

Vorbericht zum Stellenplan 2024

Im Stellenplan 2024 sind insgesamt 660,124 Stellen ausgewiesen. Davon sind 14 Stellen Beamtenstellen. Im Vergleich zum Vorjahresplan ergibt sich eine leichte Reduzierung der Stellen in Höhe von 0,609 VBE.

Im Vorjahresstellenplan 2023 waren zahlenmäßig 12 Beamtenstellen festgeschrieben. Hierbei soll im Bereich Feuerschutz eine zusätzliche Beamtenstelle als Gerätewart EDV, Atemschutz, Öffentlichkeitsarbeit geschaffen werden. Diese wird notwendig, da im Rahmen der Ausbildung zum Brandmeisteranwärter eine Stelle im Anschluss als Voraussetzung für die Übernahme vorhanden sein muss. Zudem soll eine Beschäftigten-Stelle im Team Allgemeine Gefahrenabwehr und Verkehrsüberwachung in eine Beamtenstelle umgewandelt werden.

Entsprechend des Art. 33 Abs. 4 GG i.V.m. § 75 Abs. 1 KVG LSA sind Kommunen verpflichtet, hoheitliche Aufgaben durch Beamte erfüllen zu lassen. Insoweit ist eine Vorhaltung von Beamtenstellen in Bereichen mit diesen Befugnissen das künftige Ansinnen der Hansestadt Stendal.

Im Vergleich zum vergangenen Jahr sind folgende wesentliche Änderungen zu verzeichnen:

- Für den Bereich IT wurde eine neue Stelle in den Stellenplan aufgenommen. Hierbei wird eine Vollzeitstelle als IT-Sicherheitsmanager benötigt. Diese begründet sich in der gestiegenen Bedrohungslage durch Cyberangriffe und der gesetzlichen Forderungen (Umsetzung der Richtlinie 2022/2025 – NIS2 gemäß KRITIS Dachgesetz aufgrund Zugehörigkeit zur kritischen Infrastruktur). Zwar ist zunächst für ein Jahr die Einführung eines Microsoft Exchange Servers mit Clientanbindung Outlook als Ersatz für das bisherige System Lotus Notes ausgesetzt, jedoch wird hier spätestens im kommenden Stellenplan eine weitere Stelle einzuplanen. Der Exchange Server ist als unternehmenskritisches System zu betrachten, da bei einem Ausfall die komplette Mailkommunikation einschließlich Terminverwaltung nicht mehr möglich ist. Aufgrund bereits gesteigener Anforderungen durch Einführung und Umsetzung des OZG sowie der digitalen Akte und frühzeitigen Scannens ist eine Kompensation durch vorhandene Administratorenstellen nicht möglich.
- In der Abteilung Organisation schließen sich dementsprechend damit verbundene

Aufgabenwüchse an. So ist das Thema Einföhrung und Umsetzung des OZG einschließlic Einrichtung des Bürgerportals, Einföhrung eines Dokumentenmanagementsystems mit digitaler Aktenverwaltung durch eine vorhandene Vollzeitkraft nicht zu leisten. Daher soll eine zusätzliche Stelle für Unterstützung sorgen. Einhergehend damit ist das Thema Projektmanagement in der Hansestadt Stendal bislang gar nicht betrachtet worden. Implementierend können hierdurch Einsparpotentiale durch fachliche Begleitung und Koordination sowie Priorisierung erreicht werden. Inbegriffen ist das organisatorische Thema der Prozessgestaltung und Optimierung, welche Voraussetzung für die Begleitung von wesentlichen Maßnahmen der Organisationsentwicklung darstellen.

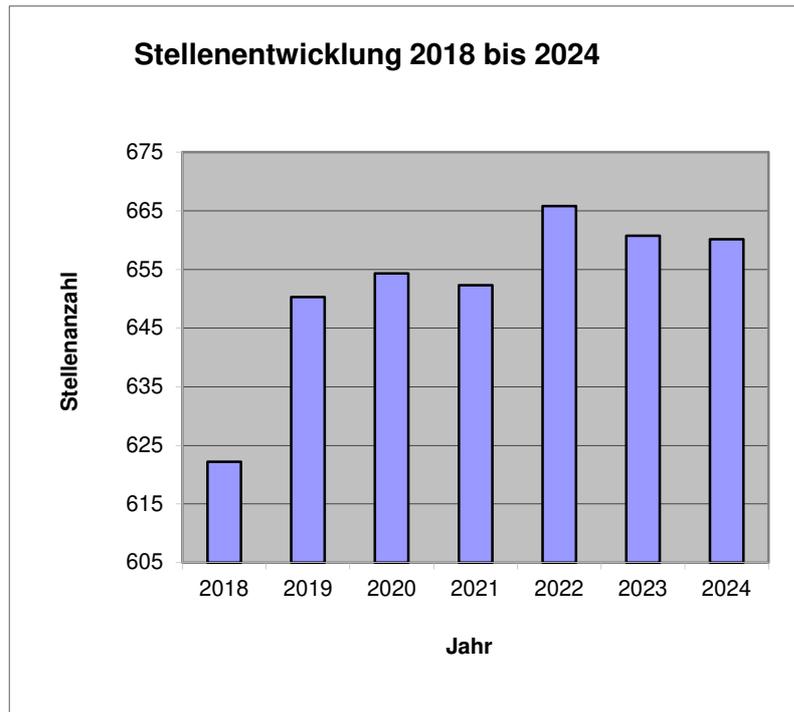
- In der Personalabteilung ist aufgrund des gestiegenen und absehbar weiterhin ansteigenden Aufwands für Stellenbesetzungsverfahren einschließlic hoher Personalfuktuation und Anforderungen an einen Fachkräftemangel eine zusätzliche Stelle eingeplant.
- In der Abteilung Ordnung – hier Team Einwohnermeldewesen – ist bereits durch die Teil- Inbetriebnahme der ZASt mit einem Aufgabenanwuchs zu rechnen. Mit Erfahrungswerten aus der Stadt Halberstadt wird hier eine zusätzliche Stelle benötigt. Zudem soll eine Stelle im Bereich Haushaltsangelegenheiten für Entlastung an gestiegene Anforderungen in diesem Bereich sorgen. In Auswertung der Umfrage zur kommunalen Prävention müssen Präsenzzeiten auf der Straße erhöht werden um das subjektive Sicherheitsgefühl zu erhöhen. Daher sollen zwei zusätzliche Stellen im Stadtordnungsdienst installiert werden.
- Im Bereich des Stadtarchivs soll eine Unterstützung im Bereich der Restauration und Bestandserhaltung mit der Pflichtaufgabe zur Langzeitverfügbarhaltung von Archivgut und authentische Erhaltung von Originalen durch restauratorische Maßnahmen, zu denen auch Digitalisierung und reprografische Schutz- und Erhaltungsmaßnahmen zählen, geschaffen werden.
- Letztlich wurden auch im Bereich der Auszubildendenstellen diverse Veränderungen und auch Anhebungen vorgenommen. Hiermit soll das Ziel erreicht werden ausscheidende Mitarbeiter*innen langfristig und fachgerecht ersetzen zu können sowie dem Fachkräftemangel durch eigene Ausbildung und Bindung entgegengewirkt werden.

Insgesamt wurden 8,344 Stellen durch kw-Vermerke VBE gestrichen. Hinzuzurechnen sind noch 3,900 VBE durch das letzte Wegfallen von Altersteilzeitstellen. Hinzukommen diverse geringfügige Stundenveränderungen in unterschiedlichen Bereichen der Verwaltung.

Im Vergleich zwischen den Jahren 2018 und 2023 ergibt sich somit folgende Konstellation hinsichtlich der Stellenentwicklung:

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Stellenanzahl	622,195	650,307	654,334	652,284	665,828	660,733	660,124
Differenz zum Vorjahr		28,112	4,027	-2,050	13,544	-5,095	-0,609

Grafisch stellt sich diese Entwicklung wie folgt dar:



Abkürzungsverzeichnis	
EG	Entgeltgruppe
ku	künftig umzuwandeln
kw	künftig wegfallend
MA	Mitarbeiter
SB	Sachbearbeiter
BL	Bereichsleiter
TL	Teamleiter
AL	Abteilungsleiter
FBL	Fachbereichsleiter
TdA	Theater der Altmark
ATZ	Altersteilzeitphase
ZVS	Zentrale Vergabestelle
FB	Fachbereich
GS	Grundschule
FV-Zulage	Fachvorarbeiter-Zulage
V-Zulage	Vorarbeiter-Zulage