

STADT NORDEN

Protokoll

über die Sitzung des Finanz-, Beteiligungs- und Personalausschusses (16/FBP/2024)

am 03.06.2024

im Sitzungszimmer des Rathauses, Am Markt 15, 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. 2 NKomVG; hier: Beschäftigte
1215/2024/1.3
7. Delegation von Personalentscheidungen gem. § 107 Abs. 4 S. 1 NKomVG; hier: Beamtinnen und Beamte
1214/2024/1.3
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 17.01 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 23.05.2024 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. 2 NKomVG; hier: Beschäftigte 1215/2024/1.3

Sach- und Rechtslage:

1. Kurzfassung

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

Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren von einem Arbeitgebermarkt 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 große Herausforderungen stellt. Die Stadt Norden 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 Stelleinhalte 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, betriebliche Gesundheitsförderung) und weitere Maßnahmen. Diese Schritte fruchten bereits. Die Bemühungen in diesem Zusammenhang bleiben jedoch weiterhin auf einem hohen Level.

2. Aufgabe

2.1 Gegenwärtige Position

Der § 107 Abs. 4 S. 2, 2. Hs NKomVG gibt dem Verwaltungsausschuss (VA) 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. Hiervon hat dieser im Mai 2022 Gebrauch gemacht. Mit Beschluss vom 19.05.2022 hat der Verwaltungsausschuss 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 EG 11 TVöD übertragen. Ausgenommen davon sind Personalentscheidungen, die Führungskräfte betreffen (Stabsstellen des Verwaltungsvorstands, Gleichstellungsbeauftragte/r, Klimaschutzbeauftragte/r, Leitung des Teemuseums).

2.2 Grund oder Anlass für Entscheidungs- und Handlungsbedarf

Diese Delegation wurde zunächst für zwei Jahre beschlossen. Diese Befristung ist nun ausgelaufen. Um die sehr guten Erfahrungen in der Anwendung der Delegationsentscheidung, vor allem im Bereich der Personalgewinnung, weiterhin nutzen zu können, schlägt die Verwaltung vor, diese Befugnis zu verlängern.

2.3 Darüber soll entschieden werden

Es soll darüber entscheiden werden, ob die Delegation der Personalentscheidungen gem. § 107 Abs. 4 S. 2, 2. Hs NKomVG verlängert wird.

2.4 Handelt es sich um eine freiwillige Maßnahme

Der § 107 Abs. 4 NKomVG ist eine „Kann“-Norm und beinhaltet somit Ermessensspielraum. Der Verwaltungsausschuss kann eine solche Befugnis auf den Bürgermeister übertragen, muss es jedoch nicht. Die tatsächlichen Umstände sollten jedoch berücksichtigt werden.

3. Ziele und Rahmenbedingungen

3.1 Ziele

Ziel einer Übertragung der Befugnis kann es u.a. sein, die Entscheidungsprozesse zu verschlanken, Prozessoptimierung zu betreiben und dadurch vor allem Stellenbesetzungsverfahren (teilweise erheblich) zu beschleunigen.

3.2 Ggf. Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen werden durch den Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktsituation der Stadt Norden abgesteckt. Wie bereits erwähnt, hat sich der Arbeitsmarkt zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Der Fachkräftemangel verschärft sich zunehmend. Dies ist vor allem an der sich mittlerweile gefestigt hohen Anzahl an Stellenbesetzungsverfahren erkennbar. Teilweise müssen Verfahren wiederholt werden, weil es keine oder keine passenden Bewerbungen gibt. Die Anforderungen der Bewerberinnen und Bewerber steigen zudem immer mehr. Entscheidungen über Einstellungen müssen immer schneller getroffen werden, da ansonsten die Gefahr besteht, dass ein anderer Arbeitgeber den Zuschlag bekommt. Um auf diesem Arbeitsmarkt dauerhaft bestehen zu können wird langfristig u.a. eine gehörige Portion Kreativität notwendig sein. Allerdings wird die Schnelligkeit bei der Entscheidungsfindung den größten Faktor darstellen.

-

4. Lösungen

4.1 Lösungen und Alternativen

Der § 107 Abs. 4 NKomVG gibt dem Verwaltungsausschuss einen erheblichen Entscheidungsspielraum. Dieser reicht von Nichtanwendung der Norm bis hin zur vollständigen Übertragung der Befugnis auf den Bürgermeister. Bevor es im Mai 2022 zu der Übertragung der Befugnis gekommen ist, gab es lediglich sehr geringe Befugnisse, die vom Verwaltungsausschuss auf den Bürgermeister übertragen wurden. Dies hat in der Praxis zu langen Stellenbesetzungsverfahren geführt. Mit der Delegationsentscheidung vom Mai 2022 ist der Entscheidungsprozess deutlich schneller geworden. Diese Befugnis hat sich nach Auffassung der Verwaltung bewährt.

4.2 Ggf. Belege, Zahlen, Fakten (Finanzielle/Personelle Auswirkungen/Folgekosten)

Die Zahl der Stellenbesetzungsverfahren liegt seit einigen Jahren konstant bei 50 + jährlich. Die Stellenbesetzungsverfahren können überwiegend erfolgreich abgeschlossen werden. Bei den erfolglosen Verfahren lag es entweder daran, dass es keine bzw. keine passenden Bewerbungen gab oder an der Tatsache, dass ein anderer Arbeitgeber schneller war.

5. Vorschlag

5.1 Favorisierte Lösungen

Die Weiterführung der bisherigen Delegationsbefugnis.

5.2 Wichtige Gründe dafür

Die Erfahrungen der letzten Jahre begründen den Vorschlag der Verwaltung die Delegationsentscheidung zu verlängern. Mittlerweile ist in allen Bereichen und Entgeltgruppen der Fachkräftemangel deutlich spürbar geworden. Damit könnte die Verwaltung in allen Bereichen schneller reagieren und im Kampf um qualifizierte Fachkräfte einen Vorteil erlangen.

5.3 Gründe dagegen

-

5.4 Ggf. Chancen und Risiken

-

6. Umsetzung

6.1 Nächste Schritte

-

6.2 Maßnahmen, um Entscheidung abzusichern

-

Erster Stadtrat Aukskel trägt kurz die Sach- und Rechtslage vor.

Beigeordneter Glumm (CDU) bemängelt die Sitzungsvorlage, weil unter Punkt 5.3 (Gründe dagegen) kein Eintrag erfolgte. Es gehe in diesem Fall schließlich um die Delegation von Macht.

Er weist außerdem darauf hin, dass seine Fraktion noch keine Gelegenheit hatte, sich mit der Sitzungsvorlage zu beschäftigen und beantragt eine Verschiebung .

Der Vorsitzende Wimberg (SPD) schlägt vor, dass die Verwaltung bei positiver Beschlussfassung aus Gründen der Transparenz vierteljährlich über Entscheidungen berichtet.

Der Finanz-, Beteiligungs- und Personalausschuss empfiehlt:

Die Angelegenheit wird in den Fraktionen beraten und zur Beratung an den Verwaltungsausschuss weitergeleitet.

Protokollnotiz:

Bei positiver Beschlussfassung der Gremien sind der Politik, wie früher, vierteljährliche Berichte über die Personalentscheidungen zu übermitteln.

Stimmergebnis:	Ja-Stimmen:	8
	Nein-Stimmen:	0
	Enthaltungen:	0

zu 7 **Delegation von Personalentscheidungen gem. § 107 Abs. 4 S. 1 NKomVG; hier: Beamtinnen und Beamte 1214/2024/1.3**

Sach- und Rechtslage:

1. Kurzfassung

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

Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren von einem Arbeitgebermarkt 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 große Herausforderungen stellt. Die Stadt Norden 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 Stelleninhalte 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, betriebliche Gesundheitsförderung) und weitere Maßnahmen. Diese Schritte fruchten bereits. Die Bemühungen in diesem Zusammenhang bleiben jedoch weiterhin auf einem hohen Level.

2. Aufgabe

2.1 Gegenwärtige Position

Der § 107 Abs. 4 S. 1, 2. Hs NKomVG gibt dem Rat der Stadt Norden die Möglichkeit, die Befugnis über die Ernennung, Versetzung zu einem anderen Dienstherrn, Versetzung in den Ruhestand und Entlassung von

Beamtinnen und Beamten ganz oder teilweise an den Bürgermeister bzw. den Verwaltungsausschuss im Einvernehmen mit dem Bürgermeister zu übertragen. Mit Beschluss vom 23.05.2022 hat der Rat der Stadt Norden folgende Entscheidung getroffen:

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 A12 NBesG.

Als Ausnahme von dieser Ermächtigung werden Positionen von Führungskräften, bedeutet die Dienstposten der Leitungen der Organisationseinheiten, Stabstellen des Verwaltungsvorstandes, der Gleichstellungsbeauftragten, der/dem Klimaschutzbeauftragten, der Leitung des Teemuseums, festgelegt.

Der Rat der Stadt Norden überträgt dem Verwaltungsausschuss im Einvernehmen mit 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 gemäß § 107 Abs. 4 S. 1, 2. HS NKomVG ab der Besoldungsgruppe A 13 NBesG sowie der Entscheidungen bezüglich der von der Delegation auf den Bürgermeister bzw. der Bürgermeisterin ausgenommenen Dienstposten.

2.2 Grund oder Anlass für Entscheidungs- und Handlungsbedarf

Diese Delegation wurde zunächst für zwei Jahre beschlossen. Diese Befristung ist nun ausgelaufen. Um die sehr guten Erfahrungen in der Anwendung der Delegationsentscheidung, vor allem im Bereich der Personalgewinnung, weiterhin nutzen zu können, schlägt die Verwaltung vor, diese Befugnis zu verlängern.

2.3 Darüber soll entschieden werden

Es soll darüber entscheiden werden, ob die Delegation der Personalentscheidungen gem. § 107 Abs. 4 S. 1, 2. Hs NKomVG verlängert wird.

2.4 Handelt es sich um eine freiwillige Maßnahme

Der § 107 Abs. 4 NKomVG ist eine „Kann“-Norm und beinhaltet somit Ermessenspielraum. Der Verwaltungsausschuss kann eine solche Befugnis auf den Bürgermeister übertragen, muss es jedoch nicht. Die tatsächliche Situation einer Kommune sollte jedoch berücksichtigt werden.

3. Ziele und Rahmenbedingungen

3.1 Ziele

Ziel einer Übertragung der Befugnis kann es u.a. sein, die Entscheidungsprozesse zu verschlanken, Prozessoptimierung zu betreiben und dadurch vor allem Stellenbesetzungsverfahren (teilweise erheblich) zu beschleunigen.

3.2 Ggf. Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen werden durch den Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktsituation der Stadt Norden abgesteckt. Wie bereits erwähnt, hat sich der Arbeitsmarkt zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Der Fachkräftemangel verschärft sich zunehmend. Dies ist vor allem an der sich mittlerweile gefestigt hohen Anzahl an Stellenbesetzungsverfahren erkennbar. Teilweise müssen Verfahren wiederholt werden, weil es keine oder keine passenden Bewerbungen gibt. Die Anforderungen der Bewerberinnen und Bewerber steigen zudem immer mehr. Entscheidungen über Einstellungen müssen immer schneller getroffen werden, da ansonsten die Gefahr besteht, dass ein anderer Arbeitgeber den Zuschlag bekommt. Um auf diesem Arbeitsmarkt dauerhaft bestehen zu können wird langfristig u.a. eine gehörige Portion Kreativität notwendig sein. Allerdings wird die Schnelligkeit bei der Entscheidungsfindung den größten Faktor darstellen.

4. Lösungen

4.1 Lösungen und Alternativen

Der § 107 Abs. 4 NKomVG gibt dem Rat der Stadt Norden einen erheblichen Entscheidungsspielraum. Dieser reicht von Nichtanwendung der Norm bis hin zur vollständigen Übertragung der Befugnis auf den Verwaltungsausschluss bzw. den Bürgermeister. Bevor es im Mai 2022 zu der Übertragung der Befugnis gekommen ist, gab es lediglich geringe Befugnisse die vom Rat übertragen wurden. Dies hat in der Praxis zu langen Stellenbesetzungsverfahren geführt. Mit der Delegationsentscheidung vom Mai 2022 ist der Entscheidungsprozess deutlich schneller geworden. Diese Befugnis hat sich nach Auffassung der Verwaltung bewährt.

4.2 Ggf. Belege, Zahlen, Fakten (Finanzielle/Personelle Auswirkungen/Folgekosten)

Die Zahl der Stellenbesetzungsverfahren liegt seit einigen Jahren konstant bei 50 + jährlich. Die Stellenbesetzungsverfahren können überwiegend erfolgreich abgeschlossen werden. Bei den erfolglosen Verfahren lag es entweder daran, dass es keine bzw. keine passenden Bewerbungen gab oder an der Tatsache, dass ein anderer Arbeitgeber schneller war.

5. Vorschlag

5.1 Favorisierte Lösungen

Die Weiterführung der bisherigen Delegationsbefugnis.

5.2 Wichtige Gründe dafür

Die Erfahrungen der letzten Jahre begründen den Vorschlag der Verwaltung die Delegationsentscheidung zu verlängern. Mittlerweile ist in allen Bereichen und Entgeltgruppen der Fachkräftemangel deutlich spürbar geworden. Damit könnte die Verwaltung in allen Bereichen schneller reagieren und im Kampf um qualifizierte Fachkräfte einen Vorteil erlangen.

5.3 Gründe dagegen

-

5.4 Ggf. Chancen und Risiken

-

6. Umsetzung

6.1 Nächste Schritte

-

6.2 Maßnahmen, um Entscheidung abzusichern

-

Der Finanz-, Beteiligungs- und Personalausschuss empfiehlt:

Die Angelegenheit wird in den Fraktionen beraten und zur Beratung an den Verwaltungsausschuss weitergeleitet.

Protokollnotiz:

Bei positiver Beschlussfassung der Gremien sind der Politik, wie früher, vierteljährliche Berichte über die Personalentscheidungen zu übermitteln.

Stimmergebnis:	Ja-Stimmen:	8
	Nein-Stimmen:	0
	Enthaltungen:	0

zu 8 Durchführung der Einwohnerfragestunde 1. Teil

Einwohner/-innen sind nicht anwesend.

zu 9 Dringlichkeitsanträge

Dringlichkeitsanträge liegen nicht vor.

zu 10 Anfragen, Wünsche und Anregungen

Keine

zu 11 Durchführung der Einwohnerfragestunde 2. Teil

Einwohner/-innen sind nicht anwesend.

zu 12 Schließung der Sitzung (öffentlicher Teil)

Vorsitzender Wimberg (SPD) schließt um 17.10 Uhr die Sitzung.

Der Vorsitzende

Der Bürgermeister

Die Protokollführung

gez.

gez.

gez.

Wimberg

Eiben

Brechtters