

Bekanntmachung

Es findet eine Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am Montag, 01.07.2024 um 19:00 Uhr, im Ratssaal des Rathauses (barrierefrei), Rathausplatz 3-5, 22880 Wedel 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 Öffentlicher Teil des Protokolls der Sitzung vom 03.06.2024
- 4 Gleichstellungsplan der Stadt Wedel für den Zeitraum 2024 - 2028
- 5 Jährliche Festlegung von Handlungsschwerpunkten für 2025
- 6 Wahl der Mitglieder des Gemeindewahlausschusses für die Bürgermeisterwahl
- 7 Haushaltskonsolidierung
- 8 Kennzahlen für die strategischen Ziele 2024 bis 2028
- 9 Personalangelegenheiten
- 9.1 Transformation der Stadtverwaltung - Sachgebiets- und Aufgabenzuweisung für den Ersten Stadtrat
- 9.2 Ausschreibung Stadtrat*Stadträtin / Leitung Fachbereich Innerer Service
- 9.3 Stellenplan 2024 - Freigabe der mit Sperrvermerk versehenen Stelle der*des ersten Stadträtin*Stadtrats
- 9.4 Personalbericht 2023
- 10 Öffentliche Mitteilungen und Anfragen
- 10.1 Bericht der Verwaltung
- 10.2 Öffentliche Anfragen
- 11 Verschiedenes

Voraussichtlich nichtöffentlicher Teil

- 12 Nichtöffentlicher Teil des Protokolls der Sitzung vom 03.06.2024
- 13 Nichtöffentliche Mitteilungen und Anfragen
 - 13.1 Bericht der Verwaltung
 - 13.2 Nichtöffentliche Anfragen
- 14 Verschiedenes

Öffentlicher Teil

- 15 Unterrichtung der Öffentlichkeit

gez. **Philipp Grüßner**
Vorsitz

F. d. R.:
Kirsten Gragert

Protokolländerung zum HFA am 03.06.2024
Öffentlicher Teil

TOP Ö 5.2

Frau Blasius hat eine Klarstellung eingereicht
zu TOP 5.2. Aktueller Stand der Haushaltskonsolidierung, 4. Absatz

bisher	neu
Frau Blasius meint, die Politik solle überprüfen, was abgelehnt wurde. Mehr Streichungen seien nicht machbar.	Frau Blasius weist auf die Aussage der Verwaltung hin, dass mehr Streichungen über die Liste hinaus nicht machbar sind und die Politik "lediglich" aufgefordert wird, die bereits abgelehnten Vorschläge noch einmal zu überprüfen.

<u>öffentlich</u>	Anfrage
--------------------------	----------------

Geschäftszeichen 3-103 gt.	Datum 24.06.2024	ANF/2024/016
-------------------------------	---------------------	---------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	01.07.2024

**Anfrage des Seniorenbeirates
zu TOP 8, Kennzahlen für die strategischen Ziele 2024-2028,
BV/2024/040**

Der Seniorenbeirat hat zu den Handlungsfeldern 3 und 4 Fragen, die vorab gestellt werden, damit sie ggf. in der Sitzung beantwortet werden.

Handlungsfeld 4

- Was bedeutet alle Generationen?
- Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Senioren als separate Gruppe?
- Was bedeutet soziale Einrichtungen je Altersgruppe?
- Alle über 60 oder weitere Unterscheidung z.B. in pflegebedürftig und nicht pflegebedürftig?
- Hat auch Auswirkung auf die Anzahl der sozialen Einrichtungen?

Handlungsfeld 3

Der Antrag des Seniorenbeirates vom 01.02.2024 zur Ratsversammlung vom 22.02.2024 verdeutlicht genau diese Frage:

Umsetzung von Wohnprojekten für selbstbestimmtes, bezahlbares seniorenrechtliches Wohnen mit angeschlossener Wohn-Pflege-Gemeinschaft.

- Ist dies eine separate Altersgruppe, für die eine soziale Einrichtung erfolgen soll?
- Wird diese Frage in der AG Wohnen weiter behandelt?

Anlage/n

Keine

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

Geschäftszeichen 3-111 Kau	Datum 20.06.2024	BV/2024/032-1
-------------------------------	---------------------	----------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	01.07.2024
Rat der Stadt Wedel	Entscheidung	11.07.2024

Gleichstellungsplan der Stadt Wedel für den Zeitraum 2024 - 2028

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Wedel beschließt den anliegenden Gleichstellungsplan für die Jahre 2024-2028.

Ziele

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

Handlungsfeld 7: Zukunftsfähigkeit der Stadtverwaltung

Strategische Ziele:

- Die Stadt Wedel ist eine moderne und effiziente Dienstleisterin
- Die Stadt Wedel ist ein attraktiver Arbeitgeber

2. Maßnahmen und Kennzahlen für die Zielerreichung des Beschlusses

Die Maßnahmen werden im Gleichstellungsplan ab Seite 8 dargestellt.

Darstellung des Sachverhaltes

Mit der Erstellung des Gleichstellungsplanes kommt die Stadtverwaltung dem Auftrag aus §11 des Schleswig-Holsteinischen Gleichstellungsgesetzes nach.

Neben der gesetzlichen Verpflichtung sieht die Stadtverwaltung den Gleichstellungsplan als ein Instrument, um die strategischen Ziele aus Handlungsfeld 7 zu verfolgen.

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben (Kinder, Pflege) aber auch von Beruf und privaten Interessen, ist ein wesentliches Merkmal einer modernen Arbeitgeberin. Die Qualitäten der Stadtverwaltung in diesem Bereich sollen weiter ausgebaut werden und mit dem Abschluss des „audit berufundfamilie“ durch ein Qualitätssiegel sichtbar gemacht werden.

In der Konkurrenz um Fachkräfte sind gute Bedingungen ein unverzichtbarer Bestandteil um neue Mitarbeitende zu gewinnen und die bestehenden zu halten. Bis 2032 werden 97 Kolleg*innen die Stadtverwaltung altersbedingt verlassen, die Zahl wird durch Fluktuationen noch weiter steigen. Gerade vor diesem Hintergrund muss alles Notwendige getan werden, um Fach- und Führungskräfte zu gewinnen.

Für das strategische Ziel einer modernen und effizienten Dienstleisterin braucht es eine angemessene personelle Ausstattung.

Begründung der Verwaltungsempfehlung

Die Verwaltung empfiehlt, die Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen wie im Gleichstellungsplan dargestellt, zu beschließen.

Die Maßnahmen ergeben sich aus dem gesetzlichen Auftrag der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Darüber hinaus sind sie ein wesentlicher Bestandteil einer auf die Zukunft gerichteten Personalpolitik, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingeht und das Image der Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin stärkt.

Darstellung von Alternativen und deren Konsequenzen mit finanziellen Auswirkungen

Es gibt keine Alternative zum Gleichstellungsplan, da es sich um eine gesetzliche Verpflichtung handelt.

Lediglich an einzelnen Maßnahmen könnte man etwas ändern.

Bei einem Verzicht auf die Auditierung würden die Kosten dafür in Höhe von 5.000 € pro Jahr nicht aufgewendet werden.

Dies würde kurzfristig den Haushalt nicht belasten.

Langfristig gesehen aber würde ein wichtiges Instrument zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden fehlen.

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	2024 alt	2024 neu	2025	2026	2027	2028 ff.
	in EURO					
<small>*Anzugeben bei Erträge, ob Zuschüsse / Zuweisungen, Transfererträge, Kostenerstattungen/Leistungsentgelte oder sonstige Erträge Anzugeben bei Aufwendungen, ob Personalkosten, Sozialtransferaufwand, Sachaufwand, Zuschüsse, Zuweisungen oder sonstige Aufwendungen</small>						
Erträge*						
Aufwendungen*			12.000	5.000	5.000	5.000
Saldo (E-A)						

Investition	2024 alt	2024 neu	2025	2026	2027	2028 ff.
	in EURO					
Investive Einzahlungen						
Investive Auszahlungen						
Saldo (E-A)						

Anlage/n

- 1 Gleichstellungsplan 2024-2028

Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Wedel

für den Zeitraum

2024 - 2028



Inhalt

1. Rechtliche Grundlagen	3
2. Umsetzung und Fortschreibung	4
3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur Stichtag 31.12.2023 ..	5
4. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen.....	8
1. Frauen in Führungspositionen	9
2. Führung in Teilzeit	10
3. Gleichstellungsorientierte Stellenausschreibungen	10
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	11
5. Väter	12
6. Pflege	13
7. Monitoring.....	13
Schlussbestimmungen	14
Anlagen	14

1. Rechtliche Grundlagen

Die Erstellung dieses Gleichstellungsplanes ist eine Vorgabe aus dem Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein. Diese Ziele sollen laut Gesetz verfolgt werden:

- Schaffung von Arbeitsbedingungen, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht
- Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen erfahren aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung
- Gerechte Beteiligung von Frauen an allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie in Gremien

Die wichtigsten Regelungen des Gleichstellungsgesetzes:

1. Vorrangregelung (§3-5)

Frauen sind vorrangig zu berücksichtigen bei

- der Vergabe von Ausbildungsplätzen
- Einstellung
- Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind

- gleichwertige Eignung, Befähigung und fachliche Leistung
- Unterrepräsentanz von Frauen in der entsprechenden Lohn-/Besoldungsgruppe

2. Arbeitsplatzausschreibung (§7)

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen freie Arbeitsplätze ausgeschrieben werden. Die Ausschreibung muss so verfasst werden, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen anspricht und es ist darauf hinzuweisen, dass Frauen vorrangig berücksichtigt werden.

Führungspositionen sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.

3. Auswahlgrundsätze (§8)

Die Qualifikation darf nur an den für die Stelle notwendigen Kriterien gemessen werden. Der Familienstand darf nicht berücksichtigt werden, ebenso darf die Möglichkeit einer Schwangerschaft keine Rolle spielen.

Für die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

4. Frauenförderplan (§11)

Für jeweils vier Jahre ist ein Frauenförderplan aufzustellen.

5. Teilzeit (§12)

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich auch mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe dagegensprechen.

Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihrer beruflichen Entwicklung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht vernachlässigt werden.

6. Verbot sexueller Belästigung (§16)

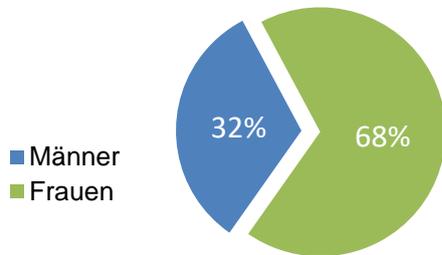
Sexuelle Belästigung ist verboten. Im Falle von Beschwerden muss die Arbeitgeberin die gebotenen dienst - oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen ergreifen.

2. Umsetzung und Fortschreibung

1. Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller. Der Auftrag zur Förderung der Gleichstellung richtet sich funktionsgemäß zunächst an die Führungskräfte. Aber auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, sich an dieser Aufgabe zu beteiligen. Alle tragen dazu bei, ein Klima der Gleichberechtigung zu fördern.
2. Die Zuständigkeiten für die Umsetzung konkreter Maßnahmen werden im Maßnahmenkatalog explizit benannt.
3. Die Gleichstellungsbeauftragte verfolgt die aufgezeigten Ziele als Hauptaufgabe. Die formale Beteiligung regeln die entsprechenden Gesetze.
4. Beschwerdestelle im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist der Fachdienst Personal.
5. Der Erfolg der Maßnahmen ist in zwei Jahren zu kontrollieren und gegebenenfalls anzupassen.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur Stichtag 31.12.2023

3.1. Gesamtübersicht



Mitarbeitende gesamt: 462

davon: 315 Frauen
147 Männer

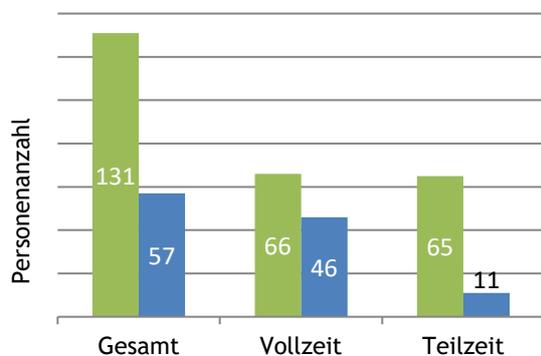
3.2. Verteilung Vollzeit und Teilzeit

	Gesamt	Vollzeit	%	Teilzeit	%	beurlaubt	%
Männer	147	107	73 %	40	27 %	-	-
Frauen	308	90	29 %	218	69 %	7	2 %

Während die Verteilung von Vollzeit und Teilzeit bei den Frauen über die Jahre relativ gleich blieb, ist bei der Teilzeitquote der Männer festzustellen, dass sie sich über die Jahre langsam erhöhte. 2014 lag sie bei 18%, 2018 bei 24 % und 2023 liegt sie bei 27 %.

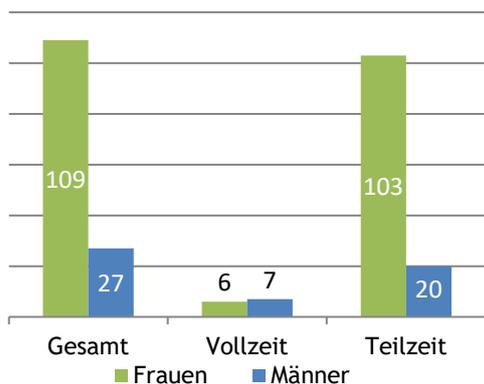
3.3. Betrachtung einzelner Bereiche

3.3.1. Rathaus



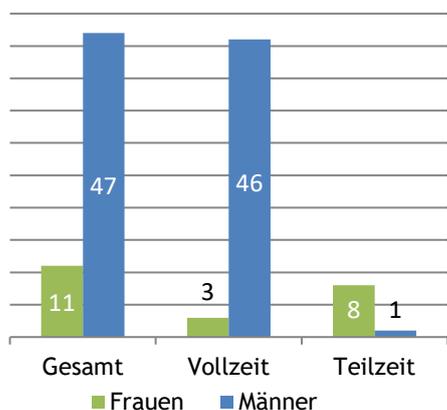
In der Kernverwaltung arbeitet 40 % der Belegschaft. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 49,6 % und der Männer 20,4 %.

3.3.2. Sozialer Bereich



Im sozialen Bereich fällt der größte Anteil auf Fachkräfte an Schulen und der Schulkinderbetreuung. Der Frauenanteil beträgt 80 %. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 94,5 % und der Männer 74 %.

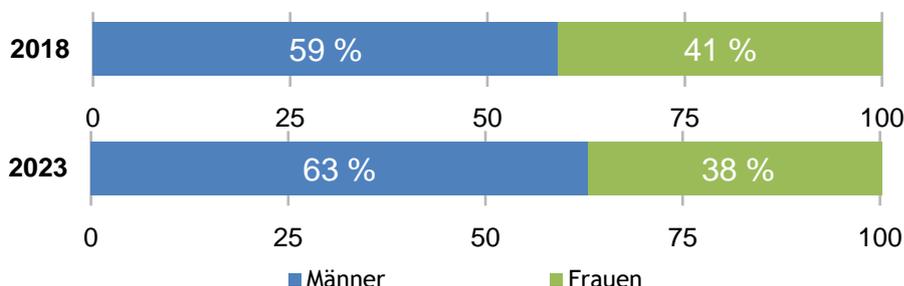
3.3.3. Gewerblicher Bereich



Hausmeister*innen, Beschäftigte des Bauhofes und Reinigungskräfte sind im gewerblichen Bereich tätig. Der Männeranteil beträgt 73 %, fast alle Männer arbeiten Vollzeit.

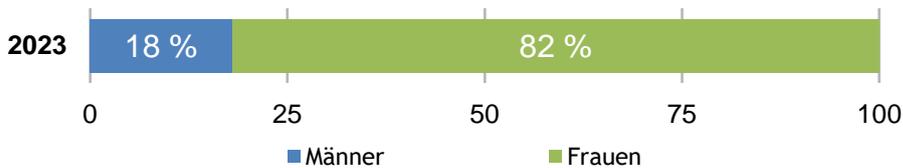
3.4. Frauen in Führungspositionen

3.4.1. Fachbereichs- und Fachdienstleitungen



Der Anteil an Frauen in Führungspositionen bei Fachbereichs- und Fachdienstleitungen ist gesunken. Auf diesen Ebenen sind 16 Führungspositionen zu besetzen. Zum 31.12.2023 sind drei davon unbesetzt, deren Nachbesetzung wird Einfluss auf die Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen haben.

3.4.2. Stellvertretende Fachdienstleitungen



Die stellvertretenden Fachdienstleitungen sind überwiegend Frauen. Von 13 Positionen sind 2 mit Männern und 9 mit Frauen besetzt, 2 sind zum 31.12.23 nicht besetzt.

3.5. Elternzeit

Inanspruchnahme von Elternzeit (2018-2022):



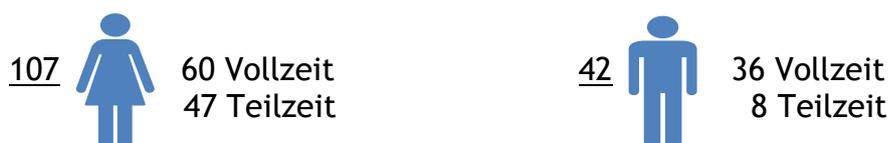
Alle Mütter haben Elternzeit in Anspruch genommen, die Quote liegt demnach bei 100 %. Meist wird die Elternzeit für ca. ein Jahr eingereicht. Im selben Zeitraum haben 7 Väter Elternzeit genommen, die Dauer der Elternzeit beträgt in der Regel 2 Monate.

Laut dem aktuellen Väterreport wünschen sich Väter grundsätzlich, mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen. Die Wirklichkeit sieht aber anders aus. Väter nehmen nicht mehr als zwei Monate Elternzeit, weil sie nicht aus dem Beruf nicht aussteigen wollen und Nachteile fürchten. Väter erleben in Elternzeit mehr negative Reaktionen als Mütter im Unternehmen.

Die Länge der Elternzeit bei Vätern nach der Geburt stellt die Weichen für ihre weitere Beteiligung bei der Kindererziehung. Wenn Väter nach der Geburt schon involviert sind bleibt es über Jahre hinweg auch so.¹

3.6. Homeoffice/mobiles Arbeiten

Die Corona Pandemie hat die Arbeitsformen bei der Stadt Wedel stark verändert. Während 2018 noch 29 Personen von zu Hause arbeiten konnten, sind es nun 151. Homeoffice ist ein selbstverständlicher Bestandteil der Arbeit geworden.



¹ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport-2023-230376>

4. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Kosten
1. Frauen in Führungspositionen	50 % Frauen in Führungspositionen	1.1. Fortführung der Schulungen für weibliche Führungskräfte	fortlaufend	im Fortbildungsbudget
		1.2. Prüfung der Voraussetzungen eines Mentoring Programmes	30.6.25	
		1.3. „Treffen Sie das Team“ auf wedel.de erweitern um eine weibliche Führungskraft	31.12.25	1.3., 1.4. und 5.2. zusammen 5.000 €
		1.4. Vorstellen von Führungskräften im Karriereportal	31.12.25	
2. Führung in Teilzeit	Stärkung von Führung in Teilzeit für alle Geschlechter	2.1. Prüfung von konkreten Maßnahmen zur Stärkung von Führung in Teilzeit	30.6.25	-
		2.2. Überprüfung aller Führungspositionen auf die Möglichkeit der Besetzung in Teilzeit	30.6.26	
3. Stellen-ausschreibungen	Erhöhung des Anteils von männlichen und weiblichen Bewerbungen bei Unterrepräsentanz	3.1. Gezielte Überprüfung der Stellenausschreibungen auf die Ansprache von Frauen und Männern	ab sofort	-
		3.2. Externe Beratung für die Formulierung von Stellenausschreibungen	31.12.25	2.000 €
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Stärkung der Positionierung als familienfreundliche Arbeitgeberin	4.1. Durchführung des „audit berufundfamilie“	ab 2025	Jahr 1-3: 14.500 € Jahr 4-6: 12.000 € Jahr 7-9: 10.500 €
		4.2. Zusammenstellung der wichtigsten Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	30.06.25	-
		4.3. Prüfung der Etablierung einer internen Plattform zur gegenseitigen Unterstützung	30.6.27	-
5. Väter	Erhöhung der Anzahl von Vätern in Elternzeit und Bewusstsein stärken	5.1. Gesprächsangebot an werdende Väter durch den Fachdienst Personal	ab 1.10.24	-
		5.3. Vorstellen von Vätern im Intranet und im Karriereportal	31.12.25	1.3., 1.4. und 5.2. zusammen 5.000 €
		5.2. Befragung von Vätern nach ihren Bedürfnissen an die Arbeitgeber	30.6.26	-
6. Pflege	Unterstützung bei Pflege	6.1. Kurzvortrag des Seniorbüros in der „Werkstatt Führung“	1. Halbjahr 2025	-
		6.2. Informationsveranstaltung für Mitarbeitende	2. Halbjahr 2025	-
7. Monitoring	Stärkung der Datengrundlage	7.1. Systematische Erfassung von gleichstellungsrelevanten Daten	ab sofort	-

1. Frauen in Führungspositionen

Ziel	Maßnahmen	Federführung	Bis wann	Kosten
Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 50 %	<p><i>1.1. Fortführung der Schulungen zur Führungskräfteentwicklung</i></p> <p>Die Schulung „Führungskompetenz für Frauen im beruflichen Aufstieg“ wird fortgeführt und jährlich angeboten.</p>	Fachdienst Personal	fortlaufend	aus dem Fortbildungsbudget
	<p><i>1.2. Prüfung der Voraussetzungen für die erfolgreiche Implementierung eines Mentoring-Programmes für Führungskräfte unterhalb der Ebene der Fachdienstleitungen</i></p> <p>Die Stadtverwaltung prüft die Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Etablierung eines Mentoring Programmes für stellvertretende Fachdienstleitungen, Sachgebietsleitungen und Teamleitungen. Diese Maßnahme dient insbesondere der Entwicklung von Führungskompetenzen.</p> <p>Nach erfolgreicher Prüfung ist die Implementierung geplant.</p>	Fachdienst Personal	30.6.25	-
	<p><i>1.3. „Treffen Sie das Team“ im Karriereportal auf wedel.de erweitern um eine weibliche Führungskraft</i></p> <p>Vorstellen einer weiblichen Führungskraft auf wedel.de unter „Treffen Sie das Team“. Die Teilnahme der vorgestellten Führungskraft ist freiwillig.</p>	Fachdienst Personal in Koop. mit externer Agentur	31.12.25	1.3., 1.4. und 5.2. zusammen 5.000 €
	<p><i>1.4. Vorstellung von Führungskräften im Karriereportal</i></p> <p>Führungskräfte der Stadtverwaltung werden im Karriereportal vorgestellt. Es werden die Angebote für die Entwicklung von Führungskräften dargestellt. Das Ziel von 50 % Frauen in Führung wird explizit erwähnt. Die Teilnahme der vorgestellten Führungskräfte ist freiwillig.</p>	Fachdienst Personal in Koop. mit externer Agentur	31.12.25	

2. Führung in Teilzeit

Ziel	Maßnahmen	Federführung	Bis wann	Kosten
Stärkung von Führung in Teilzeit für alle Geschlechter	<p><i>2.1. Prüfung von konkreten Maßnahmen zur Stärkung von Führung in Teilzeit</i></p> <p>Nach Vorliegen der Bachelorarbeit zum Thema „Führung in Teilzeit“ werden konkrete Maßnahmen in der Stadtverwaltung geprüft.</p> <p>Die Implementierung von erfolgsversprechenden Maßnahmen ist geplant.</p>	Fachdienst Personal	30.6.25	-
	<p><i>2.2. Überprüfung aller Führungspositionen auf die Möglichkeit der Besetzung in Teilzeit</i></p> <p>Alle Führungspositionen auf der Ebene der Fachbereiche, Fachdienste und Stabstellen werden auf die Möglichkeit der Besetzung in Teilzeit geprüft.</p>	Fachdienst Personal	30.6.26	-

3. Gleichstellungsorientierte Stellenausschreibungen

Ziel	Maßnahmen	Federführung	Bis wann	Kosten
Erhöhung des Anteils von männlichen und weiblichen Bewerbungen in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt	<p><i>3.1. Gezielte Überprüfung der Stellenausschreibungstexte auf die Ansprache von Frauen und Männern</i></p> <p>Grundsätzlich ist jede Stelle für alle Geschlechter offen und die Stellenausschreibungen werden so verfasst, dass die Texte alle Geschlechter ansprechen.</p> <p>Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind (im gesamten sozialen Bereich), werden Männer im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten gezielt aufgefordert, sich zu bewerben.</p> <p>Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert wird, werden Frauen gezielt aufgefordert, sich zu bewerben. Auf die gesetzlich vorgeschriebene Vorrangregelung wird hingewiesen. Bei Führungspositionen erfolgt der Hinweis, dass die Stadt Wedel den Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhen will.</p>	Fachdienst Personal	ab sofort	-

	<p>3.2. Externe Beratung für die Formulierung von ansprechenden Stellenausschreibungen</p> <p>Mit Unterstützung externer Beratung werden passende Formulierungen für ansprechende Stellenausschreibungstexte erarbeitet. Auf zielgruppenspezifische Formulierungen für Frauen und Männer wird explizit eingegangen.</p>	Fachdienst Personal in Koop. mit externer Agentur	31.12.25	2.000 €

4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziel	Maßnahmen	Federführung	Bis wann	Kosten
Stärkung der Positionierung als familienfreundliche Arbeitgeberin	<p>4.1. Durchführung des „audit berufundfamilie“</p> <p>Zur nachhaltigen Verankerung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik wird die Auditierung von „berufundfamilie“ durchgeführt.</p>	Fachdienst Personal	ab 2025	Gesamtpreis Auditierung und Gültigkeit des Zertifikats für drei Jahre: 14.500 € Re-Auditierung Jahr 4-6: 12.000 € Re-Auditierung Jahr 7-9: 10.500 €
	<p>4.2. Erarbeitung einer Zusammenstellung der wichtigsten Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</p> <p>Eine Zusammenstellung mit allen wichtigen Angeboten rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird erstellt. Diese wird an allen Mitarbeitenden per E-Mail zugeschickt. Mitarbeitende ohne PC-Arbeitsplatz, bekommen die Zusammenstellung per Hauspost.</p> <p>Die Zusammenstellung wird zukünftig allen neuen Beschäftigten ausgehändigt.</p>	Fachdienst Personal	30.6.25	-

	<p>4.3. Prüfung und der Etablierung einer internen Plattform zur gegenseitigen Unterstützung</p> <p>Die Stadtverwaltung prüft die Einführung einer internen Plattform, die Mitarbeitenden die Möglichkeit gibt, sich gegenseitig zu unterstützen. Dies bezieht sich beispielsweise auf Engpässe in der Kinderbetreuung, Unterstützung bei Besorgungen oder Hilfe bei handwerklichen Arbeiten. Das Angebot ist ähnlich einem digitalen schwarzen Brett.</p> <p>Nach erfolgreicher Prüfung ist die Einführung geplant.</p>	Fachdienst Personal	30.06.27	-
--	---	---------------------	----------	---

5. Väter

Ziele	Maßnahmen	Federführung	Bis wann	Kosten
<p>Erhöhung der Anzahl von Vätern, die Elternzeit nehmen von 30 % auf 50 %</p> <p>Stärkung des Bewusstseins für die Bedürfnisse von Vätern</p>	<p>5.1. Gesprächsangebot an werdende Väter durch den Fachdienst Personal</p> <p>Werdende Väter haben die Möglichkeit, ein Gespräch im Fachdienst Personal in Anspruch zu nehmen. Inhalte des Gespräches sind beispielsweise: Angebote für Väter, Elternzeit, Möglichkeit der befristeten Stundenreduzierung.</p>	Fachdienst Personal	ab 1.10.24	-
	<p>5.2. Vorstellen von Vätern und ihrer Art, Beruf und Familie zu vereinbaren im Intranet und im Karriereportal</p> <p>Erstellung von Porträts verschiedener Väter in unterschiedlichen Bereichen, die darüber berichten, wie sie Beruf und Familie vereinbaren. Diese werden im Intranet und im Karriereportal veröffentlicht. Die Teilnahme für die Porträtierten ist freiwillig.</p>	Fachdienst Personal	31.12.25	1.3., 1.4. und 5.2. zusammen 5.000 €
	<p>5.3. Befragung von Vätern nach ihren Bedürfnissen an die Arbeitgeberin</p> <p>Durchführung einer Befragung anhand von strukturierten Interviews unter Vätern, Analyse der Ergebnisse und Entwicklung gezielter Maßnahmen.</p>	Gleichstellungsbeauftragte	30.6.26	-

6. Pflege

Ziele	Maßnahmen	Federführung	Bis wann	Kosten
Unterstützung von Mitarbeitenden mit Pflegaufgaben Stärkung des Bewusstseins für das Thema Pflege	<p>6.1. Kurzvortrag des Seniorenbüros in der „Werkstatt Führung“</p> <p>Das Seniorenbüro hält einen Kurzvortrag mit den wichtigsten Informationen zu dem Thema Pflege und der Bedeutung von Pflege für die Betroffenen.</p>	Fachdienst Personal in Kooperation mit dem Seniorenbüro	1. Halbjahr 2025	-
	<p>6.2. Informationsveranstaltung für Mitarbeitende</p> <p>Für alle Mitarbeitenden wird eine Informationsveranstaltung organisiert mit den Inhalten: Handlungsmöglichkeiten im Pflegefall Wo finde ich Unterstützung und Beratung? Wie unterstützt mich meine Arbeitgeberin?</p>	Fachdienst Personal in Kooperation mit dem Seniorenbüro	2. Halbjahr 2025	-

7. Monitoring

Ziel	Maßnahmen	Federführung	Bis wann	Kosten
Stärkung der Datengrundlage von gleichstellungsrelevanten Zahlen	<p>7.1. Systematische Erfassung von gleichstellungsrelevanten Daten</p> <p>Folgende Zahlen werden für jedes Kalenderjahr erfasst: Elternzeit: Anzahl der werdenden Mütter und Väter (so weit bekannt) Anzahl der Personen, die Elternzeit beantragt haben nach Geschlecht Dauer der Elternzeit nach Geschlecht Wiedereinstieg nach Elternzeit: Anzahl der Rückkehrer*innen Anzahl der Inanspruchnahme der Rückkehrer*Innen-Gespräche Erstattung von Betreuungskosten: Anzahl der Inanspruchnahmen nach Geschlecht Fortbildungen: Teilnahme an Fortbildungen (Inhouse und externe Fortbildungen) nach Geschlecht, Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung und verteilt nach Bereichen</p>	Fachdienst Personal	ab sofort	-

Schlussbestimmungen

Dieser Gleichstellungsplan tritt nach Beschlussfassung durch die Ratsversammlung in Kraft.

Der Gleichstellungsplan wird allen Mitarbeitenden nach Inkrafttreten zeitnah bekanntgegeben.

Wedel, 13.5.2024


2. stv. Bürgermeisterin

Anlagen

Anlage 1: Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Voll- und Teilzeitarbeitsplätze sowie auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen in den jeweiligen Bereichen

Anlage 1: Beschäftigtenstruktur, Stichtag 31.12.2023

BesGr.		Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.12.2023 festgestellter anteiliger v.H.- Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
B8		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
B7		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
B6		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
B5		1	0	1	0	0	0	0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0
B4		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
B3		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
B2		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
B1		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
A16		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
A15		3	1	2	0	0	0	0	1,0	2,0	33,3	66,7	33,3	66,7	Frauen	33,3
A14		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
A13hD		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
Höherer Dienst insgesamt		4	1	3	0	0	0	0	1,0	3,0	25,0	75,0	25,0	75,0		0,0
A13		1	0	1	0	0	0	0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0
A12		7	1	6	0	0	0	0	1,0	6,0	14,3	85,7	14,3	85,7	Frauen	14,3
A11		20	8	5	5	1	1	0	11,8	5,6	70,0	30,0	67,6	32,3	Männer	32,3
A10		7	3	0	3	1	0	0	5,3	0,6	85,7	14,3	89,4	10,6	Männer	10,6
A9		3	3	0	0	0	0	0	3,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
Gehobener Dienst insgesamt		38	15	12	8	2	1	0	21,0	13,2	63,2	36,8	61,4	38,6		36,8
A9mD		1	1	0	0	0	0	0	1,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
A8		2	0	1	1	0	0	0	0,5	1,0	50,0	0,0	33,3	66,7	Frauen	33,3
A7		1	1	0	0	0	0	0	1,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
A6		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
A5		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
Mittlerer Dienst insgesamt		4	2	1	1	0	0	0	2,5	1,0	75,0	25,0	71,5	28,6		0,0
A4		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
A3		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
A2		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
Einfacher Dienst insgesamt		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
BAnw		7	6	1	0	0	0	0	6,0	1,0	85,7	14,3	85,7	14,3	Männer	14,3
Beamte insgesamt		53	24	17	9	2	1	0	30,5	18,2	64,2	35,9	62,6	37,4		37,4

Anlage 1: Beschäftigtenstruktur, Stichtag 31.12.2023

BesGr.		Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes	zum Stichtag 31.12.2023 festgestellter anteiliger
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
15Ü		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
15,0		1	1	0	0	0	0	0	1,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
14,0		1	1	0	0	0	0	0	1,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
13,0		4	3	1	0	0	0	0	3,0	1,0	75,0	25,0	75,0	25,0	Männer	25,0
12,0		6	3	2	0	1	0	0	3,0	2,2	50,0	50,0	57,4	42,6	Männer	42,6
11,0		26	9	7	9	1	0	0	15,0	7,9	69,2	30,8	65,6	34,4	Männer	34,4
10,0		13	4	6	2	1	0	0	5,3	6,9	46,2	53,9	43,5	56,5	Frauen	43,5
09a		24	7	4	11	2	0	0	14,8	5,5	75,0	25,0	72,8	27,2	Männer	27,2
09b		40	8	11	15	6	0	0	18,4	14,9	57,5	42,5	55,2	44,8	Männer	44,8
09c		3	1	1	1	0	0	0	1,5	1,0	66,7	33,3	60,0	40,0	Männer	40,0
8,0		14	3	0	10	1	0	0	10,3	0,5	92,9	7,1	95,4	4,6	Männer	4,6
7,0		9	4	2	3	0	0	0	6,2	2,0	77,8	22,2	75,5	24,5	Männer	24,5
6,0		57	10	11	32	2	2	0	29,8	12,1	77,2	22,8	71,1	29,0	Männer	29,0
5,0		38	2	23	13	0	0	0	9,9	23,0	39,5	60,5	30,1	69,9	Frauen	30,1
4,0		15	0	12	2	1	0	0	1,4	12,3	13,3	86,7	10,4	89,6	Frauen	10,4
3,0		8	0	3	2	3	0	0	0,4	4,6	25,0	75,0	8,3	91,7	Frauen	8,3
02Ü		6	1	0	5	0	0	0	4,5	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
2,0		1	0	0	1	0	0	0	0,9	0,0	100,0	0,0	100,0	53,8	Männer	0,0
1,0		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
N		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
OEDAz		3	3	0	0	0	0	0	3,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
Gesamt TVöD		269	60	83	106	18	2	0	129,4	94,0	62,4	37,6	61,3	44,5		

Anlage 1: Beschäftigtenstruktur, Stichtag 31.12.2023

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiert	zum Stichtag 31.12.2023
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
S02	38	0	0	30	8	0	0	7,5	1,7	79,0	21,1	81,4	18,6	Männer	18,6
S03	30	1	0	27	1	1	0	17,2	0,7	96,7	3,3	96,1	3,9	Männer	3,9
S04	1	0	0	0	1	0	0	0,0	0,9	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0
S05	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S06	0	0	0	1	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S07	1	0	0	27	0	0	0	0,9	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
S08a	36	0	0	2	8	1	0	19,1	5,7	77,8	22,2	77,1	22,9	Männer	22,9
S08b	4	1	0	0	0	1	0	2,4	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
S09	1	1	0	0	0	0	0	1,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
S10	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S11a	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S11b	3	0	0	1	2	0	0	0,5	1,6	33,3	66,7	24,8	75,2	Frauen	23,8
S12	23	2	5	15	0	1	0	12,7	5,0	78,3	21,7	71,7	28,3	Männer	28,3
S13	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S13a	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S14	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S15	1	0	1	0	0	0	0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0
S16	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S16a	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S17	2	1	1	0	0	0	0	1,0	1,0	50,0	50,0	50,0	50,0		0,0
S18	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
Gesamt SuE	140	6	7	103	20	4	0	62,2	17,5	81,3	18,7	80,9	18,9		

Anlage 1: Beschäftigtenstruktur, Stichtag 31.12.2023

BesGr.		Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Tarifbeschäftigte insgesamt TVöD und SuE		409	66	90	209	38	6	0	191,6	111,5	68,7	31,3	63,2	36,8
Beamte insgesamt		53	24	17	9	2	1	0	30,54	18,23	64,15	35,85	62,62	37,38
GESAMT		462,0	90,0	107,0	218,0	40,0	7,0	0,0	222,1	129,7	71,3	33,3	63,4	36,6

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

Geschäftszeichen 3-205/Lu	Datum 04.06.2024	BV/2024/039
------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	01.07.2024
Rat der Stadt Wedel	Entscheidung	11.07.2024

Jährliche Festlegung von Handlungsschwerpunkten für 2025

Beschlussvorschlag:

Der Rat beschließt,

zusätzlich zu den bereits am 22.02.2024 für die Zeit von 2024 bis 2028 beschlossenen vier strategischen Zielen, die folgenden drei strategischen Ziele in 2025 als Handlungsschwerpunkte auszuwählen:

1. Wedel hat Bildungseinrichtungen entsprechend des Bedarfs
2. Die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Wedel ist hoch
3. Wedel hat eine soziale Infrastruktur, die Teilnahme ermöglicht

Für Maßnahmen zur Erreichung dieser strategischen Ziele können im Haushalt 2025 Mittel in Höhe von insgesamt 200.000 € eingeplant werden. Die Maßnahmen dürfen in den Folgejahren keine zusätzlichen Kosten erzeugen.

Die Maßnahmen werden vom Rat im Rahmen der Haushaltsberatungen ausgewählt.

Ziele

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

Dieser Beschluss betrifft alle Produkte, die zur Umsetzung der im Beschlussvorschlag genannten strategischen Ziele beitragen.

2. Maßnahmen und Kennzahlen für die Zielerreichung des Beschlusses

Maßnahmen für die Erreichung dieser Ziele sowie dazugehörige Kennzahlen werden im Rahmen der Haushaltsplanung für 2025 erarbeitet und durch Beschluss über den Haushalt festgelegt.

Darstellung des Sachverhaltes

Der Rat der Stadt Wedel hat am 22.02.2024 die strategischen Ziele für 2024 bis 2028 beschlossen.

Weiterhin hat der Rat entschieden, dass die folgenden strategischen Ziele in dieser Zeit hervorgehoben und bei jeder Entscheidung zu berücksichtigen sind:

1. Wedel schützt Klima und Umwelt
2. In Wedel werden Entscheidungen transparent getroffen
3. Leistungserweiterungen sind haushalterisch gegenfinanziert
4. Wedel hat einen dauerhaft genehmigungsfreien Haushalt

Der Wedeler Steuerungskreislauf sieht vor, dass für das folgende Jahr weitere drei Ziele Handlungsschwerpunkte bilden. Für diese drei Ziele werden im Rahmen der Haushaltsberatungen gesonderte Maßnahmen festgelegt, die insgesamt einen finanziellen Rahmen von jährlich 200.000 € nicht überschreiten dürfen.

Die angestrebten Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass sie nur in 2025 finanzwirksam sind und im Folgejahr keine zusätzlichen Kosten verursachen, damit auch für 2026 wieder zusätzliche Maßnahmen mit einem Gesamtwert von 200.000 € auf den Weg gebracht werden können.

Dieser Vorgang wiederholt sich in jedem Jahr.

Der Rat hat auf seiner Strategie-Klausur am 26. und 27. April 2024 darüber diskutiert, welche strategischen Ziele in 2025 einen Handlungsschwerpunkt bilden könnten. Damit sind auch jeweils zusätzliche Maßnahmen verbunden.

Mittels Punktvergabe wurden 3 strategische Ziele ausgewählt, die die meisten Punkte erhalten haben. Dies sind

1. Wedel hat Bildungseinrichtungen entsprechend des Bedarfs (25 Punkte)
2. Die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Wedel ist hoch (10 Punkte)
3. Wedel hat eine soziale Infrastruktur, die Teilnahme ermöglicht (9 Punkte)

In der sich anschließenden Diskussion konnte kein einheitliches Bild erzielt werden, ob noch ein viertes strategisches Ziel (Wedel hat einen ausgewogenen Verkehrsmix mit 7 Punkte) zu den für 2025 ausgewählten strategischen Zielen hinzugenommen werden soll. Deshalb werden verwaltungsseitig nur die 3 strategischen Ziele mit der höchsten Punktzahl vorgeschlagen.

Durch die Hinzunahme eines weiteren strategischen Ziels würde sich die für die einzelnen Maßnahmen zur Verfügung stehende Summe verringern, weil wegen der schlechten Haushaltslage nicht mehr als 200.000 € insgesamt für alle zusätzlichen Maßnahmen zur Verfügung steht.

Soweit vom Rat die Grundsatzentscheidung über die Festlegung der drei in 2025 im Fokus stehenden strategischen Ziele getroffen wurde, kann die Verwaltung für Produkte, mit denen diese strategischen Ziele befördert werden, Maßnahmen entwickeln. Diese Maßnahmen werden anschließend im Rahmen der Haushaltsberatungen in den Gremien diskutiert und ggf. beschlossen

oder verändert. Eine erste Liste von Vorschlägen wurden bereits auf der Strategie-Klausur des Rates von den anwesenden Ratsmitgliedern erarbeitet und dient der Verwaltung als Basis für ihre Vorschläge.

Begründung der Verwaltungsempfehlung

Die Verwaltung ist der Auffassung, dass der vom Rat beschlossene Steuerungskreislauf weiterverfolgt werden sollte. Die jährliche Festlegung von Handlungsschwerpunkten ist Bestandteil des Steuerungskreislaufes.

Die drei jetzt vorgeschlagenen strategischen Ziele wurden von der Mehrheit der anwesenden Ratsmitglieder auf der Strategie-Klausur des Rates ausgewählt.

Darstellung von Alternativen und deren Konsequenzen mit finanziellen Auswirkungen

Es besteht die Möglichkeit, abweichend von Wedeler Steuerungskreislauf aufgrund der schlechten Haushaltslage keinerlei zusätzliche Mittel für Maßnahmen zur Verfügung zu stellen. In diesem Falle werden vom Rat auch keine strategischen Ziele ausgewählt, für die für das Folgejahr Maßnahmen festgelegt werden können.

Insgesamt könnten damit jährlich 200.000 € eingespart werden. Der Rat würde sich aber eine Gestaltungsmöglichkeit nehmen, die in Zeiten leerer Kassen trotz aller widrigen Umstände zumindest ein wenig an die Steuerungsmöglichkeiten aus „guten Zeiten“ anknüpft und Möglichkeiten für die Zukunft eröffnet.

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

--

Ergebnisplan						
Erträge / Aufwendungen	2024 alt	2024 neu	2025	2026	2027	2028 ff.
in EURO						
<small>*Anzugeben bei Erträge, ob Zuschüsse / Zuweisungen, Transfererträge, Kostenerstattungen/Leistungsentgelte oder sonstige Erträge Anzugeben bei Aufwendungen, ob Personalkosten, Sozialtransferaufwand, Sachaufwand, Zuschüsse, Zuweisungen oder sonstige Aufwendungen</small>						
Erträge*						
Aufwendungen*			200.000 €			
Saldo (E-A)			-200.000 €			

Investition	2024 alt	2024 neu	2025	2026	2027	2028 ff.
in EURO						
Investive Einzahlungen						
Investive Auszahlungen						
Saldo (E-A)						

Anlage/n

Keine

Ziele

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

2. Maßnahmen und Kennzahlen für die Zielerreichung des Beschlusses

Darstellung des Sachverhaltes

Der Bürgermeister wurde am 09.06.2024 gemäß § 57 d Gemeindeordnung Schleswig-Holstein (GO) abgewählt. Das Ergebnis der Abwahl wird vom Gemeindeabstimmungsausschuss am 20.06.2024 voraussichtlich festgestellt. Der Bürgermeister scheidet sodann mit Ablauf des 20.06.2024 aus dem Amt und tritt in den einstweiligen Ruhestand (§ 57 d Abs. 3 GO).

Nach § 57 a Abs. 1 S. 3 GO hat die Wahl eines Bürgermeisters bzw. einer Bürgermeisterin innerhalb von 6 Monaten nach Freiwerden der Stelle zu erfolgen.

Nach § 57 b GO regelt das Gemeinde- und Kreiswahlgesetz (GKWG) die Einzelheiten des Wahlverfahrens. Eines der Wahlorgane ist gemäß § 46 Absatz 1 GKWG i.V.m. § 11 Absatz 1 GKWG der Gemeindevwahlausschuss. Der Ausschuss besteht aus dem/der Gemeindevwahlleiter*in als Vorsitzende*n und acht Beisitzer*innen. Alle Mitglieder erhalten Stellvertreter*innen.

Gemäß § 12 Absatz 3 GKWG i.V.m. § 2 Ziffer 5 der Zuständigkeitsordnung (Anlage zu § 11 der Hauptsatzung der Stadt Wedel) wählt der Haupt- und Finanzausschuss die Beisitzer*innen des Gemeindevwahlausschusses aus dem Kreise der Wahlberechtigten. Dabei sollen möglichst die im Wahlgebiet vertretenen Parteien und Wählergruppen berücksichtigt werden. Der Gemeindevwahlausschuss für die Bürgermeisterwahl 2022 bestand aus je 2 Mitgliedern der CDU-Fraktion und der Bündnis 90/ die GRÜNE-Fraktion sowie jeweils einem Mitglied der SPD-, WSI-, FDP- und Die Linke-Fraktion.

Zur/zum Beisitzer*in, bzw. Stellvertreter*in des Gemeindevwahlausschusses kann berufen werden, wer zum Rat wählbar ist. Nicht berufen werden können Wahlbewerber, die Vertrauenspersonen für Wahlvorschläge oder deren Vertreter.

Niemand darf in mehr als einem Wahlorgan Mitglied sein. Um spätere Neubesetzungen des Gemeindevwahlausschusses zu vermeiden, sollten keine Personen zur Wahl in den Wahlausschuss vorgeschlagen werden, die als Bewerber*in oder aber auch als Mitglieder im Wahlvorstand in Betracht kommen.

Der Gemeindevwahlausschuss nimmt im Wesentlichen folgende Aufgaben wahr:

- Bestimmung des Wahltages (§ 48 GKWG)
- Zulassung der Wahlvorschläge (§ 25 GKWG i.V.m. §§ 29,30 Gemeinde- und Kreiswahlordnung -GKWO-)
- Behandlung von Beschwerden gegen Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Wählerverzeichnis (§ 15 GKWO)
- Entscheidung über Widersprüche wegen Versagung eines Wahlscheines (§ 18 GKWO)
- Überprüfung der Entscheidungen der Wahlvorstände (§ 34 GKWG)
- Feststellung des Wahlergebnisses (§ 36 GKWG i.V.m. § 63 GKWO)

Anmerkung:

Die Verwaltung schlägt vor, den Gemeindevwahlausschuss im folgenden Verhältnis zu besetzen:

- 2 Beisitzer*innen mit Stellvertreter*innen der CDU-Fraktion
- 2 Beisitzer*innen mit Stellvertreter*innen der Bündnis 90/ die GRÜNEN-Fraktion
- 1 Beisitzer*in mit Stellvertreter*innen der WSI-Fraktion
- 1 Beisitzer*in mit Stellvertreter*innen der SPD-Fraktion
- 1 Beisitzer*in mit Stellvertreter*innen der FDP-Fraktion
- 1 Beisitzer*in mit Stellvertreter*innen der -Die LINKE-

Begründung der Verwaltungsempfehlung

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	2020 alt	2020 neu	2021	2022	2023	2024 ff.
	in EURO					
<small>*Anzugeben bei Erträge, ob Zuschüsse / Zuweisungen, Transfererträge, Kostenerstattungen/Leistungsentgelte oder sonstige Erträge Anzugeben bei Aufwendungen, ob Personalkosten, Sozialtransferaufwand, Sachaufwand, Zuschüsse, Zuweisungen oder sonstige Aufwendungen</small>						
Erträge*						
Aufwendungen*						
Saldo (E-A)						

Investition	2020 alt	2020 neu	2021	2022	2023	2024 ff.
	in EURO					
Investive Einzahlungen						
Investive Auszahlungen						
Saldo (E-A)						

Anlage/n

Keine

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

Geschäftszeichen 3-205/Lu	Datum 04.06.2024	BV/2024/040
------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	01.07.2024
Rat der Stadt Wedel	Entscheidung	11.07.2024

Kennzahlen für die strategischen Ziele 2024 bis 2028

Beschlussvorschlag:

Der Rat beschließt:

Für die strategischen Zielen 2024 bis 2028 werden die in den Anlagen 1 bis 8 vorgeschlagenen Kennzahlen zur Überprüfung der Zielerreichung festgelegt.

Der Rat wird jährlich beginnend ab 2025 über den Stand der Kennzahlen informiert.

Ziele

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

Der Beschluss betrifft alle strategischen Ziele

2. Maßnahmen und Kennzahlen für die Zielerreichung des Beschlusses

Es werden Kennzahlen für alle strategischen Ziele festgelegt.

Darstellung des Sachverhaltes

Der Rat hat am 22.02.2024 strategische Ziele für die Zeit von 2024 bis 2028 beschlossen.

Zur Überprüfung der Zielerreichung werden Kennzahlen benötigt, die eine Aussage darüber zulassen, ob man mit seinen Bemühungen der Zielerreichung ein Stück nähergekommen ist und damit der richtige Weg verfolgt wird.

Auf der Strategie-Klausur 2024 haben die anwesenden Ratsmitglieder gemeinsam mit Mitgliedern der Verwaltung Kennzahlen für die einzelnen strategischen Ziele erarbeitet.

Diese Kennzahlen werden jährlich erhoben und dem Rat zur Kenntnis vorgelegt. Aus den Kennzahlen kann abgelesen werden, ob man im Laufe der Zeit der Erreichung des angestrebten Ziels ein Stück nähergekommen ist oder das Ziel bereits erreicht hat.

Für jedes strategische Ziel werden eigene Kennzahlen benötigt.

Für das strategische Ziel „Wedel hat einen ausgewogenen Verkehrsmix“ aus dem Handlungsfeld 3 gibt es 2 Alternativen bei den Kennzahlen. Entweder 4 einzelne Kennzahlen oder eine gemeinsame Kennzahl (Ab 2025 werden Maßnahmen aus dem Mobilitätskonzept abgearbeitet, wobei jährlich mindestens ein Gesamtpunktwert von 5 erreicht werden muss). Verwaltungsseitig wird die zweite Variante (eine gemeinsame Kennzahl) favorisiert, weil man hierdurch mehr Flexibilität hat und gleichzeitig ein weiterer Anreiz besteht, das Mobilitätskonzept umzusetzen.

Für das strategische Ziel „Wedel hat lebenswerte Quartiere“ aus dem Handlungsfeld 3 (Stadtentwicklung) wurden bisher keine Kennzahlen ausgearbeitet. Hier soll die AG Wohnen gebeten werden, sich über die Möglichkeit von Kennzahlen für dieses strategische Ziel Gedanken zu machen und eine Rückmeldung an den Rat zu geben.

Um die Entwicklung eines strategischen Ziels einschätzen zu können ist es wichtig, Kennzahlen für einen längeren Zeitraum festzulegen. Daher werden die jetzt zu beschließenden Kennzahlen für den Zeitraum bis 2028 festgelegt.

Für die Erhebung einiger Kennzahlen (z.B. Handlungsfeld 5 / Wirtschaft) werden Kosten anfallen, deren Höhe noch nicht genau beziffert werden kann.

Begründung der Verwaltungsempfehlung

Die hier vorgeschlagenen Kennzahlen wurden von den auf der Strategie-Klausur anwesenden Ratsmitgliedern gemeinsam mit der Verwaltung erarbeitet. Daher kann und wird verwaltungsseitig keine Alternative empfohlen.

Darstellung von Alternativen und deren Konsequenzen mit finanziellen Auswirkungen

Es wäre möglich, deutlich mehr Kennzahlen für die jeweiligen strategischen Ziele festzulegen. Hiervon wird sowohl in der Literatur als auch von Herrn Dr. Müller-Elmau abgeraten.

Gerade in den ersten Jahren ist es wichtig, mit nicht zu vielen Kennzahlen zu starten, damit man den Überblick behalten kann. Die Kennzahlen machen nur Sinn, wenn sie in den Folgejahren regelmäßig überprüft und bewertet werden können. Hier darf der Aufwand für die politischen Gremien nicht zu hoch werden. Datenfriedhöfe helfen niemanden.

Weiterhin muss man auch im Blick behalten, dass alle Kennzahlen erfasst und gepflegt werden müssen. Der Aufwand sollte in einem vertretbaren Maße bleiben, um die Kosten nicht zu stark wachsen zu lassen.

Es besteht auch die Möglichkeit, weniger Kennzahlen als vorgeschlagen zu verwenden. Dies würde den Aufwand sowohl bei den Gremien als auch innerhalb der Verwaltung senken und ggf. weniger Kosten verursachen.

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

Wie bereits beschrieben werden ggf. für die Erhebung einzelner Kennzahlen durch externe Dienstleister (z.B. für die Erhebung der Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze in Wedel) Kosten anfallen. Die Höhe ist noch nicht bekannt. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass diese Kosten im 3-stelligen Bereich bleiben werden.

Je nach Aufwand für die interne Pflege der Kennzahlen, werden Personalkosten innerhalb der Verwaltung anfallen. Diese der Höhe nach zu beziffern ist ohne Erfahrungswerte mit den noch zu beschließenden Kennzahlen nicht möglich.

Anlage/n

- 1 Anlage 1 Kennzahlen HF1
- 2 Anlage 2 Kennzahlen HF2
- 3 Anlage 3 Kennzahlen HF3
- 4 Anlage 4 Kennzahlen HF4
- 5 Anlage 5 Kennzahlen HF5
- 6 Anlage 6 Kennzahlen HF6
- 7 Anlage 7 Kennzahlen HF7
- 8 Anlage 8 Kennzahlen HF8

VORSCHLAG

Handlungsfeld 1 Bildung, Kultur und Sport	Kennzahl	IST-Wert 2024	potentielle Zielwerte 2028	Bemerkung
Wedel hat Bildungseinrichtungen entsprechend des Bedarfs	* AAG der Schulen	ASS= ,Sporthalle= ATS= ,Sporthalle= MWS= ,Sporthalle= GHS= ,Sporthalle= FöZ= ,Sporthalle= EBG= ,Sporthalle= JRG= ,Sporthalle=	* max. 50 %	
	Auslastungsgrad der Schulen als Indikator für Neu- oder Erweiterungsbauten	ASS= ATS= MWS= GHS= FöZ= EBG= JRG=		
	* IT-Bedarfdeckung lt. MEK der Schulen	80%	100%	
	Warteliste länger als 12 Monat in SKB	ASS=0 MWS=0 ATS=7 Kinder bei 225 Plätzen	alle 0	Ab 2026 Rechtsanspruch auf Platz
	Auslastungsgrad freiwillige Einrichtungen (VHS, Musikschule)	VHS ohne BAMF: 81% VHS nur BAMF: 88 % Musikschule 95 % KiJuZ Ferienfreizeiten 50 % StaBü Neuanmeldungen: 1.087 StaBü Aktive Entleiher: 5.910 StaBü Besuchende: 91.978	VHS ohne BAMF: 81% VHS nur BAMF: 88 % Musikschule 100 % KiJuz Ferienfreizeiten 75 % StaBü Neuanmeldungen: 1.300 StaBü Aktive Entleiher: 6.800 StaBü Besuchende: 95.000	Die Ermittlung eines Auslastungsgrades für die StaBü ist schwierig, weil schwer zu sagen ist, bei welchen Nutzerzahlen 100 % erreicht ist. Man könnte z.B. die aktiven Entleiher ins Verhältnis zur Einwohnerzahl setzen und anstreben, diesen Quotienten mindestens zu halten oder besser zu erhöhen.
	Kostendeckungsgrad der städtischen Einrichtungen	VHS= Musikschule= StaBü=	VHS= Musikschule= StaBü=	
Die Stadt hat ein vielfältiges Sportangebot	Auslastungsgrad	98%	98%	
	Anzahl der verschiedenen Sportanlagen	3 Dreifeldhallen 1 Zweifeldhalle 4 Einfeldhallen 3 Gymnastikhallen 6 Sportplätze Badebucht	3 Dreifeldhallen 1 Zweifeldhalle 4 Einfeldhallen 3 Gymnastikhallen 6 Sportplätze Badebucht	Ein Halten des Angebotes wäre ein schöner Erfolg.
Wedel hat ein vielfältiges kulturelles Angebot	Anzahl der kulturellen Einrichtungen	8	8	Stadtmuseum, Technicon, Theaterschiff Batavia, Theater Wedel, Ernst-Barlach-Museum, Reepschlägerhaus, Wedeler Kulturnacht
	Besucherzahl in den jeweiligen Einrichtungen	Stadtmuseum=3027 Technicon=577 Theaterschiff Batavia=7569 Theater Wedel=4078 Ernst-Barlach-Museum=6063 Reepschlägerhaus= 2200 Wedeler Kulturnacht= nicht zu erheben		

VORSCHLAG

Handlungsfeld 2				
Umwelt und Klimaschutz	Kennzahl	IST-Wert 2024	potentielle Zielwerte 2028	Bemerkung
Wedel schützt Klima und Umwelt.	Bestand erhalten - naturnahe Pflege städtischer Grünflächen im unbebauten Bereich (über Verpachtung bzw. eigene Pflegeleistungen)	64 ha	64 ha	<p>Zusätzlich sind rd. 66 ha Natura-2000-Gebiet und rd. 17 ha Kompensationsfläche sind gemäß den gesetzlichen Verpflichtungen zu pflegen. Die folgende Kennzahl bezieht sich auf städtische Landflächen (d.h. ohne Elbe) im unbebauten Bereich.</p> <p>Die städtischen Grünflächen im bebauten Bereich bergen ebenfalls ein großes Potential hinsichtlich Schutz und Förderung der Biodiversität. Belastbare Kennzahlen sind hier aber aufgrund der Vielzahl und unterschiedlichen Ausprägung/ Funktion der Flächen nur über ein Grünflächenkataster zu ermitteln. Ein solches Kataster liegt der Stadt bisher nicht vor. Im unbebauten Bereich verfügt die Stadt Wedel über: rd. 225 ha Fläche, davon rd. 70 ha Wald und 155 ha Offenland</p> <p>Das Offenland wiederum unterteilt sich in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rd. 66 ha Natura-2000-Gebiet (= FFH- und Vogelschutzgebiet), hier gibt es gesetzliche Verpflichtungen und Vorgaben zu Pflege, Erhalt und Entwicklung, die Flächen sind teilweise verpachtet. Die Gesamtfläche des Natura-2000-Gebietes im Wedeler Stadtgebiet umfasst rd. 907 ha. - rd. 17 ha Kompensationsfläche (zusätzliche rd. 16 ha befinden sich im Natura-2000-Gebiet), hier gibt es ebenfalls gesetzliche Verpflichtungen und Vorgaben zu Pflege, Erhalt und Entwicklung, die Flächen sind teilweise verpachtet. - rd. 8 ha landwirtschaftlich oder anders genutzte Fläche <p>Das bedeutet: Die Stadt Wedel verfügt über rd. 64 ha Grünland, davon sind rd. 49 ha verpachtet > rd. 15 ha werden durch die Stadt Wedel gepflegt.</p> <p>Beim Verkauf städtischer Grünflächen verliert die Stadt Wedel zwar die Verantwortung und die damit verbundenen Kosten für die Flächenpflege. Sie gibt aber auch die Möglichkeit der Einflussnahme ab.</p>
	Prozentualer Anteil motorisierter städtischer Fahrzeuge (inkl. Feuerwehr und Bauhof), die im Betrieb keine CO2-Emissionen verursachen, bezogen auf den gesamten motorisierten Fuhrpark	5,10%	15%	Zulässige Antriebsform zur Erfüllung des Ziels: Batterie-Elektrisch, Brennstoffzelle (H2) Nicht betrachtet: Zweirad-Fuhrpark
	jährliche Treibhausemissionen der städtischen Gebäude	1.570 t CO2e pro Jahr	1.150 t CO2e pro Jahr	Relevante Energieverbräuche: Strom und Wärme
	Prozentualer Anteil der städtischen Gesamtdachfläche (Summe aller verfügbaren Dachflächen), die mit PV und / oder Solarthermie-Kollektoren belegt sind	33%	50%	bezogen auf die Summe aller stadteigenen Dachflächen, die unverschattet sind und deren statische Dachlastreserve nicht eindeutig als zu gering für Solarmodule eingestuft worden ist.
	Ökopunkte			

VORSCHLAG

Handlungsfeld 3	Kennzahl	IST-Wert 2024	potentielle Zielwerte 2028	Bemerkung
Stadtentwicklung				
Wedel fördert den Wohnungsbau entsprechend dem Bedarf.	Anzahl Wohneinheiten (WE)	Baugenehmigungen 2019 - 2023 ca. 600 WE	geplante Bauvorhaben 2024 - 2028 ca. 500 WE	Anzahl WE insgesamt nicht beeinflussbar weil investorenbezogen
	Anzahl der sozialgeförderten Wohnungen, davon Benennungsrechte für die Stadt	661* WE, davon 337 WE mit Benennungsrechten	ca. 650 WE, davon mehr als 10 % mit Benennungsrechten	* bis 2028 fallen 270 WE aus der sozialen Bindung heraus
Wedel hat einen ausgewogenen Verkehrsmix.	Anteil öffentliche Verkehrsflächen, die nach dem aktuellen Stand der Technik ausgebaut wurden	Plan 2024 = 0,280 km	Plan 2025 - 2028 = 7,335 km	Ausgangswert: 90,5 km
	Anteil Straßen mit Tempo 30 im Vorbehaltsnetz	2,54 km (Gesamtlänge Vorbehaltsnetz: ca. 33 km)	13,17 km sind in Planung	Ziel Tempo 30 aus dem Mobilitätskonzept im Rahmen des geltenden Verkehrsrechts umsetzen
	Anzahl öffentlich zugänglicher Ladesäulen	9 Säulen 18 Plätze	13 Säulen 26 Plätze	private Anbieter
	Anzahl/Benennung der Verkehrsträgergesellschaften in Wedel	4	4	HVV=Hamburger Verkehrsverbund; KVIP=Kreisverkehrsgesellschaft in Pinneberg, VHH=Verkehrsbetriebe Hamburg Holstein und LSF=Lühe Schulau Fähre
	ALTERNATIVE FÜR DIE 4 KENNZAHLEN ZUM VERKEHRSMIX: Ab 2025 jeweils 5 Punkte aus dem Mobilitätskonzept abarbeiten	beginnend ab 2025: 5 Punkte	20 Punkte	
Wedel hat lebenswerte Quartiere.				Die Frage nach Kennzahlen an die AG Wohnen weitergeben

VORSCHLAG

Handlungsfeld 4	Kennzahl	IST-Wert 2024	potentielle Zielwerte 2028	Bemerkung
Familie und Soziales				
Wedel hat eine soziale Infrastruktur, die Teilnahme ermöglicht.	Anzahl sozialer Einrichtungen, die von der Stadt finanziell unterstützt werden	15	kein Zielwert	Für die Zielerreichung muss die Anzahl der Einrichtungen mit Blick auf deren Auslastung gesteuert werden
	davon voll finanziert	6		
	davon teilfinanziert	9		
	Auslastungsgrad sozialer Einrichtungen	IST-Wert / Durchschnittswert der letzten 3 Jahre	kein Zielwert	
Die Stadt fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Kinder-Betreuungsquote Elementar	80%	90%	
	Kinder-Betreuungsquote Krippe	37%	50%	
	SKB Betreuungsquote	90%	100%	Rechtsanspruch ab 2026
In Wedel finden alle Generationen Beachtung.	Anzahl soziale Einrichtungen je Altersgruppe	mind. 1 je Altersgruppe	mind. 1 je Altersgruppe	

VORSCHLAG

Handlungsfeld 5	Kennzahl	IST Wert 2024	potentielle Zielwerte 2028	Bemerkung
Wirtschaft				
Die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Wedel ist hoch.	Anzahl sv-pflichtig Arbeitsplätze (Menge)	noch zu ermitteln		
	Anzahl der Firmen, die mindestens 5.000 Euro Gewerbesteuer pro Jahr zahlen	noch zu ermitteln		
	Anzahl der Unternehmen mit mindestens 50 MA in Wedel	noch zu ermitteln		
	Anzahl der zeitnahen Antworten auf Unternehmensanfragen innerhalb von 3 Tagen	95%	100%	
	Leerstandsquote von nicht städtischen Gewerbeflächen	noch zu ermitteln		
	Verfügbare freie Gewerbeflächen in Quadratmetern	99.000 m ²	mindestens 40.000 m ²	

VORSCHLAG

Handlungsfeld 6				
Transparenz und Beteiligung	Kennzahl	IST Wert 2024	potentielle Zielwerte 2028	Bemerkung
In Wedel werden Entscheidungen der Politik transparent getroffen.	Anzahl Bürgerveranstaltungen zu wesentlichen Entscheidungen	Anzahl	kein Zielwert	alle Veranstaltungen (keine Ausstellungen + keine Einwohnerversammlung), Anzahl wird erstmals in 2024 erhoben und in 2025 reported
	Anzahl Teilnehmende an Bürgerveranstaltungen		durchschnittlich 50	von Stadt nicht steuerbar, aber wichtig für Beobachtung und Sinnhaftigkeit der Bürgerveranstaltungen
	Zufriedenheitsindex zur Transparenz	Erhebung wird in 2025 angestoßen	80 %	
	Anzahl städtische Pressemitteilungen	252 in 2022 128 in 2023	200 PM	
	Anzahl Abos Newsletter	wird erstmals zum 31.12.2024 erhoben		
	Anzahl Beschlussvorlagen (BV) in öffentlicher / nichtöffentlicher Sitzung	2022: 125 BV, davon 15 nichtöffentlich 2023: 173 BV, davon 15 nichtöffentlich	Verhältnis öffentlich zu nichtöffentlich ist geringer als 2023 (8,67%)	Beschlussvorlagen müssen nichtöffentlich sein, wenn dies gesetzlich vorgesehen ist

VORSCHLAG

Handlungsfeld 7				
Zukunftsfähigkeit der Stadtverwaltung	Kennzahl	IST Wert 2024	potentielle Zielwerte 2028	Bemerkung
Die Stadt Wedel ist eine moderne und effiziente Dienstleisterin	Anteil der in Wedel bereitgestellten Online-Dienstleistungen von dem vom ITV-SH bereitgestellten OZG-Leistungen	21 von 21	100%	
	Anzahl der auf Medienbruchfreiheit umgestellten Prozesse	10	50	
	Einführung eines Beschwerdemanagement		Implementierung zu 100 %	
Die Stadt Wedel ist eine attraktive Arbeitgeberin	Stellenbesetzungsquote (Mitarbeiter*innengewinnung)	87,11 % Verwaltung 89,90 % Einrichtungen	>90%	
	Fluktuationsrate allgemein binnen Jahresfrist (MA-Bindung)	7,72%	< 7 %	In 2023 haben 34 Mitarbeitende die Stadt Wedel verlassen
	Zufriedenheitsindex gesamt	5,5	>8,5	die Daten werden alle 2 Jahre im Rahmen der Favox - Umfrage erhoben. Eine jährliche Erfassung würde mehr Personal binden, höhere Kosten verursachen und ggf. zu einer Umfrage-Müdigkeit bei den Teilnehmenden führen
	Dauer Stellenbesetzungsverfahren	ab 2025		Die Daten werden ab 2024 erstmals erhoben und können ab 2025 als Wert verfolgt werden
	Anzahl Ausbildungsplätze, davon besetzt			
	Anzahl der Initiativbewerbungen			

VORSCHLAG

Handlungsfeld 8	Kennzahl	IST-Wert 2024	potentielle Zielwerte 2028	Bemerkung
Finanzielle Handlungsfähigkeit				
Leistungserweiterungen müssen haushalterisch gegenfinanziert sein.	Kosten für freiwillige Leistungserweiterung müssen gegenfinanziert sein		0 €	Überschüsse gegenüber der HH-Planung dürfen im Folgejahr zu 50 % verwendet werden.
Der städtische Haushalt ist dauerhaft genehmigungsfrei.	Ausgleich des Haushaltes	nicht genehmigungsfrei	ab 2028 möglich	Voraussetzungen: * Jahresrechnung 2026 mit Jahresüberschuss * Ergebnisplan 2027 mit Jahresüberschuss * Ergebnisplan 2028 mit Überschuss * mittelfristige Finanzplanung 2029-2031 mit Jahresüberschuss
	Tilgung von Investitionskrediten aus eigenen Mitteln	10%	45%	Voraussetzung für 100 % ist eine Ergebnisverbesserung von mindestens 3,1 Mio. €, die sich voll im laufenden Saldo aus Verwaltungstätigkeit niederschlägt.
	Halten der Mindesteigenkapitalquote (20 % der Bilanzsumme nach GemHVO)	20,10%	18%	Voraussetzung: Die in der mittelfristigen Finanzplanung ausgewiesenen Jahresergebnisse lassen sich realisieren

<u>öffentlich</u>	BESCHLUSSVORLAGE
Verantwortlich: Fachdienst Interner Dienstbetrieb	

Geschäftszeichen 3-105/dka	Datum 11.06.2024	BV/2024/042
-------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Rat der Stadt Wedel	Entscheidung	11.07.2024
Haupt- und Finanzausschuss	Kenntnisnahme	01.07.2024

Transformation der Stadtverwaltung - Sachgebiets- und Aufgabenzuweisung für den Ersten Stadtrat

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Wedel stimmt dem in der Anlage beigefügten Verwaltungsgliederungsvorschlag gemäß § 65 Abs. 2 und 3 Gemeindeordnung Schleswig-Holstein zu. Der Ersten Stadträtin bzw. dem Ersten Stadtrat wird mit der Verwaltungsgliederungsentscheidung die Leitung des Fachbereiches Innerer Service sowie die Funktion der Büroleitenden Beamtin bzw. des Büroleitenden Beamten zugeordnet.

Ziele

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

2. Maßnahmen und Kennzahlen für die Zielerreichung des Beschlusses

Darstellung des Sachverhaltes

Bereits im Jahre 2021 begann auf Anregung des Rates der Stadt Wedel die Auseinandersetzung mit einer Modernisierung der Verwaltungsstruktur. Nach Kontaktaufnahme zur PD Berater der öffentlichen Hand GmbH und Aufnahme in den Kreis der Gesellschafter erfolgte im Jahre 2023 die Ausgestaltung eines Projektes zur Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für eine Neuausrichtung der Aufbauorganisation, der Struktur und weiterer unterstützender Maßnahmen.

Das Projekt ging im August 2023 in die aktive Durchführung über und gliederte sich in die vier Phasen Initialisierung, IST-Analyse, Validierung und Ergebnisfindung. Die Ergebnisse wurden am 25.01.2024 den Mitgliedern des Rates durch die PD Berater der öffentlichen Hand GmbH präsentiert. Am 26.01.2024 wurde der Abschlussbericht erstellt und an die Projektleitung der Stadt Wedel übergeben.

Auf den Empfehlungen der externen Berater basierend schlägt der Bürgermeister der Stadt Wedel, infolge der am 09.06.2024 erfolgten Abwahl vertreten durch die 2. stellvertretende Bürgermeisterin, gemäß § 65 Abs. 2 und 3 Gemeindeordnung S-H eine Änderung der Verwaltungsstruktur und eine Sachgebietszuweisung für die hauptamtliche Stellvertretung des Bürgermeisters bzw. der Bürgermeisterin vor.

Gemäß § 65 Abs. 3 GO steht dem Rat der Stadt Wedel kein eigenes Initiativrecht zu. Er kann dem Verwaltungsgliederungsvorschlag des Bürgermeisters lediglich widersprechen. Der Widerspruch benötigt eine Zwei-Drittel-Mehrheit. Die zur Beschlussfassung vorgelegte Formulierung sieht jedoch ein positives Votum vor, wie es auch bei anderen Beschlüssen in der Stadt Wedel übliche Praxis ist. Sofern dem Verwaltungsgliederungsvorschlag also widersprochen werden soll, müssten daher mindestens zwei Drittel der gesetzlichen Zahl der Ratsmitglieder (ausgehend von derzeit 40 Ratssitzen = 27 Stimmen) mit „Nein“ abstimmen, damit der Widerspruch erfolgreich ist. Anderenfalls ist der Vorschlag des Bürgermeisters / der Bürgermeisterin erfolgreich und wird umgesetzt.

Der Verwaltungsgliederungsvorschlag sieht vor, dass die Stelle der hauptamtlichen Vertretung des Bürgermeisters (Erster Stadtrat bzw. Erste Stadträtin) gleichzeitig die Funktion des Büroleitenden Beamten bzw. der Büroleitenden Beamtin innehat. Der Bürgermeister weist dem Ersten Stadtrat bzw. der Ersten Stadträtin die Leitung des Fachbereiches 3 - Innerer Service zu. Die Leitungen der Fachdienste Interner Dienstbetrieb (3-10), Personal (3-11), Finanzen (3-20) und Wirtschaft & Steuern (3-22) sind dem ersten Stadtrat oder der ersten Stadträtin direkt unterstellt.

Die Fachbereiche 1 und 2 werden jeweils von einer beauftragten Mitarbeiterin bzw. einem beauftragten Mitarbeiter (§ 65 Abs. 2 S. 3 GO) geleitet. Diese beauftragten Mitarbeiter*innen tragen die Bezeichnung Fachbereichsleitung.

Die Fachbereiche, die den beauftragten Mitarbeiter*innen zugewiesen wurden, dürfen die Gewichtung des Fachbereiches, welcher dem Ersten Stadtrat oder der Ersten Stadträtin zugewiesen wurde, nicht übersteigen (§ 65 Abs. 2 Satz 4 GO). Dem Ersten Stadtrat bzw. der Ersten Stadträtin wird der Innere Service zugewiesen. Dieser Fachbereich beinhaltet die zentralen Steuerungs- und Managementaufgaben, wie Personal, Organisation, Gremienbetreuung und Finanzen. Die Produkte dieses Fachbereiches wirken auf die gesamte Verwaltung. Dem Ersten Stadtrat bzw. der Ersten Stadträtin wird somit der Fachbereich mit der größten Gewichtung zugewiesen.

Die Umsetzung der neuen Verwaltungsgliederung soll zum 01.08.2024 erfolgen. Die hierfür notwendigen Regelungen zur hauptamtlichen Stellvertretung des Bürgermeisters bzw. der

Bürgermeisterin wurden bereits in der Hauptsatzung aufgenommen.

Begründung der Verwaltungsempfehlung

Mit diesem vorliegenden Vorschlag zur Verwaltungsgliederung soll der hauptamtlichen Stellvertretung des Bürgermeisters die Leitung des Fachbereichs Innerer Service sowie die Funktion eines Büroleitenden Beamten bzw. einer Büroleitenden Beamtin zugewiesen werden. Dies entspricht der Empfehlung der Beratungsgesellschaft PD Berater der öffentlichen Hand GmbH. Die Umsetzung dieser ersten, wichtigen Teilmaßnahme sollte kurzfristig erfolgen, da die Stadtverwaltung aufgrund der am 09.06.2024 erfolgten Abwahl des Bürgermeisters derzeit ehrenamtlich vertreten wird. Die Wahl der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters wird zwar derzeit vorbereitet. Mit einer Stellenbesetzung vor dem 01.02.2025 ist jedoch nicht zu rechnen. Zusätzlich ist ab dem 01.08.2024 die Stelle der Fachbereichsleitung Innerer Service unbesetzt ist. Der aktuelle Stelleninhaber wechselt in den Ruhestand.

Nach Zuweisung des Sachgebietes gemäß § 65 Abs. 2 S. 1 GO erfolgt die nach § 67 Abs. 3 S. 1 GO erforderliche öffentliche Ausschreibung der Stelle. Die Wahl des/der Ersten Stadtrats bzw. Stadträtin erfolgt durch den Rat (§ 67 Abs. 1 S. 1 GO). Vorschlagsberechtigt sind die Bürgermeisterin bzw. der Bürgermeister, eine Fraktion und einzelne Ratsmitglieder (§ 67 Abs. 1 S. 2 GO). Es ist geplant, nachfolgend zur öffentlichen Ausschreibung der Stelle ein strukturiertes, qualifiziertes Auswahlverfahren durchzuführen, um am besten geeignete Kandidaten für eine Wahl zu finden. Unabhängig vom Ergebnis des Auswahlverfahrens können Fraktionen und Ratsmitglieder aber auch weitere eigene Kandidaten zur Wahl vorschlagen. Für die Wahl gelten die Regelungen des § 40 GO.

Abweichend von der Empfehlung des Beratungsunternehmens PD wird eine Aufteilung des Fachbereiches 1 in zwei Fachbereiche derzeit noch nicht vorgeschlagen. Eine weitere und detailliertere Untersuchung dieser Empfehlung ist erforderlich und soll noch im Laufe des Jahres 2024 starten. Mit der kürzlich erfolgten Besetzung aller Fachdienstleistungsstellen in dem Fachbereich ergeben sich Rahmenbedingungen, die zum Zeitpunkt der Organisationsuntersuchung im zweiten Halbjahr 2023 nicht bestanden. Die Auswirkungen dieser Veränderung müssen zunächst eruiert werden. Zudem stehen die Fachdienste Bildung, Kultur und Sport (FD 1-40) sowie Kinder, Jugend und Familie (FD 1-60) aktuell vor großen fachlichen Herausforderungen. Die Umsetzung der Empfehlung von PD zum jetzigen Zeitpunkt würde personelle Kapazitäten binden, die mindestens noch im zweiten Halbjahr 2024 zur Bewältigung der Fachaufgaben dringender benötigt werden. Es wird daher empfohlen, die weitere Organisationsuntersuchung im Fachbereich 1 innerhalb des Jahres 2024 zwar zu projektieren und vorzubereiten, aber erst im Jahre 2025 auf Basis einer validierten Optimierungsempfehlung in die Umsetzungsbegleitung überzugehen. Sofern dann eine Aufspaltung des Fachbereiches 1 in zwei verschiedene Fachbereiche noch angezeigt ist, wird die Verwaltung bzw. der oder die Bürgermeister*in dem Rat einen weiteren Organisationsvorschlag zur Transformation der Stadtverwaltung unterbreiten.

Die Schaffung einer Stabsstelle Recht und Gremien sowie einer Stabsstelle Wirtschaftsförderung soll gegenwärtig nicht umgesetzt werden. Die Umsetzung dieser beiden Empfehlungen erfordert einen sehr großen Aufwand, um personelle Abhängigkeiten und gewachsene Strukturen aufzulösen. Zwar wurde die Stabsstelle Recht und Gremien als sogenannter „quick-win“ von PD betitelt, jedoch müssten hierzu Aufgabenverzahnungen auf den betroffenen Stellen aufgelöst und neue Vertretungsregelungen geschaffen werden. Dieser Umbau erfordert Zeit und bindet personelle Kapazitäten, die in beiden betroffenen Organisationseinheiten aufgrund der Abwahl sowie Neuwahl des Bürgermeisters derzeit nicht vorhanden sind. Beide Organisationseinheiten funktionieren gut, so dass derzeit keine Dringlichkeit für eine Optimierung besteht. Vielmehr sollte der anstehende, altersbedingte Personalwechsel in den nächsten 3 Jahren genutzt werden, um die neue Struktur der Stabsstelle zu entwickeln.

Ebenso verhält es sich bei der Schaffung der empfohlenen Stabsstelle Wirtschaftsförderung. Hierzu wäre der vorhandene Fachdienst Wirtschaft und Steuern aufzulösen. Gut funktionierende Strukturen wären aufzubrechen und personelle Gefüge neu zu ordnen. Auch dieser Abteilung steht in den nächsten 4 Jahren ein massiver, altersbedingter Personalwechsel bevor. Dieser sollte zur

Schaffung neuer Strukturen genutzt werden. Auch PD empfahl aus diesem Grunde bereits einen Projektstart erst ab Mitte 2026.

Die übrigen Empfehlungen der PD Berater der öffentlichen Hand GmbH betreffen nicht die Verwaltungsgliederung und bedürfen daher keiner Entscheidung/ Zustimmung durch den Rat. Diese Empfehlungen und Maßnahmen werden im laufenden Geschäft bewertet und umgesetzt.

Darstellung von Alternativen und deren Konsequenzen mit finanziellen Auswirkungen

Gemäß § 65 Abs. 2 und 3 GO gliedert der Bürgermeister die Verwaltung in Sachgebiete und weist dem Stadtrat bzw. der Stadträtin ein Sachgebiet zu. Die Sachgebiete tragen in Wedel die Bezeichnung Fachbereich.

Die Zuweisung der Fachbereiche sowie der Verwaltungsgliederungsvorschlag sind dem Rat der Stadt Wedel darzulegen. Der Rat kann diesem Vorschlag per Beschluss widersprechen. Die Zuweisung der Fachbereiche sowie die Änderung der Verwaltungsgliederung dürften dann nicht umgesetzt werden. In der Folge müsste der Bürgermeister bzw. die Bürgermeisterin dem Rat einen neuen Verwaltungsgliederungsvorschlag unterbreiten.

Der Rat hat jedoch kein eigenes Initiativ- oder Vorschlagsrecht.

Aufgrund dieser rechtlichen Konstellation gibt es lediglich die Entscheidungsmöglichkeit für den Rat den Widerspruch per Beschluss mit zwei Drittel der gesetzlichen Vertretung zu fassen. Finanzielle Auswirkungen hat die Ausübung des Widerspruchs nicht.

Sofern weniger als 27 Ratsmitglieder mit „Nein“ stimmen, greift die vom Bürgermeister bzw. von der Bürgermeisterin vorgeschlagene Verwaltungsgliederung. Direkte finanzielle Auswirkungen ergeben sich durch Annahme des Verwaltungsgliederungsvorschlages nicht, da erst die nachfolgenden Beschlüsse zu finanziellen Auswirkungen führen. Die Stelle des Ersten Stadtrates ist bereits im Stellenplan 2024 mit Sperrvermerk aufgenommen. Der Sperrvermerk wäre mit gesondertem Beschluss aufzuheben. Erst durch Aufhebung des Sperrvermerkes und Besetzung der Stelle entstehen Personalkosten in Höhe von rund 105.000,00 € jährlich zuzüglich eines Betrages für Pensions- und Beihilferückstellungen. Basierend auf der Annahme, dass die Stelle des Ersten Stadtrates bzw. der Ersten Stadträtin im Oktober 2024 besetzt werden kann, können die Personalkosten 2024 mit rund 26.000,00 € kalkuliert werden. Gegenfinanziert sind die Personalkosten 2024 aus Minderausgaben aufgrund der Vakanz auf der Stelle der Fachbereichsleitung 3 ab voraussichtlich 01.08.2024 in Höhe von rund 37.500,00 €.

Die Stelle mit der Nr. 3 (Verwaltungsdirektor/ A15) im Stellenplan 2024 wäre zu sperren und im Stellenplan 2025 zu streichen, da die Leitung des Fachbereiches 3 zukünftig durch den Ersten Stadtrat bzw. die Erste Stadträtin erfolgt. Durch Streichung dieser Stelle reduziert sich der Personalaufwand um rund 90.000,00 € zuzüglich eines Betrages für Pensions- und Beihilferückstellungen.

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	2024 alt	2024 neu	2025	2026	2027	2028 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*	90.000	78.500	105.000	105.000	105.000	105.000
Saldo (E-A)	90.000	78.500	105.000	105.000	105.000	105.000
	-11.500					

Investition	2024 alt	2024 neu	2025	2026	2027	2028 ff.
	in EURO					
Investive Einzahlungen						
Investive Auszahlungen						
Saldo (E-A)						

* Die angegebenen Aufwendungen sind ausnahmslos Personalaufwendungen.

Anlage/n

- 1 2024-06-12_Organisationsvorschlag_65-2GO
- 2 2024-01-25_Stadt_Wedel_Präsentation_Projektergebnisse_Rat (1)

**Verwaltungsgliederung nach § 65 Abs. 2 GO
- Neugliederung der Aufbauorganisation ab 01.08.2024 -**

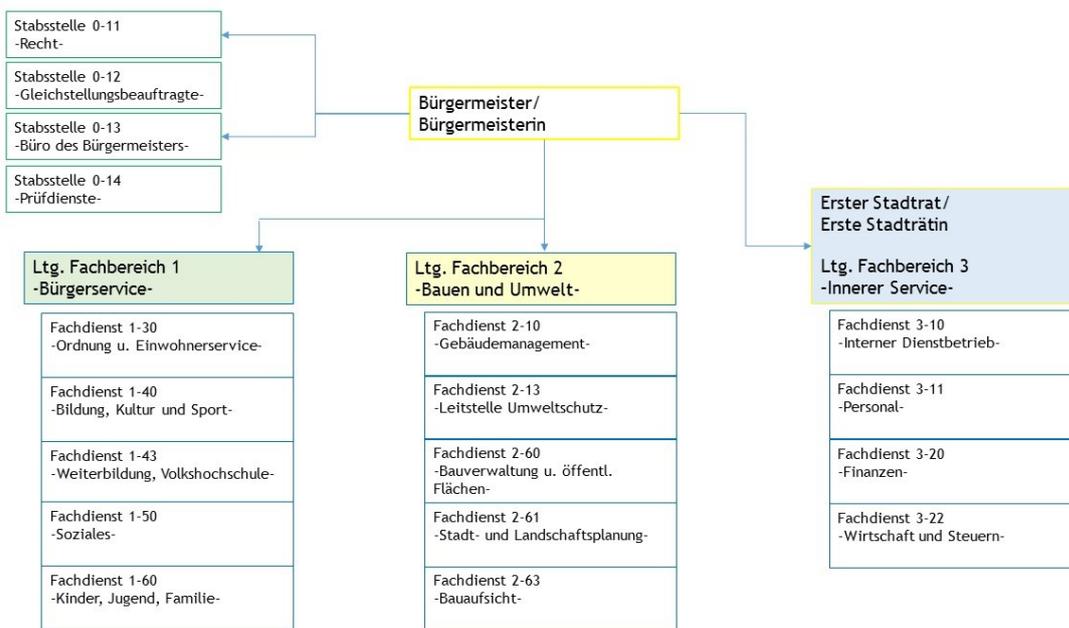
1. Mit Wirkung vom 01.08.2024 wird die Verwaltung der Stadt Wedel neu strukturiert.
2. Die Verwaltung wird geleitet durch den Bürgermeister oder die Bürgermeisterin. Er oder sie wird vertreten durch die Erste Stadträtin bzw. den Ersten Stadtrat und in der weiteren Folge durch die ehrenamtliche 2. und 3. Stellvertretung.
3. Die Verwaltung gliedert sich in drei Fachbereiche und vier Stabsstellen. Diese tragen die folgenden Bezeichnungen:
 - a) Fachbereich 1 - Bürgerservice
 - b) Fachbereich 2 - Bauen und Umwelt
 - c) Fachbereich 3 - Innerer Service
 - d) 0-11 Stabsstelle Recht
 - e) 0-12 Gleichstellungsbeauftragte
 - f) 0-13 Büro des Bürgermeisters
 - g) 0-14 Prüfdienste
4. Dem Ersten Stadtrat oder der Ersten Stadträtin weist der Bürgermeister den Fachbereich 3 Innerer Service zu. Der Erste Stadtrat oder die Erste Stadträtin leitet den Fachbereich i. S. d. § 67 Abs. 5 GO. Ihm oder ihr sind die Leitungen der Fachdienste 3-10 Interner Dienstbetrieb, 3-11 Personal, 3-20 Finanzen und 3-22 Wirtschaft und Steuern unmittelbar unterstellt.
5. Der Bürgermeister weist die Leitung der Fachbereiche 1 Bürgerservice und 2 Bauen und Umwelt anderen Beschäftigten bzw. beauftragten Mitarbeiter*innen gem. § 65 Abs. 2 S. 3 Gemeindeordnung zu. Die Fachbereichsleitungen sind dem Bürgermeister unmittelbar unterstellt.
6. Der Bürgermeister weist die Leitung der Stabsstelle 0-11 Justizariat sowie die Leitung der Stabsstelle 0-13 Büro des Bürgermeisters anderen Beschäftigten zu. Diese Stabsstellenleitungen sind dem Bürgermeister unmittelbar unterstellt.
7. Die Stabsstellen 0-12 Gleichstellungsbeauftragte und 0-14 Prüfdienste sind dem Bürgermeister organisatorisch direkt zugeordnet. Sie sind jedoch weisungsfrei.
8. Der Erste Stadtrat oder die Erste Stadträtin übt als Leitung des Fachbereiches 3 Innerer Service gleichzeitig die Funktion des Büroleitenden Beamten bzw. der Büroleitenden Beamtin oder des Büroleitenden Beschäftigten bzw. der Büroleitenden Beschäftigten aus. Die besonderen Weisungs- und Direktionsrechte gegenüber den anderen Fachbereichs- und Stabsstellenleitungen werden in der Delegationsverfügung geregelt.
9. Die Einzelheiten der Aufgabenzuordnung innerhalb der Fachbereiche und Fachdienste werden durch Verfügung des Bürgermeisters oder der Bürgermeisterin im Rahmen seiner oder ihrer Organisationshoheit bestimmt.

Die Veränderungen ergeben sich aus einem Modernisierungs- und Umstrukturierungserfordernis sowie nach kritischer Organisationsbetrachtung mit externer Begleitung. Die Veränderungen sollen zu effizienteren Arbeitsabläufen führen.

i.V. J. Fisauli-Aalto

2. Stellv. Bürgermeisterin

Verwaltungsgliederung / Organigramm





Projektabschluss: Strategische Transformation der Stadt Wedel

Organisationsentwicklung

Wedel, 25. Januar 2024

/ Für die öffentliche Hand von morgen /

Herzlich willkommen! Wir begleiten Sie heute seitens der PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH durch die Präsentation

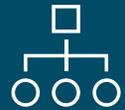


Managerin
Projektleitung



Senior Managerin
Qualitätssicherung

Wir stellen Ihnen heute eine zweigeteilte Präsentation vor



Organisationsmodelle Bürgermeister:in-Stellvertretung

**Übersicht über mögliche Modelle der
Bürgermeister:in-Stellvertretung
mit Zusammenfassung der zentralen Aspekte
für die Bewertung**



Ergebnisse des Projekts: Maßnahmenempfehlungen

**Kurze Darstellung des Vorgehens im Projekt
Präsentation der zentralen
Handlungsempfehlungen zur strategischen
Transformation der Stadt Wedel**



Information zu Organisationsmodellen der Bürgermeister:in-Stellvertretung

Projekt Strategische Transformation Stadt Wedel

Wedel, 25. Januar 2024



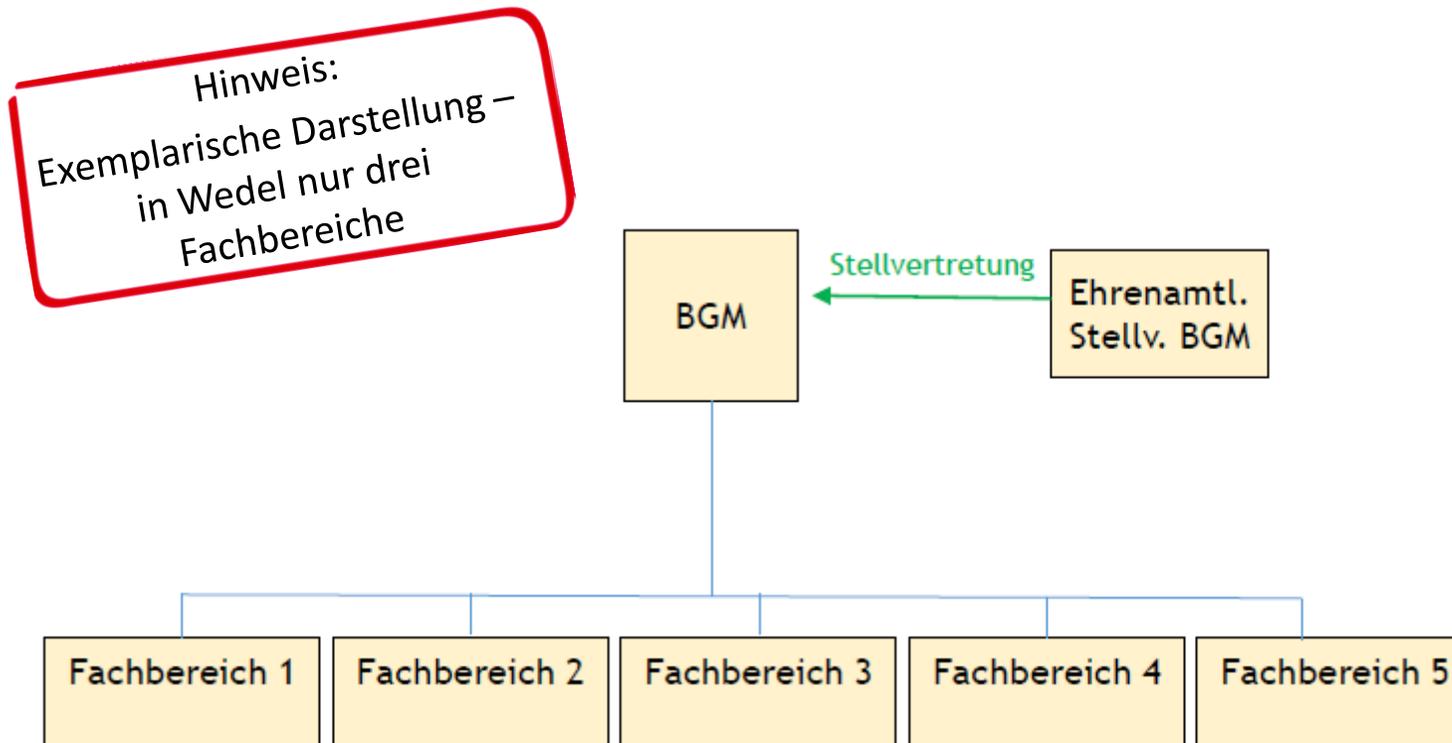
In Kommunalverwaltungen kann die Bürgermeister:in-Stellvertretung nebenamtlich oder hauptamtlich sein



Nebenamtliche Stellvertretung
oder
**Nebenamtliche Stellvertretung +
Funktion Büroleitende:r Beamt:in
(BLB)**

**Hauptamtliche Stellvertretung mit aufgeteilter
Verantwortlichkeit für Fachbereiche
zwischen BGM und 1. StR**
oder
**Hauptamtliche Stellvertretung mit aufgeteilter
Verantwortlichkeit für Fachbereiche BGM/1. StR
+ BLB als Fachbereichsleitung**
oder
**Hauptamtliche Stellvertretung, 1. StR ist gleichzeitig BLB
und leitet einen Fachbereich als Fachbereichsleitung**

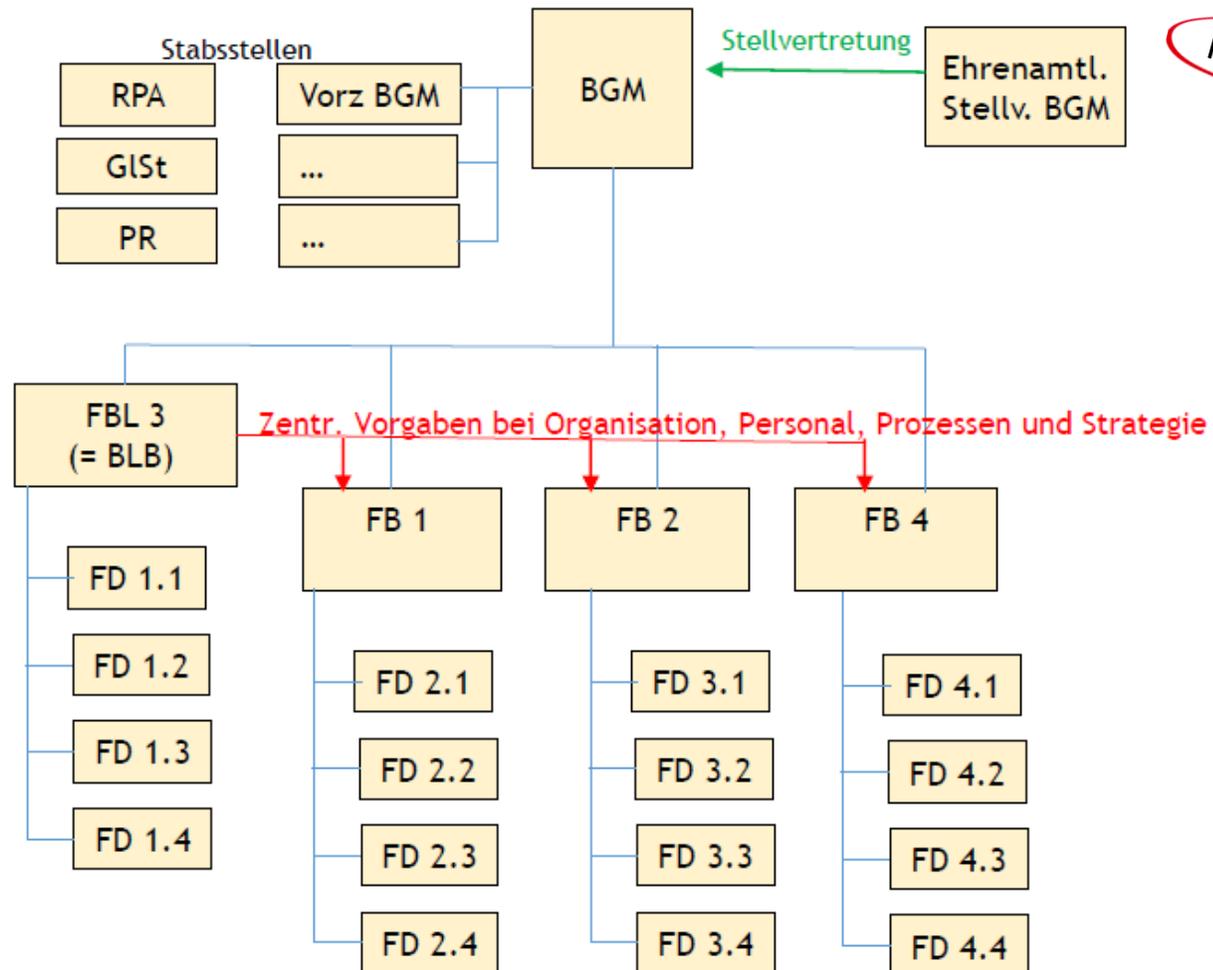
Modell: Nebenamtliche Stellvertretung



- Nebenamtliche Stellvertretung wie zurzeit in der Stadt Wedel
- Keine Änderungen zur jetzigen Organisationsform
- Aufwandsentschädigung pro Vertretungstag, aktuell Tagessatz von 66,69 €
- bei durchschnittlich 6 Wochen Abwesenheit pro Jahr: rund 2.000 €
- erhöhter Aufwand, wenn zusätzlich zur Urlaubsabwesenheit Stellvertretung bei Gremiensitzungen von Zweckverbänden, Vorstandssitzungen usw. anfällt



Modell: Nebenamtliche Stellvertretung und zusätzliche Funktion BLB

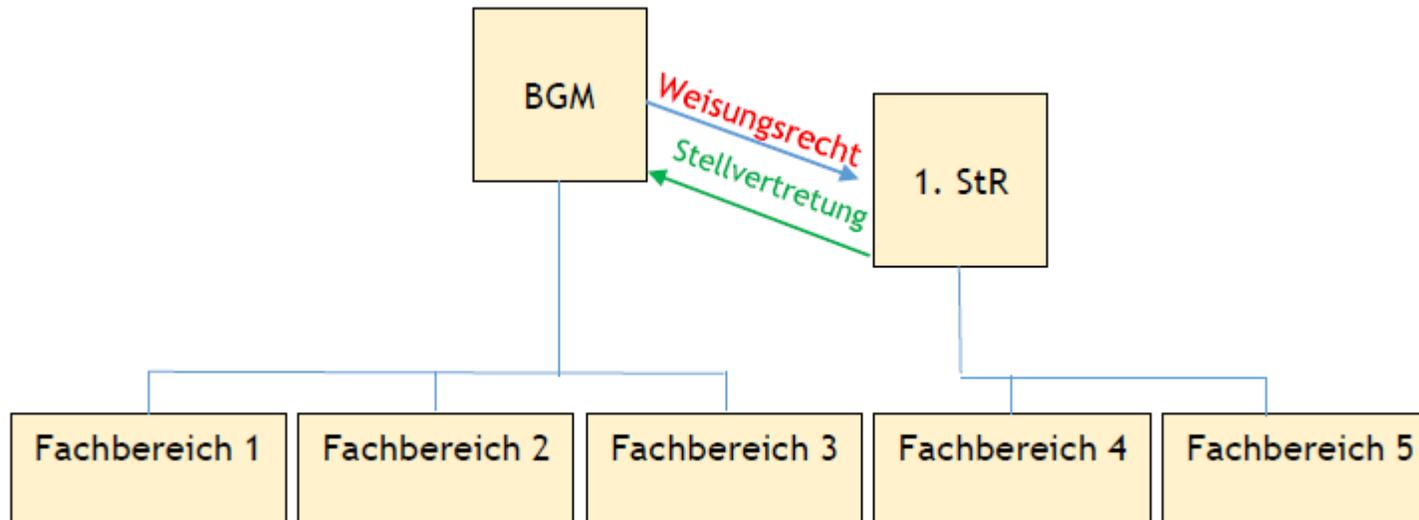


Rendsburg

- BLB: zahlreiche zusätzliche Verantwortlichkeiten (im Detail zu klären und festzulegen)
- Finanzielle Auswirkungen: veränderte Bewertung Fachbereichsleitungsstelle (von A15 auf A16)
- Prüfung anderer FBL-Stellen (verminderte Verantwortlichkeiten)
- Aufwandsentschädigung nebenamtliche Stellvertretung: rund 2.000 € pro Jahr bei durchschnittlich 6 Wochen Urlaubsvertretung
- erhöhter Aufwand, wenn zusätzlich zur Urlaubsabwesenheit Stellvertretung bei Gremiensitzungen von Zweckverbänden, Vorstandssitzungen usw. anfällt



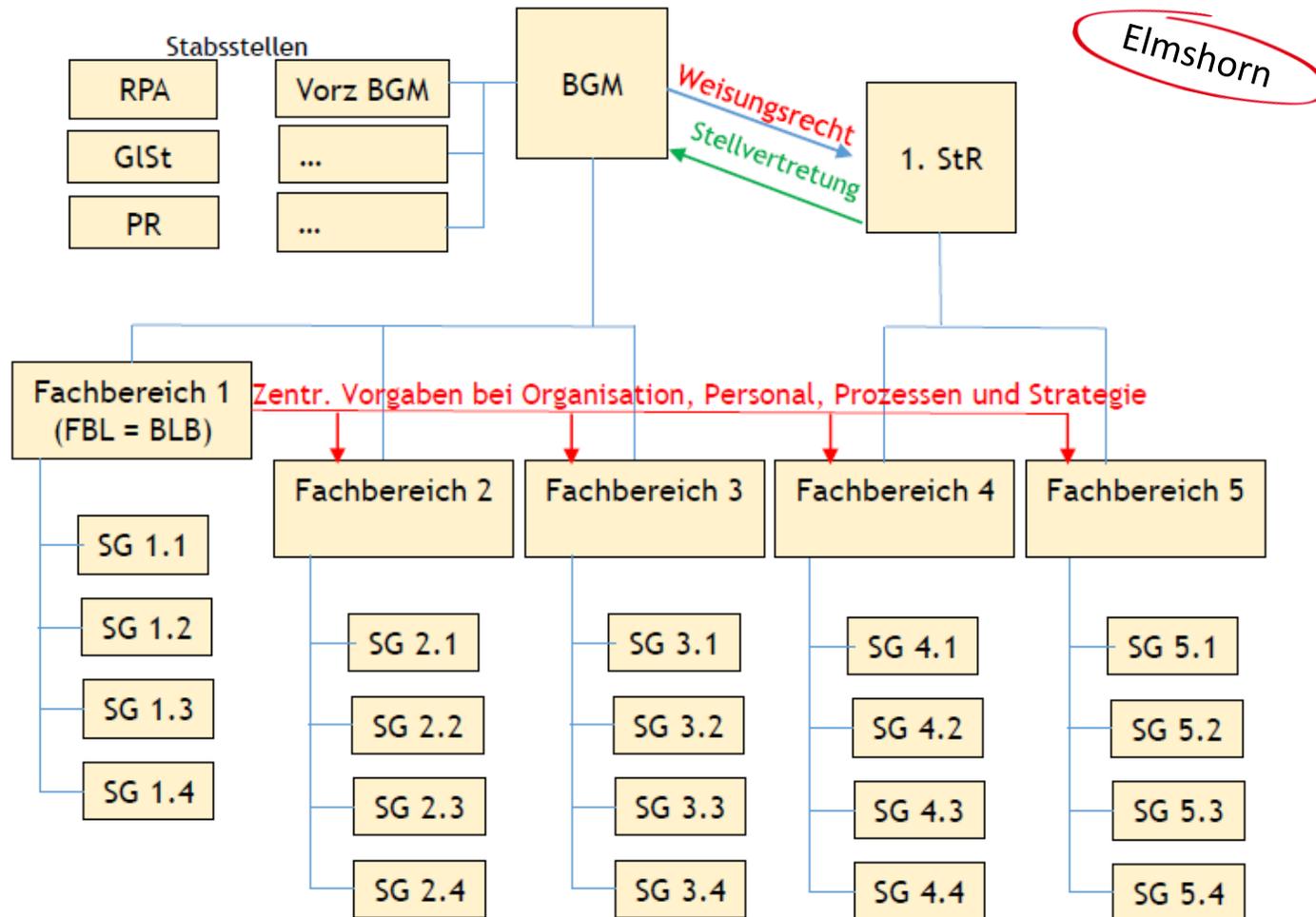
Modell: Hauptamtliche Stellvertretung mit aufgeteilter Verantwortlichkeit für Fachbereiche zwischen BGM und 1. StR



- Bis zu 3 stv. BGM möglich: 1. StR und bis zu zwei weitere, nebenamtliche Stellvertretungen
- In der Hauptsatzung kann die Zahl der stv. BGM auch auf ein oder zwei begrenzt werden.
- Verantwortlichkeit für FB zwischen BGM und 1. StR in ausgeglichenem Verhältnis aufgeteilt
- Schnittstelle zwischen BGM-FB und 1. StR-FB
- Finanzielle Auswirkungen: zusätzl. Führungskraft, Besoldungsgruppe B3 (Tabellenentgelt brutto 8.625,33 €)
- Direkte Leitung d. 1. StR eines FB möglich (Stelleneinsparung 1 FBL)

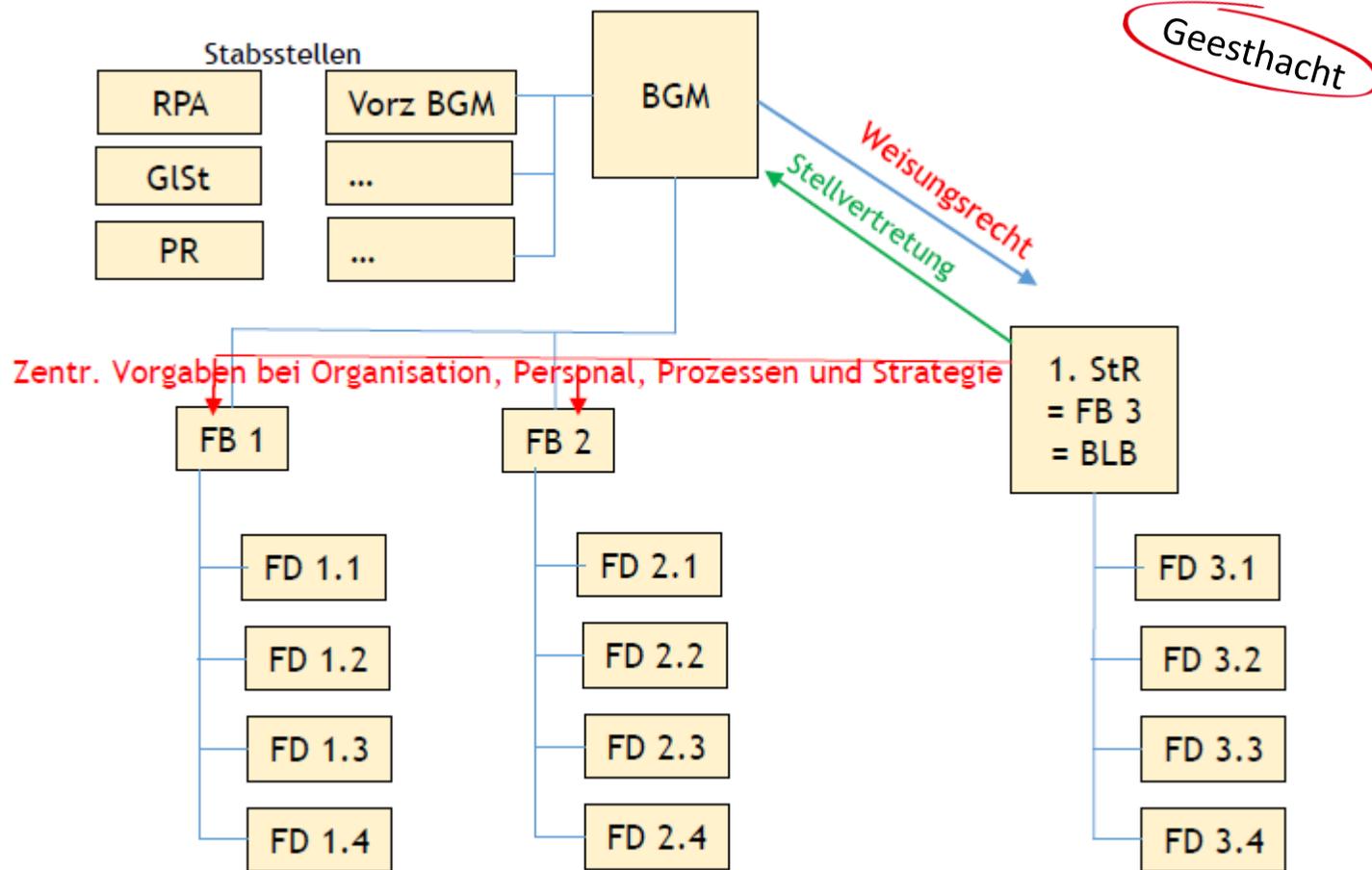


Modell: Hauptamtliche Stellvertretung mit aufgeteilter Verantwortlichkeit für Fachbereiche zwischen BGM und 1. StR plus BLB als Fachbereichsleitung



- Zusätzliche Führungsstelle 1. StR und Schaffung Funktion BLB (als Leitung eines FB) 
- Verantwortlichkeit für FB zw. BGM und 1. StR ausgeglichen aufgeteilt
- Schnittstelle zwischen BGM-FB und 1. StR-FB
- BLB: zahlreiche zusätzliche Verantwortlichkeiten (im Detail zu klären und festzulegen)
- Finanzielle Auswirkungen:
 - zusätzl. Führungskraft 1. StR (Besoldungsgruppe B3, Tabellenentgelt brutto 8.625,33 €)
 - veränderte Bewertung FBL-Stelle d. BLB (von A15 auf A16, Tabellenentgelt Stufe 12 7.811,79 €)

Modell: Hauptamtliche Stellvertretung (1. StR) ist gleichzeitig BLB und leitet einen Fachbereich als FBL



- Funktionen 1. StR/BLB/FBL in einer Person vereint
- Einziges Modell hauptamtlicher Stellvertretung ohne zusätzliche Führungsebene
- BLB: zahlreiche zusätzliche Verantwortlichkeiten (im Detail zu klären und festzulegen)
- Finanzielle Auswirkungen:
1. StR/BLB/FBL ist Besoldungsgruppe B3 zuzuordnen (BLB = A16);
Tabellenentgelt B3 brutto 8.625,33 €
- Auswahlverfahren:
durch Rat zu wählen;
BGM, Fraktionen und einzelne Ratsmitglieder haben Vorschlagsrecht nach Stellenausschreibung



Übersicht: 1. StR mit zusätzlicher Funktion BLB und FBL mit zusätzlicher Funktion BLB

1. StR mit zusätzlicher Funktion BLB	FBL mit zusätzlicher Funktion BLB
Erforderliche Eignung, Befähigung und Sachkunde Voraussetzung nach Gemeindeordnung	Bildungs- und berufsqualifizierende Voraussetzungen nach Beamtenrecht: Qualifikation für höheren Dienst erforderlich
Wahlbeamt:in auf Zeit	Beamt:in/Angestellte:r
Besoldungsgruppe B3	Besoldungsgruppe A16
Wahl durch die Ratsversammlung	Auswahlverfahren nach Beamtenrecht Konkurrentenklagen möglich Bestätigung durch Ratsversammlung
Uneingeschränktes Weisungsrecht des Bürgermeisters	Uneingeschränktes Weisungsrecht des Bürgermeister
1. Bürgermeister:in-Stellvertretung Weitere BGM-Stellvertretungen ehrenamtlich durch Mitglieder des Rates der Stadt Wedel möglich	(Bürgermeister:in-Stellvertretung ehrenamtlich durch Mitglieder des Rates der Stadt Wedel)

→ Die Zusatzfunktion BLB wird von BGM entschieden (Weisungsrecht BGM)

Empfehlungen von Maßnahmen zur strategischen Transformation der Stadtverwaltung Wedel

Projekt Strategische Transformation Stadt Wedel

Wedel, 25. Januar 2024



Projektauftrag und Vorgehen

Unser Vorgehen im Projekt haben wir an den aktuellen Herausforderungen ausgerichtet



Aktuelle Herausforderungen der Stadtverwaltung Wedel:

- Verwaltungsstruktur/
Aufbauorganisation
- Arbeitsabläufe/Prozesse
- Kultur der Zusammenarbeit

Vier Arbeitsphasen:

- 1 Initialisierung
- 2 Erhebung/Ist-Analyse
- 3 Validierung der Erkenntnisse
- 4 Maßnahmenempfehlungen und
Priorisierung

Die Stadtverwaltung Wedel und die PD haben im Projektverlauf eng zusammengearbeitet



Projektleitungen:
David Karohl, Isabelle Gebke



Projektleitungen:
Dr. Christina Maria Huber, Jelena Miscevic

→ **Regelmäßige Berichterstattung an und Abstimmung mit dem Bürgermeister Herrn Kaser** ←

→ **Einbindung des Personalrats in Workshops** ←



Mitglieder des Lenkungsausschusses:
BGM: Herr Kaser
FBL: Herr Amelung
FBL: Herr Waßmann
PL: Herr Karohl
Stv. PL: Frau Gebke



Mitglieder des Lenkungsausschusses:
QS: Frau Hombeck
PL: Frau Dr. Huber

In der Analysephase haben wir zentrale Handlungsfelder für die strategische Transformation identifiziert. Diese wurden in der Validierungsphase vertieft

Erhebung in der Analysephase



Vier **leitfadenbasierte Einzelinterviews**:

- Bürgermeister
- Fachbereichsleitungen des FB 1, FB 2 und FB 3



Vier **leitfadenbasierte Gruppendiskussionen**:

- Fachdienstleitungen und Stabsstellenleitungen
- Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte
- Mitglieder des Projektorganisationsteams



Zwei **leitfadenbasierte Gruppeninterviews**:

- Mitglieder des Rates der Stadt Wedel



Eine **Online-Befragung**:

- Alle Beschäftigte der Stadtverwaltung eingeladen
- Mit 189 vollständigen Teilnahmen



Vertiefung in der Validierungsphase



Ziel:

Vertiefung der Fragestellungen und gemeinsame Weiterentwicklung von möglichen Lösungsansätze



Identifizierte Handlungsfelder:

- Bürgermeister:in-Stellvertretung
- Aufbau und Struktur FB 1
- Aufgaben und Struktur FB 3
- Rolle und Anforderungen FD Gebäudemanagement
- Weitere „kleinere“ Fragen zu Abläufen, Strukturen und Arbeitsorganisation

Wir haben auf Partizipation und Transparenz gesetzt, um eine möglichst hohe Akzeptanz zu erreichen



Workshop

Stellvertretung des Bürgermeisters

Eingeladene Teilnehmende:

- Bürgermeister
- Fachbereichsleitungen
- Stadtpräsident
- Fraktionsvorsitzende
- Projektleitungen der Stadt (Bereich Innerer Service / Organisation)



Workshop

Aufbauorganisation FB 3

Eingeladene Teilnehmende:

- Bürgermeister
- Fachbereichsleitungen
- Fachdienstleitungen aus FB 3
- Leitung Justizariat 0-11
- Projektleitungen der Stadt (Bereich Innerer Service / Organisation)
- Personalrat

Die Vorbereitung, Methoden und Durchführung haben wir an die jeweiligen Inhalte angepasst, um in den Workshops möglichst konkret werden zu können (1/2)

Beispiel 1:
Vorgehens-
weise



Workshop

Stellvertretung des Bürgermeisters

Workshop mit Vorbereitungsphase vorab:

1. Übersendung vorbereitender **Unterlagen** (17.11.2023) und Angebot zur **Klärung** von Fragen vorab:
 - Organisationsmodelle und Beispiele aus vergleichbaren Mittelstädten
 - Finanzielle Auswirkungen/Gegenüberstellung
 - Rechtliche Regelungen
 - Erfahrungsbericht aus AG Mittelstädte 08.11.23
2. Klärung von **Fragen** und Möglichkeit für **Anmerkungen** zum Start des Workshops (27.11.2023)
3. Inhaltliche **Bearbeitung** mit grundsätzlicher Ausrichtungswahl im Workshop
4. **Bewertung** der diskutierten Organisationsmodelle inkl. **Begründung**

Die Vorbereitung, Methoden und Durchführung haben wir an die jeweiligen Inhalte angepasst, um in den Workshops möglichst konkret werden zu können (2/2)

Beispiel 2:
Vorgehens-
weise



Workshop Aufbauorganisation FB 3

Arbeitsphase Modellarbeit im Workshop:

1. Reflexion **Status Quo**
2. „Was wäre wenn“ – Auseinandersetzung mit **bereitgestellten möglichen (fiktiven) Organisationsmodellen**
3. Erarbeitung möglicher **eigener Modelle**
4. **Bewertung** aller Organisationsmodelle inkl. **Begründung**

Empfehlungen

Unsere Empfehlungen für die Stadt Wedel teilen sich in drei Bereiche auf:



Aufbau-
organisation/
Struktur

Alle Maßnahmen, die grundsätzlich das Organigramm und die Aufgabenverteilung betreffen

Weitere
Maßnahmen

Handlungsempfehlungen, die sich auf einzelne Themen beziehen (Zusammenfassung in vier Themenbereiche)

Kommuni-
kation und
Change
Management

Empfehlungen, wie der Transformationsprozess gut begleitet und kommuniziert werden kann

Ziele:

- **Resilienz:** Stadtverwaltung bleibt auch in Krisenzeiten handlungsfähig
- **Moderne Aufbaustruktur:** Strukturen orientieren sich strategisch an den Aufgaben
- **Schlanke Prozesse:** notwendige Abstimmungen finden direkt statt, begünstigt durch angemessene Führungsspannen

Wir haben die folgenden Handlungsempfehlungen für die Stadtverwaltung Wedel identifiziert

Aufbauorganisation/Struktur

Nr. 1	Kombination: Büroleitende:r Beamt:in + hauptamtliche Stellvertretung Bürgermeister:in + FBL
Nr. 2	1. StR/BLB: Zugeordnete Fachdienste, Aufgaben und Funktionen
Nr. 3	Aufteilung des Fachbereichs Bürgerservice (FB 1) in zwei Fachbereiche
Nr. 4	Überführung der Stabsstelle Justizariat (0-11) in neue Stabsstelle Recht und Gremien
Nr. 5	Schaffung einer neuen Stabsstelle Wirtschaftsförderung
Nr. 6	FD Gebäudemanagement (2-10)
Nr. 7	FD Personal (3-11)
Nr. 8	FD Interner Dienstbetrieb (3-10)

Weitere Maßnahmen

Nr. 9	Themenbereich Ziele, Leitbild und Führung
Nr. 10	Themenbereich Kommunikation
Nr. 11	Themenbereich Personal
Nr. 12	Themenbereich Prozesse

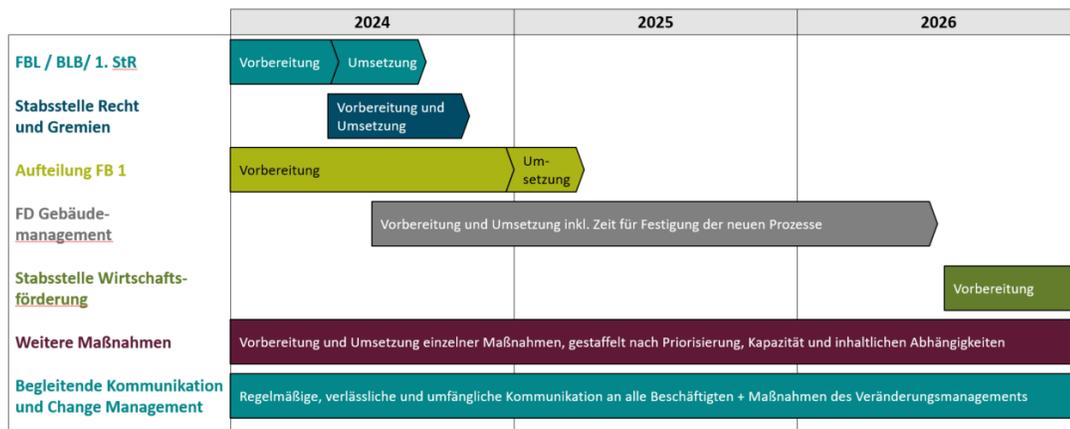
Begleitende Kommunikation und Change Management

Nr. 13	Professionelle Begleitung
Nr. 14	Transparenz, Verbindlichkeit, Partizipation
Nr. 15	Unterstützung durch alle Führungsebenen

Wir schlagen diesen zeitlichen Ablauf der Maßnahmen vor



Die vorgeschlagene Abfolge der Maßnahmen berücksichtigt folgende Faktoren:



Dringlichkeit, etwa vakante und vakant werdende Leitungspositionen



Erwarteter Aufwand in der Umsetzung, sodass große Veränderungen möglichst nicht gleichzeitig durchzuführen sind



Inhaltliche Abhängigkeiten, beispielsweise die Festigung neuer Prozesse oder die (Neu-)Besetzung kritischer Positionen



Alle Empfehlungen, die unter „Weitere Maßnahmen“ fallen, sollte die Stadtverwaltung strategisch nach Priorisierung, Umsetzungsaufwand und Kapazität staffeln. Die PD macht dafür einen Methodenvorschlag.

Empfehlungen: Aufbauorganisation/Struktur

Büroleitende:r Beamt:in und hauptamtliche Bürgermeister:in-Stellvertretung (Erster Stadtrat/Erste Stadträtin) 1/2

Bereich: Aufbauorganisation/Struktur

Empfehlung Nr. 1

**Einführung kombinierte Funktion
Fachbereichsleitung + Büroleitender
Beamt:in/Büroleitende Beamtin (BLB) +
hauptamtliche Bürgermeister:in-Stellvertretung
(Erster Stadtrat/Erste Stadträtin, 1. StR)**

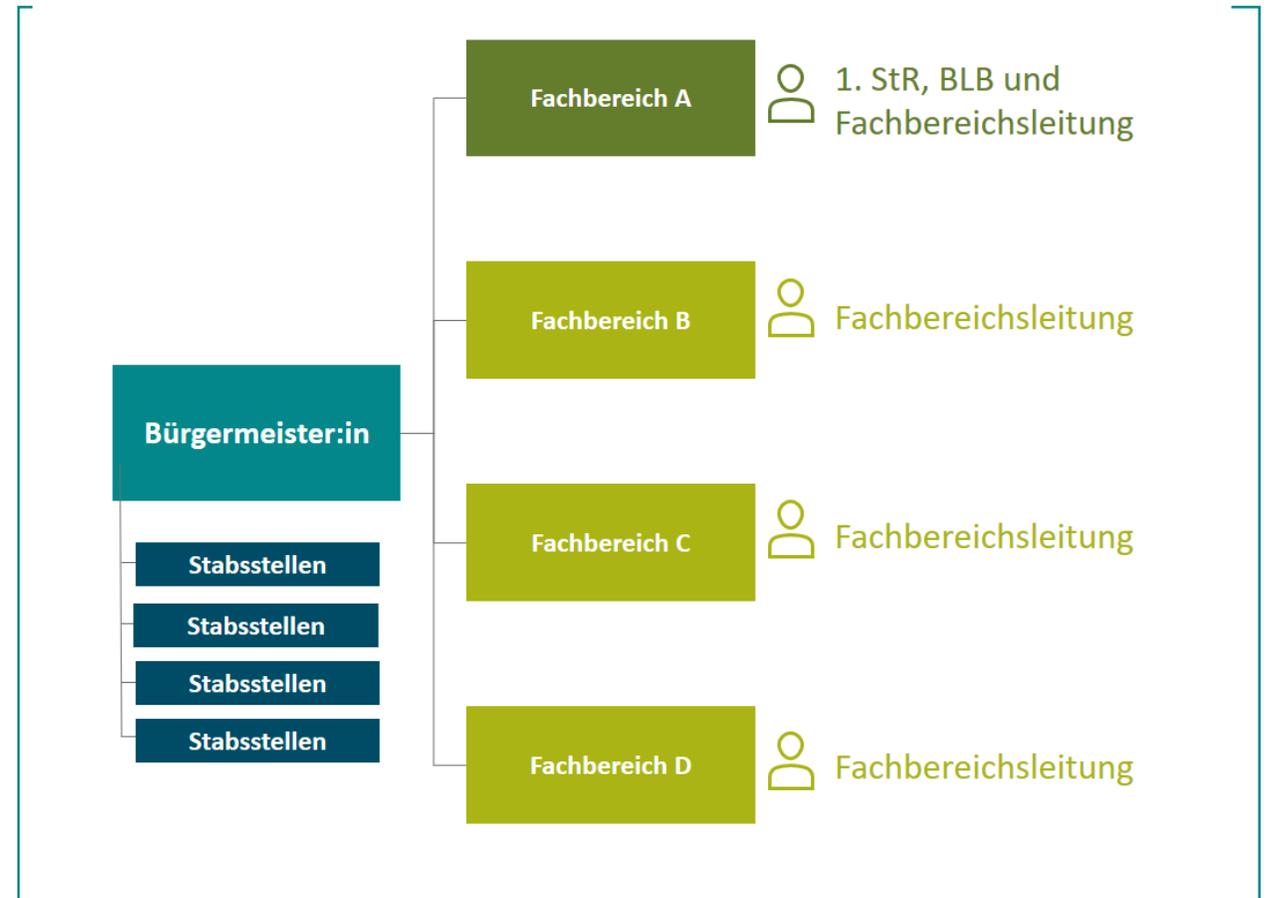


Erläuterung

- Entscheidungen verbindlich und flächendeckend umsetzen
- Bessere Steuerung der internen Prozesse

Kombination FBL, BLB und 1. StR in einer Person:

- Keine weiteren Führungsebenen
- Möglichst einfache Aufbauorganisation behalten
- Keine weiteren Schnittstellen als mögliche organisationale Hürden schaffen



Büroleitende:r Beamt:in und hauptamtliche Bürgermeister:in-Stellvertretung (Erster Stadtrat/Erste Stadträtin) 2/2

Bereich: Aufbauorganisation/Struktur

Aufgaben und Funktion

- Zeit und kontinuierlicher Einblick ins Tagesgeschäft
- Wahrnehmung unterschiedlicher Funktionen
- Verstärkung der Verwaltungsspitze der Stadt Wedel

- BGM hat gegenüber 1. StR Weisungsrecht
- BGM-Befugnisse sind dadurch nicht eingeschränkt

Bei enger Zusammenarbeit zwischen BGM und 1. StR:
Transmissionsriemen für Richtungs- und Zielvorgaben zwischen
BGM und Beschäftigten

→ Im Workshop mit Vertreter:innen aller Fraktionen im Rat sowie Führungskräften der Stadt Wedel hat das Modell der Kombination 1. StR/BLB/FBL mit Abstand am meisten Zustimmung bekommen.



1. StR/BLB/FBL: Zugeordnete Fachdienste, Aufgaben und Funktionen

Bereich: Aufbauorganisation/Struktur

Empfehlung Nr. 2

1. StR/BLB/FBL ist zuständig für:

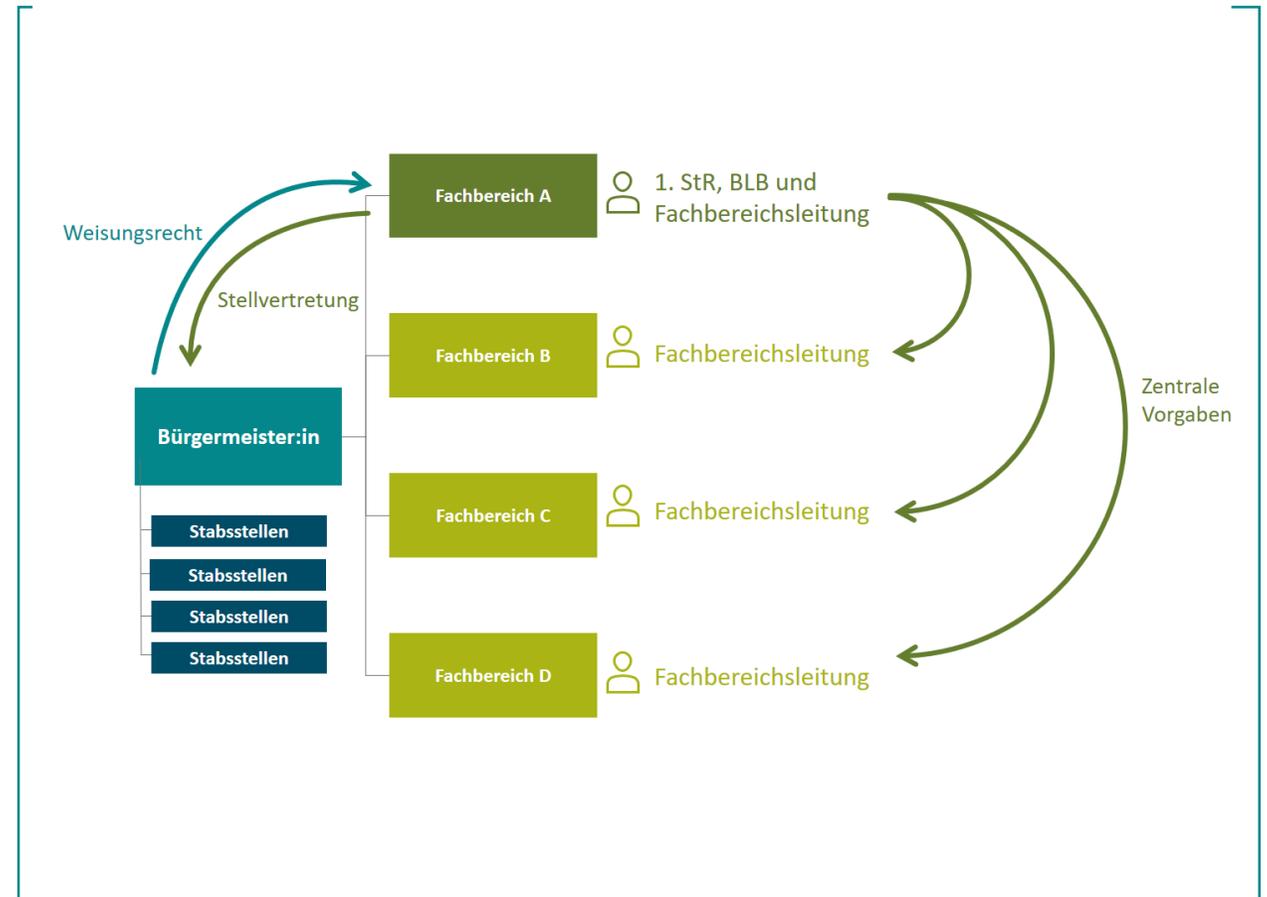
- Grundsatzentscheidungen
- Organisation
- Haushalt/Finanzen/Controlling
- Personalangelegenheiten



Erläuterung

- Übernahme definierter Aufgaben der Verwaltungsleitung
- Verbesserte Steuerung zentraler Prozesse
- Durchsetzung von Entscheidungen

→ Weitere Auswirkungen auf die umliegende Verwaltungsstruktur sind zu prüfen



Aufteilung des Fachbereichs Bürgerservice (FB 1) 1/2

Bereich: Aufbauorganisation/Struktur

Empfehlung Nr. 3

Aufteilung des FB 1 in zwei Fachbereiche:
FB Bürgerservice und FB Bildung



Erläuterung

- Reduzierung der Aufgabenfülle des derzeitigen Fachbereichs
- Verkleinerung von Führungsspannen

Unterteilung in Themenschwerpunkte:

- Verschlankter **FB Bürgerservice**: Zusammensetzung aus FD Ordnung und Einwohnerservice (bisher FD 1-30) sowie Soziales (bisher FD 1-50)
- Neuer **FB Bildung**: Bündelung aller anfallenden Aufgabenbereiche rund um (Weiter-)Bildungs-, Kultur- und Sportangebote

Fachbereich Bürgerservice	
Fachdienst Ordnung und Einwohnerservice	Fachdienst Soziales
Sachgebiet Einwohnermeldeamt	Sachgebiet Wohnen
Sachgebiet Allgemeine Ordnungsangelegenheiten	Sachgebiet Allgemeine Sozialhilfe
Sachgebiet Standesamt	Sachgebiet Wohngeld
Sachgebiet Verkehrsaufsicht	Sachgebiet Villa Seniorenbüro
Sachgebiet Feuerwehr	Sachgebiet Stadtteilzentrum
? Wahlen	
? Bürgerbüro/Infothek/Bürgerempfang	

Aufteilung des Fachbereichs Bürgerservice (FB 1) 2/2

Bereich: Aufbauorganisation/Struktur

Neuer FB Bildung

Unterteilung in drei Fachdienste, um stärker aufgabenorientiert arbeiten zu können

FD Schule:

- Bündelung aller Angebote, die im Rahmen des städtischen Schul- und Betreuungsangebots anfallen
- Neues Sachgebiet Schule und Sport verantwortet übergeordnete Aufgaben in dem Bereich

FD Weiterbildung und Kultur:

- Vereinfachung von strategischen Entscheidungen in den beiden Bereichen
- Aufwertung der kulturellen Weiterbildungsstätten

FD Kinder, Jugend und Familie:

- Bereits bestehend, aber teils neu verortete Details

Fachbereich Bildung		
Fachdienst Schule	Fachdienst Weiterbildung und Kultur	Fachdienst Kinder, Jugend und Familie
Sachgebiet Schule und Sport	Sachgebiet VHS	Stabsstelle Streetworker
Sachgebiet Betreuungsangebote Albert-Schweitzer-Schule	Sachgebiet Stadtbücherei	Sachgebiet Allgemeine Kinder- und Jugendangelegenheiten
Sachgebiet Betreuungsangebote Altstadtschule	Sachgebiet Musikschule	Sachgebiet Kinder- und Jugendzentrum
Sachgebiet Betreuungsangebote Moorwegschule	Sachgebiet Stadtmuseum	Sachgebiet Kindertagesstätten
Sachgebiet Schulsozialarbeit		

Überführung der Stabsstelle Justizariat (0-11) in neue Stabsstelle Recht und Gremien

Bereich: Aufbauorganisation/Struktur

Empfehlung Nr. 4

Einrichtung einer neuen Stabsstelle Recht und Gremien, bestehend aus der bisherigen Stabsstelle Justizariat, dem SG 3-103 Gremien sowie Kommunaler Schadensausgleich (KSA)



Erläuterung

- Kombination aus Vorteilen der Stabsstelle mit Synergie-Effekten zwischen Justizariat und dem bisherigen SG Gremien
- Aufgaben des SG Gremien vor Überführung inhaltlich prüfen: allgemeine Unterstützungsprozesse können ggf. in FD 3-10 Interner Dienstbetrieb verbleiben
- Klärungsbedarf: Form der Aufgabeneinbindung des KSA



Schaffung einer Stabsstelle Wirtschaftsförderung

Bereich: Aufbauorganisation/Struktur

Empfehlung Nr. 5

Schaffung einer Stabsstelle Wirtschaftsförderung (Ausgliederung der Aufgaben aus FD 3-22) und Integration der verbleibenden Aufgaben aus FD 3-22 in den FD 3-20 (dann „Finanzen und Steuern“) bzw. FD 2-10 Gebäudemanagement



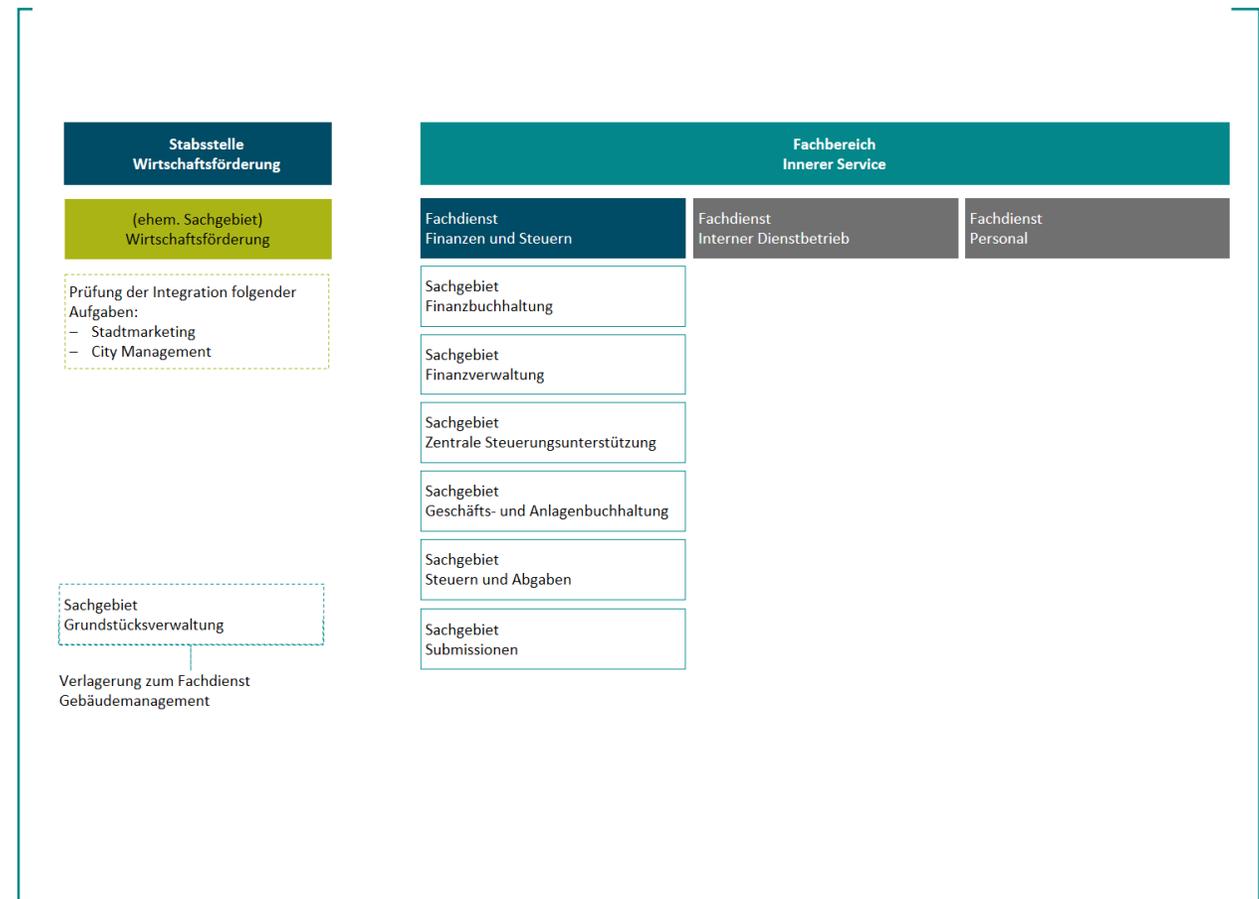
Erläuterung

- Besondere Bedeutung des Themas: „Chefsache“

Achtung: Auflösung des FD 3-22 – organisatorische und inhaltliche Abhängigkeiten

- Verschränkung personeller Ressourcen
- Abhängig von Funktionalität aller (neuen) Prozesse im FD Gebäudemanagement

→ Zeitlich nach hinten stellen, um Voraussetzungen zu würdigen. Ggf. Veränderung in der Aufbauorganisation in Einklang mit Personalwechselln.



FD Gebäudemanagement (2-10)

Bereich: Aufbauorganisation/Struktur

Empfehlung Nr. 6

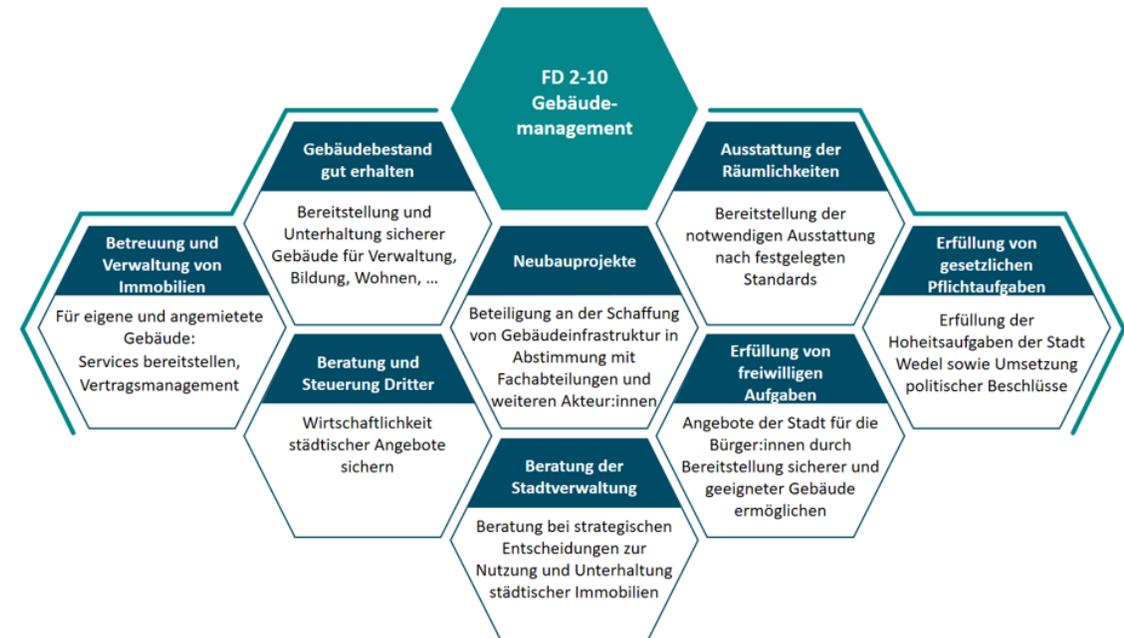
Klärung und Festlegung der Aufgaben des FD 2-10 sowie der Schnittstellen zu anderen FD in einem beteiligungsorientierten Prozess



Erläuterung

- Umfangreiche Erfassung, Prüfung und Abgrenzung des Aufgabenspektrums
- Optimierung der Vorgangsbearbeitung und Prozesse an den Schnittstellen zu anderen Fachdiensten
- Klärung der eigenen Rolle innerhalb der Stadtverwaltung – verbindliche Einbindung durch andere FB und FD in bestimmte Prozesse

→ Die PD empfiehlt für die Schärfung und Festlegung der Aufgaben und Schnittstellen einen beteiligungsorientierten Prozess mit allen relevanten Akteur:innen.



FD Personal (3-11)

Bereich: Aufbauorganisation/Struktur

Empfehlung Nr. 7

FD 3-11 Personal bleibt weiterhin als eigener FD bestehen



Erläuterung

- Stärkung des FD Personal durch die Funktion 1. StR/BLB/FBL als Leitung des (bisherigen) Fachbereichs 3 Innerer Service
- Zu große Zahl an Stabsstellen führt zu einer unverhältnismäßig großen Führungsspanne an der Verwaltungsspitze
- Übertragung der zentralen Zuständigkeit für Stellenbewertung und Personalentwicklung



FD Interner Dienstbetrieb (3-10)

Bereich: Aufbauorganisation/Struktur

Empfehlung Nr. 8

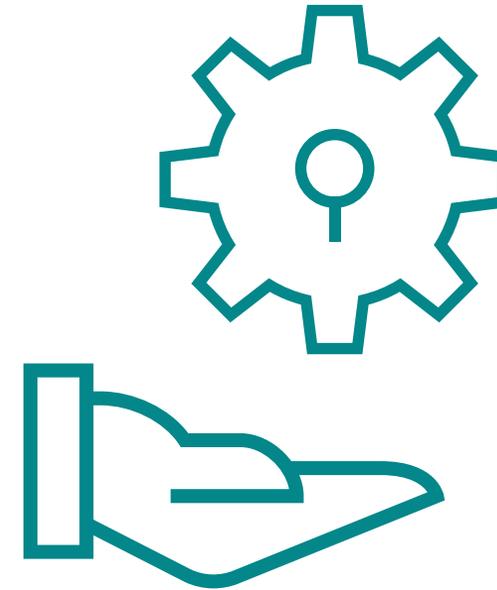
Entlastung und Stärkung durch Umsetzung bereits genannter Maßnahmen:

- Schaffung der Funktion FBL/1. StR/BLB
- Ausgliederung des SG 3-103 und Überführung des Aufgabenbereichs KSA
- Überführung der Aufgabenbereiche Wahlen und Infothek/Bürgerempfang



Erläuterung

- Konzentration auf zentrale Aufgaben
- Strategische IT (3-102) und Organisation und Digitalisierung (3-105) verbleiben in ihrem Fachdienst
- Kombinierte Funktion FBL/1.StR/BLB als wichtige Voraussetzung



Empfehlungen: Weitere Maßnahmen

Die PD empfiehlt folgende Maßnahmen im Themenbereich Ziele, Leitbild und Führung

Bereich: Weitere Maßnahmen

Empfehlungen Nr. 9

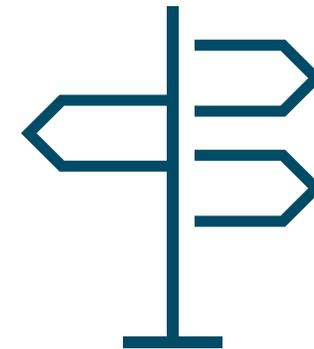
Erarbeitung eines Leitbildes für die Stadtverwaltung basierend auf den Werten, die die Führungskräfte festgelegt haben + messbare Erfolgskriterien zur Evaluierung



Interne Veröffentlichung von Ergebnisprotokollen der Leitungsrunde und einheitliche Durchsetzung der getroffenen Entscheidungen



Prüfung der Grundlagen zur Bildung von Sachgebieten und Teams auf Umsetzung und Verbindlichkeit sowie Rollenschärfung für SGL



Die PD empfiehlt folgende Maßnahmen im Themenbereich Kommunikation

Bereich: Weitere Maßnahmen

Empfehlungen Nr. 10

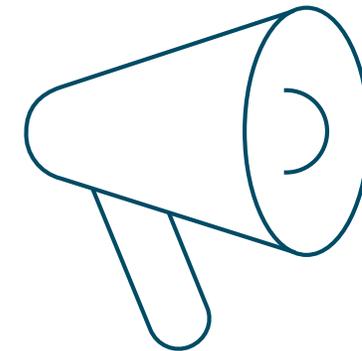
Ausrichtung der internen und externen Kommunikation an festgelegten Strategien



Anforderungserhebung für verbesserte Kommunikation zwischen Stadtverwaltung und Rat der Stadt



Leitlinien zum Umgang mit sozialen Medien: abgestimmtes Vorgehen, vorgelebt durch Leitung. Ggf. vereinbarte Selbstverpflichtung mit Mitgliedern des Rates



Die PD empfiehlt folgende Maßnahmen im Themenbereich Personal

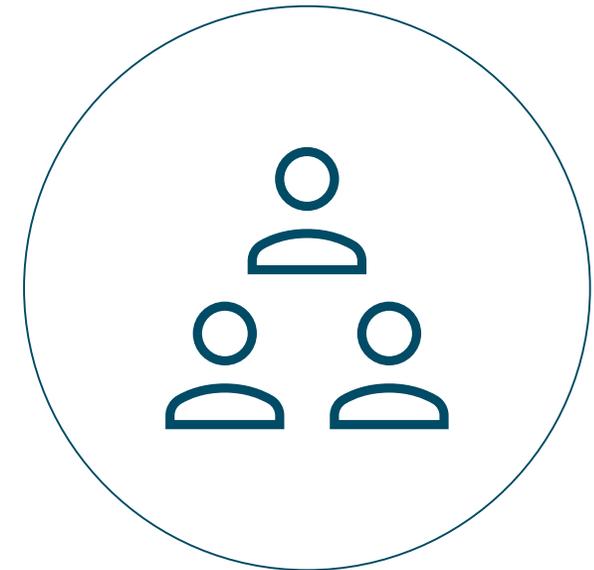
Bereich: Weitere Maßnahmen

Empfehlungen Nr. 11

Ausweitung und inhaltliche Ergänzung des Onboarding-Programms zur verbesserten Aufnahme und Integration neuer Mitarbeitender inkl. Buddy-Programm insbesondere für Quereinsteigende



**Konzept für Mitarbeitendenbindung auf Zugehörigkeitsgefühl und Selbstwirksamkeit fokussieren
– Entwicklung und Evaluierung unter Einbindung der Mitarbeitenden**



Die PD empfiehlt folgende Maßnahmen im Themenbereich Prozesse 1/2

Bereich: Weitere Maßnahmen

Empfehlungen Nr. 12

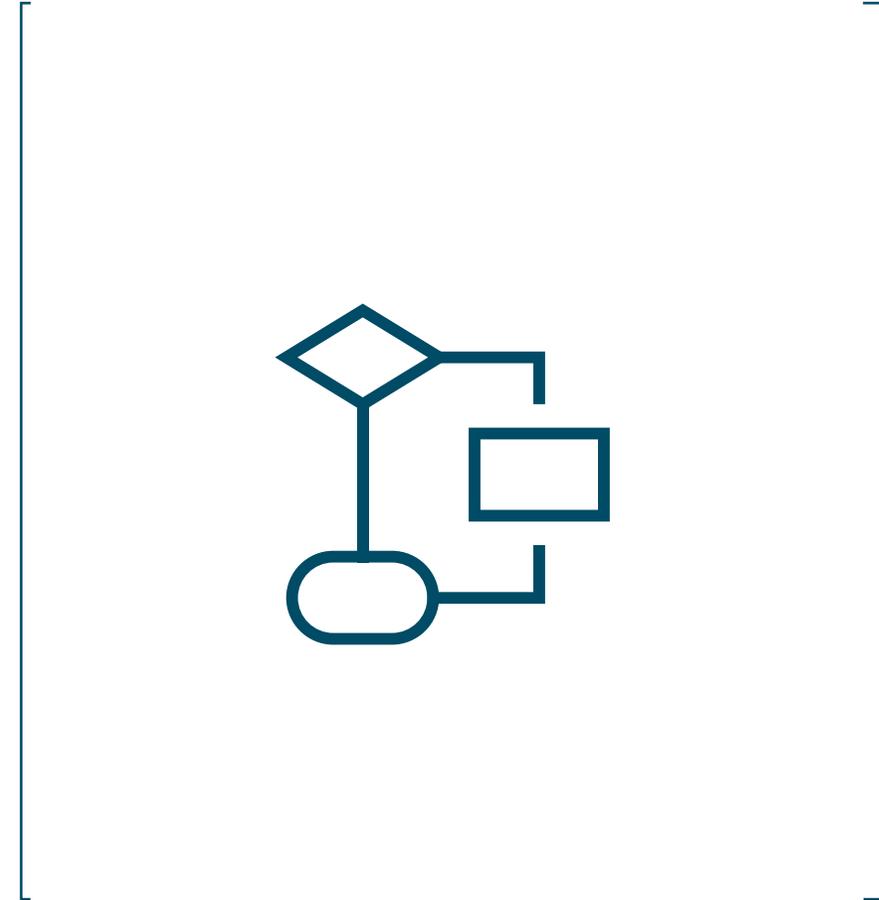
Ausweitung und Intensivierung des Projektmanagements und Nutzung von Projektmanagement-Software



Verbesserung des Berichtswesens durch Nutzung von Projektmanagement-Software



Optimierung und Digitalisierung der Prozesse für die Erstellung von Beschlussvorlagen – Ziel: Vereinheitlichung



Die PD empfiehlt folgende Maßnahmen im Themenbereich Prozesse 2/2

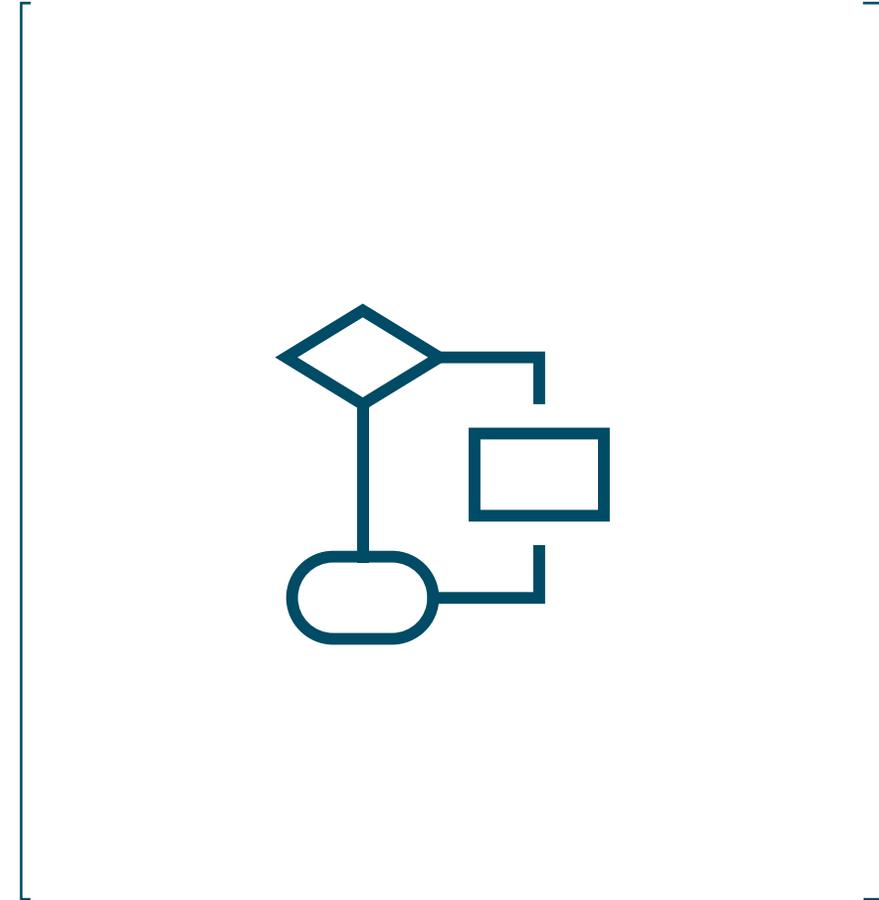
Bereich: Weitere Maßnahmen

Empfehlungen Nr. 12

Ergänzung des Einstellungsprozesses um automatisch ausgelöste Teilprozesse – Ziel: manuelle Arbeitsschritte ablösen und betroffene Führungskräfte entlasten



Unterschiedliche Ansätze des Wissensmanagements vereinheitlichen und ausbauen;
Verbindlichkeit sowie Verantwortlichkeit für Tätigkeiten des Wissensmanagements erhöhen



***Empfehlungen:
Begleitende Kommunikation und
Change Management***

Die PD empfiehlt folgende Maßnahmen zur begleitenden Kommunikation und zum Change Management

Empfehlungen Nr. 13 – Nr. 15

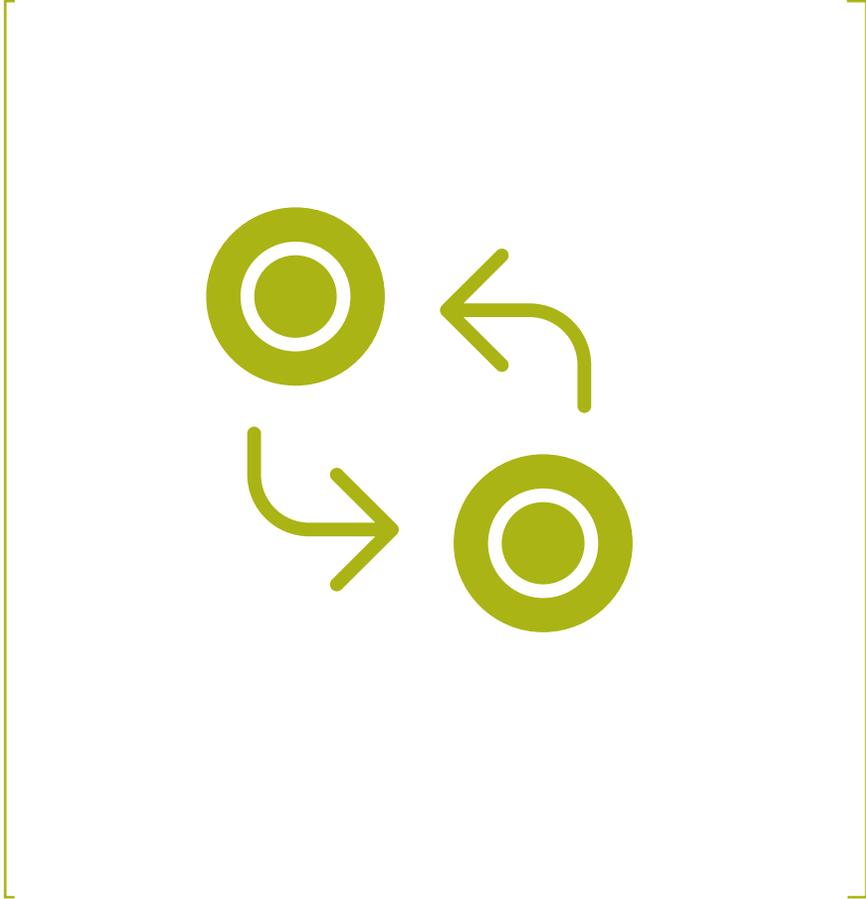
Professionelle und mit angemessener Personalressource hinterlegte Begleitung des Veränderungsprozesses



Hohes Maß an Transparenz und Verbindlichkeit im gesamten Veränderungsprozess; weitreichende Partizipation von Mitarbeitenden



Akzeptanz und Unterstützung aller Führungsebenen sicherstellen



Ihre Ansprechpartnerinnen für das Projekt



Dr. Christina Maria Huber
Projektleitung
 Managerin (Standort Hamburg)
 +49 152 06339618
christina.huber@pd-g.de



Jelena Miscevic
Stellvertretende Projektleitung
 Senior Consultant (Standort Hamburg)
 +49 173 1709948
jelena.miscevic@pd-g.de



Judith Raisch
Projektmitarbeiterin
 Consultant (Standort Düsseldorf)
 +49 173 1716253
judith.raisch@pd-g.de



Anna Hombeck
Qualitätssicherung
 Senior Managerin (Standort Hamburg)
 +49 162 3446204
anna.hombeck@pd-g.de



PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH

Friedrichstraße 149, 10117 Berlin

T +49 30 25 76 79 - 0

F +49 30 25 76 79 - 199

info@pd-g.de

www.pd-g.de



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

Geschäftszeichen 3-111 Kau	Datum 13.06.2024	BV/2024/044
-------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	01.07.2024
Rat der Stadt Wedel	Entscheidung	11.07.2024

Ausschreibung Stadtrat*Stadträtin / Leitung Fachbereich Innerer Service

Beschlussvorschlag:

Der Rat beschließt, die Ausschreibung der Stelle Stadtrat*Stadträtin entsprechend der beiliegenden Anlage vorzunehmen und stimmt dem Ablauf des Verfahrens wie beschrieben zu.

Ziele

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

2. Maßnahmen und Kennzahlen für die Zielerreichung des Beschlusses

Darstellung des Sachverhaltes

Mit dem Stellenplan 2024 wurde die Stelle der*des ersten Stadträtin*Stadtrats eingeworben und durch die Politik genehmigt. Die Stelle wurde mit einem Sperrvermerk versehen, da eine Sachgebietszuweisung durch den Bürgermeister noch nicht erfolgt war. Mit der Beschlussvorlage BV/2024/042 soll die Sachgebietszuweisung nun erfolgen. Die Freigabe des Sperrvermerks soll nun durch Ratsbeschluss BV/2024/043 erfolgen und die Stelle schnellstmöglich ausgeschrieben werden.

Geplanter Ablauf der Besetzung:

Das Auswahlverfahren wird, wie gewohnt und in der Dienstvereinbarung Stellenbesetzungsverfahren vom 07.04.2022 geregelt, durch die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen (DGP) begleitet.

11.07.24 Freigabe durch den Rat

15.07. bis 15.09.2024 Ausschreibungszeitraum (da bis Ende August Ferien sind)

16.-20.09.2024 Vorauswahl treffen und Einladen

07.-11.10.2024 Auswahlverfahren mit der DGP (genaues Datum muss noch abgestimmt werden)

Begründung der Verwaltungsempfehlung

Mit der Sachgebietszuweisung sowie der Freigabe des Sperrvermerks soll die Stelle öffentlich ausgeschrieben und im Folgenden besetzt werden.

Daher empfiehlt die Verwaltung die beiliegende öffentliche Ausschreibung sowie den o.g. Ablauf des Stellenbesetzungsverfahrens.

Darstellung von Alternativen und deren Konsequenzen mit finanziellen Auswirkungen

Alternativ wird die Stelle zu einem späteren Zeitpunkt ausgeschrieben, dies hat ggfs. die Folge, dass die Stelle auch später besetzt wird.

Ebenfalls alternativ kann die Wahl nach § 40 GO auch ohne vorheriges Auswahlverfahren stattfinden. Die Gemeindeordnung schreibt lediglich eine öffentliche Ausschreibung der Stelle vor, jedoch kein strukturiertes Auswahlverfahren. Ohne ein strukturiertes Auswahlverfahren inkl. Führungspotentialanalyse können wünschenswerte persönliche Kompetenzen im Zweifel jedoch nicht hinreichend begutachtet werden.

Vorschlagsberechtigt sind neben der Bürgermeisterin/ dem Bürgermeister auch die Fraktionen sowie einzelne Ratsmitglieder. Bei der Einbringung eines Wahlvorschlages sowie bei der letztlich durchzuführenden Wahl nach § 40 GO ist der Rat nicht an die Ergebnisse des Auswahlverfahrens gebunden.

Der Beschluss hat keine finanziellen Auswirkungen, da hier nur der Inhalt der Ausschreibung und der Ablauf des Stellenbesetzungsverfahrens beschlossen wird.

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	2024 alt	2024 neu	2025	2026	2027	2028 ff.
	in EURO					
<small>*Anzugeben bei Erträge, ob Zuschüsse / Zuweisungen, Transfererträge, Kostenerstattungen/Leistungsentgelte oder sonstige Erträge Anzugeben bei Aufwendungen, ob Personalkosten, Sozialtransferaufwand, Sachaufwand, Zuschüsse, Zuweisungen oder sonstige Aufwendungen</small>						
Erträge*						
Aufwendungen*						
Saldo (E-A)						

Investition	2024 alt	2024 neu	2025	2026	2027	2028 ff.
	in EURO					
Investive Einzahlungen						
Investive Auszahlungen						
Saldo (E-A)						

Anlage/n

- 1 TOP 9.2 HFA AllgemeinAusschreibung - 17.06.2024 - Ausschreibung NEU Stadtrat FBL 3

Smart, beweglich und auch mal hart am Wind - die maritime Stadt mit frischem Wind sucht Menschen, die Wedel weiter nach vorn bringen.

Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine*n...

Ersten Stadtrat / Erste Stadträtin (m/w/d) und Leitung des Fachbereichs Innerer Service (Besoldungsgruppe B 3)

Bei der Stadt Wedel verstehen sich mehr als 450 Mitarbeitende in den unterschiedlichen Berufen als Dienstleistende für mehr als 35.000 Einwohner*innen.

Sie werden auf sechs Jahre gewählt und in das Beamtenverhältnis auf Zeit berufen. Die Wahl erfolgt auf Vorschlag der Verwaltungsleitung durch den Rat der Stadt Wedel nach § 40 Gemeindeordnung Schleswig-Holstein.

Wir bieten:

- eine Vollzeitstelle mit einer regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden
- eine Bezahlung nach Besoldungsgruppe B3 SHBesG, darüber hinaus wird eine Aufwandsentschädigung nach der KomBesVO gezahlt
- regelmäßige Fortbildungsmöglichkeiten zur Weiterentwicklung Ihrer fachlichen und persönlichen Kompetenzen
- ein angenehmes Arbeitsklima auf einem gut ausgestatteten Arbeitsplatz
- 30 Tage Urlaub und zwei zusätzliche freie Tage am 24.12. sowie 31.12.
- ein betriebliches Gesundheitsmanagement
- Homeoffice-Möglichkeit
- einen Mobilitätszuschuss
- unmittelbare Nähe zum S- Bahnhof Wedel, eine bezuschusstes D- Ticket (JobTicket/ Proficard) und weitere Sozialleistungen und Vergünstigungen

Ihre Aufgaben:

Sie erkennen Entwicklungspotentiale der Stadt Wedel, tragen maßgeblich zur Umsetzung zukunftsorientierter Projekte bei und verantworten eine nachhaltige Weiterentwicklung.

Zu Ihren Aufgaben gehören die allgemeine Vertretung der Verwaltungsleitung der Stadt Wedel und die Wahrnehmung der Leitung und Steuerung des Fachbereichs Innerer Service mit derzeit 58 Mitarbeitenden in den dazugehörigen Fachdiensten:

- Interner Dienstbetrieb
- Personal
- Finanzen
- Wirtschaft und Steuern

Vertretung der Stadt Wedel bei interkommunalen Institutionen (z.B. IT-Zweckverband, AZV).

Es ist geplant, die Funktion der*des büroleitenden Beamt*in bei dieser Stelle zu verankern.

Änderungen in der Fachbereichsaufteilung bleiben vorbehalten.

Sie bringen folgende Anforderungen mit:

- die Befähigung für die Laufbahngruppe 2, 1. oder 2. Einstiegsamt, Fachrichtung Allgemeine Dienste, bzw. den erfolgreichen Abschluss des Angestelltenlehrgang II
- ein abgeschlossenes Hochschulstudium in einschlägiger Fachrichtung (Wirtschafts-, Verwaltungs- oder Sozialwissenschaften mit Bachelorabschluss)
- mehrjährige Berufserfahrung mit entsprechender Fachkompetenz im öffentlichen Dienst insbesondere für die rechtlichen Grundlagen und für die Personalführung
- gesundheitliche Eignung sowie die Staatsangehörigkeit eines EU-Staates
- eine hohe Führungskompetenz
- die Fähigkeit zu interdisziplinärem Denken und zur schnellen Informationsverarbeitung in einem komplexen Umfeld
- ein hohes Maß an kommunikativer und sozialer Kompetenz
- Durchsetzungsvermögen, Entscheidungsfreude, Verhandlungsgeschick sowie eine hohe Belastbarkeit
- strategisches Denken
- Konfliktfähigkeit

Was wir uns von Ihnen wünschen:

- Begeisterungsfähigkeit für neue Themen und den Blick fürs Ganze sowie eine Stärke für Konzeption und Umsetzung
- gute Umgangsformen und ein selbstsicheres und professionelles Auftreten
- kommunalpolitisches Gespür
- eine empathische und authentische Art, mit der Sie unser Team bereichern
- Wohnort im Wedeler Umland

Sie sind entscheidungsfreudig und strategisch, aber auch im Kontext gesetzlicher Vorgaben und vorhandener Finanzverhältnisse in der Lage, eine Verwaltung dynamisch und zukunftsorientiert weiterzuentwickeln?

Sie haben Erfahrung in Personalführung und schaffen es, Ihr Team im stetigen gesellschaftlichen und technischen Wandel zu motivieren und daraus resultierende Herausforderungen zu managen?

Sie fühlen sich angesprochen?

Dann bewerben Sie sich jetzt online bis zum **15.09.2024 hier**.

(Mit Anschreiben, Lebenslauf, Nachweis über die Berufsabschlüsse und einem aktuellen Arbeitszeugnis)

Das Auswahlverfahren ist für die **Kalenderwoche 41/42** vorgesehen.

Bei Rückfragen bezüglich der Stelle steht Ihnen Frau Fisauli-Aalto (Tel. 04103 707 200) gerne zur Verfügung.

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

Geschäftszeichen 3-111 Kau	Datum 13.06.2024	BV/2024/043
-------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
-----------------------	----------------------	----------------

Stellenplan 2024 - Freigabe der mit Sperrvermerk versehenen Stelle der*des ersten Stadträtin*Stadtrats

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Wedel beschließt, den Sperrvermerk für die Stelle der*des ersten Stadträtin*Stadtrats aufzuheben.

Ziele

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

2. Maßnahmen und Kennzahlen für die Zielerreichung des Beschlusses

Darstellung des Sachverhaltes

Mit dem Stellenplan 2024 wurde die Stelle der*des ersten Stadträtin*Stadtrats eingeworben und durch die Politik genehmigt. Die Stelle wurde mit einem Sperrvermerk versehen, da eine Sachgebietszuweisung durch den Bürgermeister noch nicht erfolgt war. Mit der Beschlussvorlage BV/2024/042 soll die Sachgebietszuweisung nun erfolgen. Die Freigabe des Sperrvermerks kann nun durch Ratsbeschluss erfolgen.

Begründung der Verwaltungsempfehlung

Mit erfolgter Sachgebietszuweisung muss die Stelle öffentlich ausgeschrieben werden und soll im Folgenden besetzt werden. Die Verwaltung empfiehlt die Aufhebung des Sperrvermerks aus diesem Grund.

Darstellung von Alternativen und deren Konsequenzen mit finanziellen Auswirkungen

Alternativ kann der Sperrvermerk nicht aufgehoben werden. In der Folge kann die Besetzung der Stelle nicht durchgeführt werden. Das heißt, die hauptamtliche Vertretung der*des Bürgermeisterin*Bürgermeisters findet nicht statt.

Zu den finanziellen Auswirkungen siehe BV/2024/042.

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	2024 alt	2024 neu	2025	2026	2027	2028 ff.
	in EURO					
<small>*Anzugeben bei Erträge, ob Zuschüsse / Zuweisungen, Transfererträge, Kostenerstattungen/Leistungsentgelte oder sonstige Erträge Anzugeben bei Aufwendungen, ob Personalkosten, Sozialtransferaufwand, Sachaufwand, Zuschüsse, Zuweisungen oder sonstige Aufwendungen</small>						
Erträge*						
Aufwendungen*	90.000	78.500	105.000	105.000	105.000	105.000
Saldo (E-A)	90.000	78.500	105.000	105.000	105.000	105.000

Investition	2024 alt	2024 neu	2025	2026	2027	2028 ff.
	in EURO					
Investive Einzahlungen						
Investive Auszahlungen						
Saldo (E-A)						

Anlage/n

Keine

öffentlich

Verantwortlich:
Fachdienst Personal

MITTEILUNGSVORLAGE

Geschäftszeichen 3-111 Kau	Datum 13.06.2024	MV/2024/055
-------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Kenntnisnahme	01.07.2024
Rat der Stadt Wedel	Kenntnisnahme	11.07.2024

Personalbericht 2023

Inhalt der Mitteilung:

Anliegend wird die 12. Ausgabe des jährlich erscheinenden Personalberichts der Stadtverwaltung Wedel vorgelegt.

In dieser Ausgabe wurde der Fokus auf die Ergebnisse der Erhebung psychischer Belastung am Arbeitsplatz und die 4-Tage Woche gelegt.

Anlage/n

- 1 Personalbericht10.06.2024

Personalbericht der Stadt Wedel 2023

Beschäftigte 440	davon Beamt*innen 44	Tarifbeschäftigte 396
Frauen 298	Männer 142	Durchschnittsalter 47

für Personen in Wedel

35.681

Personalaufwendungen

25.162.841,12

Frauenquote in Führungspositionen
42%

Stellenbesetzungsquote in der Verwaltung
87 %

Stellenbesetzungsquote in den Einrichtungen
88 %

Teilzeitquote
57,5%

hiervon 84,5% Frauen

Beschäftigungsquote

5,34%

von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen

Durchschnittsalter Führungskräfte

55

Quote BEM- Berechtigte

10,48%

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

3

- I. 4 - Tage Woche
- II. Favox - Umfrage
- III. Qualifizierungsmaßnahmen für Quereinsteiger*innen
- IV. Fluktuation
- V. Bewerberzahlen und Stellenausschreibungen
- VI. Besetzungsquote
- VII. Überlastungsanzeigen und Mehrarbeit
- VIII. Krankheit und BEM
- IX. Entwicklung der Personalaufwendungen
- X. Ausblick

I. Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, dass ich Ihnen nunmehr die 12. Ausgabe des Personalberichts der Stadtverwaltung Wedel vorlegen kann.

Julia Fisauli-Aalto
2. stellvertretende Bürgermeisterin

I. 4- Tage Woche

Im Oktober 2022 waren Dienststelle und Personalrat in Gesprächen über neue Mitarbeiterbindungs- bzw. gewinnungsmaßnahmen. Eine Idee war es, bei der Stadt Wedel die 4 Tage-Woche einzuführen. Dies sollte ein weiterer Baustein zur flexiblen Gestaltung der persönlichen, wöchentlichen Arbeitszeit sein.

Nachdem die rechtlichen Rahmenbedingungen geprüft wurden konnten wir schließlich im März 2023 verkünden, dass wir die 4-Tage-Woche einführen werden. Da wir die erste Kommune in Deutschland waren, die eine solche Idee umsetzt, hatten wir natürlich auch mit einem positiven, medialen Echo gerechnet. Das Ausmaß der Berichterstattung hat aber letztlich alle Erwartungen bei weitem übertroffen. Presseanfragen aus der ganzen Republik, Einladungen zu Vorträgen und unzählige Anfragen anderer Arbeitgeber haben uns erreicht. Die gesamte Berichterstattung hat dazu geführt, dass die Stadtverwaltung Wedel als moderne und agile Arbeitgeberin war genommen wurde. Wenn nicht parallel dazu in den letzten Monaten die negative Berichterstattung gewesen wäre, hätten wir sicherlich noch mehr Kapital aus dieser Situation schlagen können.

Wie erwartet hat sich nur eine sehr begrenzte Zahl der Mitarbeitenden für die 4 Tage-Woche entschieden. Dies liegt sicherlich auch daran, dass wir schon jetzt eine sehr flexible Arbeitszeit anbieten.

II. Favox Umfrage

Im letzten Jahr fand die dritte Befragung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz statt. Die Befragung lief über einen Zeitraum von zwei Wochen. Die Mitarbeiter*innen konnten täglich eine Bewertung ihrer Arbeitsbedingungen vornehmen.

Mit dieser Befragung erfüllen wir unseren gesetzlichen Auftrag auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu erheben. Wir werden dadurch in die Lage versetzt Handlungsfelder zu identifizieren und entsprechend zu reagieren.

An der Befragung haben 63,1 % der Mitarbeiter*innen teilgenommen, so dass die Ergebnisse insgesamt repräsentativ sind. In drei Bereichen haben leider nur wenige Mitarbeiter*innen teilgenommen, so dass hier keine weiteren Rückschlüsse möglich waren.

Die Mitarbeitenden wurden zu 14 Kernaspekten befragt. Für den pädagogischen Bereich wurde die Befragung um 3 Kernaspekte erweitert, um auf die speziellen Belastungen dieser Arbeitsplätze eingehen zu können.

Den Mitarbeitenden wurden Fragen zu folgenden Themenkomplexen gestellt:

- Arbeitsmenge und Umfang
- Anforderungen an die Qualität der Arbeit
- Kommunikation und Organisation
- Gesundheitsförderliche Führung
- Team und Kollegen
- Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung
- Gesundheit am Arbeitsplatz
- Persönliches Befinden
- Gleichstellung/Diversität
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Arbeitgebermarke (employer branding)
- Kundenkontakt
- Gesundheitsförderung
- Sicherheit am Arbeitsplatz

- Schulbetreuung: Allgemeine Arbeitsbedingungen
- Schulbetreuung: Kinder
- Schulbetreuung: Eltern

In den meisten Teams sind die Ergebnisse der Befragung glücklicherweise unauffällig.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich die Ergebnisse der Schwerpunktthemen seit 2019 nicht signifikant verändert haben. Im Verwaltungsdurchschnitt haben sich die Werte nur marginal verändert.

Leider gibt es jedoch auch Ergebnisse die besorgniserregend sind. Bereits in den letzten Beschluss- und Mitteilungsvorlagen wurde auf die Studie „Bleibebarmeter Öffentlicher Dienst 2022“ der Next:Public hingewiesen. Danach werden in den nächsten 6 Jahren über 1,3 Millionen der 4,9 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den Ruhestand gehen.

Inhalt dieser Studie ist eine Befragung zu Bindungsfaktoren im öffentlichen Dienst. Herausragender Aspekt ist, dass sich 80 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst vorstellen können, 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.

In der Favox Umfrage wurden die Mitarbeitenden auch zu diesem Gesichtspunkt befragt. Die konkrete Fragestellung lautete: Wie hoch ist meine Motivation, bei meiner Arbeitgeberin zu bleiben, auch wenn es woanders die Möglichkeit gleicher Bezahlung gäbe? Knapp 68% der Teilnehmenden habe diese Frage beantwortet. Der Durchschnittswert beträgt hier 5,3 Punkte (auf einer Skala von 0 - 10 Punkte).

Ein Wert der für die Stadt Wedel nicht zufriedenstellend sein kann. Insbesondere da weitere Fragestellungen zur Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Wedel von den Teilnehmenden nur durchschnittlich bewertet wurden.

Die Frage „wie attraktiv ist die Stadtverwaltung Wedel als Arbeitgeberin für mich?“ wurde im Durchschnitt nur mit 5,1 Punkten bewertet. Noch ernüchternder ist das Ergebnis der Frage „wie sehr würde ich die Stadt Wedel als Arbeitgeberin weiterempfehlen?“ mit einem Durchschnittswert von 4,5 Punkten.

Die Frage nach Arbeitsmenge und Umfang wurde sehr unterschiedlich beantwortet. Es konnten Bereiche identifiziert werden, die eine hohe Arbeitsbelastung zurückgemeldet haben. Dazu gehören z.B. der Bereich der allgemeinen Sozialhilfe, der Fachdienst Personal, die Stadtkasse aber auch die Führungskräfte des Fachbereichs Bürgerservice.

Aufgrund der wenig zufriedenstellenden Ergebnisse zu diesen Aspekten, werden durch den Fachdienst Personal weitere Evaluierungen erfolgen, um Anhaltspunkte für die relativ schlechten Umfragewerte zu erhalten.

Insofern wird es weiterhin von Bedeutung sein, Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der Arbeitgeberin Stadt Wedel zu entwickeln.

Im Jahr 2023 haben 34 Mitarbeiter*innen die Stadt Wedel verlassen. Ein neuer Spitzenwert. Der Trend der letzten Jahre bleibt also ungebrochen. Die Gründe dafür sind sehr unterschiedlich (z.B. bessere Karrierechancen, Umzug aus familiären Gründen). Die Fluktuation wurde jedoch auch teilweise durch den Bürgermeister forciert.

Hinzukommt, dass sich auch die Gewinnung von Nachwuchskräften schwieriger gestaltet. Die Zahl der Bewerbungen sinkt und auch die Qualität der Bewerbungen ist nicht zufriedenstellend. Wenn dann geeignete Nachwuchskräfte gefunden werden konnten, sagen diese häufig kurzfristig ab.

Für das Jahr 2023 war geplant fünf Nachwuchskräfte einzustellen. Letztendlich haben zum 01.08.2023 drei angefangen. Da die Absagen kurzfristig erfolgten, konnten die freigewordenen Ausbildungsplätze nicht mehr besetzt werden.

Dies ist bedauerlich, da es aktuell fast unmöglich ist ausgebildete Verwaltungskräfte zu rekrutieren.

Auf Stellenausschreibungen bewerben sich nur selten ausgebildete Verwaltungskräfte. Inzwischen können Stellen überwiegend nur noch mit Quereinsteiger*innen besetzt werden. Das bedeutet jedoch auch, dass Einarbeitung und Integration in die Verwaltung mit einem erhöhten Zeitaufwand bzw. mit umfangreichen Qualifizierungsmaßnahmen verbunden sind.

In diesem Jahr mussten wir erstmals mit Personaldienstleistern („Leiharbeitsfirmen“) zusammenarbeiten, da der erforderliche Personalbedarf auf anderem Wege nicht gedeckt werden konnte. Die dadurch entstehenden Kosten sind erheblich.

Immer schwieriger wird es auch geeignete Führungskräfte zu gewinnen. Das ist auch unabhängig vom Aufgabengebiet, beschränkt sich also nicht nur auf den technischen Bereich. Ausschreibungsfristen müssen immer wieder verlängert werden, um überhaupt qualifizierte Bewerber*innen zu erreichen. Ausschreibungen müssen immer breiter gestreut werden, so dass sich auch die Kosten für die Verfahren erhöhen.

Die Stelle Fachdienstleitung Bildung, Kultur und Sport wurde acht Mal ausgeschrieben. Die Stellenbesetzung konnte dann zum 01.12.2023 erfolgen. Der Stelleninhaber ist jedoch bereits zum 30.06.2022 ausgeschieden. Die Teamleitung Meldeamt musste drei Mal ausgeschrieben werden. Extrembeispiele, die aber die Problemstellung deutlich macht.

Darüber hinaus erwarten Bewerber*innen auch immer häufiger die Zahlung einer Fachkräftezulage, da sie ansonsten unser Stellenangebot nicht annehmen würden. Daher ist es ein wichtiger Schritt, wie inzwischen auch geschehen, die Stellen der Führungskräfte im Stellenplan anzuheben.

Für Bereiche die unter dem Schwellenwert von 6 Punkten lagen, wurden in Zusammenarbeit mit den Führungskräften Maßnahmen entwickelt (Workshops, Coachings,...).

Eine Nachfolgebefragung soll dann in ca. zwei Jahren erfolgen.

III. Qualifizierungsmaßnahmen für Quereinsteiger*innen

Aktuell haben weniger als ein Viertel der Mitarbeiter*innen einen Verwaltungshintergrund. Diese Entwicklung wird sich voraussichtlich noch verstärken. Bewerber*innen mit Verwaltungsausbildung sind Mangelware. Selbst in Bereichen wie Fachdienst Soziales bzw. Fachdienst Ordnung und Einwohnerservice in denen klassisch Mitarbeiter*innen mit Verwaltungsausbildung beschäftigt werden, muss verstärkt auf Quereinsteiger*innen zurückgegriffen werden.

Vor diesem Hintergrund wird es immer wichtiger diesen Personenkreis zu qualifizieren. Diese Problemstellung betrifft jedoch nicht nur die Stadt Wedel, sondern auch alle anderen Verwaltungen im Kreis Pinneberg und darüber hinaus.

Daher haben die Büroleitenden Beamten im Kreis Pinneberg eine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme für Quereinsteiger*innen initiiert. Die Durchführung dieser Maßnahme erfolgt durch die Volkshochschule Elmshorn. Die ersten Lehrgänge wurde bereits im Juni/Juli und im September/Oktober 2023 durchgeführt. Für 2024 sind weitere 5 Maßnahmen geplant.

Es besteht Einigkeit darüber, dass diese Maßnahme in den nächsten Jahren im gleichen Umfang durchgeführt werden soll.

Ein großer Vorteil dieser Maßnahme ist, dass sie ortsnahe stattfindet und damit auch Teilzeitkräften bzw. Mitarbeiter*innen die Kinder betreuen oder auch Angehörige pflegen die Teilnahme ermöglicht.

Die Qualifizierungsmaßnahme nimmt einen Zeitraum von vier Wochen in Anspruch. Sie hat folgende Schwerpunkte:

- Methodik der Rechtsanwendung
- Verwaltungs- und Verfahrensrecht
- Kommunales Finanzmanagement
- Kommunales Verfassungsrecht
- Verwaltungsorganisation

Der Lehrgang schließt mit einer Prüfung ab.

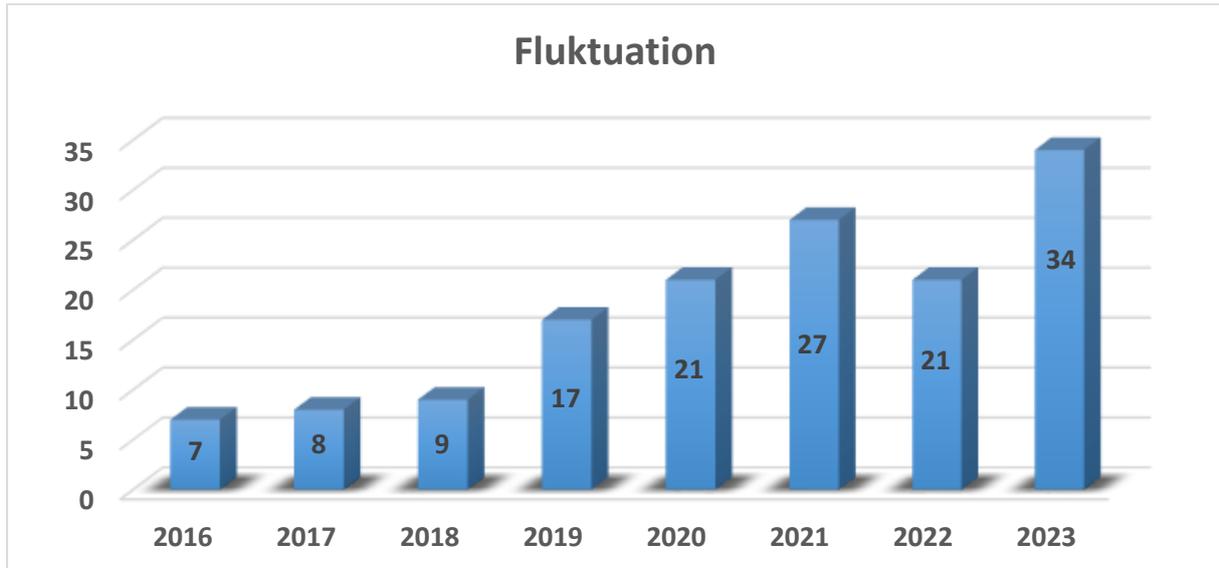
Die Stadt Wedel eröffnet Quereinsteigern mit einem entsprechenden Abschluss den Zugang zu qualifizierteren Stellen.

Bedauerlich ist das es nicht gelungen ist den Angestelltenlehrgang I weiter im Kreis Pinneberg anzubieten. 2021/2022 konnte dieser Lehrgang über den Kreis Pinneberg organisiert werden. Aufgrund des erheblichen Organisationsaufwandes konnte der Kreis Pinneberg dieses Angebot nicht weiterführen. Daher können wir dieses Angebot in Zukunft nur über die Verwaltungsschule Bordesholm in Bordesholm anbieten. Die Kosten für diese Qualifizierungsmaßnahme werden damit weiter steigen. Für Teilzeitkräfte wird diese Maßnahme aufgrund der Entfernung vermutlich nicht attraktiv sein.

Trotzdem hat sich die Stadt Wedel entschieden diese Möglichkeit jährlich einem/einer Mitarbeiter*in zu eröffnen. Für 2024 konnte auch bereits eine Mitarbeiterin gewonnen werden.

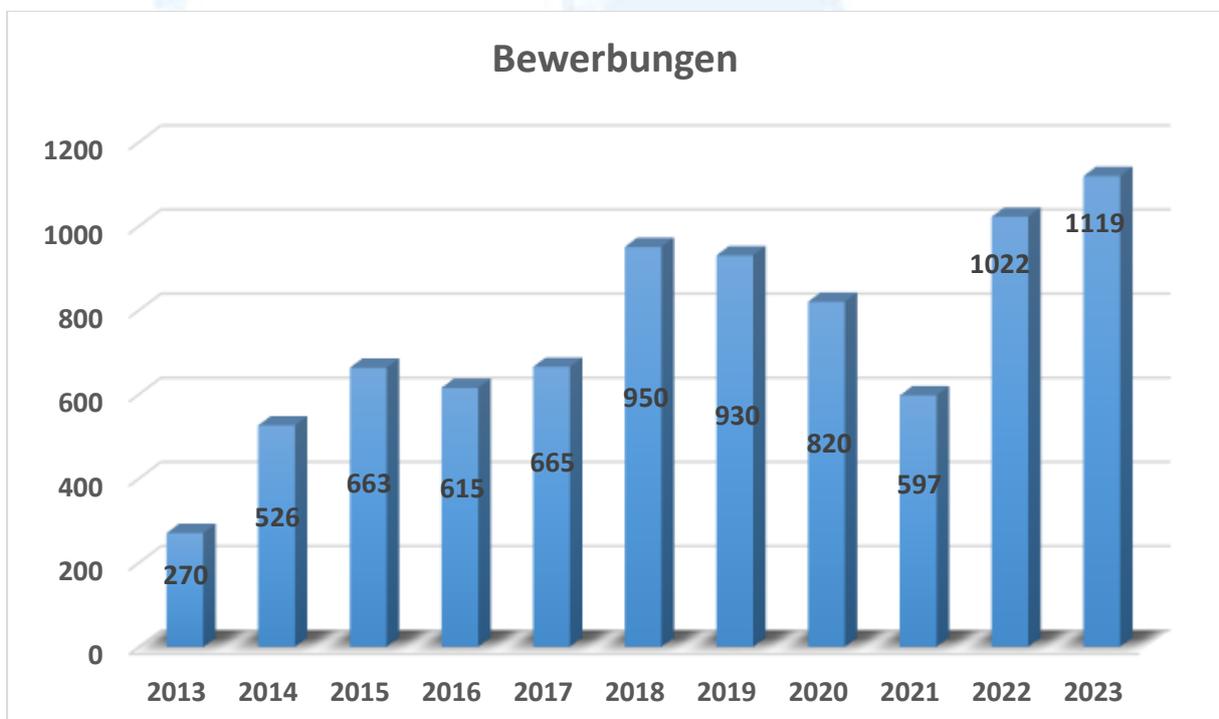
Darüber hinaus wird den Mitarbeiter*innen auch weiterhin die Möglichkeit eröffnet an einem Angestelltenlehrgang II teilzunehmen. Dieses Angebot besteht bereits seit Jahren und wird gern angenommen. Auch für 2024 wurde einem Mitarbeiter diese Möglichkeit eröffnet.

IV. Fluktuation



Im Jahr 2022 hat sich die Situation leicht entspannt. Leider ist diese Entwicklung nicht dauerhaft. Bereits für 2023 ist die Fluktuation wieder angestiegen. Inwieweit durch die aktuelle negative Presseberichterstattung über die Personalsituation bei der Stadt Wedel eine weitere, negative Entwicklung entsteht ist noch nicht abzusehen. Zu befürchten ist, dass dadurch auch mittelfristig die Fluktuation zunimmt bzw. die Schwierigkeiten geeignetes Personal zu rekrutieren sich weiter zuspitzt.

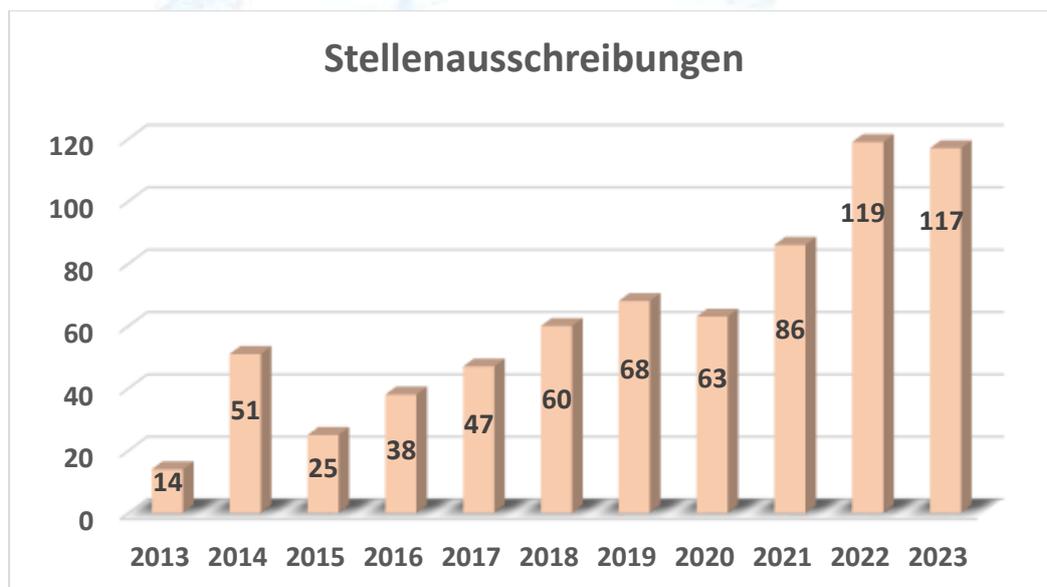
V. Bewerberzahlen und Ausschreibungen



Erfreulich ist, dass sich die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen im letzten Jahr erheblich erhöht hat. Zum einen sicher dem Umstand geschuldet, dass im Jahr 2022 mit insgesamt 119 Stellenausschreibungen ein neuer Höchststand erreicht wurde. Für das Jahr 2023 ist mit 117 ein ähnlich hoher Wert zu verzeichnen. Zum anderen wurden jedoch auch neue Portale genutzt, um einen größeren Adressatenkreis zu erreichen. Gerade aber in technischen Berufen und im pädagogischen Bereich konnte auch die breitere Ansprache nicht zum Erfolg führen. Die Bewerber*innenzahlen sind weiterhin gering.

Eine Differenzierung der Zahlen macht jedoch auch deutlich, dass die Zahlen trügerisch sind. Denn 2015 wurden noch ca. 26 Bewerbungen pro Stellenausschreibung erzielt. Im Jahr 2023 waren es dann leider nur noch ca. 9,5 Bewerbungen pro Stellenausschreibung.

Darüber hinaus führt die Ausweitung der Bewerbungsportale auch zu erheblichen Kostensteigerungen - und auch zu einer Erhöhung des Arbeitsaufwandes. Die Ergebnisse sind zu evaluieren und ggfs. auch neue Möglichkeiten der Bewerber*innenansprache zu generieren.



VI. Besetzungsquote Planstellen (= Vollzeitäquivalenz)

Bedauerlicherweise hat sich die Stellenbesetzungsquote im letzten Jahr negativ entwickelt. Die Quote in den städtischen Einrichtungen sinkt kontinuierlich und auch für den ansonsten relativ stabilen Verwaltungsbereich ist ein ziemlicher Einschnitt zu verzeichnen. Insgesamt ist die Stellenbesetzungsquote bei der Stadt Wedel höher als in vielen anderen vergleichbaren Kommunen.

Verwaltung:

Haushaltsjahr / Beschäftigtengruppe	Planstellen gem. Stellenplan gesamt	Planstellen - tats. Besetzung am 30.06.	Besetzungsquote
2017 gesamt davon Beamt*innen davon Beschäftigte	134,2 48,53 85,67	125,24 47,19 78,05	93,2 %
2018 gesamt davon Beamt*innen davon Beschäftigte	135,91 48,69 87,22	129,95 46,03 83,92	95,5 %
2019 gesamt davon Beamt*innen davon Beschäftigte	137,96 49,7 88,26	129,51 45,09 84,42	93,8 %
2020 gesamt davon Beamt*innen davon Beschäftigte	144,08 52,92 91,16	130,00 48,17 81,83	90,3 %
2021 gesamt davon Beamt*innen davon Beschäftigte	149,73 55,12 94,61	132,53 47,94 85,49	88,5 %
2022 gesamt davon Beamt*innen davon Beschäftigte	154,49 56,62 97,87	146,03 41,07 104,96	94,52%
2023 gesamt davon Beamt*innen davon Beschäftigte	179,19 62,75 116,44	155,90 37,20 118,69	87,00%

Einrichtungen:

Haushaltsjahr / Beschäftigtengruppe	Planstellen gem. Stellenplan gesamt	Planstellen - tats. Besetzung am 30.06.	Besetzungsquote
2017 gesamt	140,74	131,10	93,1 %
davon Beamt*innen	4,00	1,99	
davon Beschäftigte	136,74	129,11	
2018 gesamt	144,66	134,85	93,9 %
davon Beamt*innen	4,00	1,99	
davon Beschäftigte	140,66	132,86	
2019 gesamt	154,74	143,84	92,9 %
davon Beamt*innen	3,00	1,00	
davon Beschäftigte	151,74	142,84	
2020 gesamt	160,75	144,80	90,1 %
davon Beamt*innen	2,00	1,00	
davon Beschäftigte	158,75	143,80	
2021 gesamt	161,31	145,08	89,9 %
davon Beamt*innen	2,00	1,00	
davon Beschäftigte	159,31	143,08	
2022 gesamt	163,25	146,84	89,9%
davon Beamt*innen	2,00	1,00	
davon Beschäftigte	159,31	145,84	
2023 gesamt	180,75	158,97	88,0%
davon Beamt*innen	2,00	1,00	
davon Beschäftigte	178,75	157,97	

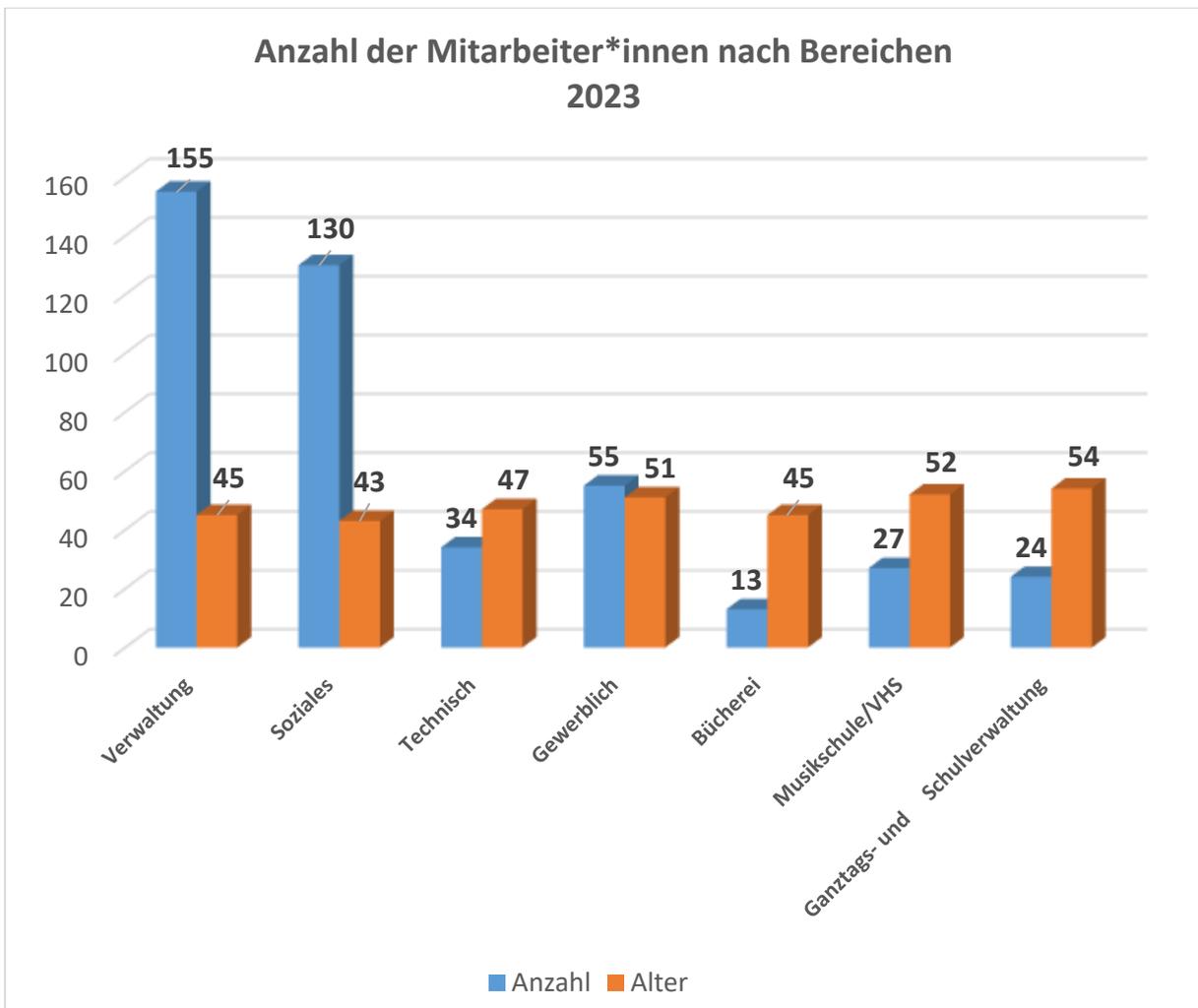
VII. Überlastungsanzeigen



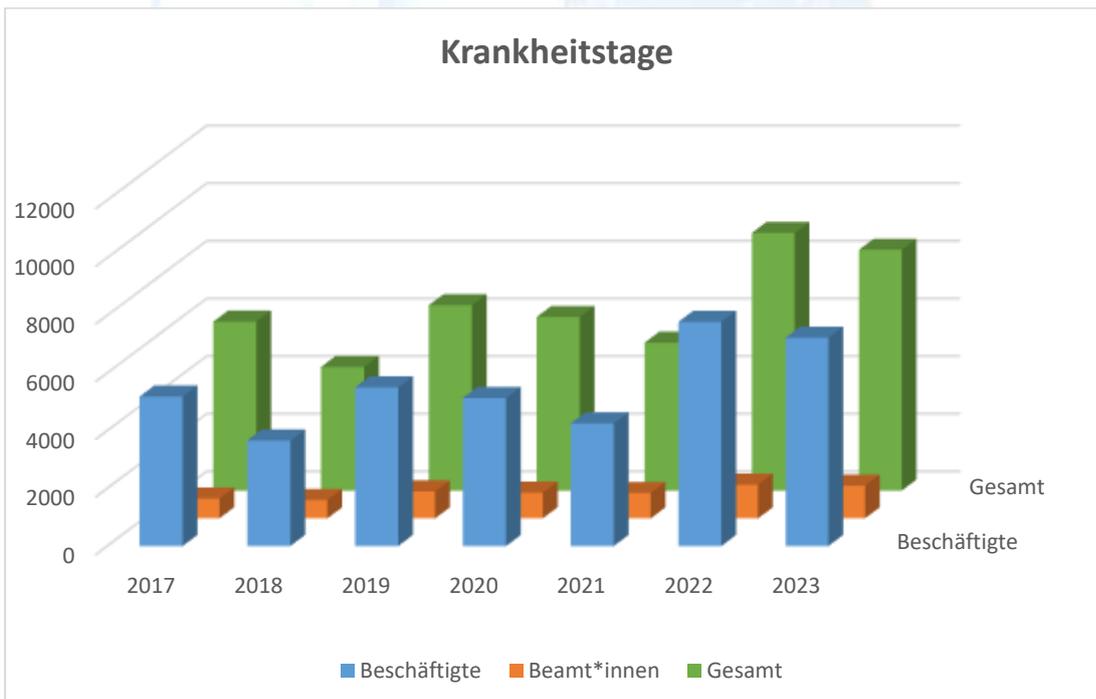


- Stadtweit sind derzeit Mehrarbeitsstunden auf den Arbeitszeitkonten aufgelaufen in Höhe von
16.390 Stunden!
- Dies entspricht **9,55 Vollzeitäquivalenten**
 - Unter der Annahme, dass Beschäftigte etwa 44 Wochen im Jahr arbeiten, 6 Wochen Urlaub haben, 1 Woche krank sind und 1 Woche Feiertage sind, ergibt sich eine jährliche Arbeitszeit von $39 \text{ Std.} * 44 \text{ Wochen} = 1.716 \text{ Stunden}$, bei 16.390 Std. entspricht das 9,55 vollen Stellen.
- Wird noch die Besetzungsquote eingerechnet bzw. die Krankheitsquote (auch wenn diese im letzten Jahr gesunken ist) berücksichtigt, zeigt dies deutlich wie hoch sich die Arbeitsbelastung insgesamt darstellt.

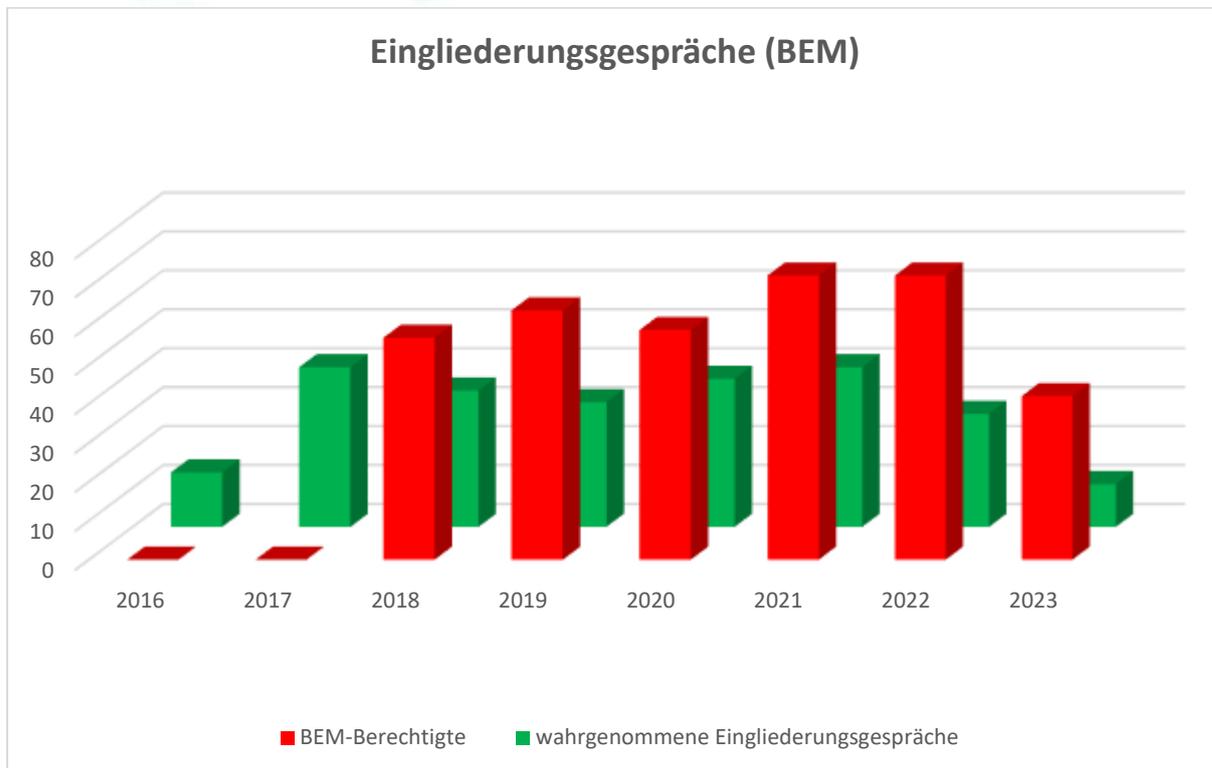
Die Überstundenübertragung ist im Jahr 2023 gesunken. Allerdings wurde auch verstärkt von der Möglichkeit der Auszahlung Gebrauch gemacht bzw. es wurde in den verschiedenen Bereichen der Versuch unternommen, die Stunden einzugrenzen.



VIII. Krankheitszahlen und BEM



Der Rückgang der Krankheitstage kommt auch dadurch zustande, dass mehreren langzeit-erkrankten Mitarbeiter*innen 2023 eine Erwerbsunfähigkeitsrente zuerkannt wurde.



Die Anzahl der Krankheitstage hat sich in den letzten Jahren erheblich erhöht. Die Differenz zwischen den Jahren 2021 zum Jahr 2022 betrug 3.820 Arbeitstage. Glücklicherweise gingen die Zahlen 2023 zurück.

Unter der Prämisse das jede*r Mitarbeiter*in ca. 220 Arbeitstage im Jahr arbeitet, bedeutet das, dass Fehlen von ca. 40 Mitarbeiter*innen im Jahr 2022.

Die Anzahl der langzeiterkrankten Mitarbeiter*innen ist auf hohem Niveau stabil geblieben. Daher verwundert es auch nicht, dass sich auch die Anzahl der Überlastungsanzeigen nicht signifikant verändert hat.

Die Anzahl der BEM Berechtigten bzw. der entsprechenden Gespräche sind nur deswegen rückläufig, weil aufgrund der Arbeitsbelastung im Fachdienst Personal die Zahlen nicht regelmäßig erhoben wurden und dementsprechend auch die Gespräche rückläufig waren.

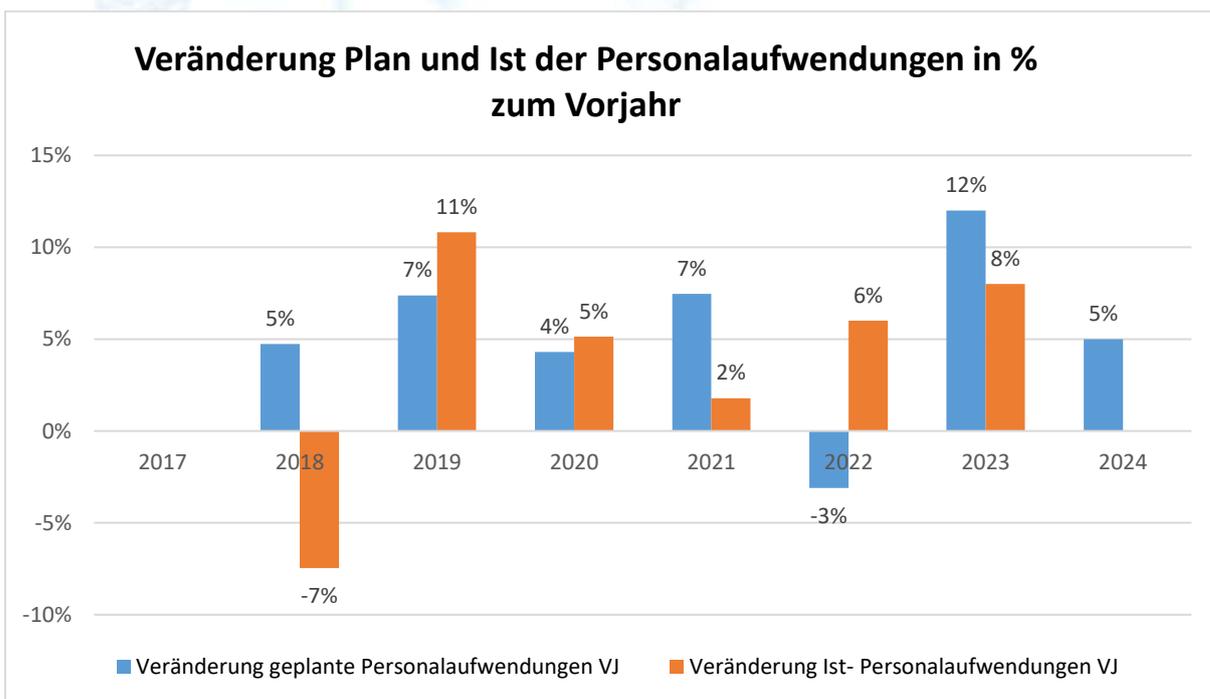
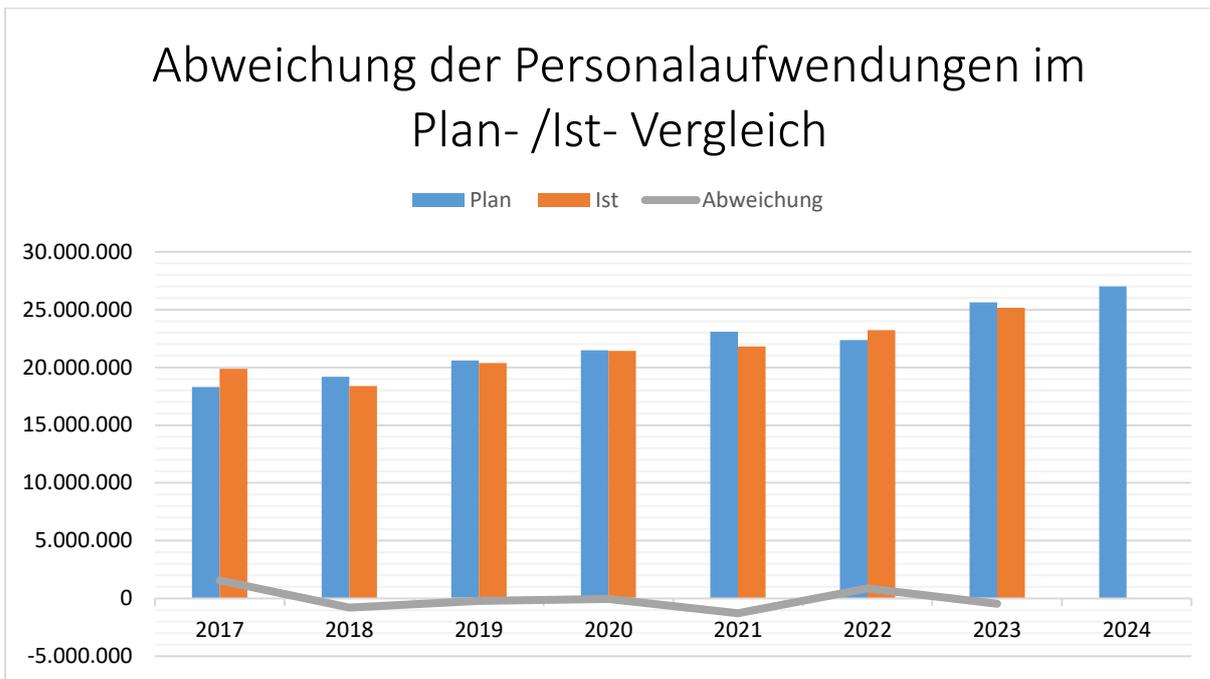
IX. Entwicklung der Personalaufwendungen

	Einwohner*innen	Personalaufwendungen Verwaltung und Einrichtungen gesamt in €	Personalaufwendungen je Einwohner*in in €
2017	33.335	19.876.483,95	596,25

2018	33.435	18.394.187,25	550,15
2019	33.527	20.383.975,75	607,99
2020	33.935	21.485.400,00	633,13
2021	34.151	21.812.314,07	638,70
2022	35.688	23.231.269,03	650,95
2023	35.681	25.162.841,12	705,22

Entwicklung der Personalaufwendungen

	Plan	Veränderung geplanter Personalaufwendungen zum Vorjahr	Ist	Veränderung Ist- Personalaufwendungen zum Vorjahr	Abweichung
2017	18.314.100		19.876.483,95		1.562.383,95
2018	19.182.900	4,74%	18.394.187,25	-7,46%	-788.712,75
2019	20.597.900	7,38%	20.383.975,75	10,82%	-213.924,25
2020	21.485.400	4,31%	21.429.996,36	5,13%	-55.403,64
2021	23.090.500	7,47%	21.812.314,07	1,78%	-1.278.185,93
2022	22.372.600	-3,11%	23.231.269,03	6,12%	1.418.954,96
2023	25.622.300	12,69%	25.162.841,12	8,31%	459.458,88
2024	27.010.100	5,41%			



Durch Stellenzuwächse und in Folge eines ungewöhnlich hohen Tarifabschlusses sind die Personalaufwendungen 2023 deutlich gestiegen.

IX. Ausblick

Für 2024 steht das Thema Qualifizierung weiter im Fokus. Neben den beschriebenen Maßnahmen soll ein weitergehendes Qualifizierungskonzept für die Stadt Wedel erarbeitet werden, um Mitarbeiter*innen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten und die Mitarbeiter*innen für ihre Aufgaben zu befähigen.

Ein weiterer Schwerpunkt wird die Einführung eines E-Learning Programms sein. Damit kann Wissensvermittlung zeitlich und örtlich unabhängig erfolgen. Bei der hohen Anzahl von Teilzeitbeschäftigten bei der Stadt Wedel ein wichtiger Gesichtspunkt. Vielfach können über die Programme auch Zertifikate erworben werden.

Für die öffentliche Verwaltung können verschiedene Tools zu folgenden Themen angeboten werden:

- Arbeitssicherheit, Brandschutz, Informations- und Datensicherheit
- Quereinsteiger*innen Schulungen
- Deeskalationstrainings
- Onboarding von Mitarbeiter*innen
- Korruptionsprävention
- Führungskräfte-Trainings
- Microsoft Office

Durch diese Maßnahme können wir unsere Angebote erweitern und einer Vielzahl von Mitarbeiter*innen zeitnah Qualifizierungsmaßnahmen anbieten. Basisfortbildungen können ohne zeitlichen Verzug durchgeführt werden. Mitarbeitende können dadurch besser in die Abläufe integriert werden. Und auch Mitarbeiter*innen die Sorgearbeit leisten, können gezielter an diesen Maßnahmen teilnehmen. Damit können Angebote flexibler gestaltet werden und einer größeren Anzahl von Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt werden.

Zudem haben wir uns um das Thema Wissensmanagement gekümmert. Durch die große Fluktuation wird es immer wichtiger das Wissen der „Alten“ zu sichern. Auch die Zeit um neue Mitarbeitende einzuarbeiten ist wegen der andauernden Überlastung kaum vorhanden.

Deshalb hat die Verwaltung alle Prozesse aufnehmen lassen und so eine Prozesslandkarte erstellt. Durch die Modulation in einer extra dafür angeschafften Software wird es für
1: neue MA deutlich leichter die einzelnen Schritte bei Arbeitsvorgängen zu verstehen und
2: die Einarbeitungszeit deutlich zu verkürzen