

**BU Nr. 101/2022****Aufstockung der Stelle Sachbearbeitung Personal-, Sport- und Bäderverwaltung im Vorgriff auf den Stellenplan 2023**

Gremium	am	
Verwaltungsausschuss	22.09.2022	öffentlich
Gemeinderat	29.09.2022	öffentlich

Beschlussvorschlag:

Die Stelle Sachbearbeitung Personalamt wird im Vorgriff auf den Stellenplan um 0,5 AK aufgestockt. Die Ausschreibung mit einer voraussichtlichen Wertigkeit von EG 6 vorbehaltlich einer Stellenbewertung erfolgt sofort.

Haushaltswirtschaftliche Auswirkungen:

Kosten:	29.000 Euro p.a.
Ansatz Haushaltsplan laufendes Jahr:	828.500 Euro
Haushaltsplan Seite:	74
Produkt:	11.21.0000 – Personalwesen
Maßnahme (nur investiver Bereich):	xxx - Bezeichnung
Produktsachkonto:	40120000ff
Überplanmäßige Aufwendungen / Auszahlungen:	Ja
Außerplanmäßige Aufwendungen / Auszahlungen:	Nein
Deckungsvorschlag: (wenn über-, außerplanmäßig)	

Bezug zum Kursbuch Weinstadt 2030:

Kein unmittelbarer

Verfasser:

02.06.2022, Personalamt, Günthner

Mitzeichnung:

Fachbereich	Person	Datum	Ergebnis
Hauptamt	Beck, Jan	24.08.2022	
Oberbürgermeister	Scharmman, Michael, Oberbürgermeister	24.08.2022	

Sachverhalt:

Das Personalamt ist ein Querschnittsamt, ohne das eine Verwaltung nicht funktionieren kann. Dort werden die ersten und die letzten Kontakte geknüpft. Es werden die Grundsätze der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes für die Gesamtverwaltung oder u.a. auch die Bearbeitung und Organisation von Ehrungen, Verabschiedungen und runden Geburtstage als Instrument der Mitarbeiterbindung bearbeitet. Die Betreuung verschiedener Fachanwendungen wie für die Zeiterfassung und das elektronische Bewerbermanagement sind im Personalamt zentral angelegt.

Die Arbeitsdichte im Personalamt ist merklich höher als in den Vorjahren:

- neue Wege der Personalgewinnung werden erschlossen (BU 74/2022), da Fachkräfte nicht nur im KiTabereich fehlen, sondern auf fast allen Ebenen. Dadurch steigt der Aufwand für die Personalgewinnung beträchtlich. Oft wird die Social Media-Öffentlichkeitsarbeit selber oder in Zusammenarbeit mit der Pressestelle oder Externen durchgeführt. Damit wird auch die Arbeitgebermarkenbildung (Employer Branding) weiter positiv beeinflusst
- nach einer Steigerung der Fallzahlen der Stellenbesetzungsverfahren im Jahr 2020, ist diese auch in 2021 gestiegen: 2021 mussten in ca. 150 Verfahren rund 100 Stellen besetzt werden. Inzwischen müssen wir überwiegend die Bewerber umwerben oder proaktiv auf Talente zugehen und diese beim ersten Kontakt begeistern. Interessenten zur Kontaktaufnahme und Bewerbung „verführen“ ist das Ziel. Damit erreichen wir, dass sich mehr Kandidatinnen und Kandidaten bewerben. Ein Kanal zur Initiativbewerbung mit umfassender Bewerber- und Bewerberinnenbetreuung wurde eingerichtet. Allerdings benötigt dieser kreative Ansatz mehr Zeit. Wir rechnen mit mindestens 5 Stunden pro Woche, die dafür veranschlagt werden müssen. Darin enthalten sind kreative Minuten, Recherche im Internet, Austausch auf Fachforen, Erstellung von Inhalten zur Bespielung der Social Media- oder neuen Plattformen, die es noch zu erschließen gilt
- die höhere Anzahl von Personalfällen muss bewältigt werden, neben dem „diplomatischen“ Ausgleich der immer höheren Forderungen, die von Mitarbeitenden gestellt werden
- die Digitalisierung beschäftigt alle im Amt mit unterschiedlichen Zeitanteilen, insbesondere durch Änderungen von üblichen Prozessabläufen, die durch notwendige neue Entscheidungen entstehen. Allein im Ausbildungsbereich mit Start zum 01.09.2022 oder zur Einführung des DMS samt bevorstehender Einführung der elektronischen Personalakte sind Zeiten einzuplanen
- der demographische Wandel in der Stadtverwaltung, aber auch im Personalamt, ist im Blick zu halten. Schon im Jahr 2024 werden uns im Personalamt zwei langjährige Mitarbeiterinnen in Richtung Rente verlassen. Dieses Profil wird am Arbeitsmarkt nicht verfügbar sein, weshalb wir selber in die Weiterqualifizierung einsteigen müssen, um die neuen Mitarbeitenden fit zu machen
- der Mehraufwand steigt zudem durch kompliziertere Personalfälle oder schnelle und häufige rechtliche Änderungen
- die Wichtigkeit der Themen und die Komplexität vieler Aufgaben im Personalamt und die Schnelligkeit von Gesetzesänderungen (Verordnungen) ist spürbar gestiegen
- können vakante Stellen nicht zeitnah besetzt werden, so geht die Verwaltung ein hohes Risiko ein die Mitarbeitenden zu überlasten und sie so zum Wechsel zu "drängen". Dies soll ua. durch gute Personalarbeit vermieden werden. Ein

motivierendes Gespräch zwischen Vorgesetzten /Personalamt und Mitarbeitenden wirkt besser präventiv als wenn es zu spät geführt wird. Die Zeit muss vorhanden sein, fehlt wegen der grundsätzlichen Arbeitsdichte jedoch immer mehr.

- Aufgaben, die das Personalamt zwischenzeitlich intensiver bearbeiten muss als noch vor 1 Jahr, wie das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements, benötigen zur Planung, Vorbereitung und Bearbeitung mehr Zeit und damit einen höheren Stellenumfang.

Auch wenn die Aufgaben zeitlich begrenzt daherkommen, zeigt die Erfahrung, dass Normalbetrieb eher selten gefahren wird. Die Betreuung der Digitalisierung, die Bewältigung des Fachkräftemangels wird uns für lange Zeit als Daueraufgabe bleiben. Der Arbeitsschutz kommt mit neuen Coronainzidenzwerten im Herbst/Winter auch nicht zur Ruhe.

Die Erfüllung der internen Erwartungen der Fachämter/Mitarbeitenden in dieser Zeit des Fachkräftemangels wird auch 2022 noch eher steigen

Warum jetzt sofort?

Um die aufgezählten Aufgaben für die Stadt in angemessener Zeit zu bewältigen muss auch die Zuarbeit weiterhin auf hohem Niveau, die Zusammenarbeit nahtlos erfolgen, (Urlaubs- und Krankheits-)Ausfälle dürfen zu keiner Stockung im System führen. Stockt es hier, so hat es Auswirkungen auf die ganze Verwaltung.

Aus der Personalbedarfsberechnung 2020 ist ein Mehrbedarf von 0,35 AK ersichtlich, der noch nicht besetzt wurde. Einerseits ist dieser Stellenanteil so schnell wie möglich zu besetzen. Andererseits wird eine 35 %-Stelle kaum mit qualifiziertem Personal zu besetzen sein. Durch Reduzierung von Mitarbeitenden im Amt auf Teilzeitarbeit sind weitere Anteile frei geworden. Die Besetzung ist dringend notwendig. Ein Ausschreibungsverfahren läuft.

Die Personalbedarfsberechnung 2021 ergibt einen weiteren Mehrbedarf von 0,5 VZK. Dieser könnte erst im Laufe des Jahres 2023 besetzt werden, wenn die Anteile über den Stellenplan genehmigt werden würden. Der Mehrbedarf ist jedoch bereits aus 2021 errechnet worden, d.h. die Entlastung der Mitarbeitenden erfolgt fast über 1,5 Jahre später, falls die Stelle erst mit den Haushaltsplanungen genehmigt werden würde.

Das hochmotivierte Team stemmt die Aufgaben in der Dichte kaum noch, weshalb jeder Monat einer früheren Stellenbesetzung zählt. Wir benötigen eine Perspektive, um die Zeit bis zur Einarbeitung des/der Neuen noch durchhalten zu können. Eine Ausschreibung bereits im Oktober bedeutet einen Vorsprung von 3 Monaten, auch wenn wir erst zum 01.01.2023 einen neuen Mitarbeitenden gewinnen können.

Es ist angedacht den/die Neue zum Lohnbuchhalter / zur Lohnbuchhalterin zu entwickeln, da dort bereits freie Anteile nachbesetzt werden müssen bzw. bei Renteneintritt weitere qualifiziert zu besetzen sind. Diese Personalentwicklung braucht Zeit, da ist ein Jahr viel zu wenig. Auch hier zählt jeder Monat, jemand mit Potential zur Qualifizierung zur entwickeln.

Die Maßnahme würde voraussichtlich in 2022 zu keinen Mehrausgaben führen (falls ab 01.11.2022 ein Einsatz möglich wäre, käme eine Aufwand von 4.900 € auf uns zu).

Die Übergabe der Aufgaben des Sportamts auf das Amt ÖKS (12) tangiert dieser Antrag nicht.