



Sachvortragende/r	Amt / Geschäftszeichen
Oberbürgermeister Matthias Thürauf	Amt für Personal und Organisation

Sachbearbeiter/in: Dr. Michaela Mühlmann
--

**Personalbedarfsplanung für den Stellenplan 2020; Fortschreibung des Springerkonzepts**

Anlagen:

Altersstruktur Referate

Konzept Demographie-Gespräche

Beratungsfolge	Termin	Status	Beschlussart
Personal und Organisationsausschuss	22.07.2019	nicht öffentlich	Beschlussvorschlag
Stadtrat	25.10.2019	öffentlich	Beschluss

**Beschlussvorschlag:**

- I. Der Sachstandsbericht wird zur Kenntnis genommen. Die geplanten „Demographie-Gespräche“ der Verwaltung werden vom Ausschuss begrüßt.
- II. Um den beschriebenen Entwicklungen zu begegnen wird für den Stellenplan 2020 empfohlen:
  - a. Im Stellenplan 2020 sind im Umfang von 2,0 NK Springerstellen (Verwaltung) der QE 3 in Entgeltgruppe 9c bzw. Besoldungsgruppe A 10 auszuweisen.
  - b. Im Stellenplan sind besondere Springerstellen zum flexiblen Agieren am Arbeitsmarkt auszuweisen
    - 1,0 NK Verwaltung (A12/EG11)
    - 2,0 NK Technik (EG 11)
    - 1,0 NK Soziales (EG 10/S 15)
- III. Zu den ergriffenen Maßnahmen erfolgt ein jährlicher Bericht im Personal- und Organisationsausschuss.

Finanzielle Auswirkungen	X	Ja	Nein
Kosten lt. Beschlussvorschlag	II.a Personalkosten in Höhe von 132.000 II.b Personalkosten in Höhe von 287.900		
Gesamtkosten der Maßnahme davon für die Stadt	€ 419.900		
Haushaltsmittel vorhanden?	111201.5013000 111201.5011000		
Folgekosten?	Ja, jährliche Personalkosten		

## I. Zusammenfassung

Ein Arbeitsschwerpunkt der Stadtspitze, der stets an Gewicht gewinnt, ist das Erhalten eines funktionsfähigen Personalkörpers. Folgende ineinander verwobene Problemkreise sind hier zu bearbeiten:

- Ein **steigendes Durchschnittsalter** der Mitarbeitenden, mit entsprechend vermehrten Abgängen in Ruhestand bzw. Rente, wobei Wiederbesetzung bei einem angespannten Arbeitsmarkt immer schwerer werden.
- Eine **steigende Fluktuation** im Personalkörper mit entsprechenden Problemen bei der Wiederbesetzung.
- Eine **steigende Krankheitsquote** (auch als Resultat einer älter werdenden Belegschaft) mit der Folge einer Mehrbelastung der gesunden Mitarbeitenden und einer sinkenden Attraktivität des Arbeitsplatzes.
- Eine **hohe Plusstunden-Zahl** („Überstunden“) etlicher Mitarbeitenden als Folge zeitweise unbesetzter Stellen und einer knapp bemessenen Personalausstattung bei steigender Arbeitsbelastung.

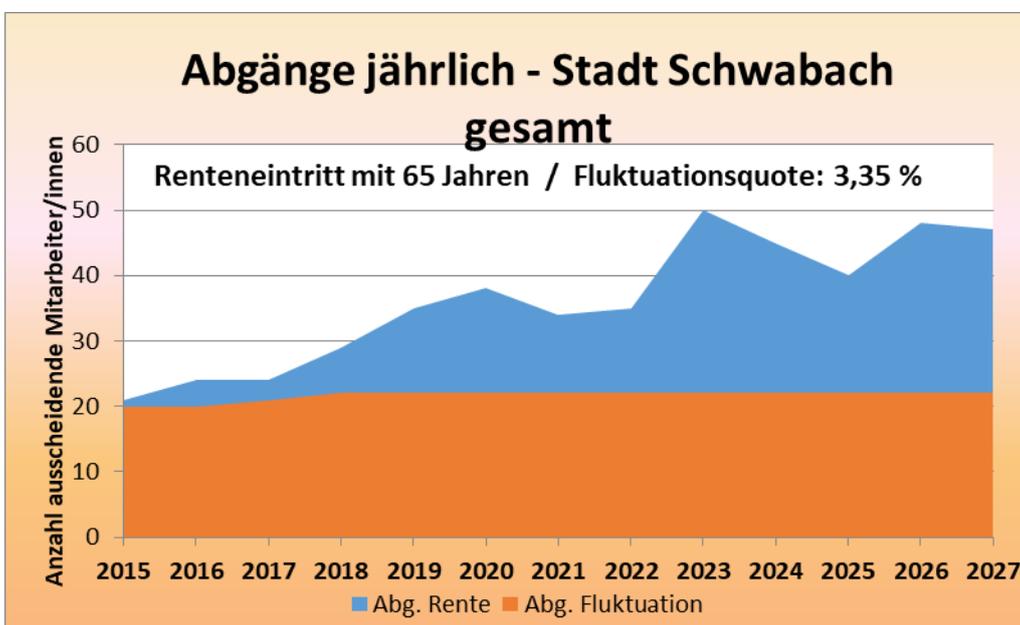
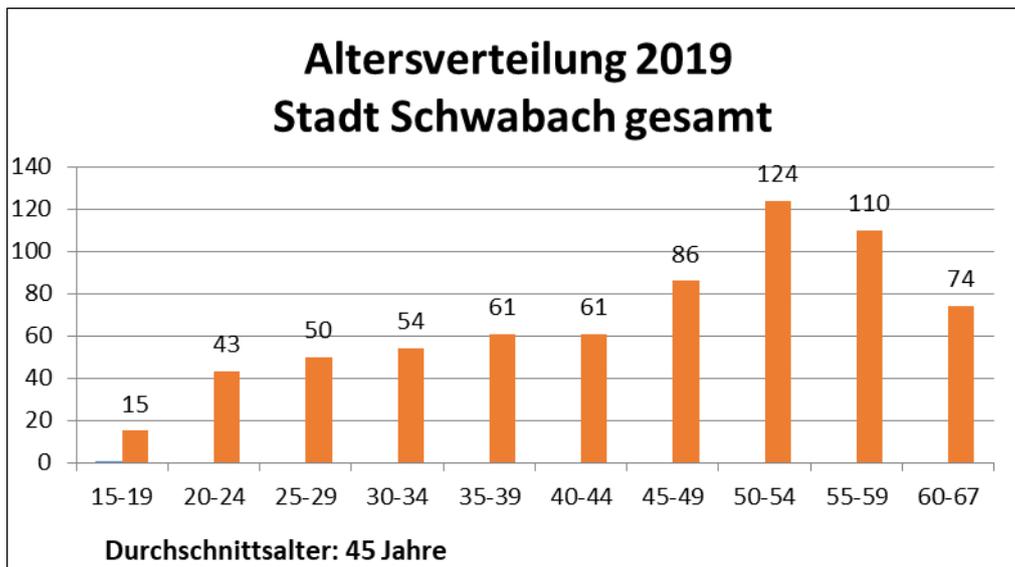
Da es sich um Effekte handelt die sich gegenseitig verstärken, sollten frühzeitig mit hohem Aufwand Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

- Im Bereich der planbaren Ausfälle (v.a. altersbedingte Austritte) sollen insbesondere sog. „**Demographie-Gespräche**“ stattfinden, die als Umsetzung einer proaktiven städtischen Personalbedarfsplanung dienen sollen.
- Zur Entlastung der Beschäftigten bei nicht oder schlecht planbaren Ausfällen (v.a. wegen Krankheit bzw. Fluktuation) kommt als weitere Maßnahme die Schaffung von **Springer-Stellen in der QE 3** in Frage. Es fielen 2018 bei Addition der Fehlzeit rund 5,5 Mitarbeitende der QE 3 bzw. vergleichbare Tarifbeschäftigte (oder 8770 Wochenstunden) über das eingeplante Maß hinaus aus. Dies führte zu entsprechenden Belastungen beim übrigen Personal. Im letzten Jahr hat der Stadtrat bereits die Springer-Stellen im mittleren Bereich (QE 2) angepasst.
- Aufgrund der schwierigen Lage am Arbeitsmarkt ist es notwendig, jederzeit flexibel reagieren zu können. Derzeit können gute Bewerber/innen nur dann an die Verwaltung gebunden werden, wenn eine passende Stelle vakant ist. Zukünftig soll über sog. „**besondere Springer-Stellen**“ die Möglichkeit geschaffen werden, Personal auch dann einzustellen, wenn eine Stelle im regulären Stellenplan nicht frei ist bzw. kurzfristig frei wird.

## II. Analyse

### 1. Altersstruktur und Fluktuation

Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf einer umfassenden Strukturanalyse aus 2016. Diese wurde soweit möglich aktualisiert, insbesondere wurde die Fluktuationsrate angepasst und eine aktuelle Erhebung zur Altersstruktur durchgeführt.



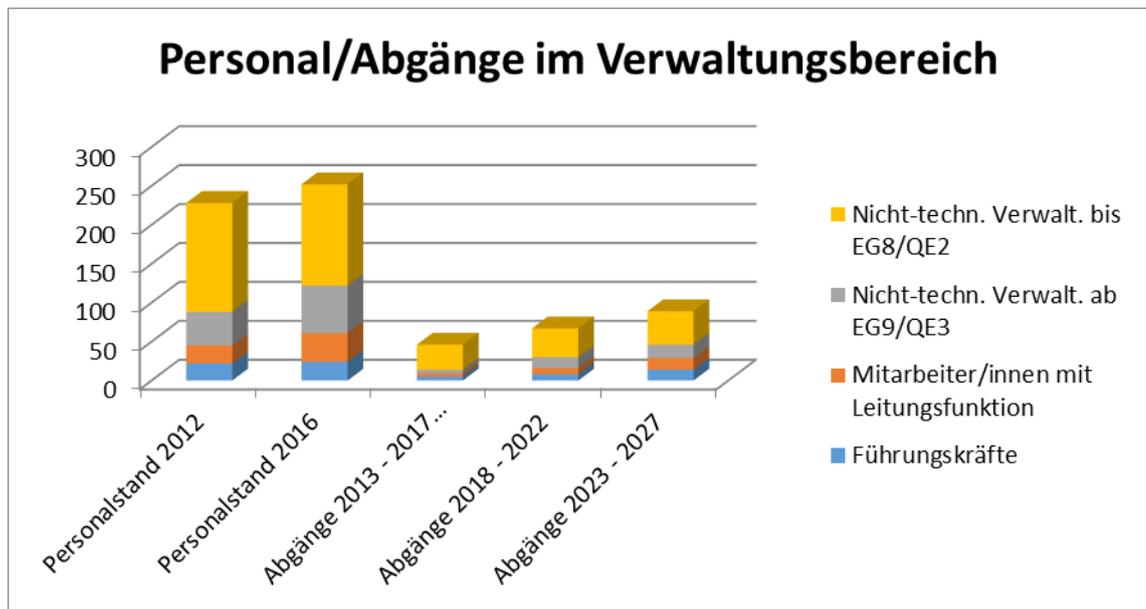
Die obigen Diagramme beziehen sich auf alle Beschäftigten (Tarifbeschäftigte und Beamte) der Stadt Schwabach.

Die Personalstrukturanalyse geht von der Annahme aus, dass Beschäftigte im Durchschnitt mit 65 Jahren das aktive Arbeitsleben beenden. Das bedeutet, dass in den **Jahren 2019 bis 2027 voraussichtlich circa 174 Beschäftigte in Ruhestand/Rente** gehen.

Dazu kommt die sonstige Fluktuation (z.B. Wechsel des Arbeitgebers). Die Fluktuationsrate hat sich ab dem Jahr 2018 von **2,5 % auf etwa 3,35 % erhöht** – d.h. es verlassen aufgrund von Fluktuation voraussichtlich circa 22 Beschäftigte im Jahr die Stadt Schwabach, somit in den **Jahren 2019 bis 2027 ca. 198 Beschäftigte**.

**Insgesamt verlassen also bei dieser Berechnung ca. 372 Personen im genannten Zeitfenster die Stadt Schwabach.**

Darstellung des Personalbestandes und der Abgänge im Verwaltungsbereich:



Voraussichtlich werden im Zeitraum 2019 – 2027 insgesamt 79 Beschäftigte ab der 3. QE/ab EG 9 die Stadt Schwabach verlassen (Ruhestand + Fluktuation), das wären umgerechnet statistisch fast 9 Mitarbeitende jährlich.

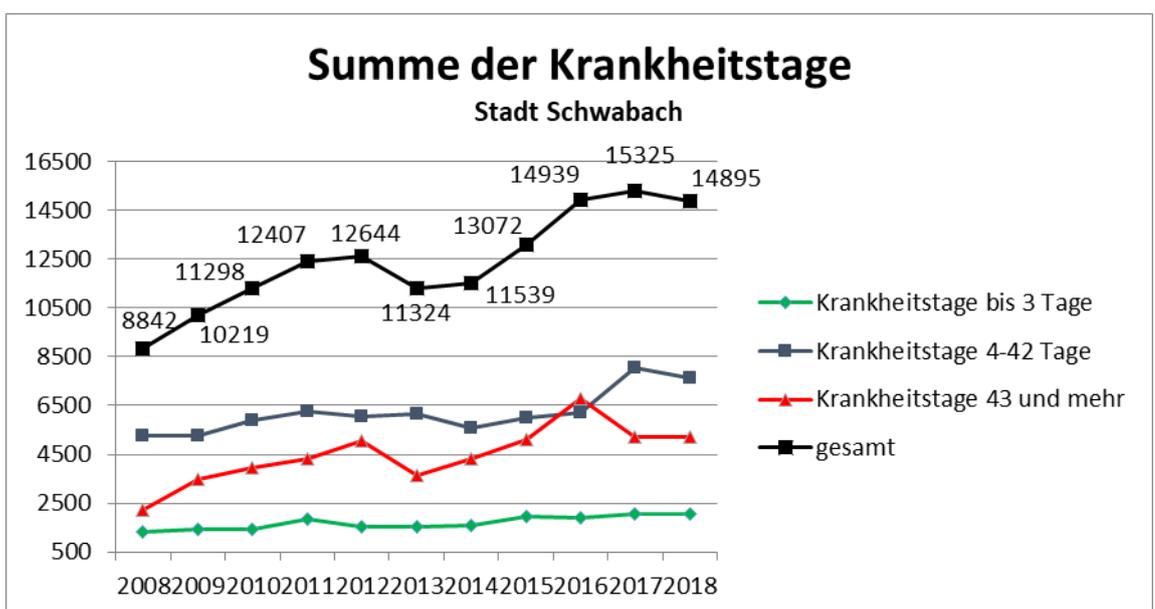
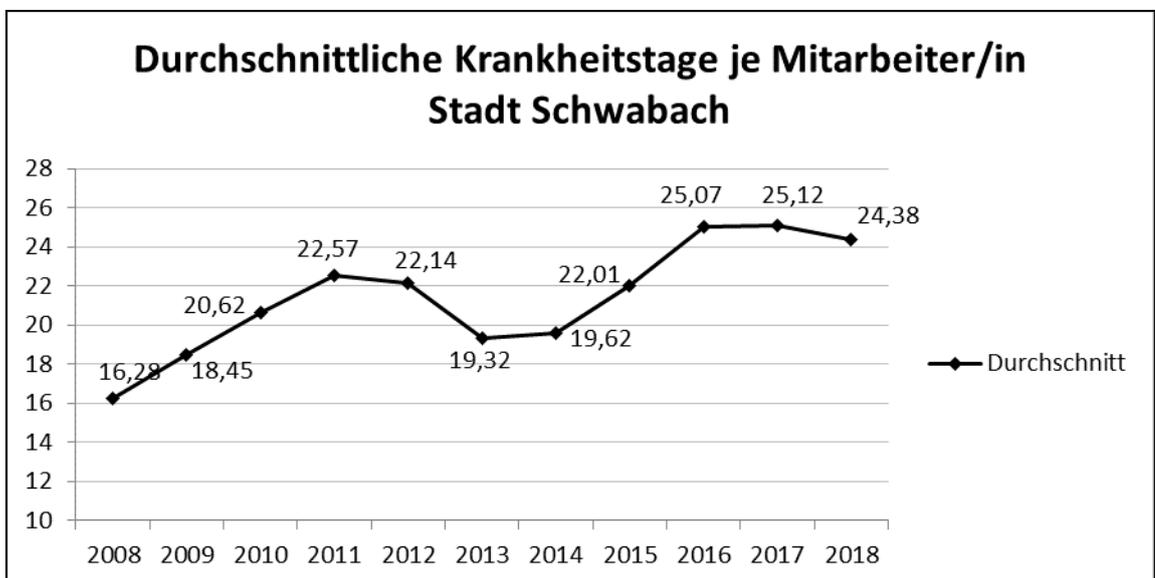
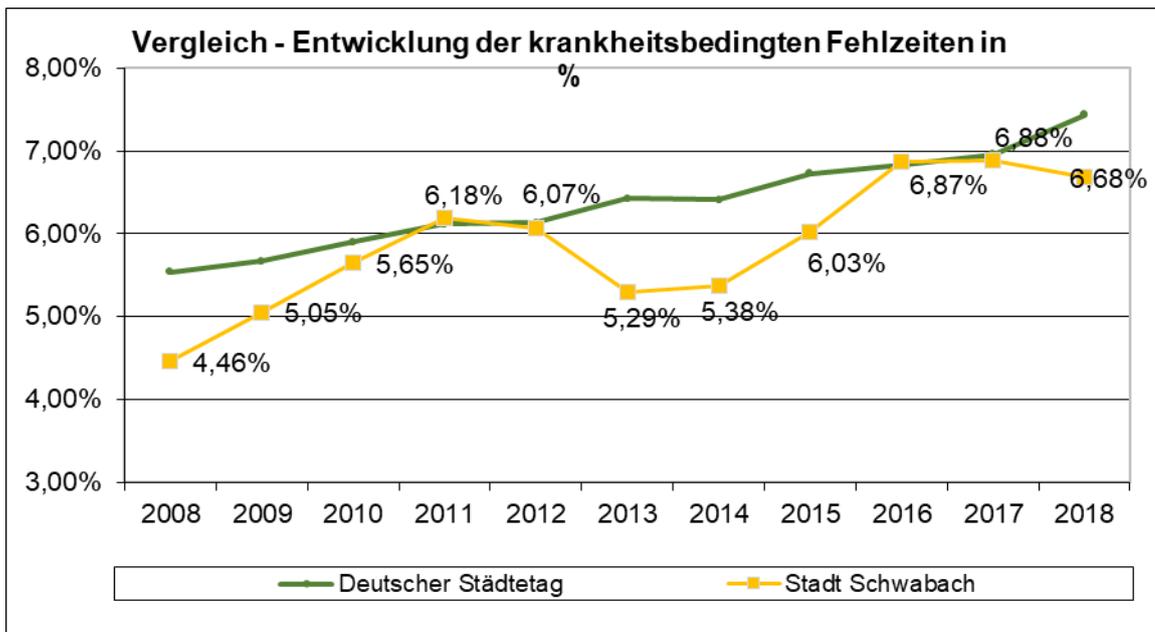
Um dem zu begegnen wurde gemäß POA-Beschluss vom 26.09.2016 die Anzahl der Nachwuchskräfte erhöht. Über alle Bereiche hinweg wurde die Zahl der jährlich neu beginnenden Ausbildungskräfte von 23 (Jahr 2016) auf 39 (Jahr 2019) gesteigert. **Die Ausbildungskapazitäten sind damit ausgeschöpft.**

## 2. Krankenstatistik

Die Summe der Krankheitstage bei der Stadt Schwabach (gesamt) ist seit 2008 beinahe kontinuierlich gestiegen. Zuletzt war ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Die durchschnittlichen Krankheitstage je Mitarbeiter/in bei der Stadt Schwabach variierten seit 2008 leicht, sind tendenziell jedoch gestiegen. Auch hier war aber zuletzt wieder ein leichter Rückgang zu verzeichnen.

Im Vergleich mit den Statistiken des Städtetags liegen die % Sätze der krankheitsbedingten Fehlzeiten bei der Stadt Schwabach nahe an den dortigen Erhebungen, unterschritten diese allerdings leicht.

Die zuletzt (2018) zu verzeichnenden Rückgänge in den Krankheitszeiten sind als positiv zu werten, die Ursachen hierfür gilt es näher zu erforschen und hieraus die entsprechenden Maßnahmen abzuleiten bzw. ggf. weiter zu verfolgen.



### **3. Plusstunden**

Zum 31.12.2018 ergab die Auswertung des Stundenguthabens (Mitarbeitende mit 30/mehr als 30 Plusstunden) einen Stundenstand von 21.187 Plusstunden. Gegenüber dem Vorjahr ist dies ein Zuwachs von 1.133 Plusstunden. Insgesamt entspricht dies in etwa einem zusätzlichen Personalbedarf von 14 Mitarbeitenden.

Der momentan im Entwurf vorliegende Prüfungsbericht des BKPV im Rahmen der überörtlichen Prüfung beanstandet die Zahl der aufgelaufenen Plusstunden. Danach hatten insgesamt ca. 210 Mitarbeiter mehr als 30 „Plusstunden“, davon 20 Mitarbeiter mehr als 200 Stunden; der Überschreitungshöchstwert lag bei 899 Stunden.

Bereits seit 2010 besteht eine Dienstanweisung des Oberbürgermeisters „zum Umgang und zum Abbau von Plusstunden“, wonach Referenten und Vorgesetzte regelmäßig über die Entwicklung der Arbeitszeitguthaben unterrichtet und Maßnahmen zum Abbau der „Plusstunden“ getroffen werden sollen. Trotzdem „konnte in der Vergangenheit keine nachhaltige Reduzierung der Plusstunden erreicht werden“ stellt der BKPV zutreffend fest.

Grundsätzlich müsse die Stadt das geeignete Personal für die ordnungsgemäße Erledigung der Geschäfte anstellen (vgl. Art. 42 Abs. 1 BayGO). Nach den beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften ist die Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden nur in Ausnahmefällen zulässig. Eine ständige und regelmäßige Anordnung wäre zudem unvereinbar mit der Fürsorgepflicht des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers. Der BKPV teilt im genannten Entwurf seines Prüfberichts mit, dass durch geeignete organisatorische und/oder personelle Maßnahmen sicherzustellen ist, dass die erforderlichen Arbeiten grundsätzlich innerhalb der zulässigen Arbeitszeit erledigt werden können.

### **III. Vorschläge für Maßnahmen**

#### **1. Demographie Gespräche (für planbare Ausfälle)**

- Vorschlag: Konzept und Leitfaden (**(siehe Anlage, Stand Juli 2019; ggf. bei Bedarf zu aktualisieren)**)
- Ziele:
  - ✓ Ersatzbedarf = Kompensation von Abgängen
  - ✓ soweit möglich Einplanung von ggf. Neubedarf
  - ✓ unter Berücksichtigung von internen Personalentwicklungs-Maßnahmen und organisatorischen Veränderungsprozessen

#### **2. „Springer Stellen“ (für nicht planbare Ausfälle)**

- Vorschlag: **Schaffung von 2,0 „Springer Stellen“** in QE 3/analoge EG zur Kompensation von Personalausfällen wegen Krankheit oder Fluktuation (rechnerisch wären mindestens 3,2 Stellen erforderlich!).
- Ziele: **Reduzierung der Plusstunden/** kurzfristiger Ausgleich von nicht planbaren Vakanzen: Es fehlten im Jahr 2018 durch krankheitsbedingte Ausfallzeiten von Mitarbeitenden der QE 3 bzw. vergleichbare Entgeltgruppen – zusätzlich zu den bereits in den Stellenbemessungen berücksichtigten

Fehlzeiten – zusammengerechnet rund 5,5 Mitarbeitende mit einer Summe von rund 8770 Wochenstunden, die teilweise durch andere Mitarbeitende mit erheblichen Überstunden aufgefangen wurden. Um dies zu entschärfen sollten im Stellenplan 2020, analog zur bereits erfolgten Schaffung und Ausweisung von Planstellen für Springerkräfte der QE 2 im Stellenplan 2019, entsprechende Planstellen für Springerkräfte der QE 3 ausgewiesen werden (vgl. nachfolgende Tabelle). Der Stellenwert der zu schaffenden Stellen sollte in EG 9c bzw. A 10 angesetzt werden.

	Anzahl Planstellen in QE 2 (EG 5-EG 9a bzw. A 6-A 9) die potentiell zu vertreten wären	Im Stellenplan 2019 enthaltene Springerstellen der QE 2  In NK	Anzahl Planstellen in QE 3 (EG 9b-EG 12 bzw. A 9-A 13) die potentiell zu vertreten wären	Erforderliche Springerstellen der QE 3 analog zum gewählten Referenzwert in Referat 2 bei QE 2
GB OB	16 NK	0,5 NK	5 NK	0,2 NK
Referat 1 (ohne Amt 11)	14 NK	0,5 NK	15 NK	0,6 NK
<b>Referat 2</b>	<b>38 NK</b>	<b>1,5 NK</b>	33 NK	1,3 NK
Referat 3 (mit Amt 11)	23 NK	1,0 NK	16 NK	0,6 NK
Referat 4	12 NK	0,5 NK	9 NK	0,5 NK
SUMME		4,0 NK		3,2 NK

### **3. Schaffung von „besonderen“ Springer-Stellen**

- Vorschlag: Als weitere Maßnahme im Bereich der planbaren Ausfälle sollten vier Planstellen in den Bereichen Verwaltung, Technik (2) und Soziales im Bereich der QE 3/analoge tarifrechtliche Bewertung zur Verwendung als besonderen Springer im Soll-Stellenplan beim Amt für Personal und Organisation verankert werden, um Personalreserven aufbauen zu können. Die oben aufgezeigten Austritte (wegen Erreichen der Altersgrenze oder Fluktuation) lassen dies sinnvoll erscheinen, zumal diese häufig eine Kettenreaktion an Stellenplanveränderungen auslösen.
  - ✓ Ziel: Der angespannte Arbeitsmarkt erfordert es gerade im Bereich höher qualifizierter Mitarbeiter, sich bietende Möglichkeiten einer Einstellung unabhängig vom regulären Bedarf zu nutzen. Derartige Stellen ermöglichen auch ein aktives Suchen nach geeigneten neuen Kräften außerhalb der kurzen Zeitfenster von laufenden Ausschreibungen betreffend die einzelnen Fachämter.
  - ✓ Ziel: Die Verwaltung könnte z.B. Bewerberinnen/ Bewerbern, die in einem Bewerbungsverfahren nicht zum Zug gekommen sind, die aber dennoch für die Stadt Schwabach geeignet scheinen, **zunächst** eine freie Springer-Planstelle anbieten. Der Aufgabeninhalt der Springer-Planstellen wäre „überplanmäßige Unterstützung in den Fachämtern bzw. Projektarbeit“

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt sollten die Stelleninhaber/innen im Rahmen des regulären Prozederes bei Stellenbesetzungsverfahren auf

freiwerdende Planstellen mit konkreter Verwendung in einem Amt umgesetzt werden.

✓ Ziel: Eine solche Personalreserve wäre vorteilhaft um in konkreten Einzelfällen schneller und flexibler auf Personalbedarf reagieren zu können.

- Die Stellen dürfen nur mit Zustimmung des POA besetzt werden. Die eingestellten Mitarbeiter/innen sind zum schnellstmöglichen Zeitpunkt in den regulären Stellenplan zu integrieren. Dem POA ist jährlich zu berichten.

### **III. Kosten**

Die Schaffung von 2 Springerstellen in QE 3 (EG 9c / A 10) führt zu einer jährlichen Erhöhung der Stellenplankosten im Soll in Höhe von 132.000

Die Schaffung von 4 „besonderen“ Springerstellen in QE 3 (Bewertung s. Beschlussvorschlag) führt zu einer Erhöhung der jährlichen Stellenplankosten im Soll in Höhe von 287.900