerb gewappnet zu sehen, wurde die Organisationsuntersuchung des Sachgebiets Personal durchgeführt.

Der Abschlussbericht der Kommunalen Gemeinschaftsstelle über die Organisationsuntersuchung des Sachgebiets Personal liegt der Verwaltung nunmehr vor. Die Ergebnisse wurden den Mitarbeitenden des Sachgebiets Personal am 26.05.2023 vorgestellt.

In der Sache ist Folgendes mitzuteilen:

Das Sachgebiet Personal umfasst aktuell 14 Mitarbeitende und ist dem Fachdienst 110 Personal und Organisation zugeordnet. Dieser Fachdienst gehört zum Vorstandsbereich 1/2, der vom Bürgermeister geleitet wird.

Im Fachdienst 110 hat es in den letzten Jahren eine vergleichsweise hohe Fluktuation auf der Leitungsebene gegeben. Vor Besetzung der Stelle „Fachdienstleitung Personal und Organisation“ mit dem jetzigen Stelleninhaber im November 2020 war die Stelle drei Jahre lang vakant. Auf der Stelle „Sachgebietsleitung Personal“ gab es insgesamt fünf Bedienstete innerhalb der letzten 15 Jahre.

Seit dem Jahr 2018 ist die Stelle mit der aktuellen Stelleninhaberin besetzt, die in den ersten Jahren auch Fachdienstleitungsaufgaben wahrnehmen musste. Zwangsläufig entstand eine Menge unerledigter Aufgaben, deren Abbau trotz größter Anstrengungen nicht gänzlich gelang. Zudem verließen in den vergangenen Jahren erfahrene Personalsachbearbeitende das Sachgebiet durch Erreichen des Rentenalters.

Die genannten Umstände und ein weiter steigendes Arbeitsaufkommen im Sachgebiet Personal bewogen die Verwaltungsleitung Ende des Jahres 2021 dazu, eine Organisationsuntersuchung des Sachgebiets Personal mit externer Unterstützung durchführen zu lassen.

Als Beratungsunternehmen konnte in einem Anbahnungsgespräch im Januar 2022 die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) gewonnen werden. Die KGSt ist ein Verband für kommunales Management. Sie finanziert sich durch Mitgliedsbeiträge und ist selbstlos tätig. Zu den Mitgliedern zählen Städte, Kreise, Gemeinden und Verwaltungsorganisationen aller Größenordnungen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Die Stadt Gronau ist Mitglied der KGSt. Über 2.300 Kommunen nutzen die Angebote der KGSt, die damit erhebliche Vergleichsmöglichkeiten zwischen Kommunen jeder Größenordnung hat. Im Bereich von Organisationsuntersuchungen, Stellenbemessungen und Stellenbewertungen genießt der Verband eine erstklassige Reputation.

Ab August 2022 wurden von der KGSt Unterlagen der Personalverwaltung ausgewertet, fanden Sitzungen einer Lenkungsgruppe, Mitarbeiterveranstaltungen, Interviews mit Beteiligten statt. Ab September 2022 wurde der Abschlussbericht erarbeitet. Die finale Fassung ging bei der Verwaltung Anfang Mai 2023 ein und wurde den Mitarbeitenden des Sachgebiets am 26.05.2023 vorgestellt.

Die Zusendung des Abschlussberichts und dessen Vorstellung war grundsätzlich für den Februar 2023 vorgesehen gewesen, konnte aber bedingt durch veränderte Rahmenbedingungen nicht gehalten werden.

Die KGSt hat für den Bürgermeister Handlungsempfehlungen erarbeitet, die eine nachhaltige Entlastung der Sachgebietsleitung und die auch im politischen Raum geforderte schnellere (Wieder-) Besetzung vakanter Stellen zum Ziel haben. Bei der zentralen Handlungsempfehlung geht es um die grundlegende Neuorganisation der Aufgabenverteilung im Sachgebiet mit veränderter Organisationsstruktur und teilweise neuem Aufgabenzuschnitt.

Die Aufgabenerfüllung im Sachgebiet soll deshalb künftig wie in der Anlage zur Sitzungsvorlage dargestellt erfolgen.

Erläuternd wird dazu Folgendes ausgeführt:

Der Sachgebietsleitung sind künftig drei Säulen unterstellt: Personalmanagement, Personalbetreuung und BEM / BGM.

In Abänderung der bisherigen Praxis werden im Bereich Personalmanagement zukünftig durch drei Personalmanager:innen grundsätzlich alle Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Nur bei Leitungspositionen und exponierten Stellen erfolgt das Besetzungsverfahren durch die Leitung des Sachgebiets. Das bedeutet eine erhebliche Erhöhung der Ressourcen für den Bereich Stellenbesetzungen, die in der Vergangenheit im Wesentlichen von der Sachgebietsleitung und in geringen Teilen von zwei weiteren Mitarbeitenden durchgeführt wurden.

Dem neuen Bereich des Personalmanagements gehört die stellvertretende Sachgebietsleitung an, die erste Ansprechpartnerin der Sachgebietsleitung für diese Säule ist.

Neu geschaffen wird in diesem Bereich zudem eine Stelle Recruiting, die sich auch um die Entwicklung einer Arbeitgeber-Marke kümmern soll. Ferner soll sie mit externer Unterstützung ein Recruiting-Konzept erarbeiten.

Im Bereich Personalbetreuung werden die Entgelt- und Besoldungs-, Sozialversicherungs- und Rentenangelegenheiten sowie die Angelegenheiten der Versorgungskasse und der Reisekostenstelle gebündelt. Dem Team dieser Mitarbeitenden steht im neuen Organisationsmodell eine Teamleitung vor, die erste Ansprechpartnerin der Sachgebietsleitung ist und eine Multiplikator-Funktion für die Mitarbeitenden dieser Säule im Dienstbetrieb wahrnimmt. Die in der Anlage unter Personalbetreuung aufgeführten Sonderaufgaben werden den Mitarbeitenden dieser Säule noch zugewiesen.

Der Bereich BEM/BGM ist als dritte Säule dargestellt. Das betriebliche Eingliederungsmanagements (BEM) nimmt nach § 84 Abs. 2 SGB IX eine besondere Position im Sachgebiet ein und es ist sicherzustellen, dass persönliche Daten nicht entgegen dem Datenschutzrecht zweckentfremdet verwendet werden (Nutzung von BEM-Unterlagen zur Begründung einer Kündigung statt zur betrieblichen Wiedereingliederung). Dem wird durch die gewählte Organisationsstruktur besonderes Augenmerk geschenkt. Im Bereich des „betrieblichen Gesundheitsmanagements“ BGM wird erhebliches Potenzial gesehen, den Arbeitgeber Stadt Gronau zu einem attraktiven Profil zu verhelfen. Insoweit wird es hier zu einer engen Zusammenarbeit der Stellen der ersten Säule mit denen der dritten Säule geben, um gemeinsam den Prozess „Arbeitgebermarke“ zu erarbeiten, aufzubauen und zu etablieren.

Nach einer vorläufigen Einschätzung der Verwaltung geht mit der Umorganisation des Sachgebiets Personal ein Stellenmehrbedarf im Sachgebiet Personal von 2 Stellen des gehobenen Dienstes einher, die durch Stellenverlagerungen innerhalb des Stellenplans 2023 kompensiert werden können. Ebenso ist die Stelle einer seit einigen Jahren im Sachgebiet Personal tätigen Bediensteten aus dem Pool in den Fachdienst Personal und Organisation zu verlagern (Stelle 110.041), um im Bereich der Akquise von Auszubildenden und im Bereich Praktika und Bufdis etc. am Markt bestehen zu können.

Es steht jedoch noch eine verbindliche Stellenbemessung der neu geschaffenen/veränderten Stellen aus. Diese ist für die zweite Jahreshälfte avisiert. Auch bei dieser Maßnahme wird die Verwaltung durch die KGSt unterstützt. Diesbezüglich wird die Verwaltung weiter berichten.

#### Fazit

Durch die geänderte Organisationsstruktur sollen künftig unbesetzte Stellen und Vakanzzeiten abgebaut und reduziert werden, weil sich mehr Bedienstete eigenverantwortlich um die Stellenbesetzungsverfahren kümmern können. Vom Einsatz eines Recruiters verspricht sich die Verwaltung Erfolg im Wettbewerb um Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt und auch eine gesteigerte Personalbindung an die Stadt Gronau.

Der Sachgebietsleitung werden durch die erzielte Entlastung dringend benötigte Freiräume für Führungsaufgaben und die Optimierung der Personalprozesse geschaffen. Die für das Sachgebiet Personal geplante Einführung der digitalen Personalakte (Auftakt Stand jetzt im 4. Quartal 2023) wird nach Auffassung aller Beteiligten zudem die Verbesserung der Prozesse und Qualitätsstandards unterstützen.

Im Ergebnis hat die Organisationsuntersuchung deutlich gemacht: Es braucht einen auskömmlichen Personalkörper im Sachgebiet Personal, damit das wichtigste Gut der

Stadtverwaltung – die Mitarbeitenden – angemessen betreut und der Personalbestand durch geeignete Maßnahmen gesichert werden kann.

In der Sitzung des HFA am 07.06.2023 hatte der Bürgermeister im Kontext der Vertagung des Tagesordnungspunktes angekündigt, prüfen zu lassen, ob der Bericht über die Ergebnisse der Organisationsuntersuchung des Sachgebietes Personal zu veröffentlichen ist.

Diese Prüfung hat ein externer Rechtsanwalt vorgenommen. Er kommt zu dem Ergebnis, dass der Bürgermeister in einer seine originäre Organisationskompetenz betreffenden Angelegenheit durch die vorliegende ausführliche und umfassende Sitzungsvorlage seinen Informationsverpflichtungen vollumfänglich, sogar überobligatorisch nachgekommen ist und dadurch auch dem Grundsatz der Organtreue in besonderer Weise genügt hat. Der Bericht über die Ergebnisse der Organisationsuntersuchung des Sachgebietes Personal wird nicht veröffentlicht.

In diesem Kontext wird auf die als Anlage zur Sitzungsvorlage beigefügte Stellungnahme des Personalrats vom 26.06.2023 verwiesen, die den Bürgermeister mit der Bitte um entsprechende Information der Gremienmitglieder erreicht hat.

In der Sitzung des HFA am 08.03.2023 fasste das Gremium unter TOP 5 folgende Beschlüsse:

1. Die Verwaltung wird mit der Erstellung eines Fachkräfte-Rekrutierungskonzepts beauftragt. Das Konzept sollte mithilfe externer Begleitung erstellt werden und dafür sind 50 TEURO im Haushalt 2023 bereit zu stellen. Diese sind mit einem Sperrvermerk zu versehen. Im Haupt- und Finanzausschuss nach der Sommerpause soll die Verwaltung darstellen, wie sie sich den weiteren Prozess vorstellt.
2. Das Konzept sollte den IST-Stand analysieren und Zielsetzungen sowie Handlungsempfehlungen formulieren, um schnellstmöglich dem Fachkräftemangel, dem Besetzungstau und der Arbeitsüberlastung der Verwaltung entgegenzuwirken.

Die Verwaltung teilt dazu mit, dass sich mit dem Rekrutierungskonzept eine Recruiterin/ ein Recruiter befassen soll. Diesbezüglich wird auch auf die obigen Ausführungen zur Organisationsuntersuchung verwiesen. Die entsprechende Stelle wurde am 29.07.2023 in diversen Medien ausgeschrieben, die Bewerbungsfrist endet am 27.08.2023. Die neue Kraft wird federführend ein Rekrutierungskonzept entwickeln und sich in diesem Kontext um eine externe Unterstützung in der Angelegenheit kümmern.