

## Gemeinsamer Antrag CDU, FDP, DIE LINKE, SPD

Gremium	Sitzungsdatum	
Stadtverordnetenversammlung	01.10.2020	

### Beratungsgegenstand

Gemeinsamer Antrag der Fraktionen  
 CDU, FDP, DIE LINKE und SPD: Sicherung der Handlungsfähigkeit der Verwaltung durch einen  
 Maßnahmenplan zur Personalentwicklung und Personalbeschaffung

### Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung beschließt:

Der Bürgermeister wird beauftragt,

1. die Antworten, Angaben und Unterlagen der in diesem Antrag genannten Ist- Standstandanalyse bis zum 12.11.2020 der Stadtverordnetenversammlung zu übergeben. Notwendige personenbezogene Informationen sind im nichtöffentlichen Teil bekannt zu geben,
2. zur Sicherung und Aufrechterhaltung der inhaltlichen und fachlichen Handlungsfähigkeit der Verwaltung unverzüglich einen Maßnahmenplan zur Personalentwicklung und Personalbeschaffung zu erstellen,
3. den Maßnahmenplan zur Personalentwicklung und Personalbeschaffung bis zum 09.12.2020 der Stadtverordnetenversammlung zu übergeben

### Sachverhalt:

Eine wesentliche Grundlage für eine gut funktionierende öffentliche Verwaltung ist neben einem guten Arbeitsklima eine klare Verwaltungsstruktur, welche die Verwaltung befördert und unterstützt die an sie gestellten Aufgaben in einem angemessenen Zeitraum auf einem bürgerfreundlichen und fachlich hohen Niveau zu bewältigen. Die Entscheidung zu der dafür notwendigen Struktur und deren

Aufbau obliegt gemäß § 61 Absatz 1 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg (BbgKVerf) vom 18. Dezember 2007 dem Hauptverwaltungsbeamten (Bürgermeister), als Leiter der Gemeindeverwaltung. Er regelt die Aufbau- und Ablauforganisation der Gemeindeverwaltung und deren Geschäftsverteilung. Grundlage hierfür ist der Aufgabengliederungs- und Geschäftsverteilungsplan mit dem dazugehörigen Stellenplan, sowie der Stellenplangliederung der Verwaltung. Zudem veranlasste der Bürgermeister die Effizienz-, - Effektivitäts-, und Schnittstellenanalyse.

In der jährlichen Haushaltsplanung der Stadt Fürstenwalde/ Spree spiegelt sich der zuvor genannte

Stellenplan im Personalaufwand wieder. Dieser wird als Bestandteil des städtischen Haushalts vorgestellt und von der Kämmerin erläutert. Aus diesem ist zu entnehmen, dass sich die Planstellen in Vollzeiteneinheiten (VZE) mit Ausweisung der Azubistellen im Zeitraum 2017 – 2020 wie folgt verändert haben:

- Jahr 2017 mit 278,000 VZE, zzgl. 3,5 VZE Azubistellen
- Jahr 2018 mit 288,050 VZE, (HH aus Februar 2018, zzgl. 3,5 VZE Azubistellen
- Jahr 2018 mit 291,975 VZE, (inkl. Stellenplanerweiterung aus Hortübernahme), zzgl. 3,0 VZE Azubistellen
- Jahr 2019 mit 310,000 VZE, zzgl. 4,0 VZE Azubistellen
- Jahr 2020 mit 322,325 VZE, zzgl. 9,0 VZE Azubistellen

Mit dem Beschluss der Beratungsdrucksache 7/DS/140 in der 10. Sitzung vom 06.04.2020 der Stadtverordnetenversammlung wurde der Stellenplan 2020 wie folgt erweitert:

1. Beauftragte/r für Mobilität- und Umweltmanagement
  2. Sachbearbeiter/in Beteiligungsmanagement
  3. Sachbearbeiter/in Personal
- ◇ Jahr 2020 mit 325,325 VZE, zzgl. 9,0 VZE Azubistellen

Nach Auskunft der Verwaltung waren die Stellen zum jeweiligen Haushaltsjahr, Stichtag um im Vergleich zum Planansatz wie folgt besetzt:

- Jahr 2017, am Stichtag 30.06.2017, besetzt mit 268,050 VZE => - 9,950 VZE
- Jahr 2018, am Stichtag 30.06.2018, besetzt mit 274,775 VZE => - 17,200 VZE
- Jahr 2019, am Stichtag 30.06.2019, besetzt mit 283,968 VZE => -26,032 VZE
- Jahr 2020, am Stichtag 31.05.2020, besetzt mit 290,325 VZE => - 35,000 VZE

Unter Berücksichtigung der Struktur, die nach Aussage des Bürgermeisters noch bis zum 30.09.2020

Gültigkeit hat, sind in der Kernverwaltung/Inneren Verwaltung 22 Stellen unbesetzt, dies sind demzufolge 7,04%.

Mit Inkrafttreten der neuen Verwaltungsstruktur des Bürgermeisters am 01.10.2020 erhöht sich die Anzahl der unbesetzten Stellen auf 35. Bezogen auf die Kernverwaltung/Innern Verwaltung sind dann

12,06 % der im Stellenplan vorhandenen Stellen unbesetzt.

In den zuvor genannten Rechnungen sind die noch zu erwartenden Abgänge aus Altersteilzeit, Renteneintritt und Kündigung (natürliche Fluktuation) nicht berücksichtigt, haben aber auch eine wesentliche Auswirkung auf den Maßnahmeplan zur Personalentwicklung und Personalbeschaffung.

Aus der zuvor genannten Sachverhaltsdarstellung wird deutlich, dass am 01.10.2020 eine Struktur in

Kraft tritt, ohne dass die dafür notwendigen Stellen besetzt sind bzw. kurzfristig eine Besetzung in Aussicht steht. Dabei fällt besonders auf, dass maßgebliche, nachfolgend genannte, Führungsstellen

fehlen. Dies sind unter anderem:

- Leitung Dezernat I: Finanzen
- Leitung Dezernat III: Familie und Soziales
- Leistung Dezernat IV
- Amtsleistung: Liegenschafts- und Beteiligungsmanagement

Vorhandene Strukturen/ funktionierende Über- und Unterordnungsverhältnisse werden zu einem Zeitpunkt aufgegeben, in dem eine Neuordnung bereits aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

Welche Auswirkungen wird das auf die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter haben? Entspricht dies dem Vorgehen einer effizienten, geordneten und zukunftsorientierten

## Verwaltungs- und Mitarbeiterführung?

Des Weiteren wird klar, dass in diesem Haushaltsjahr geplante und notwendige Personalaufwendungen in Höhe von ca. 1.8 Mill€ nicht benötigt werden und demzufolge die Maßnahmen zur Personalbeschaffung nicht umgesetzt werden.

Um den negativen Entwicklungen der letzten Jahre entschieden entgegenzutreten zu können, bedarf es eines zeitnahen überlegten Handelns der Verwaltungsführung. Es muss verhindert werden, dass ein weiterer Personalverlust droht, weil Stellennachbesetzungen nicht erfolgen. Eine dadurch entstehende zusätzliche Arbeitsbelastung der Verwaltungsmitarbeiterinnen-/ er ist nicht mehr vertretbar.

Zur Sicherung der inhaltlichen und fachlichen Handlungsfähigkeit der Verwaltung muss mit Blick auf das Vorgenannte ein Maßnahmenplan zur Personalentwicklung und Personalbeschaffung erstellt werden.

Eine wesentliche Grundlage hierfür ist die Ist- Standanalyse zur aktuellen Situation der Verwaltungsmitarbeiterinnen und mitarbeiter und der Personalabteilung. Um vollinhaltliche und nachvollziehbare Informationen zu erhalten ist es notwendig, dass eine Erfassung detailliert und vollumfänglich erfolgt.

- Wie und durch wen erfolgt die inhaltliche und fachliche Aufgabenwahrnehmung der im Geschäftsverteilungsplan ausgewiesenen Stellen, wenn diese unbesetzt sind?
- Welche Stelle, unter Nennung der Stellenplannummer gemäß Geschäftsverteilungs- und Stellengliederungsplan ist zum Stichtag 30.09.2020 und 01.10.2020 nicht besetzt. Seit wann ist diese Stelle nicht besetzt und wie ist die inhaltliche und fachliche Vertretungsregelung gemäß Geschäftsverteilungsplan geregelt? Durch wen erfolgt die Vertretung, wenn diese Stelle unbesetzt ist?
- Wie hoch ist die Anzahl der durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren im Zeitraum 2018, 2019 und 2020 unter Nennung der Stellenplannummer gemäß Geschäftsverteilungs- und Stellengliederungsplan?
- Wie hoch ist die Anzahl der durchgeführten Ausschreibungsverfahren im Zeitraum 2018, 2019 und 2020? Unter der Nennung der Stellenplannummer gemäß Geschäftsverteilungs- und Stellengliederungsplan die nicht zum Erfolg= Stellenbesetzung geführt haben.
- Welche durchschnittliche Dauer hat ein Stellenbesetzungsverfahren bis hin zum ersten Arbeitstag?
- Liegt für alle Stellenplannummern gemäß Geschäftsverteilungs- und Stellengliederungsplan eine gültige Stellenplatz- und Tätigkeitsbeschreibung vor und ist diese vom Stellenplatzinhaber/-in unterschrieben? Wenn nein, für welche Stellenplannummer liegt diese nicht vor? Was sind die Gründe? Bis zu welchem Stichtag erfolgt die Aktualisierung?
- Für welche Stellenplannummern gemäß Geschäftsverteilungs- und Stellengliederungsplan liegt keine gültige Eingruppierung vor? Was sind die Gründe?
- Liegen Anträge auf Überprüfung der Eingruppierung von Mitarbeitern der Verwaltung vor? Wenn ja, welche Stellenplannummer ist davon betroffen? Seit wann liegen diese vor und bis zu welchem Stichtag erfolgt die Bearbeitung/ Aktualisierung?
- Ist mit Inkrafttreten der neuen Verwaltungsstruktur die Maßnahme abgeschlossen? Welche Maßnahmen sind ggf. noch offen, bis wann werden diese umgesetzt?
- Wie hoch sind die Kosten der neuen Verwaltungsstruktur, angefangen von der Ist- Standanalyse, den daraus resultierenden Maßnahmen bis zum Inkrafttreten, inkl. Nennung der Stellenplannummer gemäß Geschäftsverteilungs- und Stellengliederungsplan?
- Wann wird das Organigramm der Verwaltung gemäß dem aktuellen Geschäftsverteilungsplan aktualisiert?
- Wurden im Zuge der Strukturentwicklung bis zum Inkrafttreten neue Stellen geschaffen die im Stellenplan zum HH 2020 zzgl. der Erweiterung (Beratungsdrucksache 7/DS/140) noch nicht enthalten sind? Wenn ja, um welche Stellen handelt es sich?
- Welche Vorteile hat die neue Struktur gegenüber der „alten Struktur“ hinsichtlich der Effizienz und

Effektivitätssteigerung und hinsichtlich der Reduzierung von Schnittstellen? Welche Nachteile gehen damit einher? Welche Aufgaben können mit der neuen Verwaltungsstruktur erstmalig oder besser wahrgenommen werden?

- Liegen Überlastungsanzeigen vor? Welche Maßnahmen werden aufgrund der Überlastungsanzeigen ergriffen? Welche Schäden drohen der Stadt und dem Mitarbeiter aus der Überlastung? Bekanntgabe die eingeleiteten Maßnahmen mit Nennung der Stellenplannummer gemäß Geschäftsverteilungs- und Stellengliederungsplan.
- Anzahl der Überstunden/ Stellenplannummer und Bekanntgabe die eingeleiteten Maßnahmen mit Nennung der Stellenplannummer gemäß Geschäftsverteilungs- - und Stellengliederungsplan
- Anzahl der Umsetzungsanträge und Bekanntgabe die eingeleiteten Maßnahmen mit Nennung der Stellenplannummer gemäß Geschäftsverteilungs- - und Stellengliederungsplan
- Aktueller Krankheitsstand im Vergleich zum Zeitraum 2017, 2018, 2019 und Bekanntgabe der ggf. eingeleiteten Maßnahmen
- Anzahl Verwaltungsmitarbeiterinnen-/ er in Altersteilzeit mit Nennung der Stellenplannummer gemäß Geschäftsverteilungs- und Stellengliederungsplan
- Anzahl Verwaltungsmitarbeiterinnen-/ er mit Renteneintritt in 2020, 2021 – 2028 mit Nennung der Stellenplannummer gemäß Geschäftsverteilungs- und Stellengliederungsplan
- Anzahl der unbesetzten Stellen und Azubistellen bis 30.09.2020 und ab 01.10.2020 mit Nennung der Stellenplannummer gemäß Geschäftsverteilungs- und Stellengliederungsplan
- Terminplan zur Besetzung von Stellen, deren Reihenfolge mit Priorisierung mit Nennung der Stellenplannummer gemäß Geschäftsverteilungs- und Stellengliederungsplan
- Anzahl der Kündigungen in 2018, 2019 und 2020 mit Nennung der Stellenplannummer gemäß Geschäftsverteilungs- und Stellengliederungsplan
- Anzahl der Verträge/ Vereinbarungen zur Personalentwicklung mit Nennung der Stellenplannummer gemäß Geschäftsverteilungs- und Stellengliederungsplan
- Sind bereits Schäden durch Unterbesetzung entstanden? Wenn ja, in welchen Bereichen und um welchen Schaden/ Schadenshöhe handelt es sich hierbei?