

Betreff

### Produkthaushalt der Stadt Plön für das Haushaltsjahr 2024; hier: Stellenplan

Fachbereich:

Fachbereich 2 - Finanzen und interner Service

Datum

04.04.2024

Sachbearbeitung:

Volker Ohms

Aktenzeichen:

Beratungsfolge (Zuständigkeit)

Hauptausschuss der Stadt Plön (Vorberatung)

Sitzungstermin

22.04.2024

Status

Ö

Ratsversammlung der Stadt Plön (Entscheidung)

29.04.2024

Ö

### Sachverhalt:

Der Stellenplan ist ein Bestandteil des Produkthaushaltes. Der Produkthaushalt des Jahres 2024 ist in der Entwurfsfassung aufgestellt und berücksichtigt in den finanziellen Auswirkungen bereits die in dieser Vorlage dargestellten Veränderungen. Die entsprechenden Gründe der Personalkostenveränderungen wurden in den jeweiligen Bereichen des Haushaltsentwurfs beschrieben.

Der Aufbau des Stellenplans selbst folgt einem amtlichen Grundmuster und gibt einen Überblick über die Aufteilung der Organisationseinheiten / Produktbereiche, die Bezeichnung der jeweiligen Stelle (Amts- und Funktionsbezeichnung), die Bewertung im Vorjahr und im laufenden Jahr sowie die tatsächliche Besetzung am 30.06. des Vorjahres. An einigen Stellen werden zudem auch Zusatzbemerkungen aufgenommen.

Die angeführten Stellen sind anschließend in einem separaten Stellenplanquerschnitt zusammenzufassen, der sich dabei in Bereiche für Beamte und Beschäftigte unterteilt.

### Hinweis:

Der Stellenplanquerschnitt wird nach der Beratung im Hauptausschuss final aufgestellt und zur Sitzung der Ratsversammlung bereitgestellt.

Weiterhin ist eine Liste aufzustellen, in der die aktuellen Veränderungen des Stellenplans des Jahres 2024 gegenüber dem Stellenplan aus dem Jahre 2023 hervorgehoben und in Stichworten erläutert werden.

Der Stellenplan 2024 wurde mit allen Veränderungen ausführlich mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt. Sowohl Personalrat als auch Gleichstellungsbeauftragte haben dem Entwurf einvernehmlich zugestimmt.

Der Stellenplanentwurf berücksichtigt dabei zum einen die personellen Erfordernisse, um den vorhandenen Aufgabenkatalog einer Kommune auch gerecht werden zu können, zum anderen aber auch den Blick auf die Entwicklung der Personalkosten

im Zusammenhang mit der weiterhin schwierigen Haushaltslage der Stadt Plön.

Bereits in der Informationsveranstaltung zum Haushalt 2024 am 06. März 2024 wurde ein erster Blick auf den Stellplan 2024 vorgestellt und den Mitgliedern der Selbstverwaltung berichtet, dass aus Sicht der Verwaltung der Stellenplan 2024 mit keinen größeren Veränderungen aufwartet.

Der Stellenplan 2024 sieht im Ergebnis eine Stellenreduzierung von 1,155 Stellenanteile vor.

Die Veränderungsliste enthält dabei insbesondere „kleinere“ Verschiebungen bzw. Stellenminderungen/Stellenzuwächse, die sich überwiegend durch Entwicklungen im Bereich von Teilzeitkräften und Aufgabenzuwächse/-verschiebungen ergeben haben.

Betroffen ist hier zum einen der Fachbereich Finanzen und interner Service, bei dem sich Verschiebungen im Team 20 (Finanzen) und Team 22 (Personal) ergeben. Die Verschiebungen sehen dabei unter dem Strich - bezogen auf den Fachbereich - einen erforderlichen Zuwachs von 0,410 Stellenanteilen vor, der sich insbesondere im Bereich der Aufgabenbewältigung im Personalteam begründet.

Im Team PlönBad sind lediglich Verschiebungen im Team selbst zu nennen, die keine Veränderung der Stellenanteile des Gesamtteams ergeben.

Im Baubetriebshof kann der geplante KW Vermerk entsprechend in 2024 umgesetzt werden.

Im Fachbereich Klimaschutz, Liegenschaften, Schulverband musste bedauerlicherweise festgestellt werden, dass der hier bisher gesetzte KW Vermerk an der Stelle Nr. 89 durch die Verwaltung irrtümlich auf 1,000 statt auf 0,500 Stellenanteile bemessen wurde.

Über diesen Irrtum hat der Verfasser der Vorlage bereits die Selbstverwaltung in der oben angeführten Informationsveranstaltung informiert.

Der Stellenanteil von 0,500 Stellenanteile wird weiterhin für die Aufgabenerledigung benötigt. Es ist bereits geplant, diese Stelle in Verbindung mit einer weiteren 0,500 Stelle (laufende Nummer 90 im Stellenplan 2024) nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung mit einer Auszubildenden ab Sommer 2024 zu besetzen.

Weiterhin verschieben sich Stellenanteile im Bereich der Raumpfleger:innen, die sich dabei aber „neutral“ auflösen.

Mit Blick auf den Fachbereich Planen und Bauen hatte der Hauptausschuss bereits beschlossen, den KW Vermerk im Bereich der Planungsstellen nicht zu realisieren. Dieser KW Vermerk entfällt somit künftig.

Der KW Vermerk im Bereich der Ingenieure greift hingegen nunmehr. Hier wurde seinerzeit eine weitere Vollzeitstelle geschaffen, um die Einarbeitung der Nachfolgerin/des Nachfolgers der Teamleitung zu gewährleisten. Die Einarbeitung ist abgeschlossen und der ehemalige Teamleiter ist zwischenzeitlich in den Ruhestand getreten. Der KW Vermerk wird somit umgesetzt.

Eine weitere Verschiebung von Stundenanteilen im Fachbereich Planen und Bauen konnte „neutral“ umgesetzt werden.

Schlussendlich sind auch Verschiebungen von Stellenanteilen im Fachbereich Tourismus und Kultur vorgesehen. Die bisher bestehende (zweite) Stelle einer Bistrokraft konnte nach mehrmaliger Bewerbersuche nicht besetzt werden, so dass Verschiebungen in den Öffnungszeiten des Bistros erforderlich waren und das Team des „Frontoffices/Counterbereichs“ diesen Part nun zum überwiegenden Teil mit bewältigt.

Durch die Verschiebung der Stellenanteile kann erfreulicherweise der Nebeneffekt erzielt werden, der ehemaligen Auszubildenden eine langfristige Beschäftigung im Team des Touristinfo zu ermöglichen.

Weiterhin findet sich hier bei der laufenden Nummer 120 der Stellenanteil wieder, der für die künftige Betreuung und Bearbeitung für den Bereich „Social Media“ (0,269 / 10 ½ Stunden) erforderlich ist.

Hierüber wurde bereits im Ältestenrat sowie im Hauptausschuss ausführlich berichtet und das entsprechende Konzept den Mitgliedern vorgestellt.

Der Hauptausschuss hat die Einrichtung und Umsetzung des Social Media-Konzeptes bereits am 26.02.2024 beschlossen und die entsprechenden Stellenanteile sollen im Stellenplan 2024 aufgenommen werden.

Durch die beschriebenen Verschiebungen und neuen Maßnahmen ergibt sich im Fachbereich Tourismus und Kultur ein Zuwachs von 0,205 Stellenanteilen.

Neben den vorgenannten Veränderungen sind zudem in der Veränderungsliste die aktuell abgeschlossenen Ergebnisse der Stellenbewertungen beschrieben.

Wie bereits in den vergangenen Jahren ist dieses ein fortlaufender Prozess und trägt auch dazu bei, auf dem umkämpften Arbeitsmarkt mit zeitgemäßen Stellenbewertungen zu agieren.

Zudem ist darauf hinzuweisen, dass der Stellenplan 2024 insgesamt umgestellt wurde und nunmehr in allen Bereichen drei Stellen hinter dem Komma ausweist. Die Stadt Plön hält, als moderne und flexible Arbeitgeberin, eine Vielzahl an Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten vor, so dass sich in der Praxis die Ausweisung von drei Stellen hinter dem Komma bewährt hat.

Hierdurch ergeben sich bei der Übertragung der Stellenanteile von 2023 nach 2024 minimale Rundungsdifferenzen.

Im Ergebnis aller dargestellten Veränderungen ist für den Stellenplan 2024 ein Stellenzuwachs von 2,782 und eine Stellenminderung von 3,937 Stellenanteilen zu verzeichnen, so dass der Gesamtstellenanteil um 1,155 Stellen reduziert werden konnte und nunmehr insgesamt 105,060 Stellen im Jahre 2024 ausweist.

Im Ausblick auf das Jahr 2025 kann bereits berichtet werden, dass der vorhandene KW Vermerk im Bereich der Stellen der Zuweisung zum Jobcenter greifen wird. Da sich der dem Jobcenter zugewiesene Beamte erfolgreich auf eine andere Stelle beworben hat, wurde mit dem Jobcenter vereinbart, dass der bestehende KW Vermerk bei der ausgewiesenen Beamtenstelle (A 11 – laufende Nummer 24 im Stellenplan) greift und somit künftig nur noch drei Zuweisungen im Bereich der Beschäftigten bestehen bleiben.

Bezogen auf den Stellenplan bleibt festzuhalten, dass es sich hierbei um die grundsätzliche „Wunschplanung/-vorstellung“ der Selbstverwaltung und Verwaltung handelt und eine Planung auf dem Papier darstellt.

In der Praxis zeigt sich verstärkt der viel beschriebene Fachkräftemangel. Nicht

immer gelingt es, freie Stellen unmittelbar erfolgreich zu besetzen.  
Mit vielen verschiedenen Maßnahmen versucht auch die Stadt Plön, sich dabei den Herausforderungen der Personalgewinnung zu stellen.

An dieser Stelle wird daher auch für den Aufbau einer städtischen Präsenz im Bereich „Social Media“ geworben. Die Stadt Plön streut die Stellenausschreibungen sehr breit und geht dabei zwischenzeitlich auch Wege über den Bereich von Social-Media-Kanälen. Die Firmen, mit denen die Stadt Plön in diesen Bereichen zusammenarbeitet, weisen jedoch immer wieder daraufhin, dass neben der Stellenanzeige auch die eigene Präsenz in den Kanälen erforderlich ist, damit sich die interessierten Bewerber:innen auch hierüber bezüglich der potentiellen Arbeitgeberin informieren können.

Weiterhin bleibt bezogen auf die Personalgewinnung festzustellen, dass die Stadt Plön bereits seit mehreren Jahren auch erfolgreich auf Quereinsteiger:innen setzt und dabei sehr gute Erfahrungen machen konnte.  
Hierbei bleibt anzumerken, dass die Einarbeitungszeit mitunter länger anzusetzen ist und auch die erforderlichen Mittel für Fortbildung und berufliche Qualifizierung ansteigen bzw. ansteigen werden.

#### **Finanzielle Auswirkungen:**

Die finanziellen Auswirkungen sind im Entwurf des Haushaltes 2024 aufgenommen und wurden entsprechend berücksichtigt.

**Klimarelevanz & Begründung:**       Positiv       Negativ       keine

#### **Beschlussvorschlag:**

Hauptausschuss:

Der Hauptausschuss empfiehlt der Ratsversammlung, den Stellenplan 2024 in der vorliegenden Fassung zu beschließen.

Ratsversammlung:

Die Ratsversammlung beschließt den Stellenplan 2024 in der vorliegenden Form.

I.A.  
Ohms

#### **Anlagen:**

Stellenplan 2024 mit entsprechender Veränderungsliste (und Stellenplanquerschnitt = für die Sitzung der Ratsversammlung)