

01. öffentliche/nichtöffentliche Sitzung des Ausschusses für Personalangelegenheiten vom

06.02.2025

TOP: Ö6

Information zur Weiterentwicklung des Personalkonzepts und allgemeine Information zur Personallage

Herr Kascha erteilt Herrn Radünzel das Wort.

Herr Radünzel beginnt mit seiner Präsentation zum Thema „Weiterentwicklung des Personalkonzepts und allgemeine Informationen zur Personallage“ sowie zur Handlungsempfehlung des Landesrechnungshofes.

Herr Radünzel führt aus, dass das vorhandene Personalkonzept kontinuierlich weitergeschrieben wird. Verschiedene Probleme, wie noch nicht vorherzusagende Tarifergebnisse für das Jahr 2025 oder auch die Umsetzung des Ganztagschulkonzepts ab 2026 mit den Auswirkungen auf das Hortpersonal erschweren allerdings die vorausschauende Betrachtung.

Herr Boks stellt Fragen zum Thema „Ganztagschule“. Er möchte wissen, wer für die Personalgestellung verantwortlich ist und ob das Land nicht Personal stellen muss, wenn das Angebot der Kinderbetreuung ausgedehnt werden soll. Des Weiteren möchte er wissen, ob eine Pflicht zur Inanspruchnahme der Ganzbetreuung besteht.

Herr Radünzel führt aus, dass es hierzu noch keine konkreten Vorgaben vom Land gibt. Es ist davon auszugehen, dass mit der Einführung des Ganztagschulkonzepts die Zahl der zu betreuenden Kinder ansteigt. Grundsätzlich wäre es möglich, dass das Land die Kommunen in die Verantwortung nimmt. Folglich gäbe es hier einen Personalaufwuchs. Andererseits wäre es auch denkbar, dass das Land das vorhandene Personal der Kommunen übernimmt und es einen Lastenausgleich hierfür gibt.

Frau Köhler ergänzt die Ausführungen von Herrn Radünzel und sagt, dass das Prinzip einer Ganztagschule die Pflicht zur Kinderbetreuung beinhaltet und somit wird es eine Kostenentlastung für die Eltern geben.

Herr Dorff ergänzt, dass es sich um ein Bundesgesetz handelt, welches auch im Entwurf noch nicht vorliegt. Die zu klärende Frage ist u.a. die Kostenträgerschaft.

Herr Boks fragt, ob das Gesetz auf die mittelfristige Personalplanung Auswirkungen hat.

Herr Dorff führt weiterhin aus, dass es zur Erhöhung des Betreuungsschlüssels kommen kann, wenn bspw. das Land beschließt den aktuellen Betreuungsschlüssel zu verbessern und die Betreuung bis 18 Uhr auszuweiten.

Herr Sciborski sagt, dass es günstiger werden müsste, wenn das Land oder der Bund dieses Gesetz verfügt. Aus seiner Sicht müsste das Land in diesem Fall das Personal stellen.

Herr Dorff bejaht grundsätzlich diese Ansicht, allerdings verweist er darauf, dass auch das Land Kosten sparen möchte. Aus seiner Sicht wäre es denkbar, dass das Land die Kommunen beansprucht, da hier bereits Personal vorhanden ist.

Herr Kramer sagt, dass es eine Kostenerstattungsfrage ist. Für die Zielgruppe (Eltern) wird das Angebot der Ganztagsbetreuung kostenfrei sein. Allerdings werden der Stadt dadurch Kosten entstehen. Herr Kramer zieht einen Vergleich zu der Schul-IT, für die anfangs auch das Land zuständig war und es im Nachhinein eine Verschiebung zu den Kommunen gab.

Herr Radünzel führt weiterhin aus, dass es diverse statistische Hochrechnungen für die Entwicklung der Kinderzahlen gibt. Allerdings gibt es immer wieder unbekannte Größen wie auch schon in der Vergangenheit, als Beispiel sei die Flüchtlingsbewegung oder der Ukraine-Krieg genannt, die eine genaue Berechnung der Kinderzahlen erschweren.

Auch in anderen Bereichen gibt es einen erheblichen Umsetzungsaufwand die EU- oder Bundesvorgaben umzusetzen, die den Kommunen auferlegt werden. Als Beispiel nennt Herr Radünzel die Wohngeldreform oder die Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes.

Zum Thema Verwaltungsdigitalisierung (Folie 2) führt Herr Radünzel aus, dass es schon eine Vielzahl von digitalen Verwaltungsanwendungen gibt (z. B. Beantragung eines Führungszeugnisses). Nichtsdestotrotz nehmen viele Bürger weiterhin einen Vor-Ort-Termin wahr. Aus diesem Grund sind hier auch weiterhin personelle Kapazitäten vorzuhalten.

Weitere Betrachtungsschwerpunkte sind die Begegnung des Fachkräftemangels sowie das Thema der Aus- und Fortbildung der Mitarbeitenden.

Zum Thema Personalkonzept (Folie 3) macht Herr Radünzel deutlich, dass die Zahlen der vorausschauenden Personal- und Stellenplanung im Konzept auch mit den tatsächlichen Stellenplänen 2025/2026 konform sind. Die Vorgaben des Rates werden somit eingehalten. Wichtiger als die reinen Zahlen ist jedoch die Aufgabenerfüllung. Das Diagramm (Folie 4) zeigt, dass über die Jahre hinweg kontinuierlich Personal abgebaut wird. Ein Grund hierfür ist die fortschreitende Digitalisierung und Verwaltungseffizienzsteigerung, wobei eine Reduzierung auf „Null“ auch dadurch nicht realisierbar ist.

Zu den Themen, die der Landesrechnungshof in seinem Bericht kritisiert hat, erläutert Herr Radünzel die Folien 5 bis 7. Fazit ist, dass der Vergleich des Landesrechnungshofs zur Produktklasse 1 zu allgemein gehalten ist und nicht die Komplexität einer Stadtverwaltung widerspiegelt. Hierfür zeigt Herr Radünzel eine Gegenüberstellung der Stadt Wernigerode mit anderen Kommunen, die ein vermeintlich besseres Verhältnis zwischen Einwohnergröße und Größe des Verwaltungsapparats haben. Es wird deutlich, dass Besonderheiten, wie z. B. eine Hauptwachbereitschaft der Feuerwehr, ein Bauhof und eine eigene Gebäudereinigung, bei der vereinfachten Betrachtung durch den LRH keine Berücksichtigung fanden. Außerdem macht Herr Radünzel deutlich, dass die anderen Kommunen im Jahr 2019 zwar einen niedrigeren Wert als Wernigerode hatten, allerdings gab es in den nachfolgenden Jahren 2021-2025 im Vergleich zur Stadt Wernigerode einen erheblichen Stellenaufwuchs (Folie 8). Dies ist ein deutliches Zeichen dafür, dass das vorhandene Personal zur Aufgabenverwirklichung nicht ausreichend war.

Zum Thema der aktuellen Tarifverhandlungen stellte Herr Radünzel die Folie 9 vor und stellt die Forderungen, analog der VKA, als überzogen dar.

Herr Dunkel unterbricht die Präsentation und bittet um Beschleunigung.

Herr Boks findet diese Bitte nicht im Sinne des Rates, der schließlich um Information zur Weiterentwicklung des Personalkonzepts und der allgemeinen Personallage gebeten hat.

Herr Winkelmann bekräftigt die Aussage von Herrn Boks und bittet Herrn Radünzel fortzufahren.

Herr Radünzel ist mit seiner Präsentation am Ende.

Herr Kascha bedankt sich für die informative und sehr gut aufbereitete Präsentation.

Weitere Anmerkungen und Fragen gibt es nicht.

Herr Kascha fährt mit der Tagesordnung fort.

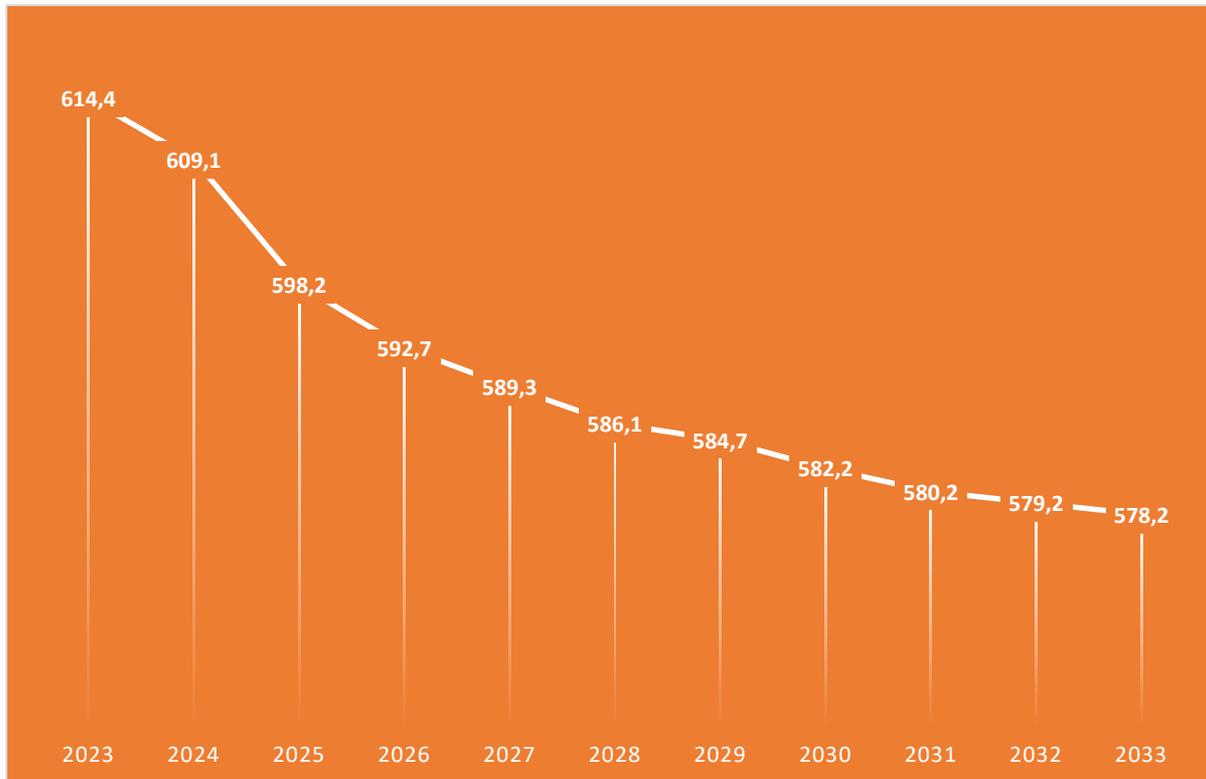


Personalsituation, Personalentwicklung und Stellenpläne 2025 / 2026

Bericht über die Umsetzung der Handlungsempfehlungen des Landesrechnungshofes (BV 029/2024)

- Erarbeitung und Fortschreibung eines Personalentwicklungskonzeptes
 - ✓ Das Personalkonzept liegt vor und wird derzeit fortgeschrieben
- Unbekannte und Prüfgegenstände:
- Tarifabschluss 2025
 - Umsetzung der Ganztagschulen ab 2026 und Auswirkungen auf Hort-Personal
 - Entwicklung der Kinderzahlen
 - Umsetzungsaufwand neuer EU- und Bundesvorgaben (z.B. HinSchG, Wohngeld)
 - Umsetzungsgeschwindigkeit der Verwaltungsdigitalisierung und deren Akzeptanz bei Nutzenden
 - Begegnung des Fachkräftemangels und Mitarbeitergewinnung und -bindung
 - Aus-, Fort- und Weiterbildung

	Version 1.01	IST	Vgl soll-ist
2023	614,4	614,4	0,0
2024	609,6	609,1	-0,5
2025	600,9	598,2	-2,7
2026	596,7	592,7	-4,0
2027	593,2		
2028	589,7		
2029	586,7		
2030	584,2		
2031	582,2		



2023 – 2033: Reduzierung um 36,2 VbE (5,9%)

Bericht über die Umsetzung der Handlungsempfehlungen des Landesrechnungshofes (BV 029/2024)

- korrigierende Rückgruppierung / Überleitung von übertariflich bezahlten Beschäftigten in zwei Fällen
- Sicherstellung tariflicher Bezahlung und Beantragung erforderlicher Ausnahmen
- ✓ Für den ersten Fall wird die Stadtverwaltung nach erneuter Prüfung und in Abstimmung mit der Kommunalaufsicht eine Ausnahmegenehmigung beantragen, da aufgrund der nur noch kurzen verbleibenden Zeit bis zum Renteneintritt eine Herabgruppierung unverhältnismäßig ist.
- ✓ Für den zweiten Fall wurde die Stellenbeschreibung aktualisiert und aufgrund einer neuen Rechtsprechung durch das Bundesarbeitsgericht kam es zu einer Höhergruppierung der Stelle.

Bericht über die Umsetzung der Handlungsempfehlungen des Landesrechnungshofes (BV 029/2024)

- Erstellung fehlender Begründungen zur Erfüllung von Tätigkeitsmerkmalen
- sachgerechte Bewertung der Dienstposten
- ✓ Die Erarbeitung der fehlenden Begründungen zur Erfüllung der Bewertungsmerkmale für die Beamten und Tarifbeschäftigten konnte im Dezember 2024 abgeschlossen werden. Hierzu wurden in 22 Stellenbewertungen die Erläuterungen ergänzt und 13 Stellenbewertungen komplett neu gefasst. In 9 Dienstpostenbewertungen wurden ebenso Erläuterungen ergänzt.

Bericht über die Umsetzung der Handlungsempfehlungen des Landesrechnungshofes (BV 029/2024)

- Umsetzung der weiteren Empfehlungen des Landesrechnungshofes
 - ✓ Die vorbereitenden Arbeiten für tiefer gehende Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsberechnungen haben begonnen und werden nach den Bundestagswahlen und dem Dienstantritt einer neuen Kollegin im Sachgebiet Organisation ab März/April 2025 fortgesetzt.
 - ✓ Davon unabhängig hat die Stadtverwaltung bereits im Rahmen einer internen Aufgabenkritik mit dem Stellenplan-Entwurf 2025 **10,717 VbE** gestrichen, die nicht aus dem Wegfall von ATZ-Stellen stammen.
 - ✓ Die Betrachtung der Bevölkerungsentwicklung ergibt für Wernigerode das erfreuliche Bild, dass trotz sinkender Geburtenzahlen die Einwohnerzahl durch Zuzüge relativ stabil bleibt. Nach dem Zensus 2022 liegt die Einwohnerzahl sogar um etwa 400 Personen höher als bislang angenommen.
 - ✓ Immobilien- und Mietpreise liegen weit über Landesschnitt auf dem Niveau von MD und HAL und belegen überragende Lebensqualität.

Vergleich mit ähnlichen Kommunen

	Wernigerode	Bernburg	Naumburg	Merseburg
Produktklasse 1 2019 laut LRH	362,28€/Ew	273,38€/Ew	299,28€/Ew	250,45€/Ew
Produktklasse 1 2025	228,242 (40 VbE Bauhof + 25 VbE Reinigung)	165,838 (kleine Fw, Liegenschaften, keine Reinigung)	185,503 (keine HWB sh. unten, keine Reinigung)	172,276 (57 VbE Bauhof in PK 5, keine Reinigung)
Feuerwehr HWB	19 VbE	8 VbE	4 VbE	33 VbE
Stellenentwicklung 2021 - 2025	594,87 -> 598,23 + 3,36 VbE	371,39 -> 419,48 + 48,09 VbE	370,24 -> 398,10 + 27,87 VbE	267,00 -> 326,36 + 59,36 VbE
Bev-Entwicklung 2021 - 2024	32.027 -> 32.320 +0,91%	32.000 -> 30.916 - 3,39%	31.815 -> 32.088 + 0,86%	33.641 -> 34.313 + 2,00%
Fläche	170km ²	113km ²	130km ²	54km ²
Zufriedenheit mdr-Umfrage 2024	8,3 von 10	7,5	7,4	6,7
Preis EFH 2024 nach IVD	400.000€ 		250.000€ 	

Tarifforderungen der Gewerkschaften

- 8% mehr Lohn, mindestens jedoch 350€
- 3 zusätzliche Urlaubstage
- 1 zusätzlicher Urlaubstag für Gewerkschaftsmitglieder
- Wiedereinführung der Altersteilzeit
- Arbeitszeitkonto

Stellenplan 2025

- Verringerung der VbE von 609,071 in 2024 auf 598,226 in 2025 (-10,845)
- + 4,000 VbE als Ausgleich für die Ruhephase der Feuerwehr-Angestellten
 - Davon 3,000 VbE als Platzhalter für zukünftige Renteneintritte – nicht kostenwirksam
 - Fallen nach Generationenwechsel (Tarifbeschäftigte -> Beamte) wieder weg
- Dennoch - 2,332 VbE im Produktbereich 1 (Kernverwaltung)
- - 7,538 VbE im Bereich der Kindertagesstätten
 - Reaktion auf quantitativ sinkenden Betreuungsbedarf – ABER: immer noch hohe Belastung durch zunehmend verhaltensauffällige Kinder -> hoher Krankenstand
- 20,231 VbE an Höhergruppierungen aufgrund veränderter Rechtsprechung des BAG
 - Mehrkosten von etwa 50.000€ / Jahr – ABER: Attraktivierung des öD im Kampf um motivierte Fachkräfte

Stellenplan 2026

- Verringerung der VbE von 598,226 in 2025 auf 592,739 in 2025 (-5,487)
- - 3,705 VbE im Produktbereich 1 (Kernverwaltung)
- - 0,770 VbE im Bereich der Kindertagesstätten (Ende ATZ)
- Vorsicht aufgrund schwierig zu prognostizierenden Betreuungsbedarfen – ABER: der Stellenansatz wird ggf. nicht ausgeschöpft werden, wenn dies nicht notwendig ist