



► Nr. VO/2019/07879
öffentlich

Lübeck, 15.08.2019

Bericht

Verantwortliche Bereiche:
1.110 - Personal- und Organisationservice

Bearbeitung: Tobias Wriedt (E-Mail: tobias.wriedt@luebeck.de Telefon: 122-1117)

Zentraler Stellenpool

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
19.08.2019	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
27.08.2019	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme
29.08.2019	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

Anlass:

Im Rahmen des Haushaltsverfahrens 2020 wird ein zentraler Stellenpool geschaffen.

Verfahren:

Beteiligte Bereiche/Projektgruppen: FB 1-5
Ergebnis: zustimmend

Beteiligung von Kindern und Jugendlichen
gem. § 47 f GO ist erfolgt:
Begründung:

Ja
Nein

Interessen von Kindern und Jugendlichen
sind nicht betroffen.

Die Maßnahme ist:

neu
freiwillig:

Finanzielle Auswirkungen:

Nein
Ja (s. Angabe im Berichtstext)

Bericht:

In der Verwaltungspraxis entstehen im laufenden Geschäft häufig Situationen, in denen unterjährig auf organisatorische und personalwirtschaftliche Veränderungen reagiert werden muss. Zu nennen sind hier beispielsweise folgende Sachverhalte:

- nicht absehbare Gesetzesänderungen oder Bürgerschaftsbeschlüsse
- Stellen- und Dienstpostenbewertungen führen zu höheren Bewertungen (zeitnahe Umsetzung von Beförderungen)
- zusätzliche Neueinstellungen und Umsetzungen
- Personalauswahlverfahren, die zur Einstellung von Beamt:innen führen ohne Vorhandensein einer Beamtenplanstelle

- Wiedereingliederung von langzeiterkrankten Mitarbeiter:innen

Der vorhandene Stellenplan bietet im Rahmen der dezentralen Bewirtschaftung von nicht besetzten Stellen nicht für alle diese Fälle eine kurzfristige Lösung an bzw. führt häufig zu Aufwand, wenn passende Stellen erst noch in anderen Fachbereichen gesucht werden müssen. Um die Handlungsfähigkeit zu erhöhen, soll im Rahmen der Haushaltsaufstellung für den Haushalt 2020 im Stellenplan ein zentral geführter Stellenpool eingerichtet werden. Der Stellenpool soll durch den Personal- und Organisationsservice (POS) verwaltet werden.

Zugleich wird damit das Ziel verfolgt, ein höheres Maß an Transparenz in den Stellenplan zu bringen und den Umfang des Stellenplans in den kommenden Jahren sukzessive durch ein flexibles gebündeltes Stellenplanmanagement („Zentraler Stellenpool“) zu reduzieren.

Aus § 9 der Landesverordnung über die Aufstellung und Ausführung eines doppischen Haushaltsplanes der Gemeinden (GemHVO-Doppik) ergibt sich, dass im Stellenplan für jede beschäftigte Person eine adäquate Stelle vorgehalten werden muss. Für Beamt:innen muss in jedem Fall eine Stelle vorhanden sein, bei Tarifbeschäftigten ist eine Stelle dann erforderlich, wenn eine Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten angestrebt wird. Die Schaffung von neuen Stellen oder die Umwandlung von vorhandenen Stellen ist nur im Rahmen eines Haushaltsverfahrens möglich, sodass auf kurzfristige Problemstellungen nicht kurzfristig reagiert werden kann.

Mit dem zentralen Stellenpool wird ein Hilfsmittel geschaffen, um unterjährig flexibel auf Entwicklungen reagieren zu können, für die kurzfristig zusätzliche oder andere Stellen benötigt werden, als in den Bereichen bzw. Fachbereichen bereitstehen. Die Verwendung der Poolstellen dient der kurzfristigen, vorübergehenden Deckung eines akuten Stellenbedarfes. Die stellenplanmäßige Ordnung ist grundsätzlich zum nächsterreichbaren Haushalt herzustellen. Um eine Ausweitung des Stellenplans durch Schaffung des Pools zu vermeiden, wird zur Kompensation auf bereits vorhandene Stellen zurückgegriffen. Zum einen sind dies 34 Vollzeitstellen, die bereits in den vergangenen Jahren für Beamt:innen auf Probe und Rückkehrer:innen zentral vorgehalten wurden. Zum anderen wurden in den Fachbereichen Stellen mit einem Umfang entsprechend 11,1 Vollzeitstellen identifiziert, die zur Kompensation für den Aufbau des Stellenpools eingesetzt werden können (s. Anlage 1).

Der Stellenpool kann somit im ersten Schritt mit 45 Stellen starten ohne eine Stellenausweitung zu erzeugen. Umfang und Bewertung der Poolstellen sowie weitere Kompensationsmöglichkeiten werden jährlich überprüft und ggf. an den tatsächlichen Bedarf angepasst.

Die Zusammensetzung der Stellen im Stellenpool muss ein breites Spektrum an Stellenbewertungen enthalten, um unterjährig flexibel reagieren zu können. Orientiert an vorhandenen Erfahrungen enthält der Pool deshalb 6 Stellen des höheren Dienstes (A14-A16), 22 Stellen des gehobenen Dienstes (A10-A13) und 17 Stellen des mittleren Dienstes (A7-A9). Dass ausschließlich Beamtenplanstellen geschaffen werden hängt damit zusammen, dass diese auch mit Tarifbeschäftigten besetzt werden können. Umgekehrt ist dies nicht möglich.

Die Poolstellen werden nicht mit Budget hinterlegt und erzeugen entsprechend keine zusätzlichen finanziellen Auswirkungen.

Lediglich für die Nutzung von Poolstellen, wenn diese im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) für die Wiedereingliederung langzeiterkrankter Mitarbeiter:innen verwendet werden, steht ein Personalkostenbudget zur Verfügung. Im Haushalt 2020 wird dies entsprechend der zu erwartenden Konstellationen i.H.v. EUR 327.600 angesetzt und zentral beim POS im Produkt 111008 Zentrale Personalarbeit eingeplant. Die Mittel werden im Bedarfsfall denjenigen Bereichen samt Stelle zur Verfügung gestellt, bei denen eine Integrationsmaßnahme (z.B. Arbeitserprobung) durchgeführt wird. In einigen Fällen können ggf. ergänzend finanzielle Fördermittel (z.B. Eingliederungshilfen, Zuschüsse zum Arbeitsentgelt, Übernahme von Qualifizierungsmaßnahmen und technische Arbeitsplatzausstattung)

bspw. beim Integrationsamt, der Rentenversicherung oder der Unfallkasse beantragt werden.

Anlagen :

Anlage 1: Stellen zur Kompensation

Bürgermeister Jan Lindenau