



Sachvortragende/r	Amt / Geschäftszeichen
Oberbürgermeister Peter Reiß	Amt für Personal und Organisation

Sachbearbeiter/in: Sachgebiet Organisation
--

**Personalwirtschaftlicher Stellenplan 2025; Amt für Personal und Organisation;
Sachgebiet Personalservice; Stellenumfang**

Beratungsfolge	Termin	Status	Beschlussart
Personal- und Organisationsausschuss	25.09.2024	nicht öffentlich	Beschlussvorschlag
Stadtrat	25.10.2024	öffentlich	Beschluss

Beschlussvorschlag:

Der Personal- und Organisationsausschuss beschließt:

zu I.1

Die Planstelle Nr. 1.10.1-020 (116) wird umbenannt in „Teamleitung Bezüge und Zeitwirtschaft“ und der Stellenwert der Planstelle wird von EG 9a angehoben nach EG 9c.

zu I.3

Die Planstelle Nr. 1.10.1-070 wird umbenannt in „Teamleitung Personalgewinnung und Stellenbewirtschaftung.“

zu I.4

Die Planstelle Nr. 1.10.1-060 (120) (Assistenz) wird umbenannt in „Sachbearbeitung Stellenbewirtschaftung“ und der Stellenwert der Planstelle wird von A7/EG7 nach A10/EG 9c angehoben.

Die folgenden Stellenplanmaßnahmen werden für den personalwirtschaftlichen Stellenplan 2025 empfohlen:

zu I.2.

Der Stellenumfang der Planstelle Nr. 1.10.1-040 „Sachbearbeitung/Zuarbeit Bezügerechnung“ in A 7 /EG 7 wird um 0,40 NK angehoben.

zu I.5.

Im Team Personalgewinnung und Stellenbewirtschaftung wird eine Planstelle „SB Bewerbungsmanagement“ im Umfang von 0,50 NK in Besoldungsgruppe A10/EG 9c geschaffen.

zu I.6.

Im Team Personalgewinnung und Stellenbewirtschaftung wird eine Planstelle „Sachbearbeitung/Zuarbeit Team Personalgewinnung/Stellenbewirtschaftung“ im Umfang von 0,50 NK in Besoldungsgruppe A7/EG 7 geschaffen.

Finanzielle Auswirkungen	X	Ja		Nein
Kosten lt. Beschlussvorschlag	POA: Stellenplan Soll- und Ist + 21.400 € Stadtrat: Stellenplan Soll und Ist + 100.760 € (inkl.13.580 € Sachkosten Büroarbeitsplatz)			
Gesamtkosten der Maßnahme davon für die Stadt	siehe oben			
Haushaltsmittel vorhanden?	111201.5012000			
Folgekosten?	ja, jährliche Personalkosten			

Klimaschutz			
I. Entscheidungsrelevante Auswirkungen auf den Klimaschutz:		II. Wenn ja, negativ: Bestehen alternative Handlungsoptionen?	
	Ja, positiv*		Ja*
	Ja, negativ*		Nein*
X	Nein		

*Erläuterungen dazu sind im Sachvortrag aufzuführen.

I. Zusammenfassung

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Sachvortrag vorgeschlagenen Stellenplanänderungen:

Nr.	Art und Umfang der geplanten Stellenplanänderung	Auswirkungen auf den Stellenplan im Soll	Auswirkungen auf den Personalkostenhaushalt 2025 im Ist
1	Amt für Personal und Organisation Sachgebiet Personalservice Teamleitung Bezüge und Zeitwirtschaft Umbenennung der Planstelle Nr. 1.10.1-020 (116) in „Teamleitung Bezüge und Zeitwirtschaft“ und Anheben des Stellenwerts von EG 9a nach EG 9c	POA +5.800 € (Personalkosten)	POA + 5.800 € (Personalkosten)
2	Amt für Personal und Organisation Sachgebiet Personalservice Team Bezüge und Zeitwirtschaft Erhöhung des Stellenumfanges der Planstelle Nr. 1.10.1-040 „Sachbearbeitung/Zuarbeit Bezügerechnung“ im Umfang von 0,40 NK in BesGr. A7/EG 7	Stadtrat +22.680 € +3.880 € (Sachkosten Büroarbeitsplatz)	Stadtrat +22.680 € (Personalkosten) +3.880 € (Sachkosten Büroarbeitsplatz)
3	Amt für Personal und Organisation Sachgebiet Personalservice Teamleitung Personalgewinnung und Stellenbewirtschaftung Umbenennen der Planstelle Nr. 1.10.1-070 (A11/EG 10) in „Teamleitung Personalgewinnung/Stellenbewirtschaftung“	POA 0,0 €	POA 0,0 €
4	Amt für Personal und Organisation Sachgebiet Personalservice Team Personalgewinnung und Stellenbewirtschaftung Anheben des Stellenwerts der Planstelle Nr. 1.10.1-060 (120) (bisher Assistenz) von A7/EG 7 nach A10/EG 9c und Ausweisen als „SB Stellenbewirtschaftung	POA +15.600 € (Personalkosten)	POA +15.600 € (Personalkosten)
5	Amt für Personal und Organisation Sachgebiet Personalservice Team Personalgewinnung und Stellenbewirtschaftung Schaffung einer Planstelle „SB Bewerbungsmanagement“ im Umfang von 0,5 NK in A10/EG 9c	Stadtrat +36.150 € +4.850 € (Sachkosten Büroarbeitsplatz)	Stadtrat +36.150 € (Personalkosten) +4.850 € (Sachkosten Büroarbeitsplatz)
6	Amt für Personal und Organisation	Stadtrat	Stadtrat

	Sachgebiet Personalservice Team Personalgewinnung und Stellenbewirtschaftung	+28.350 €	+28.350 € (Personalkosten)
	Schaffung einer Planstelle „Sachbearbeitung/Zuarbeit Team Personalgewinnung/Stellenbewirtschaftung im Umfang von 0,50 NK in A7/ EG 7	+4.850 € (Sachkosten Büroarbeitsplatz)	+4.850 € (Sachkosten Büroarbeitsplatz)
	Summe gesamt	+122.160 €	+122.160 €
	davon Summe Anhebung Stellenwerte	+ 21.400 €	+ 21.400 €
	davon Summe Stellenschaffungen	+87.180 €	+87.180 €
	davon Summe Sachkosten Büroarbeitsplatz	+13.580 €	+13.580 €

Entscheidungen bezüglich der Bewertung von Stellen im Beamten- und Beschäftigtenbereich liegen in der Zuständigkeit des Personal- und Organisationsausschusses (§ 14 Abs. 4 Satz 1 GeschO).
Für Entscheidungen bezüglich des Umfangs von Stellen im Beamten- und Beschäftigtenbereich ist der Stadtrat zuständig (§ 2 Nr. 12 GeschO). Der Personal- und Organisationsausschuss gilt hier als vorberatender Ausschuss (§ 14 Abs. 4 Satz 2 GeschO).

II. Sachvortrag

Ausgangslage:

Das Gesamtgutachten des Bayerischen Kommunalen Prüfungsverbandes (BKPV) zum Aufbau und zur Ablauforganisation des Amtes für Personal und Organisation aus 2016 wurde in den letzten Jahren unter Berücksichtigung der Dringlichkeit und der Schwerpunkte aufgrund der sich stetig verändernden Rahmenbedingungen fortgeschrieben. Wie dem Stadtrat in der Vergangenheit bereits dargelegt wurde, führten und führen verschiedene Faktoren zu massiven Aufgabenzuwächsen auf konzeptioneller und operativer Ebene. Dieser Trend hält an.

Personalverwaltungen sind in den letzten Jahren zunehmend mit neuen Herausforderungen und Veränderungsprozessen konfrontiert.

Finanzieller Druck auf die Kommunen, Digitalisierungsprozesse, organisatorische Veränderungen, gesetzliche Neuerungen, eine Zunahme der Aufgabenfülle, der Fachkräftemangel und das Erfordernis nach mehr Arbeitgeberattraktivität sind hier nur beispielhaft, um ahnen zu lassen, welches Ausmaß hierbei anzunehmen ist. Insbesondere der Fachkräftemangel veranlasst zur verstärkten Selbstreflexion und der Frage nach der eigenen Attraktivität als Arbeitgeber. Es wird zunehmend wichtig, Personal nicht nur zu gewinnen (Personalgewinnung/Recruiting), sondern es auch – mit probaten Mitteln – zu halten (Personalbindung) und dabei die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit, die fachliche Kompetenz aber auch die Motivation und Einsatzbereitschaft des Personals zu erhalten und zu fördern.

Die demographische Entwicklung verstärkt den Effekt im Personalkörper zusätzlich – die Zahl der Rentenabgänge steigt. Hinzu kommt die sonstige Fluktuationsquote – deren Entwicklung geprägt ist durch die „Gen Z“.

Die Förderung und Entwicklung von Leistungsträgern gewinnt dabei besonders an Bedeutung. Der Fachkräftemangel, der arbeitsmarktliche Wandel und die permanente Verkürzung der Halbwertszeit von Wissen fordern ein Umdenken und einen verstärkten Einsatz auf Arbeitgeberseite, die Kompetenzen seiner Mitarbeitenden auszubauen. Auch der technische und organisatorische Wandel verlangt einen anhaltenden Lernprozess. Die Unterstützung der Mitarbeitenden in ihrer professionellen und persönlichen Entwicklung ermöglicht außerdem, Leistungs- und Kernkompetenzträger langfristig an das Unternehmen

zu binden.

Mit diesen Herausforderungen gehen im Amt für Personal und Organisation Fallzahlensteigerungen einher, insbesondere im Bereich Personalgewinnung und Personalbetreuung, -entwicklung und –bindung, ebenso gestiegene Maßnahme-Erfordernisse z.B. zur Arbeitgeberattraktivität (z.B. Business Bike und Hybrides Arbeiten). Die Zahl der zu verarbeitenden „Grundsatzthemen“ ist zudem anhaltend hoch, da natürlich auch auf höherer Ebene versucht wird, den Herausforderungen durch z.B. gesetzliche Neuregelungen Rechnung zu tragen und diese Neuerungen intern umgesetzt werden müssen (z.B. Orts- und Familienzuschlag 2024).

War früher der Personalbereich einer Stadtverwaltung vornehmlich verwaltend tätig, sind heute – zusätzlich zu den genannten Aspekten – völlig andere Kompetenzen gefragt. Der Bereich „Personal und Organisation“ gestaltet die Strategie und Struktur unserer Stadtverwaltung aktiv mit – nicht zum Selbstzweck, sondern um die Zukunftsfähigkeit der Organisation zu sichern.

Um sicherzustellen, dass die Personalabteilung effektiv arbeiten kann, ist es erforderlich, die Struktur an die wachsenden Anforderungen anzupassen, um die Aufgabenerfüllung der Stadt Schwabach langfristig zu sichern.

Die Engpässe insbesondere auf der Führungsebene spiegeln sich sehr offensichtlich in den hohen Plusstunden-Ständen der Führungskraft im Bereich Personalservice wieder.

Verschiedene Amtsleitungs-Inhaberinnen der letzten Jahre hatten kontinuierlich Plusstunden-Stände im höheren dreistelligen Bereich, ebenso verhielt es sich durchgehend bei der Sachgebietsleitung Personalservice. Zum Teil ragten und ragen die hohen Plusstunden-Stände weit in die Sachbearbeitungs-Ebene hinein.

Stellenumfänge im Sachgebiet Personalservice

Das Sachgebiet Personalservice umfasst aktuell 9,50 Soll-Planstellen einschließlich der Planstelle „Sachgebietsleitung“, die zudem stellvertretende Amtsleitung ist und der aufgrund der bisherigen Struktur im Sachgebiet sowohl Leitungsaufgaben als auch komplexe konzeptionelle und operative Sachbearbeitungsaufgaben übertragen sind.

Erforderliche Kapazitäten für Bewerbungsmanagement wurden im Haushaltsjahr 2024 durch den Einsatz von Springerkräften zugeschaltet. Diese Maßnahme zeigte trotz einer Einarbeitungsphase bereits kurzfristig eine entlastende Wirkung.

Neben den bereits erfolgten organisatorischen Maßnahmen im Sachgebiet Personalservice (z.B. personelle Trennung von Bewerbungsmanagement und Vertragswesen, personelle Trennung von Assistenzaufgaben und Sachbearbeitung Bezügerechnung) sind zur Optimierung der Prozesse auch Maßnahmen in der Aufbauorganisation des Sachgebiets erforderlich.

In den Jahren, in denen sich die Rahmenbedingungen für die Aufgaben des Sachgebiets nicht wesentlich änderten, hatte sich die bisherige Struktur des Sachgebiets bewährt. Aufgrund der oben genannten Aufgaben, Herausforderungen und Rahmenbedingungen führt diese Struktur jedoch mittlerweile zu massiven Engpässen - mit der Folge, dass insbesondere Arbeitsabläufe verlangsamt sind und grundsätzliche Themen bzw. erforderliche Neuerungen (sei es aufgrund Gesetzesänderungen oder aufgrund planender/strategischer Erfordernisse) zum Teil nur verzögert bearbeitet werden können. Aus Sicht der Organisation ist es zielführend das Sachgebiet Personalservice in zwei Teams als nachfolgende Leitungsebenen aufzuschlüsseln, die jeweils von einer mit Entscheidungskompetenz ausgestatteten Teamleitung fachlich geführt werden um die Amtsleitung und die Sachgebietsleitung so weit wie möglich von operativen Tätigkeiten zu

entlasten. Dies soll bei der Amtsleitung Zeitkapazitäten für Leitungsaufgaben und die strategische Steuerung des Personalbereichs und bei der Sachgebietsleitung Zeitkapazitäten z.B. für die Erstellung von Standards, Richtlinien, die Aufbereitung von gesetzlichen Neuerungen oder die Bearbeitung von Grundsatzthemen schaffen.

Stellenplanmaßnahmen

Von der Organisation wurde, auf Grundlage der aktuellen mittleren Bearbeitungszeiten des Bayerischen Kommunalen Prüfungsverbandes, eine Personalbemessung für das Sachgebiet Personalservice durchgeführt, bei der die organisatorischen Veränderungen im Hinblick auf die Teambildung bereits berücksichtigt wurden. Der aktuelle Personalbedarf liegt danach bei 12,17 NK (= plus 2,70 NK gegenüber den aktuellen Soll Planstellen), der sich wie folgt auf die beiden Teams verteilen würde.

1,00 NK	Sachgebietsleitung Personalservice
4,95 NK	Team 10.1.1 Aufgabenbereich „Bezüge und Zeitwirtschaft“
6,22 NK	Team 10.1.2 Aufgabenbereich Personalgewinnung und Stellenbewirtschaftung
12,17 NK	Summe

Aus Haushaltsgründen werden für den Stellenplan 2025 jedoch nur die absolut notwendigen Stellenmehrungen im Umfang von insgesamt 1,4 NK zur Beschlussfassung vorgeschlagen.

zu Nr. 1

Teamleitung 10.1.1 „Bezüge und Zeitwirtschaft“ (Planstelle Nr. 1.10.1.020)

Diese organisatorische Maßnahme betrifft den Bezüge Bereich und das Thema Zeitwirtschaft im Sachgebiet Personalservice. Hier gilt es durch Aufgabendelegation Prozesse zu verkürzen und Ressourcen auf der Ebene der Sachgebietsleitung zu schaffen.

Das Team 10.1.1 „Bezüge und Zeitwirtschaft“ soll fachlich durch eine Teamleitung geführt werden, die auch die Stellvertretung der Sachgebietsleitung für alle Aufgaben des Teams 10.1.1 wahrnehmen soll. Die Teamleitung soll der vorhandenen Planstelle Nr. 1.10.1.020 zugeordnet werden. Die Übertragung der Teamleitung mit den damit zusammenhängenden Aufgaben führt zu einer Anhebung des Stellenwerts bei der Planstelle von bisher EG 9a nach A10/EG9c, weil damit das Tarifmerkmal der „besonders verantwortungsvollen Tätigkeit“ erfüllt ist. Aus Sicht des Fachamtes werden und zu einer Höhergruppierung des StelleninhaberIn bei Übertragung der gesamten Leitungsaufgaben für das Team 10.1.1

Aufgaben: fachliche Leitung des Teams 10.1.1
 Bezüge- Bereich (Finanzielle Angelegenheiten betr. Beschäftigte, u.a. Personalabrechnung, alle Themen rund um Entgelt/Bezüge, Versorgung, Beihilfe, Personalkosten)
 Zeitwirtschaft (Arbeitszeit, Urlaub, Krankheit, Arbeits- oder Dienstbefreiung, Sonderurlaub usw.)
 Sachbearbeitung von Grundsatzthemen im Bereich Bezüge & Zeitwirtschaft (sofern nicht der SGL vorbehalten), z.B. Fachliche Neuerungen im Entgeltbereich und in der Zeitwirtschaft aufbereiten,
 Dienstvereinbarung „Flexible Arbeitszeit“ evaluieren
 Gesamtkoordination der Teamaufgaben
 Bearbeitung schwieriger Fälle aus dem Aufgabengebiet des Teams
 Federführende Sachbearbeitung bei der Aufstellung des Personalkosten-Haushalts

zu Nr. 2

Team 10.1.1 Bezüge und Zeitwirtschaft

Nach der aktuellen Personalbemessung ist die Aufgabe „Sachbearbeitung/Zuarbeit Bezügerechnung“ im Umfang von 0,40 NK in A7/EG7 zu erhöhen

Stellenplanvorschlag Team 10.1.1 Bezüge und Zeitwirtschaft

1.10.1-020	116	1,0 NK <i>neu Teamleitung</i>	<i>neu EG 9c</i>
1.10.1-030	117	1,0 NK Bezügerechner	EG 9a
1.10.1-031	117a	1,0 NK Bezügerechner(in)	EG 9a
1.10.1-032	117b	0,50 NK Bezügerechner(in)	EG 9a
1.10.1-040	118	1,40 NK SB/Zuarbeit Bezüge	EG7/A7

Stellenumfang 4,90 NK im Stellenplan 2025

zu Nr. 3

Team 10.1.2 Teamleitung „Personalgewinnung und Stellenbewirtschaftung“ (Planstelle Nr. 1.10.1-070)

Um die operativen Abläufe in den Aufgabenbereichen „Personalgewinnung und Stellenbewirtschaftung“ zu optimieren sollen Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen im Sachgebiet Personalservice auf eine Teamleitung delegiert werden. Damit sollen einzelne Prozesse beschleunigt werden und auf der Ebene der Sachgebietsleitung Ressourcen für solche Aufgaben geschaffen werden, die der Sachgebietsleitung zuzuordnen sind (z.B. Grundsatzthemen, Austrittsgespräche, Verwendungsgespräche).

Dies hat darüber hinaus den Effekt, dass die Übertragung von Verantwortung auf nachgeordnete Mitarbeitende deren Wissen erweitert und Kompetenzen entwickelt, was gleichzeitig zu einer größeren Arbeitszufriedenheit führt. Übertragen werden neben Routineaufgaben, Spezialisten Aufgaben, Detailfragen und vorbereitende Tätigkeiten.

Das Team 10.1.2 soll für die Themen Personalgewinnung und Stellenbewirtschaftung zuständig sein und fachlich durch eine Teamleitung geführt werden, die auch die Stellvertretung der Sachgebietsleitung für alle Aufgaben des Teams 10.1.2 wahrnehmen soll. Die Teamleitung soll der Planstelle Nr. 1.10.1-070 übertragen werden.

Aufgaben:

- fachliche Leitung des Teams 10.1.2
- Sachbearbeitung von schwierigen Themen im Bereich Arbeits-/Tarif-/Beamtenrecht
- Gesamtkoordination der Teamaufgaben
- Bearbeitung schwieriger Fälle v.a. im Recruiting
- SB Stellenbewirtschaftung
- SB Personalbedarfsplanung (Demographie Gespräche)
- SB Personaleinsatzplanung (Mitarbeitende & i. B. von Springerkräften, Quereinsteigende, Personalreserven)
- Bearbeitung von Überlastungsanzeigen
- geförderte Personalmaßnahmen (Prüfung und Abstimmung mit Fördergebern, Antragsstellung, ggf. Verhandlungen)
- Berechnung / Meldung / Umsetzung Soldatenvorbehaltsstellen
- Prüfung Stufenzuordnungen in schwierigen Fällen
- Prüfung Eingruppierungen ggf. mit SG 10.3, in schwierigen Fällen
- Rechtliche Prüfungen / Recherchen bzgl. spezieller Fallkonstellationen (z. B. Verbeamtung außerhalb Regellaufbahn, Konkurrentenklagen)

- Federführung f. Sonderprojekte (z. B. Überleitung Entgeltordnung-kommunale Lehrkräfte Bayern)
- Prüfung / Anbahnung „ungewöhnlicher“ Arbeitsverhältnisse (z. B. Impfzentrum, Ukraine, kurzfristige AV)
- Durchführung Vergabeverfahren Stellenanzeigen in Printmedien

zu Nr. 4

Team 10.1.2 Personalgewinnung/Stellenbewirtschaftung; Anhebung Stellenwert der Planstelle Nr. 1.10.1-060

Entsprechend der aktuellen Stellenbemessung sind im Aufgabenbereich Stellenbewirtschaftung für die Bearbeitung aller Personalvorgänge einschließlich der Änderungen im Dienst-/Beschäftigungsverhältnis und der Beendigung von Arbeitsverhältnissen zusätzliche Stellenanteile auf Sachbearbeitungsebene erforderlich.

Die im aktuellen Stellenplan im Umfang von 1,0 NK als „SB Personalverwaltung/Assistenzkraft“ ausgewiesene Planstelle Nr. 1.10.1-060 soll umbenannt werden in „SB Stellenbewirtschaftung“ und im Stellenwert angehoben werden von bisher A7/EG7 nach A10/9c.

zu Nr. 5.

Team 10.1.2 Personalgewinnung/Stellenbewirtschaftung (Planstelle SB neu)

Aufgrund der Personalbemessung und der mit der Teambildung zusammenhängenden Aufgabenverlagerung auf nachgeordnete Stellen ist im Aufgabenbereich „Personalgewinnung“ auf Sachbearbeitungsebene eine Erhöhung des Stellenumfangs um 0,50 NK in Besoldungsgruppe A10/Entgeltgruppe 9c unabdingbar.

zu Nr.6.

Team 10.1.2 Personalgewinnung/Stellenbewirtschaftung (Planstelle SB/Zuarbeit neu)

Aufgrund der aktuellen Fallzahlen ergibt sich für das Team „Personalgewinnung/Stellenbewirtschaftung“ ein Stellenbedarf im Umfang von 0,50 NK in Besoldungsgruppe A7/EG7 für eine Planstelle „Sachbearbeitung/Zuarbeit Team Personalgewinnung/Stellenbewirtschaftung“)

Stellenplanvorschlag Team 10.1.2 Personalgewinnung/Stellenbewirtschaftung

1.10.1-050	119	1,0 NK Stellenbewirtschaftung (Verträge)	A10/EG9c
1.10.1-060	120	1,0 NK Stellenbewirtschaftung (Verträge)	neu A10/EG9 c
1.10.1-070	120 a	1,0 NK neu Teamleitung	A11/EG 10
1.10.1-080	120 b	1,0 NK Personalgewinnung	A10/EG9c
neu	120 c	0,5 NK Personalgewinnung	A10/EG9c
neu	120 d	0,5 NK SB/Zuarbeit Team 10.1.2	A7/EG7
Summe		5,00 NK im Sollstellenplan 2025	

III. Kosten

Die unter den Nummern I.1 und I.4 vorgeschlagenen Anhebungen der Stellenwerte erhöhen die Kosten des Soll- und Ist-Stellenplans um 21.400 €

Die unter den Nummern I.2 / I.5 / I.6 vorgeschlagenen Stellenschaffungen erhöhen die Kosten des Soll- und Ist-Stellenplans um 87.180 €. Zusätzlich fallen Sachkosten für Büroarbeitsplätze im Umfang von 13.580 € an.

IV. Klimaschutz

keine Auswirkungen