

Bekanntmachung

Es findet eine Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am Montag, 27.03.2023 um 19:00 Uhr, im Ratssaal des Rathauses (barrierefrei), Rathausplatz 3-5, 22880 Wedel statt.

Sollte die Tagesordnung bis 22.00 Uhr nicht abschließend behandelt werden können, lädt die Vorsitzende vorsorglich zu einer weiteren Sitzung am Mittwoch, 29.03.2023 um 19.00 Uhr im Ratssaal des Rathauses ein. Der Termin am 29.03.2023 dient allein der Erledigung der beschlossenen Tagesordnung der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 27.03.2023. Sofern die Tagesordnung in der Sitzung am 27.03.2023 vollständig abgeschlossen werden kann, findet der Folgetermin nicht statt.

Tagesordnung:

Öffentlicher Teil

- 1 Einwohnerfragestunde
- 1.1 Antworten der Verwaltung zu vorangegangenen Fragen
 - 1.2 Aktuelle Fragen der Einwohnerinnen und Einwohner
- 2 Anhörung der Beiräte
- 3 Genehmigung des öffentlichen Teils des Protokolls der Sitzung vom 20.02.2023
- 4 Ausgleich der vorgetragenen Jahresfehlbeträge aus den Jahren 2012, 2013 und 2014 zu Lasten der allgemeinen Rücklage.
- 5 Mitarbeiter*innenbindung und -gewinnung
- 6 Öffentliche Mitteilungen und Anfragen
- 6.1 Mitteilungsvorlage Personalbindung und -gewinnung;
Hier: Arbeitszeitmodelle
 - 6.2 Führung bei der Stadt Wedel
 - 6.3 Vorstellungen & Visionen des Bürgermeisters für ein Stadtmarketing der Zukunft für die Stadt Wedel
 - 6.4 über- und außerplanmäßige Ausgaben des Haushaltsjahres 2022
 - 6.5 Bauhofkosten Veranstaltungen 2022
 - 6.6 Bericht der Verwaltung
 - 6.7 Öffentliche Anfragen

Voraussichtlich nichtöffentlicher Teil

- 7 Genehmigung des nichtöffentlichen Teils des Protokolls der Sitzung vom 20.02.2023
- 8 Grundstücksangelegenheit Theaterparkplatz
- 9 Gründung der Wedel.Net GmbH durch die Stadtwerke Wedel BeteiligungsGmbH zum Ausbau des Wedeler Glasfasertelekommunikationsnetzes und zur Erbringung von Telekommunikationsdienstleistungen
- 10 Beteiligung an der Sparkasse Wedel gem. Beschluss des Rates vom 20.11.2014
- 11 Datenschutz und Verschwiegenheitspflichten
- 12 Personalangelegenheiten
- 13 Nichtöffentliche Mitteilungen und Anfragen
 - 13.1 Bericht der Verwaltung
 - 13.2 Nichtöffentliche Anfragen

Öffentlicher Teil

- 14 Unterrichtung der Öffentlichkeit

gez.
Angela Drewes
Vorsitzende

F. d. R.:
Kirsten Gragert

<u>öffentlich</u>	
Verantwortlich: Fachdienst Finanzen	BESCHLUSSVORLAGE

Geschäftszeichen 3-20 Scho	Datum 02.03.2023	BV/2023/021
-------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	27.03.2023
Rat der Stadt Wedel	Entscheidung	06.04.2023

Ausgleich der vorgetragenen Jahresfehlbeträge aus den Jahren 2012, 2013 und 2014 zu Lasten der allgemeinen Rücklage.

Beschlussvorschlag:

Die nicht durch Mittel der Ergebnissrücklage gedeckten Jahresfehlbeträge in Höhe von 18.395.984,50 € werden zu Lasten der allgemeinen Rücklage umgebucht.

Die allgemeine Rücklage verringert sich damit von 72.294.388,36 € auf 53.898.403,06 €.

Ziele**1. Strategischer Beitrag des Beschlusses**
(Bezug auf Produkt / Handlungsfeld / Oberziele)

Die Maßnahme betrifft das Handlungsfeld 8: Finanzielle Handlungsfähigkeit. Durch diesen Beschluss soll künftigen Gremien Handlungsspielräume ermöglicht werden. Des Weiteren wird damit ein Meilenstein zur Genehmigungsfreiheit des städtischen Haushalts gelegt.

2. Maßnahmen und Kennzahlen für die Zielerreichung des Beschlusses**Darstellung des Sachverhaltes**

In den Jahren 2012 bis einschließlich 2014 sind erhebliche Fehlbeträge aufgelaufen, die weder mit der 2011 gebildeten Ergebnissrücklage, noch durch spätere Jahresüberschüsse ausgeglichen werden konnten. Daher sind diese aufgelaufenen Fehlbeträge zurzeit als vorgetragener Fehlbetrag in der Bilanz dargestellt.

Die Fehlbeträge belaufen sich auf:

Jahresergebnis 2012:	-17.150.317,42 €
Jahresergebnis 2013:	-7.226.951,90 €
Jahresergebnis 2014:	-5.381.060,78 €
In Summe:	-29.758.330,10 €

Mit der Ergebnissrücklage und den positiven Jahresergebnissen der Jahre 2011, 2015 und 2016 konnte ein Teil der Jahresfehlbeträge ausgeglichen werden. Im Einzelnen sind das:

Ergebnissrücklage:	10.820.789,43 €
Jahresergebnis 2011:	481.034,43 €
Jahresergebnis 2015:	20.563,06 €
Jahresergebnis 2016:	39.958,68 €
In Summe:	11.362.345,60 €

Gem. § 26 Abs. 3 Gemeindehaushaltsverordnung - Doppik (GemHVO - Doppik) sollen Jahresfehlbeträge durch Umbuchung aus Mitteln der Ergebnissrücklage ausgeglichen werden. Nach § 26 Abs. 2 GemHVO - Doppik sind Jahresüberschüsse ebenfalls zum Ausgleich vorgetragener Jahresfehlbeträge zu verwenden.

Im Ergebnis ergibt sich damit folgender, nicht gedeckter Fehlbetrag:

Summe der aufgelaufenen Fehlbeträge:	-29.758.330,10 €
Summe Jahresüberschüsse und Ergebnissrücklage:	11.362.345,60 €
Saldo vorgetragener Jahresfehlbetrag:	-18.395.984,50 €

Die nach § 26 Abs. 4 S. 1 GemHVO - Doppik vorgetragenen Jahresfehlbeträge belaufen sich somit Ende 2016 auf 18.395.984,50 €. Die Eigenkapitalpositionen sind wie folgt:

1.1 Allgemeine Rücklage:	72.294.388,36 €
1.4 Vorgetragener Jahresfehlbetrag:	-18.395.984,50 €
1 Eigenkapital:	53.898.403,86 €

Gem. § 26 Abs. 4 S. 2 GemHVO - Doppik können vorgetragene Jahresfehlbeträge nach 5 Jahren zu Lasten der Allgemeinen Rücklage ausgeglichen werden. Der Ausgleich der vorgetragenen Jahresfehlbeträge führt folgender Darstellung des Eigenkapitals in der Bilanz:

1.1 Allgemeine Rücklage:	53.898.403,86 €
1.4 Vorgetragener Jahresfehlbetrag:	0,00 €
1 Eigenkapital:	53.898.403,86 €

Begründung der Verwaltungsempfehlung

Seit 2013 haben sich die Verwaltung und die politischen Gremien in mehreren Runden bemüht, im Ergebnisplan dauerhaft Überschüsse zu erwirtschaften und die vorgetragenen Jahresfehlbeträge durch diese Jahresüberschüsse auszugleichen. Bis einschließlich 2016 ist das nur in sehr geringem Umfang gelungen.

In den Jahren 2017 bis einschließlich 2022 (vorläufig) wurde im Saldo ein Überschuss von 10.228.970,40 € erzielt. Das heißt, mit Beschluss über den Jahresabschluss 2022 könnte das Eigenkapital sich folgendermaßen darstellen:

1.1 Allgemeine Rücklage:	53.898.403,86 €
1.3 Ergebnisrückläge:	10.228.970,40 €
1 Eigenkapital:	64.127.374,26 €

Im Haushaltsplan 2023 werden bis einschließlich 2026 folgende Jahresfehlbeträge ausgewiesen:

2023:	-13.136.000 €
2024:	-1.956.500 €
2025:	-3.996.100 €
2026:	-3.593.500 €
Summe:	-22.682.100 €

Für die weiterhin notwendige Haushaltskonsolidierung ergeben sich damit grundsätzlich zwei Möglichkeiten:

Erstens, sämtliche Jahresfehlbeträge 2023 bis 2026 werden ausgeglichen. Daraus ergibt sich ein jährlicher Konsolidierungsbedarf für die Jahre 2024 bis 2027 von 5.670.525 €. Ende 2027 würde das Eigenkapital dann, wie oben dargestellt, 64.127.374,26 € betragen. Die Ergebnisrücklage könnte in diesem Zeitraum zur Deckung von heute noch nicht bekannten Ergebnisverschlechterungen herangezogen werden. Damit bliebe eine Reserve erhalten.

Alternativ könnte die Ergebnisrücklage in die Ermittlung des Konsolidierungsbedarfs einbezogen werden. Der Konsolidierungsbedarf verringert sich somit auf -12.453.130 €, bzw. 3.113.300 € jährlich. Damit würde die Ergebnisrücklage bis 2027 vollständig aufgezehrt werden. Ende 2027 würde sich das Eigenkapital dann auf 53.898.403,86 € belaufen. Eine Reserve für Ergebnisverschlechterungen gäbe es nicht.

Darstellung von Alternativen und deren Konsequenzen mit finanziellen Auswirkungen

Auf die Umbuchung der Jahresfehlbeträge könnte verzichtet werden. Die umbuchbaren Jahresfehlbeträge müssten dann zusätzlich durch Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen ausgeglichen werden. In der Summe ergäbe sich damit ein Konsolidierungsvolumen in Höhe von:

Vorgetragene Jahresfehlbeträge:	-18.395.984,50 €
Jahresfehlbeträge 2023 - 2026:	-22.682.100,00 €
Summe:	41.078.084,52 €

Um die Konsolidierung bis 2027 abzuschließen müssten jährliche Ergebnisverbesserungen in Höhe von 10.269.600 € erreicht werden. Werden die, in der Begründung der Verwaltungsempfehlung genannten Beträge zugrunde gelegt, verlängert sich der Konsolidierungszeitraum auf 8 bzw. 14 Jahre.

Finanzielle Auswirkungen

Der Beschluss hat finanzielle Auswirkungen:

☐ ja ☒ nein

Mittel sind im Haushalt bereits veranschlagt

☐ ja ☐ teilweise ☐ nein

Es liegt eine Ausweitung oder Neuaufnahme von freiwilligen Leistungen vor:

☐ ja ☐ nein

Die Maßnahme / Aufgabe ist

☐ vollständig gegenfinanziert (durch Dritte)

- ☐ teilweise gegenfinanziert (durch Dritte)
☐ nicht gegenfinanziert, städt. Mittel erforderlich

Aufgrund des Ratsbeschlusses vom 21.02.2019 zum Handlungsfeld 8 (Finanzielle Handlungsfähigkeit) sind folgende Kompensationen für die Leistungserweiterung vorgesehen:

(entfällt, da keine Leistungserweiterung)

Ergebnisplan						
Erträge / Aufwendungen	2023 alt	2023 neu	2024	2025	2026	2027 ff.
		in EURO				
*Anzugeben bei Erträge, ob Zuschüsse / Zuweisungen, Transfererträge, Kostenerstattungen/Leistungsentgelte oder sonstige Erträge Anzugeben bei Aufwendungen, ob Personalkosten, Sozialtransferaufwand, Sachaufwand, Zuschüsse, Zuweisungen oder sonstige Aufwendungen						
Erträge*						
Aufwendungen*						
Saldo (E-A)						

Investition	2023 alt	2023 neu	2024	2025	2026	2027 ff.
	in EURO					
Investive Einzahlungen						
Investive Auszahlungen						
Saldo (E-A)						

Anlage/n

Keine

<u>öffentlich</u>	BESCHLUSSVORLAGE
Verantwortlich: Fachdienst Personal	

Geschäftszeichen 3-111 Rose	Datum 03.03.2023	BV/2023/022
--------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	27.03.2023
Rat der Stadt Wedel	Entscheidung	06.04.2023

Mitarbeiter*innenbindung und –gewinnung

Beschlussvorschlag:

Der Fachdienst Personal schlägt vor, den Mitarbeiter*innen einen Mobilitätszuschuss zu zahlen. (Mit einem Stundenkontingent zwischen 25 Stunden und Vollzeit 30,-- €/monatlich und mit einem geringeren Stundenkontingent 20,-- €/monatlich.)

Ziele

1. Strategischer Beitrag des Beschlusses
(Bezug auf Produkt / Handlungsfeld / Oberziele)
Mitarbeiter*innenbindung und -gewinnung

2. Maßnahmen und Kennzahlen für die Zielerreichung des Beschlusses

Darstellung des Sachverhaltes

Die Studie „Bleibebarmeter Öffentlicher Dienst 2022“ der Next: Public hat eine Befragung zu Bindungsfaktoren im öffentlichen Dienst durchgeführt.

Danach werden in den nächsten 10 Jahren über 1,3 Millionen der 4,9 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den Ruhestand gehen. Daraus entsteht für die nächsten Jahre ein erheblicher Personalbedarf. Und das vor dem Hintergrund des bereits jetzt bestehenden Fachkräftemangels. Das eröffnet Bewerber*innen erhebliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbunden mit entsprechenden Erwartungen an die Arbeitgeber*innen.

Wichtigste Ressource im System der öffentlichen Leistungserbringung sind Mitarbeitende in Behörden. Diese werden aber nicht nur durch altersbedingte Austritte weniger, sondern auch durch Fluktuationen (auch in die Privatwirtschaft). Das lässt sich auch für die Stadt Wedel feststellen. Die Fluktuationsquote ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen (s. auch Personalbericht 2022)

Für Verwaltungen ist es deshalb essenziell, neben der Rekrutierung von neuen Mitarbeiter*innen, das bestehende Personal an sich zu binden.

Welche Erwartungen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst an ihren Arbeitgeber haben und wie Personalbindung gelingen kann, wurde in der o.g. Studie untersucht.

Die schlechte Nachricht: 80 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst können sich vorstellen, den Arbeitgeber zu wechseln - knapp ein Drittel gar zu einem Arbeitgeber in der Privatwirtschaft. In der Altersgruppe der unter 30-Jährigen können sich sogar 88 Prozent einen Wechsel vorstellen.

Die Stadt Wedel hat sich bereits vor einigen Jahren mit dem Thema Mitarbeiter*innenbindung und -gewinnung befasst. Daraus wurden eine Vielzahl von Maßnahmen entwickelt (von der Gestaltung der Karriereseite über die Proficard bis zu verschiedenen Vergünstigungen).

Aktuell muss jedoch festgestellt werden, dass die Maßnahmen inzwischen Standard sind bzw. konkurrierende Arbeitgeber*innen inzwischen weitergehende Maßnahmen ergriffen haben.

Daher ist es zwingend erforderlich eine Angleichung herbeizuführen und weitere Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung zu implementieren.

Diese Maßnahmen allein werden aber nicht ausreichen, um Mitarbeiter*innen zu gewinnen bzw. zu binden.

In der o.g. Studie wird auch deutlich, dass die finanziellen Rahmenbedingungen stimmen müssen. Insofern muss auch über eine Änderung der Gehaltsstruktur nachgedacht werden. Noch in diesem Jahr soll mit externer Unterstützung eine grundlegende Überprüfung stattfinden, um auf die aktuellen Herausforderungen angemessen reagieren zu können.

Herauszuheben ist, dass auch die Besetzung von Führungspositionen nur mit großen Anstrengungen gelingt. Die Fachdienstleitung Bildung, Kultur und Sport ist jetzt bereits zum 5. Mal ausgeschrieben, seit ca. einem Jahr wird versucht die Stelle nachzubesetzen. Insofern ist für den Nachtragsstellenplan 2023 auch eine Aufwertung der Führungspositionen geplant.

Der Kreis Pinneberg ist z.B. ein direkter Konkurrent und die Vergangenheit hat deutlich gezeigt, dass die Möglichkeiten dort deutlich besser sind. Daher ist es erforderlich für die Stadt Wedel auch hier attraktive Angebote machen zu können.

Darüber hinaus wird Hamburg voraussichtlich Veränderungen der Besoldung vornehmen. So soll laut Gesetzentwurf für die Jahre 2021 bis 2025 für aktive Beamtinnen und Beamten eine „befristete Angleichungszulage“ eingeführt werden. Konkret sollen so für die Jahre 2021 und 2022 jeweils 33 Prozent eines durchschnittlichen „Monatsbruttos“ ausgezahlt werden, ab dem Jahre 2023 (bis einschließlich 2025) noch jeweils 20 Prozent.

StepStone hat im letzten Monat den Gehaltsreport 2023 vorgelegt. Danach sind die Gehälter in Hamburg im Durchschnitt am höchsten. Schleswig-Holstein liegt in diesem Ranking relativ weit zurück (letzter Platz der „alten“ Bundesländer). Die Differenz zwischen den Durchschnittseinkommen in Hamburg und Schleswig-Holstein liegt bei ca. 8.000,--€. Das stellt einen weiteren Standortnachteil dar.

Die Überprüfung von Standardmaßnahmen (z.B. Autoleasing, Fahrradleasing) hat ergeben, dass der Aufwand für die Verwaltung zu hoch ist, es steuerrechtliche und auch datenschutzrechtliche Komplikationen gibt.

Begründung der Verwaltungsempfehlung

Daher wird für die Stadt Wedel ein anderes Vorgehen präferiert. Es wird vorgeschlagen, den Mitarbeitenden einen monatlichen Mobilitätzuschuss zu gewähren. Dabei handelt es sich um einen Sachbezug der für Mitarbeiter*innen und Arbeitgeber steuer- und sozial-versicherungsfrei ist. Durch diese Mitarbeiter*innenbindungs- und -gewinnungsmaßnahme können ohne großen Verwaltungsaufwand alle Mitarbeitenden erreicht werden. Ein weiterer Vorteil gegenüber anderen Maßnahmen, wie Auto- oder Fahrradleasing. Die Stadt erhofft sich durch diese Maßnahme auch, dass weitere Mitarbeitende auf öffentliche Verkehrsmittel umsteigen. Dieses Verfahren wurde vor einiger Zeit von der Stadt Norderstedt mit viel Erfolg eingeführt.

Der Mobilitätzuschuss sollte für Beschäftigte mit einem Stundenkontingent zwischen 25 Stunden und Vollzeit 30,-- €/monatlich betragen. Für Beschäftigte mit einem geringeren Stundenkontingent 20,-- €/monatlich.

Zurzeit sind Sachbezüge in Höhe von bis zu 50,--€/monatlich steuer- und sozialversicherungsfrei. Durch die o.g. Staffelung bestehen also Freiräume für weitere Maßnahmen (z.B. Firmenfitness oder Jobticket). Ferner ist es möglich noch drei Mal im Jahr bis zu 60 Euro zu Sonderanlässen wie Jubiläen etc. steuerfrei zu gewähren.

Für 2023 würde diese Maßnahme Kosten in Höhe von 80.000,-- € verursachen, ab 2024 dann jährlich 160.000,--.

Darstellung von Alternativen und deren Konsequenzen mit finanziellen Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen

Der Beschluss hat finanzielle Auswirkungen:

☒ ja ☐ nein

Mittel sind im Haushalt bereits veranschlagt

☐ ja ☒ teilweise ☐ nein

Es liegt eine Ausweitung oder Neuaufnahme von freiwilligen Leistungen vor:

☒ ja ☐ nein

Die Maßnahme / Aufgabe ist

- ☐ vollständig gegenfinanziert (durch Dritte)
☐ teilweise gegenfinanziert (durch Dritte)
☒ nicht gegenfinanziert, städt. Mittel erforderlich

Aufgrund des Ratsbeschlusses vom 21.02.2019 zum Handlungsfeld 8 (Finanzielle Handlungsfähigkeit) sind folgende Kompensationen für die Leistungserweiterung vorgesehen:

(entfällt, da keine Leistungserweiterung)

Ergebnisplan						
Erträge / Aufwendungen	2023 alt	2023 neu	2024	2025	2026	2027 ff.
		in EURO				
*Anzugeben bei Erträge, ob Zuschüsse / Zuweisungen, Transfererträge, Kostenerstattungen/Leistungsentgelte oder sonstige Erträge Anzugeben bei Aufwendungen, ob Personalkosten, Sozialtransferaufwand, Sachaufwand, Zuschüsse, Zuweisungen oder sonstige Aufwendungen						
Erträge*						
Aufwendungen*		80.000	160.000	160.000	160.000	160.000
Saldo (E-A)		80.000	160.000	160.000	160.000	160.000

Investition	2023 alt	2023 neu	2024	2025	2026	2027 ff.
	in EURO					
Investive Einzahlungen						
Investive Auszahlungen						
Saldo (E-A)						

Anlage/n

Keine

<u>öffentlich</u>	
Verantwortlich: Fachdienst Personal	MITTEILUNGSVORLAGE

Geschäftszeichen 3-111 Kaup	Datum 02.03.2023	MV/2023/016
--------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Kenntnisnahme	27.03.2023
Rat der Stadt Wedel	Kenntnisnahme	06.04.2023

**Mitteilungsvorlage Personalbindung und –gewinnung;
Hier: Arbeitszeitmodelle**

Inhalt der Mitteilung:

Der Fachkräftemangel ist auch für die Stadt Wedel zunehmend ein Problem. Die Fluktuation steigt, Renteneintritte langjähriger Mitarbeiter*innen werden zunehmen.

Für die Stadt Wedel bedeutete dies im Jahr 2022, 119 Stellenausschreibungen. Ein negativer Spitzenwert.

Leider gibt es inzwischen auch kaum noch Stellen die unproblematisch zu besetzen sind. Das Spektrum umfasst Führungspositionen genauso wie auch Stellen im Sozialamt, der Verkehrsüberwachung, auf dem Bauhof (Gärtner*innen) aber auch Architekt*innen und pädagogisches Personal ist nur schwer zu gewinnen. Im Grunde deckt diese Aufzählung die ganze Bandbreite städtischer Aufgaben ab.

Diese Erfahrungen werden durch die Studie „Bleibebarmeter Öffentlicher Dienst“ aus dem Januar 2022 bestätigt. Lt. dieser Studie können sich ca. 80% der Beschäftigten im öffentlichen Dienst vorstellen, den Arbeitgeber zu wechseln.

Für die Stadt Wedel ist es daher essenziell, neben der Rekrutierung neuer Mitarbeiter*innen, das bestehende Personal an sich zu binden.

Bereits in der Vergangenheit hat die Stadt Wedel verschiedene Maßnahmen der Mitarbeiterbindung und -gewinnung initiiert (z.B. Proficard, flexible Arbeitszeitmodelle, Corporate Benefits,...). Das sind inzwischen jedoch Standards, die auch andere Arbeitgeber anbieten.

Daher ist es zwingend erforderlich weitere Angebote für Mitarbeiter*innen in die Wege zu leiten.

Die Stadt Wedel beabsichtigt, die 4-Tage Woche für Mitarbeiter*innen zuzulassen. Das bedeutet, die wöchentliche Arbeitszeit wird auf 4 Tage verteilt.

Dies ist selbstverständlich abhängig von den dienstlichen Erfordernissen und nur im Ein-vernehmen mit den Mitarbeiter*innen möglich.

Ein großer Vorteil der 4-Tage Woche ist, dass es im öffentlichen Dienst noch nicht weit verbreitet ist und die Stadt Wedel eine der ersten sein wird und somit die Attraktivität der Stadt gesteigert wird.

Wie kürzlich der Presse zu entnehmen war, hat eine Studie in Großbritannien folgendes ergeben: Drei Tage Wochenende, vier Tage arbeiten - zum gleichen Lohn wie sonst bei einer Fünf-Tage-Woche: Was für viele Beschäftigte nach Wunschdenken klingen mag, ist in Großbritannien - zunächst für ein halbes Jahr - für einige Tausend Arbeitnehmer Realität geworden. Nach Ende des Pilotprojekts zieht der Großteil der beteiligten Firmen ein positives Fazit: Mehr als vier von fünf wollen an dem Konzept festhalten.

56 von 61 Arbeitgebern teilten nach Ende der Testphase mit, die Vier-Tage-Woche bei-behalten zu wollen - 18 hatten das Konzept sogar dauerhaft eingeführt. Diese Ergebnis-se gehen aus einer gestern veröffentlichten Analyse von Forschern aus Boston sowie Cambridge hervor, die das Projekt wissenschaftlich begleitet und Tiefeninterviews mit Beteiligten geführt haben.

Die Krankheitstage gingen während des Testzeitraums um rund zwei Drittel zurück, und die Zahl der Angestellten, die in dieser Zeit das Unternehmen verließen, sank um mehr als die Hälfte. Rund vier von zehn Beschäftigten gaben an, sich weniger gestresst zu fühlen als vor Beginn des Projektes. Auch in anderen Ländern wird mit der Vier-Tage-Woche experimentiert.

Des Weiteren wird beabsichtigt, die Rahmenarbeitszeit von derzeit 20 Uhr auf 21 Uhr auszuweiten.

Die Möglichkeit der Samstagsarbeit soll allerdings aus Gründen der Fürsorgepflicht nicht grundsätzlich eröffnet werden. In Ausnahmefällen ist dies nach Zustimmung der Führungskraft bereits heute möglich und gängige Praxis.

Anlage/n

Keine

<u>öffentlich</u>	
Verantwortlich: Fachdienst Personal	MITTEILUNGSVORLAGE

Geschäftszeichen 3-111 Kaup	Datum 02.03.2023	MV/2023/017
--------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Kenntnisnahme	27.03.2023
Rat der Stadt Wedel	Kenntnisnahme	06.04.2023

Führung bei der Stadt Wedel

Inhalt der Mitteilung:

Der Anspruch an gelingende Führung hat sich verändert und wird aufgrund der sich stetig verändernden Rahmenbedingungen, wie Digitalisierung, demographische Entwicklung und den Einflüssen, wie Pandemie, Ukraine-Krieg, Rohstoffknappheit und Inflation immer herausfordernder. Während früher Amtsbefugnis und Fachkompetenz als Vorgesetzte*r allein wichtig und Merkmal guter Führung waren, zählen heute vor allem soziale, strategische und kommunikative Kompetenzen, insbesondere vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräftemangels. Wie dem Personalbericht 2022 zu entnehmen war, gelingt es auch bei der Stadt Wedel nicht immer, die Führungskräfte so zu unterstützen.

Es gilt also, die Führungskräfte dahingehend zu unterstützen, diese immer komplexer werdenden Aufgaben gut ausführen zu können, damit sie ihre Mitarbeiter*innen und auch sich selbst in diesen schwierigen Zeiten gut und gesund führen können.

Ein erster Schritt wird die Überarbeitung des Führungskräfteentwicklungsprogramms sein, dass die Wedeler Führungskräfte seit 4 Jahren durchlaufen. Dazu gehört unter anderem auch, die speziellen Problemstellungen der Stadt Wedel in den Blick zu nehmen und gezielt Maßnahmen zu ergreifen, um hier Abhilfe zu schaffen. Handlungsleitend für diese Maßnahmen werden die 2019 entwickelten Werte Vertrauen, Verantwortung, Zuverlässigkeit, Integrität und Visionen sein:

- Im Juni wird es eine (von der Firma Favox extern begleitete) Folge- Umfrage zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz geben, die den Fokus auch auf den Bereich der Führung richtet. Zu den hier sichtbar werdenden Problemstellungen werden passende Maßnahmen entwickelt, die die jeweiligen Führungskräfte unterstützen, die Problemstellungen anzugehen und langfristig zu lösen. Die Umsetzung und die Evaluation der Maßnahmen werden durch den Fachdienst Personal begleitet.
- Es werden jährlich Führungskräftefeedbacks durchgeführt. Ein Verfahren hierzu wird derzeit entwickelt.
- Zu den Themenstellungen Führung und Kommunikation in schwierigen Zeiten werden verpflichtende Fortbildungen angeboten, die die zentralen Herausforderungen in den Fokus nehmen und basierend auf dem Anforderungsprofil für Führungskräfte der Stadt Wedel zielgerichtet weitere Kompetenzen vermitteln.
- Auf Grundlage der Analyse der spezifischen Bedarfe der Stadtverwaltung Wedel, werden gezielte Fort- und Weiterbildungsprogramme entwickelt, z.B. zu den Themen Digitalisierung, Demografie Management und Nachfolgeplanung, Personalentwicklung zur Umsetzung des Rechtsanspruches auf einen Ganztagesplatz etc.
- Weiterhin werden für im Auswahlverfahren erkannte Entwicklungsfelder, Unterstützungsvereinbarungen über 2 Jahre getroffen.

Diese Aufzählung ist nicht abschließend, sondern orientiert sich an den aktuellen Bedarfen und Entwicklungen und wird ständig angepasst. Zur Entwicklung, Umsetzung, Kontrolle und Evaluation dieser Maßnahmen werden diverse Aufgabenverlagerungen innerhalb der Verwaltung erforderlich, an denen aktuell gearbeitet wird.

Anlage/n

Keine

<u>öffentlich</u>	
Verantwortlich: Büro des Bürgermeisters	MITTEILUNGSVORLAGE

Geschäftszeichen 0-13/sxk	Datum 03.02.2023	MV/2023/005
------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Kenntnisnahme	20.02.2023
Rat der Stadt Wedel	Kenntnisnahme	02.03.2023

Vorstellungen & Visionen des Bürgermeisters für ein Stadtmarketing der Zukunft für die Stadt Wedel

Inhalt der Mitteilung:

Der Bürgermeister wird im Rahmen einer Präsentation seine Vorstellungen über ein Stadtmarketing der Zukunft für die Stadt Wedel aufzeigen. Dabei wird er eine strategische Vorgehensweise mit den notwendigen Prozessschritten ebenso präsentieren wie die daraus abzuleitenden Konsequenzen für eine erfolgreiche Umsetzung.

Anlage/n

Keine

<u>öffentlich</u>	
Verantwortlich: Fachdienst Finanzen	MITTEILUNGSVORLAGE

Geschäftszeichen 3-204/Ben	Datum 20.02.2023	MV/2023/010
-------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Kenntnisnahme	27.03.2023
Rat der Stadt Wedel	Kenntnisnahme	06.04.2023

über- und außerplanmäßige Ausgaben des Haushaltsjahres 2022

Inhalt der Mitteilung:

§ 4 der Haushaltssatzung für das Haushaltsjahr 2022 ermächtigt den Bürgermeister, unerhebliche über- und außerplanmäßige Aufwendungen sowie Auszahlungen gem. § 95 d Abs. 1 der Gemeindeordnung S.-H. zu leisten, sofern der Betrag im Einzelfall 25.000 € nicht übersteigt.

Nachfolgend aufgeführte Beträge wurden im Jahr 2022 über- und außerplanmäßig abgedeckt:

I. Ergebnisplan

Nr.	Empfänger	Spender	Bezeichnung und Grund der Ausgabe	Betrag
356	3650020103	3620010100	TL SKB MWS Mittelverstärkung aufgrund fehlender Mittel für Personalaufwendungen für die in 2022 neu eingerichteten SKB-Gruppen gem. Entscheidung BGM v. 22.12.2022	25.000,00 €
359	5730020100	1220010103	L Märkte Verstärkung/Umschichtung aufgrund fehlender Mittel	2.400,00 €
360	5730020100	1220010103	L Märkte Verstärkung/Umschichtung aufgrund fehlender Mittel	3.038,49 €

II. Finanzplan

Nr.	Empfänger	Spender	Bezeichnung und Grund der Ausgabe	Betrag
27	1110210100	1110300101	L Personalmanagement Überpl. Bereitstellung für Inventaranschaffungen	503,00 €
30	2710010100	2710010100	L Allgemeines Bildungsprogramm Unechte Mittelverstärkung gem. § 6 Abs. 2 HHSatzung	12.500,00 €
41	5450010100	5410010100	L Straßenreinigung Überpl. Bereitstellung für Inventaranschaffungen Umwidmung Verpflichtungsermächtigung	8.000,00 €
43	5450010100	5410010100	L Straßenreinigung Überpl. Bereitstellung für Inventaranschaffungen	23.500,00 €
44	5730010100	5730010100	L Leistung des Bauhofes Unechte Mittelverstärkung gem. § 6 Abs. 2 HHSatzung	2.000,00 €
45	5440010100	5440010100	L Unterhaltung Bundesstraßen Unechte Mittelverstärkung gem. § 6 Abs. 2 HHSatzung	16.500,00 €
46	5440010100	5440010100	L Unterhaltung Bundesstraßen Unechte Mittelverstärkung gem. § 6 Abs. 2 HHSatzung	13.000,00 €
47	5460010100	5460010100	L Unterhaltung Parkplätze und Parkbauten Unechte Mittelverstärkung gem. § 6 Abs. 2 HHSatzung	5.800,00 €
48	5460010100	5460010100	L Unterhaltung Parkplätze und Parkbauten Unechte Mittelverstärkung gem. § 6 Abs. 2 HHSatzung	2.200,00 €
62	5730030101	1110221100	TL Projektsteuerung Grundstückszukäufe Business Park	952,45 €

Anlage/n

Keine

<u>öffentlich</u> Verantwortlich: Büro des Bürgermeisters	MITTEILUNGSVORLAGE
--	---------------------------

Geschäftszeichen 0-13 / Kaminski	Datum 24.02.2023	MV/2023/012
-------------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Kenntnisnahme	27.03.2023

Bauhofkosten Veranstaltungen 2022

Inhalt der Mitteilung:

Dem Haupt- und Finanzausschuss werden einmal im Jahr die Kosten aufgezeigt, die durch Arbeiten des Bauhofes für Veranstaltungen in der Stadt Wedel entstehen. Nachfolgend die Kostenaufstellung für das Jahr 2022 (alle Beträge gerundet).

Die Arbeiten des Bauhofes umfassen Personalkosten, Einsatzkosten KFZ z.B. Doppellader, Pritschenwagen, Radlader, Einsatzkosten Maschinen, z.B. Kehrmaschine, Müllpresse. Die Personalkosten entstehen durch die folgenden Arbeiten: Plakatierungen im Stadtgebiet, Auf- und Abhängungen von Bannern an den Ortsein- und Ausgängen, Transporte (z.B. Müllbehälter, Müllentsorgung, Absperrbaken), Vor-, Zwischen- und Endreinigung von Veranstaltungsflächen, Absperrmaßnahmen, Umsetzung verkehrsrechtlicher Anordnungen, Verteilung von Sandsäcken zur Sicherung von Aufbauten, Rückschnitte auf/bei Veranstaltungsflächen.

Die Gesamtkosten 2022 beliefen sich auf 28.036,00 €, davon 24.953,00 € Personalkosten (Gesamtkosten 2021: 625,00 €). Die Kosten im vergangenen Jahr waren so gering, weil alle Veranstaltungen aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden mussten.

Die Kosten sind für die folgenden Veranstaltungen bzw. Arbeiten entstanden:

	Was	Gesamtsumme 2022	Hiervon Personalkosten 2022
Veranstaltungen	Hafenfest	19.388 €	16.955 €
	Kulturnacht	2.889 €	2.513 €
	Bikefest (50% der Kosten*)	1.814 €	1.675 €
	Weihnachtsmarkt am Roland	3.604 €	3.459 €
	Gesamt	27.694 €	24.602 €

	Was	Gesamtsumme 2022	Hiervon Personalkosten 2022
Plakatierung im Stadtgebiet	Aktion sauberes Schleswig-Holstein	99 €	81 €
	Earth Hour	54 €	54 €
	Verkaufsoffener Sonntag	81 €	81 €
	Klimaschutzkonferenz	54 €	81 €
	Seniorenweihnachtsfeier	54 €	54 €
	Gesamt	342 €	351 €

Gesamtkosten		28.036 €	24.953 €
---------------------	--	-----------------	-----------------

* die andere Hälfte wurde vom Veranstalter getragen.

Anlage/n

Keine