



Die Stadtverordnetenversammlung  
- Ausschuss für Finanzen und  
Beteiligungen -

Dezernat II Punkt 2 der öffentlichen Sitzung am 14. November 2024

Vorlagen-Nr. 24-F-63-0092

**Für mehr Transparenz und Flexibilität: Zukunftsfester Umgang mit dem Stellenplan  
-Antrag der Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen, SPD, Die Linke und Volt vom 12.11.2024-**

Der Stellenplan der Stadtverwaltung ist ein elementarer Teil des Haushaltsplanes. Er soll eine Übersicht über die Anzahl und Kosten der Mitarbeitenden geben und muss heute zugleich veränderten Anforderungen genügen, die sich durch den demografischen Wandel und neue Aufgabenfelder unter anderem durch die digitale Transformation und den Klimaschutz ergeben. Die Praxis der letzten Jahre hat dazu geführt, dass der offizielle Stellenplan immer weniger die tatsächlichen Stellenbesetzungen abgebildet hat. Mitarbeitende wurden regelmäßig auf einer Sonderstelle "üpl" außerhalb des offiziellen Stellenplans geführt.

Ziel muss ein Stellenplanmanagement sein, das

- mehr Transparenz in Bezug auf Stellenbesetzungen vermittelt,
- Flexibilität für veränderte und neue Stellenbedarfe ermöglicht sowie
- ausufernde Personalkosten verhindert.

Dazu sollen folgende Maßnahmen ergriffen werden:

1. Stellenplanbereinigung: Damit der Stellenplan wieder genau Auskunft gibt über die Zahl der Mitarbeitenden in den verschiedenen Fachbereichen werden budgetwirksame Mitarbeitende, die auf einer Sonderstelle "üpl" eingesetzt sind, echten Planstellen im Stellenplan zugewiesen.
2. Dynamisierung der Stellenreserve: Stellen, die seit zwei Jahren nicht besetzt sind, sollen eingezogen werden, um eine bedarfsgerechte Bereitstellung von Planstellen zu ermöglichen. Dazu gehen sie in die bestehende zentrale Stellenreserve ein.
3. Spielräume für besondere Bedarfe: Um Stellen bedarfsgerecht zu besetzen und auf neue Gegebenheiten reagieren zu können, werden in der Stellenreserve Stellenplankontingente für unabweisbare Mehrbedarfe, für förderfähige Planstellen sowie für Mitarbeitende, die nicht mehr auf ihrem regulären Arbeitsplatz eingesetzt werden können, geschaffen. Dies ermöglicht es den Fachbereichen, neue Mitarbeitende einzustellen, bis eine geeignete Verwendung für langjährige leistungsgeminderte Mitarbeitende gefunden werden kann. Hierdurch wird der sozialen Verantwortung Rechnung getragen.
4. Ausbildungsbeender\*innen: Ziel ist es, einen fließenden Übergang von Ausbildung in den städtischen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und in Zeiten des demografischen Wandels Nachwuchskräfte zu binden.
5. Kategorisierung neuer Stellen: Bei der Haushaltsaufstellung soll transparenter werden, welche Finanzierungen mit neu geschaffenen Stellen verbunden sind. Dazu werden geeignete Kategorien geschaffen (rentierlich, kostenneutral, refinanziert, gefördert sowie sonstige, siehe Beschlusspunkt V).

Der Ausschuss für Finanzen und Beteiligungen möge beschließen:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

- I. Der Magistrat wird gebeten:
  1. allen überplanmäßig/außerplanmäßig geführten Mitarbeitenden eine echten Planstelle im Stellenplan zuzuweisen, um die jahrelange Praxis der "Schattenstellen" zu beenden. Dafür sollen zum Stellenplan 2025 ausreichend Planstellen im Stellenwert A14/E14 zur Stellenplanbereinigung geschaffen werden. Nach einer Zuweisung der überplanmäßig/außerplanmäßig geführten Mitarbeitern zu einer Planstelle wird diese nach Maßgabe der auszuführenden Tätigkeit zum Stellenplan 2026 im Stellenwert angepasst. Gegebenenfalls nicht benötigte Planstellen werden wieder gestrichen.
  2. im finalen Entwurf des Stellenplans 2025 eine Stellenreserve von 10 Planstellen, jeweils mit einem Stellenwert von A14/E14, vorzusehen. Diese soll genutzt werden, um nach Beschlussfassung der Stadtverordnetenversammlung auf begründete Personalmehrbedarfe reagieren zu können. Nach Bereitstellung einer Stellenbeschreibung wird die verwendete Planstelle nach Maßgabe der auszuführenden Tätigkeit zum Stellenplan 2026 im Stellenwert angepasst.
  3. im finalen Entwurf des Stellenplans 2025 eine zusätzliche Stellenreserve mit 10 Planstellen für förderfähige Projekte, jeweils mit einem Stellenwert von A14/E14, vorzusehen. Diese sollen genutzt werden, um nach Beschlussfassung der Stadtverordnetenversammlung, die mit mindestens 80 Prozent über Drittmittel finanziert sind. Nach Bereitstellung einer Stellenbeschreibung wird die verwendete Planstelle nach Maßgabe der auszuführenden Tätigkeit zum Stellenplan 2026 im Stellenwert angepasst.
  4. im finalen Entwurf des Stellenplans 2025 eine zusätzliche Stellenreserve mit 10 Planstellen für langjährig leistungsgeminderte Mitarbeitende, jeweils mit einem Stellenwert von A14/E14, vorzusehen. Diese sollen genutzt werden, um die leistungsgeminderten Mitarbeitenden von ihrer Planstelle zu entknüpfen und den Fachbereichen die Erfüllung zwingend erforderlicher Aufgaben zu ermöglichen. Ein Nutzungskonzept ist durch die personalsteuernden Einheiten der Stadtverwaltung im I. Quartal 2025 zu entwerfen.
  5. 40 Planstellen jeweils mit einem Stellenwert von A9/E9 für Ausbildungs- beender\*innen vorzusehen und in den finalen Entwurf des Stellenplans aufzunehmen. Nach Bereitstellung einer Stellenbeschreibung wird die verwendete Planstelle nach Maßgabe der auszuführenden Tätigkeit zum Stellenplan 2026 im Stellenwert angepasst.
- II. Auch künftig sollen länger als zwei Jahre nicht besetzte Stellen eingezogen werden. Der Magistrat wird gebeten, hierzu ein Verfahren zu erarbeiten und vor Ablauf des 2. Quartals 2025 den Gremien zur Beschlussfassung vorzulegen.
- III. Der Umgang mit Stellen und Stellennummern soll für die Verwaltung vereinfacht werden, um einen flexibleren und sicheren Umgang mit der Besetzung von freien Stellen zu ermöglichen. Dazu soll ein Instrumentarium für die Fachbereiche erarbeitet werden. Der Magistrat wird gebeten, hierzu ein Konzept zu erstellen und den Gremien zur Beschlussfassung vorzulegen.
- IV. Stellenbesetzungsverfahren, für Stellen, die länger als zwölf Monate unbesetzt waren, bedürfen zu Beginn des Verfahrens einer Freigabe durch den Magistrat.
- V. In künftigen Aufstellungsverfahren sollen neue Stellen wie folgt kategorisiert werden:
  - a. Rentierliche Stellen führen spätestens nach einem Jahr dauerhaft zu deutlich höheren Mehrerträgen, als sie Sach- und Personalaufwand generieren. Sie tragen somit zur finanziellen Stabilität des Haushalts bei.

- b. Kostenneutrale Stellen führen spätestens nach einem Jahr dauerhaft zu Mehrerträgen, die den Sach- und Personalaufwand der Stellen abdecken. Sie sind finanziell neutral und belasten den städtischen Haushalt nicht.
  - c. Refinanzierte Stellen führen im Vergleich zum Status quo zu Einsparungen: Sie generieren keinen direkten Mehrertrag oder sind kostenneutral, sondern mindern lediglich dauerhaft einen bestehenden Aufwand.
  - d. Geförderte Stellen können zunächst kostenneutral, rentierlich oder refinanziert sein, da sie teilweise (zu mindestens 80 %) oder vollständig (Sach- und Personalaufwand) durch Fördermittel unterstützt werden. Mittel- und langfristig können sie jedoch Kosten verursachen, sobald die Fördermittel auslaufen. In solchen Fällen sind klare Kürzungsvermerke (kw-Vermerke) und befristete Arbeitsverträge notwendig, um die Steuerbarkeit zu gewährleisten.
  - e. Sonstige Stellen.
- 

### **Beschluss Nr. 0303**

Die Stadtverordnetenversammlung wolle beschließen:

Der Antrag wird angenommen.

### **Tagesordnung II**

Wiesbaden, .11.2024

Dr. Reinhard Völker  
Vorsitzender