

STADT NORDEN

Protokoll

über die Sitzung des Finanz-, Beteiligungs- und Personalausschusses (04/FBP/2022)

am 09.05.2022

in der Mensa der Linteler Schule, Linteler Straße 22, Norden

- öffentliche Sitzung -

Sitzungsdauer und Anwesenheit siehe Anwesenheitsliste

Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung (öffentlicher Teil)
2. Feststellung der ordnungsgemäßen Einladung und der Beschlussfähigkeit
3. Feststellung der Tagesordnung mit Entscheidung über die Aufnahme von Dringlichkeitsanträgen
4. Bekanntgabe von Eilentscheidungen
5. Bekanntgaben
6. Delegation von Personalentscheidungen gem. § 107 Abs. 4 S. 1 NKomVG; hier: Beamtinnen und Beamte
0172/2022/1.3
7. Delegation von Personalentscheidungen gem. § 107 Abs. 4 S. 2 NKomVG; hier: Beschäftigte
0173/2022/1.3
8. Durchführung der Einwohnerfragestunde 1. Teil
9. Dringlichkeitsanträge
10. Anfragen, Wünsche und Anregungen
11. Durchführung der Einwohnerfragestunde 2. Teil
12. Schließung der Sitzung (öffentlicher Teil)

zu 1 Eröffnung der Sitzung (öffentlicher Teil)

Vorsitzender Wimberg (SPD) eröffnet um 18.00 Uhr die öffentliche Sitzung des Finanz-, Beteiligungs- und Personalausschusses und begrüßt die Anwesenden.

zu 2 Feststellung der ordnungsgemäßen Einladung und der Beschlussfähigkeit

Vorsitzender Wimberg (SPD) stellt die frist- und formgerechte Einladung sowie die Beschlussfähigkeit des Gremiums fest.

zu 3 Feststellung der Tagesordnung mit Entscheidung über die Aufnahme von Dringlichkeitsanträgen

Die mit Schreiben vom 28.04.2022 bekanntgegebene Tagesordnung wird vom Finanz-, Beteiligungs- und Personalausschuss einstimmig festgestellt.

zu 4 Bekanntgabe von Eilentscheidungen

Eilentscheidungen wurden nicht getroffen.

zu 5 Bekanntgaben

Keine

zu 6 Delegation von Personalentscheidungen gem. § 107 Abs. 4 S. 1 NKomVG; hier: Beamtinnen und Beamte 0172/2022/1.3

Sach- und Rechtslage:

Die Ressource Personal hat in den vergangenen Jahren noch weiter an Bedeutung gewonnen. Die Personalbewirtschaftung ist intensiver geworden und die Anforderungen vom Personal an Arbeitgeber ist gestiegen. Zum einen die Anforderungen von bereits vorhandenem Personal aber zum anderen auch für zukünftiges Personal.

Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren von einem Arbeitgebermarkt ganz klar zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt. Der Fachkräftemangel ist im öffentlichen Dienst angekommen und hat in den letzten Jahren bereits deutliche Spuren hinterlassen. Es gibt dabei natürlich Bereiche die mehr betroffen sind als andere. Dennoch ist festzustellen, dass der Fachkräftemangel Kommunen und damit auch die Stadt Norden vor neue Herausforderungen stellt. Man muss sich im besonderen Maße der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt (im und außerhalb des öffentlichen Dienstes) stellen.

Dabei ist gerade in der jüngeren Vergangenheit ganz deutlich geworden, dass die Faktoren Zeit und Flexibilität eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen. Neben den tatsächlichen Umständen, wie z.B. die Stelle und die dazugehörigen Gegebenheiten, ist es für Bewerberinnen und Bewerber äußerst wichtig, wer sich am meisten um diese bemüht und am schnellsten reagiert (Stichwort Verbindlichkeit). Die Bemühungen sich als attraktiver Arbeitgeber darzustellen sind omnipräsent. Die Stadtverwaltung versucht durch verschiedene Maßnahmen ein attraktiver Arbeitgeber für das bereits vorhandene Personal als auch für zukünftiges Personal zu sein. Zu den Maßnahmen zählen u.a. eine gute digitale Infrastruktur, angemessene Bezahlung, Maßnahmen zur Unterstützung der Gesundheit (Hansefit, Fahrradleasing) und weitere Maßnahmen. Diese Schritte fruchten bereits. Die Bemühungen in diesem Zusammenhang bleiben jedoch weiterhin auf einem hohen Level.

Wie bereits dargelegt, ist ein wesentlicher Faktor bei der Personalbeschaffung die zeitliche Komponente. Bewerberinnen und Bewerber entscheiden sich mittlerweile fast ausschließlich für den Arbeitgeber der den kürzesten Entscheidungsprozess vorweisen kann und dementsprechend am schnellst reagieren kann. Das ist vor allem dann ein Problem, wenn der Entscheidungsprozess länger dauert als der der Konkurrenz. In der jüngeren Vergangenheit haben Bewerberinnen und Bewerber häufig ein Stellenangebot der Stadt Norden ausgeschlagen, weil sie in der Zwischenzeit bereits ein alternatives Angebot von einem anderen Arbeitgeber angenommen haben.

Der damit zu lange andauernde Entscheidungsprozess bei der Stadt Norden hat vor allem mit der kommunalrechtlichen Befugnissen bei Personalentscheidungen zu tun. Gemäß § 107 Abs. 4 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) ist für Entscheidungen bei Beamtinnen und Beamte die Vertretung (Rat der Stadt Norden) zuständig. Damit eine Entscheidung von diesem Gremium eingeholt werden kann, können gut und gerne mehrere Wochen verstreichen. Diese Zeitspanne ist bei Personalentscheidungen nicht mehr zeitgemäß. Für jede Personalentscheidung eine Eilentscheidung gem. § 89 NKomVG zu treffen ist nicht im Sinne des Kommunalrechts und der beteiligten Personen und Gremien.

Der § 107 Abs. 4 S. 1, 2. Hs NKomVG gibt die Möglichkeit, die Befugnis über die Ernennung, Versetzung zu einem anderen Dienstherrn, Versetzung in den Ruhestand und Entlassung von Beamtinnen und Beamten allgemein oder für bestimmte Gruppen dem Hauptausschuss (Verwaltungsausschuss) oder der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten (HVB) (Bürgermeister) zu übertragen. Mit SiVo 0042/2011/1.3/1 hat der Rat der Stadt Nordem dem Verwaltungsausschuss die Befugnis über die Ernennung, Versetzung zu einem anderen Dienstherrn, Versetzung in den Ruhestand und Entlassung von Beamtinnen und Beamten bis zur Besoldungsgruppe 9 NBesG der Laufbahngruppe 1 übertragen.

Vor allem bei den Beschäftigten im Bereich der Erzieherinnen und Erzieher und im Reinigungsdienst hat sich die Delegationsentscheidung bewährt. Es ist damit möglich innerhalb von wenigen Wochen bzw. teilweise sogar innerhalb weniger Tage zu reagieren. Das hat der Verwaltung bei der Besetzung freier Stellen enorm

geholfen. Aber nicht nur bei den Beschäftigten, sondern auch bei den Beamtinnen und Beamten ist der Fachkräftemangel bereits seit längerem deutlich zu spüren. In der jüngeren Vergangenheit kam es bereits gehäuft zu Absagen von Beamtinnen und Beamten, weil das Verfahren zu lange gedauert hat.

Diese Erfahrungen begründen den Vorschlag der Verwaltung die Delegationsentscheidung zu erweitern. Die Befugnis über die Ernennung, Versetzung zu einem anderen Dienstherrn, Versetzung in den Ruhestand und Entlassung von Beamtinnen und Beamten sollte im Allgemeinen auf die Hauptverwaltungsbeamtin bzw. den Hauptverwaltungsbeamten übertragen werden. Damit könnte die Verwaltung in allen Bereichen schneller reagieren und im Kampf um qualifizierte Fachkräfte einen Vorteil erlangen.

Nach intensiver Diskussion besteht seitens der Ausschussmitglieder Konsens, dass die geplante Beschlussempfehlung zu weitreichend sei.

Auf Antrag der Ratsfrau van Gerpen soll der Tagesordnungspunkt ohne Beschlussempfehlung in den Verwaltungsausschuss geschoben werden.

Der Finanz-, Beteiligungs- und Personalausschuss empfiehlt:

Die Angelegenheit wird ohne Beschlussempfehlung an den Verwaltungsausschuss weitergegeben.

Stimmergebnis:	Ja-Stimmen:	9
	Nein-Stimmen:	0
	Enthaltungen:	0

Protokollnotiz:

Die Verwaltung erstellt bis zur Sitzung des Verwaltungsausschusses am 19.05.2022 eine Ergänzungsvorlage mit folgendem Inhalt:

Der Rat der Stadt Norden überträgt dem Bürgermeister bzw. der Bürgermeisterin die Befugnis über die Ernennung, Versetzung zu einem anderen Dienstherrn, Versetzung in den Ruhestand und Entlassung von Beamtinnen und Beamten gem. § 107 Abs. 4 S. 1, 2 Hs NKomVG bis zur Besoldungsgruppe A 12. Ausgenommen davon sind Personalentscheidungen, die Führungskräfte betreffen (Stabsstellen des Verwaltungsvorstands, Gleichstellungsbeauftragte/r, Klimaschutzbeauftragte/r, Leitung des Teemuseums).

Stimmergebnis:	Ja-Stimmen:	5
	Nein-Stimmen:	4
	Enthaltungen:	0

zu 7 **Delegation von Personalentscheidungen gem. § 107 Abs. 4 S. 2 NKomVG; hier: Beschäftigte 0173/2022/1.3**

Sach- und Rechtslage:

Die Ressource Personal hat in den vergangenen Jahren noch weiter an Bedeutung gewonnen. Die Personalbewirtschaftung ist intensiver geworden und die Anforderungen vom Personal an Arbeitgeber ist gestiegen. Zum einen die Anforderungen von bereits vorhandenem Personal aber zum anderen auch für zukünftiges Personal.

Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren von einem Arbeitgebermarkt ganz klar zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt. Der Fachkräftemangel ist im öffentlichen Dienst angekommen und hat in den letzten Jahren bereits Spuren hinterlassen. Es gibt dabei natürlich Bereiche die mehr betroffen sind als andere. Dennoch ist festzustellen, dass der Fachkräftemangel Kommunen und damit auch die Stadt Norden vor neue Herausforderungen stellt. Man muss sich im besonderen Maße der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt (im und außerhalb des öffentlichen Dienstes) stellen.

Dabei ist gerade in der jüngeren Vergangenheit ganz deutlich geworden, dass die Faktoren Zeit und Flexibilität eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen. Neben den tatsächlichen Umständen, wie z.B. die Stelle und die dazugehörigen Gegebenheiten, ist es für Bewerberinnen und Bewerber äußerst wichtig, wer sich am meisten um diese bemüht und am schnellsten reagiert (Stichwort Verbindlichkeit). Die Bemühungen sich als attraktiver Arbeitgeber darzustellen sind omnipräsent. Die Stadtverwaltung versucht durch verschiedene Maßnahmen ein attraktiver Arbeitgeber für das bereits vorhandene Personal als auch für zukünftiges Personal zu sein. Zu den Maßnahmen zählen u.a. eine gute digitale Infrastruktur, angemessene Bezahlung, Maßnahmen zur Unterstützung der Gesundheit (Hansefit, Fahrradleasing) und weitere Maßnahmen. Diese Schritte fruchten bereits. Die Bemühungen in diesem Zusammenhang bleiben jedoch weiterhin auf einem hohen Level.

Wie bereits dargelegt, ist ein wesentlicher Faktor bei der Personalbeschaffung die zeitliche Komponente. Bewerberinnen und Bewerber entscheiden sich mittlerweile fast ausschließlich für den Arbeitgeber der den kürzesten Entscheidungsprozess vorweisen kann und dementsprechend am schnellst reagieren kann. Das ist vor allem dann ein Problem, wenn der Entscheidungsprozess länger dauert als der der Konkurrenz. In der jüngeren Vergangenheit haben Bewerberinnen und Bewerber häufig ein Stellenangebot der Stadt Norden ausgeschlagen, weil sie in der Zwischenzeit bereits ein alternatives Angebot von einem anderen Arbeitgeber angenommen haben.

Der damit zu lange andauernde Entscheidungsprozess bei der Stadt Norden hat vor allem mit den kommunalrechtlichen Befugnissen bei Personalentscheidungen zu tun. Gemäß § 107 Abs. 4 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) ist bei Entscheidungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Hauptausschuss (Verwaltungsausschuss) zuständig. Bis eine Entscheidung von diesem Gremium eingeholt werden kann, können gut und gerne mehrere Wochen verstreichen. Diese Zeitspanne ist bei Personalentscheidungen nicht mehr zeitgemäß. Für jede Personalentscheidung eine Eilentscheidung gem. § 89 NKomVG zu treffen ist nicht im Sinne des Kommunalrechts und der beteiligten Personen und Gremien.

Der § 107 Abs. 4 S. 2, 2. Hs NKomVG gibt die Möglichkeit, die Befugnis über die Einstellung, Eingruppierung und Entlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern allgemein oder für bestimmte Gruppen dem Hauptverwaltungsbeamten (HVB) (Bürgermeister) zu übertragen. Mit SiVo 0042/2011/1.3/1 hat der Verwaltungsausschuss dem HVB die Befugnis über die Einstellung, Eingruppierung und Entlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bis zur Entgeltgruppe 6 bzw. vergleichbar Entgeltgruppe 5 (Beschäftigte im Sozialbereich) TVöD übertragen. Diese Befugnis wurde mit SiVo 0738/2018/1.3 um die Befugnis für die Einstellung, Eingruppierung und Entlassung von Erzieherinnen und Erziehern (überwiegend Entgeltgruppe 8a TVöD SuE) erweitert.

Vor allem im Bereich der Erzieherinnen und Erzieher und im Reinigungsdienst hat sich diese Delegationsentscheidung bereits bewährt. Es ist damit möglich innerhalb von wenigen Wochen bzw. teilweise sogar innerhalb weniger Tage zu reagieren. Das hat der Verwaltung bei der Besetzung freier Stellen enorm geholfen.

Diese Erfahrungen begründen den Vorschlag der Verwaltung die Delegationsentscheidung zu erweitern. Da mittlerweile in allen Bereichen und Entgeltgruppen der Fachkräftemangel deutlich spürbar geworden ist, schlägt die Verwaltung vor, die Befugnis über die Einstellung, Eingruppierung und Entlassung allgemein auf die/den HVB zu übertragen. Damit könnte die Verwaltung in allen Bereichen schneller reagieren und im Kampf um qualifizierte Fachkräfte einen Vorteil erlangen.

Der Tagesordnungspunkt wird gemeinsam mit TOP Ö6 beraten.

Auch hier besteht seitens der Ausschussmitglieder Konsens, dass der geplante Beschluss zu weitreichend sei.

Der Finanz-, Beteiligungs- und Personalausschuss empfiehlt:

Die Angelegenheit wird ohne Beschlussempfehlung an den Verwaltungsausschuss weitergegeben.

Stimmergebnis:	Ja-Stimmen:	9
	Nein-Stimmen:	0
	Enthaltungen:	0

Protokollnotiz:

Die Verwaltung erstellt bis zur Sitzung des Verwaltungsausschusses am 19.05.2022 eine Ergänzungsvorlage mit folgendem Inhalt:

Der Verwaltungsausschuss überträgt dem Bürgermeister bzw. der Bürgermeisterin die Befugnis über die Einstellung, Eingruppierung und Entlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gem. § 107 Abs. 4 S. 2, 2. Hs NKomVG. bis zur Entgeltgruppe E 11. Ausgenommen davon sind Personalentscheidungen, die Führungskräfte betreffen (Stabsstellen des Verwaltungsvorstands, Gleichstellungsbeauftragte/r, Klimaschutzbeauftragte/r, Leitung des Teemuseums).

Stimmergebnis:	Ja-Stimmen:	5
	Nein-Stimmen:	4
	Enthaltungen:	0

zu 8 Durchführung der Einwohnerfragestunde 1. Teil

Ein Einwohner ist anwesend. Fragen werden nicht gestellt.

zu 9 Dringlichkeitsanträge

Keine

zu 10 Anfragen, Wünsche und Anregungen

Keine

zu 11 Durchführung der Einwohnerfragestunde 2. Teil

Ein Einwohner ist anwesend. Fragen werden nicht gestellt.

zu 12 Schließung der Sitzung (öffentlicher Teil)

Vorsitzender Wimberg (SPD) schließt um 19.05 Uhr die Sitzung.

Der Vorsitzende

Der Bürgermeister

Die Protokollführung

gez.

gez.

gez.

Wimberg

Eiben

Brechters