

Vorlage Nr. 17/0384

Federf. Stadamt: Organisations- und Personalamt

Vorlage für den	Berichterstatter	Zuständigkeit	Sitzung am	Punkt
Haupt- und Finanzausschuss	Bürgermeister Roland	Vorberatung/Empfehlung	04.12.2017	15
Rat	Bürgermeister Roland	Entscheidung	07.12.2017	

öffentliche Sitzung

Betrifft:
Stellenplan 2018

Begründung:
(ggf. zusätzlich)

A. Vorbemerkungen

1. Ausgangslage

In 2012 hat der Rat der Stadt Gladbeck im Hinblick auf die städtische Finanzlage zwei wegweisende Beschlüsse gefasst:

- März 2012: Beitrittsbeschluss zum „Stärkungspakt Stadtfinanzen – Stufe 2“
- September 2012: Verabschiedung des Haushaltssanierungsplans.

Die zur Erreichung der angestrebten Finanzziele¹ gegebenen Sparzwänge prägen seither auch die Personalwirtschaft in hohem Maße. Die besondere Auslotung von Einsparpotentialen ist eine stete Herausforderung. Dennoch waren gleichzeitig in den letzten Jahren oftmals Stelleneinrichtungen im Rahmen der Umsetzung von externen Einflüssen und / oder gesetzlicher Vorgaben notwendig (z. B. Kinderbildungsgesetz – KiBiz, Auswirkungen Flüchtlingssituation).

¹ 2018 muss erstmals ein ausgeglichener Haushalt vorgelegt werden.

Mitzeichnungen					
Bürgermeister:	Erster Beigeordneter:	Stadtkämmerer:	Beigeordnete	Stadtbaurat:	Rechtsamt:
Datum:	Datum:	Datum:	Datum:	Datum:	Datum:
_____	_____	_____	_____	_____	_____

Zahl der erforderlichen Protokollauszüge: _____

Dieser Trend setzt sich auch zum Stellenplan 2018 fort. Den generierten Einsparpotentialen stehen Stelleneinrichtungen gegenüber, die überwiegend in der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben begründet sind – siehe Ziffer „B – Entwicklung des Stellenvolumens“.

Die aus dem vorgeschlagenen Gesamtpaket resultierenden Mehraufwände unter Berücksichtigung der (teilweise hohen) Refinanzierungsanteile werden unter Ziffer „C - Finanzielle Auswirkungen des Stellenplanentwurfs“ erläutert.

Alle Stelleneinsparungen und Einrichtungen werden im Detail unter den Ziffern „D“ und „F“ dargestellt.

2. Neue Entgeltordnung für den kommunalen öffentlichen Dienst

Bereits zum Stellenplan 2017 wurde über die aus der Tarifrunde 2016 resultierende neue Entgeltordnung zum Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD-V) berichtet unter Hinweis darauf, dass die stellenplanmäßige Umsetzung für den Stellenplan 2018 vorgesehen ist. Unterjährig erfolgte die Verifizierung der Sollausweisung der rd. 480 betroffenen Tarifstellen² im Hinblick auf die neuen tarifrechtlichen Vorgaben. Wesentliche Neuerungen sind:

- Öffnung der Entgeltgruppen 4 und 7 für den Bereich der ehemaligen Angestellten³
- Spreizung der alten Entgeltgruppe 9 in die neuen Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c
- Teilweise Neuzuweisung vorhandener Tarifmerkmale zu höheren Entgeltgruppen
- Neue Eingruppierungsmerkmale für einzelne, spezielle Sparten⁴.

Im Ergebnis müssen zukünftig rd. 150 Planstellen, davon 43 Stellen im Jobcenter, höher ausgewiesen werden. Die notwendigen Anpassungen wurden in das als **Anlage 1** beigefügte Tabellenwerk eingearbeitet.

3. Feuerwehr – Neues Bewertungsmodell

Die Beamtenstellen des feuerwehrtechnischen Dienstes werden auf der Grundlage eines eigens für diesen Aufgabenbereich entwickelten Modells bewertet; dieses berücksichtigt die besonderen Gegebenheiten und Anforderungen. Aufgrund der novellierten Laufbahnverordnung für die Feuerwehr und der Implementierung des neuen Berufsbildes „Notfallsanitäter/in“ mussten die bestehenden Bewertungsgrundsätze überarbeitet und aktualisiert werden. Ausfluss des angepassten Bewertungsmodells sind diese vorgesehenen Stellenplanmaßnahmen 2018:

² Ausgenommen der Stellen des Sozial- und Erziehungsdienstes, eigene Entgelttabelle S.

³ Vorher nur im ehemaligen Arbeiterbereich.

- Verzicht auf die Ausweisung von A 7-Planstellen durch Stellenumwandlungen
- Aufstockung der Planstellen der Besoldungsgruppe A 9 von 15 auf 38 durch Stellenumwandlungen
- Umwandlung der 3,0 Planstellen der Wachabteilungsleitungen von A 9 nach A 11.

Zunächst zurückgestellt wurde die ebenfalls für den Feuerwehrbereich vorgesehene Personalbemessung. Geplant ist, diese im Verbund mit der anstehenden Novellierung des Brandschutzbedarfsplans anzugehen. Ein externes Beratungsunternehmen wurde bereits beauftragt, in einer im Herbst 2017 startenden Organisationsuntersuchung⁵ die entsprechenden Parameter für beide Handlungsfelder zu erarbeiten. Die Ergebnisse werden zum Stellenplan 2019 vorliegen.

B. Entwicklung des Stellenvolumens (Anlage 1)

Gegenüber dem Vorjahr erhöht sich die Gesamtstellenzahl der Verwaltung um 15,22 Vollzeitäquivalente (VzÄ) auf insgesamt 872,72 VzÄ.

Der vorgesehene Stellenzuwachs ist maßgeblich in der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben begründet. Dies betrifft folgende Bereiche:

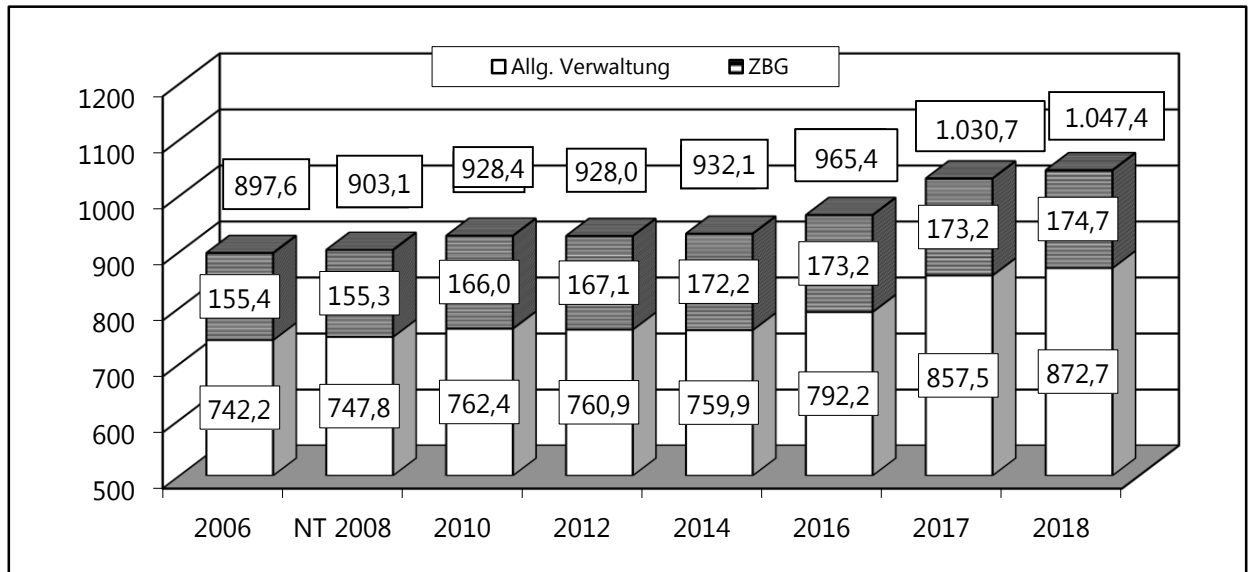
- Umsatzbesteuerung = 1,0 VzÄ
- Feuerwehr = 6,0 VzÄ
- Unterhaltsvorschuss = 2,0 VzÄ
- Kinderbetreuung = 5,8 VzÄ

Für die weiteren Fachbereiche ist darüber hinaus lediglich eine Personalaufstockung von 8,13 VzÄ geplant. Den Stelleneinrichtungen gegenüber stehen vorgesehene Streichungen von 2,23 VzÄ und im Laufe des Jahres 2017 realisierte 5,48 kw-Vermerke.

⁴ Z.B. IT-Bereich

⁵ In Kooperation mit einer städtischen Projektgruppe.

Die nachstehende Grafik zeigt die Entwicklung des Stellenvolumens im Zeitvergleich:



C. Finanzielle Auswirkungen des Stellenplanentwurfs

Das Zahlenwerk weist im Ergebnis einen strukturellen, finanziellen Mehraufwand von 1.460.250 €⁶ aus, der sich wie folgt zusammensetzt:

- Einsparungen durch Stellenabbau - 235.300 €
- Mehraufwand durch Stellenumwandlungen + 318.050 €
- Mehraufwand durch Stelleneinrichtungen + 1.377.500 €
- Refinanzierungen insgesamt 704.360 €

Der **strukturelle Mehraufwand beträgt somit 755.890 €.**

D. Stelleneinsparungen (Anlage 2a)

Vorgesehen ist ein **Einsparpotential von insgesamt 4,23 VzÄ.** Davon können bereits 2,23 VzÄ zum Stellenplan 2018 gestrichen werden; an weitere 2,0 VzÄ sollen kw-Vermerke angebracht werden, d. h. diese Stelleneinsparungen werden bei Ausscheiden oder Umsetzung der Stelleneinhaberinnen bzw. Stelleneinhaber realisiert.

Die vorgesehenen Stelleneinsparungen im Einzelnen:

⁶ Errechnet auf der Grundlage von KGSt-Werten. In Einzelfällen tritt der Effekt auf, dass höhere Entgelt- / Besoldungsgruppen mit niedrigeren Werten als die jeweilige Vorgruppe hinterlegt ist (Grund: Altersstruktur / Dienstjahre).

- **Amt für kommunale Finanzen**

Wesentliche Geschäftsprozesse der Stadtkasse wurden in 2016 im Rahmen des Stärkungspaktes Stadtfinanzen unter Begleitung der Gemeindeprüfungsanstalt NRW (GPA) organisatorisch untersucht.

Aus den erzielten Ergebnissen resultierte bereits zum Stellenplan 2017 die Stelleneinsparung von 1,5 VzÄ. Nach der praktischen Implementierung der optimierten Geschäftsabläufe kann zum Stellenplan 2018 eine weitere Vollzeitstelle eingespart werden; im Gegenzug ist bei einer Planstelle eine geringfügige Personalaufstockung von 0,13 VzÄ erforderlich - siehe Ziffer F.

- **Kulturamt**

Durch eine optimierte Aufgabenwahrnehmung im Bereich der Verwaltung der Mathias-Jakobs-Stadthalle besteht ein Einsparpotential von 0,23 VzÄ.

- **Amt für Immobilienwirtschaft**

- Schreibdienst

Einsparpotential von 1,0 VzÄ durch Optimierungsmaßnahmen.

- Technische Gebäudewirtschaft

Der in der Bauunterhaltung angesiedelte Bereich „Anlagentechnik“ ist aktuell im Hinblick auf die immer schneller voranschreitende technische Entwicklung besonders gefordert. Zur Kompensation der immensen, komplexen Aufgabenzuwächse⁷ erfolgte bereits seit Herbst 2015 eine befristete Personalaufstockung von 1,0 VzÄ. Diese soll nun verstetigt werden. Die im Stellenplanentwurf 2018 vorgesehene Stelleneinrichtung⁸ von 1,0 VzÄ korrespondiert direkt mit einer Einsparung in gleicher Größenordnung (1,0 kw-Vermerk). D.h. die vorgesehene personelle Verstärkung dieses Aufgabenbereichs ist lediglich temporärer Natur⁹ und führt zudem im Personalbudget zu keinem finanziellen Mehraufwand, da sich in entsprechendem Umfang der Einsatz einer Zeitkraft reduziert.

⁷ Stichwort Digitalisierung der Fernmeldetechnik, Beleuchtungstechnik, etc.

⁸ Siehe Abschnitt F.

⁹ Bis zur Realisierung des kw-Vermerks.

- **Ingenieuramt**

Zur Erfüllung der städtischen Pflichtaufgaben nach der Verordnung zur Selbstüberwachung von Abwasseranlagen ist der kontinuierliche Betrieb der vorhandenen Großfahrzeuge unabdingbar. Das Führen dieser Großfahrzeuge erfordert als Zusatzqualifikation einen Führerschein der Klasse C. Bedingt durch einen unterjährigen Personalabgang fehlt in der Fachdienststelle eine Person mit entsprechender Qualifikation; zeitlich befristet beschäftigtes Personal kompensiert zurzeit den Mangel. Die im Entwurf des Stellenplans vorgesehene Stellenaufstockung um 1,0 VzÄ führt zu einer lediglich temporären Personalausweitung, da im Gegenzug durch Anbringung eines kw-Vermerks die Planstelle eines Beschäftigten eingespart wird, der nicht über diese Zusatzqualifikation verfügt.

E. Stellenumwandlungen (Anlage 2b)

Die im Stellenplanentwurf enthaltenen Stellenumwandlungen resultieren aus:

- Übertragung höherwertiger Tätigkeiten / Neubewertungen 37,64 Stellen
davon aus dem Bereich der Feuerwehr 29,00 Stellen¹⁰
- Niedrigere Stellenausweisungen nach Neubewertungen 3,00 Stellen
- wertgleiche Umwandlungen von einer Beamtenstelle in eine 2,0 Stellen
Stelle für tariflich Beschäftigte oder umgekehrt

F. Stelleneinrichtungen (Anlage 2c)

Der Stellenplanentwurf 2018 sieht die Einrichtung von 20,93 VzÄ vor.

Im Einzelnen:

- **Amt für kommunale Finanzen**

- Kämmerei

Der Gesetzgeber hat in 2015 die umsatzsteuerliche Unternehmereigenschaft der öffentlichen Hand neu geordnet und einen Systemwechsel vorgenommen. War die Unterwerfung zur Umsatzsteuer bislang nur auf Ausnahmefälle¹¹ beschränkt, wird dies zukünftig der Regelfall sein. Nach der auf der Grundlage des Ratsbeschlusses vom 08.12.2016 gegenüber dem Finanzamt abgegebenen Optionserklärung findet in Gladbeck bis zum 31.12.2020 die alte Rechtslage Anwendung; ab 2021 gilt zwingend das neue Recht. Damit entsteht zum 01.01.2021 mit der Umsetzung und Überwachung der laufenden

¹⁰ Erläuterungen siehe Ziffer A., 3.

rechtmäßigen Umsatzbesteuerung der Stadt Gladbeck eine neue Daueraufgabe. Um den Systemwechsel fristgerecht vornehmen zu können, muss im Hinblick auf die Komplexität der Materie mit den umfangreichen Vorbereitungsarbeiten kurzfristig begonnen werden. Daher ist die Stellenaufstockung um 1,0 VzÄ bereits zum Stellenplan 2018 zwingend notwendig.

- Stadtkasse

Siehe Ziffer D.

- **Amt für öffentliche Ordnung**

- Kommunaler Ordnungsdienst (KOD)

Im Jahr 2005 hat die Stadt Gladbeck den KOD mit damals 3 Planstellen ins Leben gerufen; 2008 wurde der KOD auf 6 Planstellen aufgestockt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen täglich eine Vielzahl von Aufgaben wahr. Mit ihrer Präsenz im Stadtgebiet tragen sie dazu bei, für mehr Sauberkeit und Sicherheit zu sorgen; sie kontrollieren bekannte Orte häufiger Beschwerden und sind regelmäßig bei Großveranstaltungen im Einsatz.

Mit der Einrichtung 2 zusätzlicher Planstellen – auf dann insgesamt 8 Planstellen - soll der KOD-Einsatz im Stadtgebiet weiter verstärkt werden.

- Feuerwehr: Praxisanleitung / Koordination Notfallsanitäter-Ausbildung

Nach den Vorgaben des neuen Notfallsanitäter-Gesetzes ist die Ausbildung von Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern zwingend durch eine Praxisanleitung zu begleiten. Im ersten Schritt wird zunächst eine zusätzliche Planstelle mit dem Stellenwert A 10 eingerichtet; diese unterliegt einer 100 % igen Refinanzierung. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

- Feuerwehr: Notfallsanitäter/in

Der aktualisierte Rettungsdienstbedarfsplan des Kreises RE liegt im Entwurf vor und soll Ende November 2017 dem Kreistag zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

¹¹ Betriebe gewerblicher Art

Die vorgesehene Einrichtung von 5,0 refinanzierten Planstellen resultiert aus dem Entwurf, der künftig auch die Vorhaltung des 3. Rettungswagens für 24 Stunden (bisher 12 Stunden) vorsieht; die Stelleneinrichtungen erfolgen unter dem Vorbehalt, dass der Kreistag dem Bedarfsplan zustimmt.

- **Amt für Soziales und Wohnen**

Die vom Gesetzgeber bereits in 2016 geplante Novellierung des Unterhaltsvorschussgesetzes erfolgte zum 1. Juli 2017. Der damit verbundene erhebliche Ausbau der Anspruchsberechtigten führt in Gladbeck voraussichtlich zu einer Verdoppelung der bisherigen Fallzahlen. Daher ist die Personaldecke von bisher 2,0 VzÄ um 2,0 Vollzeitstellen aufzustocken.

- **Amt für Jugend und Familie**

- Fachkräfte „Erzieher/in“

Die bestehende Personalausstattung der städtischen Kitas unterliegt einer stetigen Verifizierung in Abhängigkeit zu der Anzahl der städtischen Einrichtungen und dort installierten Gruppentypen. Grundsätzlicher Orientierungsmaßstab ist die nach dem KiBiz-Gesetz geforderte Mindestbesetzung mit Ergänzungen hinsichtlich der Vorhaltung von zusätzlichen Fachkraftstunden insbesondere für die Kita-Leitungen und zur Abfederung zusätzlicher Aufgabenstellungen in den vier Gladbecker Familienzentren. Für 2018 besteht ein Stellenmehrbedarf von 2,8 Vollzeitplanstellen.

Eine weitere über den Mindeststandard hinausreichende wichtige Ergänzung stellt die Vorhaltung von Planstellen für „Springerkräfte“ dar. Springerkräfte sind absolut notwendig zur „Ad-hoc-Kompensation“ unplanmäßiger Personalausfälle, um Einschränkungen in der Kinderbetreuung möglichst zu vermeiden. Aktuell werden 2,8 Vollzeitplanstellen „über KiBiz-Mindeststandard“ für diesen Zweck vorgehalten. Dennoch wird in Kenntnis der sich oftmals kurzfristig ergebenden schwierigen, durch Krankenstände hervorgerufenen, Personalsituationen die Erhöhung der Anzahl der Vertretungskräfte als sehr wichtig erachtet. Die Übernahme der Trägerschaft für die Kitas Wiesen- und Waldenburger Straße verschärft die Notwendigkeit zudem. Aus diesen Überlegungen heraus resultiert der Vorschlag, zum Stellenplan 2018 den „Springerpool“ um 1,0 Vollzeitstelle¹² aufzustocken. In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, dass seit dem Kindergartenjahr 2017 die Anzahl der zusätzlich beschäftigten „Erzieher/innen im Anerkennungsjahr“ von drei auf fünf¹³ erhöht wurde.

¹² Damit Gesamtpool Springerkräfte = 3,8 VzÄ

¹³ Diese Personengruppe wird nicht auf die Mindestbesetzung nach KiBiz angerechnet.

Insgesamt ist die Einrichtung von zusätzlich 3,8 Planstellen zwingend erforderlich. Die Refinanzierungsquote aufgrund von Landesmitteln und Elternbeiträgen beträgt rd. 48 %.

- Fachberatung der Kindertageseinrichtungen

Die Erhöhung der Anzahl der Kindertageseinrichtungen in städtischer Trägerschaft auf aktuell insgesamt 13 geht einher mit Aufgabenzuwächsen bei der zuständigen Fachberatung. Dieser Aufgabenbereich ist von immenser Bedeutung, da Schulungen der Kita-Fachkräfte, Projektbegleitungen, etc. bedarfsgerecht und zukunftsorientiert garantiert werden sollten. Die bisherige Personalausstattung von 0,78 VzÄ ist zukünftig nicht mehr ausreichend. Daher wird eine Stellenaufstockung um 0,5 VzÄ vorgeschlagen.

- Hauswirtschaftskräfte in städtischen Kitas

Die vorhandene Personaldecke muss aufgrund der Übernahme der Kitas Waldenburger- und Wiesenstraße um 1,5 Planstellen aufgestockt werden (Refinanzierungsanteil = 81 %).

➤ **Amt für Immobilienwirtschaft**

- Zentrale Bauverwaltung

In der Zentralen Bauverwaltung soll eine Geschäftsstelle zum Autobahnprojekt A 52 angesiedelt werden. Geplant ist, hier die sich in den vielen unterschiedlichen Handlungsfeldern zukünftig ergebenden hausinternen Anforderungen zentral zu koordinieren bzw. abzuwickeln. Im Stellenplanentwurf wird hierfür die Einrichtung einer 1,0-Planstelle vorgesehen.

- Technische Gebäudewirtschaft

Siehe Ziffer D.

➤ **Amt für Planen, Bauen, Umwelt**

Bereits seit einiger Zeit gibt es Anzeichen, dass die im Bereich der Bauordnung wahrzunehmenden Aufgaben mit dem stellenplanmäßig vorgehaltenen Personal nicht bewältigt werden können. Es erfolgte zunächst eine zeitlich befristete Personalaufstockung, um die Situation einen längeren Zeitraum beobachten zu können. Im Ergebnis bleibt nunmehr festzustellen, dass die Einrichtung einer Vollzeitplanstelle zwingend erforderlich ist, um dauerhaft die vollumfängliche Aufgabenwahrnehmung zu sichern. Im Personalbudget führt die Stelleneinrich-

tung zu keinem finanziellen Mehraufwand, da sich in entsprechendem Umfang der Einsatz einer Zeitkraft reduziert.

➤ **Ingenieuramt**

○ Straßenwesen

Zukünftige umfangreiche Projekte können mit der vorhandenen Personalausstattung nicht umgesetzt werden. Im Hinblick auf die Beibehaltung der Handlungsfähigkeit bei der Planung und Umsetzung von anstehenden Straßenbaumaßnahmen ist eine Personalaufstockung dringend notwendig. Daher wird im Stellenplanentwurf 2018 die Einrichtung einer Vollzeitstelle vorgeschlagen.

○ Unterhaltung der Entwässerungsanlagen

Siehe Ziffer D.

➤ **Einsatzkräfte**

Ab Januar 2019 muss in der Gesamtverwaltung eine neue Finanzsoftware zum Einsatz kommen. Die Vorbereitung, Umsetzung und Umstellung des Gesamtsystems erfordert eine intensive Projektorganisation. Die Projektleitung soll federführend bei einer erfahrenen Kraft der Kämmerei angesiedelt werden, die im Gegenzug für die Projektzeit von den eigentlich wahrzunehmenden Tätigkeiten weitestgehend zu entlasten ist. Die notwendige temporäre personelle Kompensation ist aus dem EK-Bereich vorgesehen. Der Stellenplanentwurf sieht daher die Einrichtung von 1,0 VzÄ vor.

G. Stellungnahme des Personalrates (Anlage 3)

Der Personalrat hat mit Schreiben vom 17.10.2017 zum Stellenplanentwurf der Verwaltung Stellung genommen.

Zu den Anregungen des Personalrates nimmt die Verwaltung wie folgt Stellung:

➤ **Amt für Bildung und Erziehung**

Höherausweisung der Planstelle 1124 nach Entgeltgruppe 7 TVöD

Die Verwaltung schließt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt dem Vorschlag des Personalrates nicht an. Die Anregung wird jedoch aufgenommen und die Stellenausweisung (derzeit EG 5)

auf der Grundlage einer von der Fachdienststelle zu fertigenden aktuellen Arbeitsplatzbeschreibung überprüft. Sollte die Überprüfung im Ergebnis zu einer höheren Stellenbewertung führen, wird der Stelleninhaberin eine entsprechende Zulage gezahlt und die Umwandlung der Planstelle zum Stellenplan 2019 vorgesehen.

➤ **Kulturamt**

Überprüfung des Stellenwerts der Planstelle 218

Die angeregte Überprüfung der Stellenausweisung (derzeit A 8) wird auf der Grundlage einer aktuellen von der Fachdienststelle zu fertigenden Stellenbeschreibung erfolgen. Bei einem sich eventuell ergebenden höheren Stellenwert würde die entsprechende Umwandlung der Planstelle zum Stellenplan 2019 vorgeschlagen.

• **Amt für Jugend und Familie**

Ausbau des „Kita-Springerpools“ um 1,5 VzÄ

Siehe Ausführungen unter Ziffer F –vorgeschlagene Stelleneinrichtung von 1,0 VzÄ.

Auf die vom Personalrat vorgeschlagene darüber hinausgehende weitere Stellenaufstockung von 0,5 VzÄ kann aus Sicht der Verwaltung unter Hinweis auf die Ausdehnung der Beschäftigungsverhältnisse von „Erziehern/innen im Anerkennungsjahr“ von drei auf fünf verzichtet werden.

• **Amt für Integration und Sport**

Höherausweisung der Planstelle 1329 nach Entgeltgruppe 9c TVöD

Die Verwaltung schließt sich dem Vorschlag des Personalrates an. Die Höherausweisung der Planstelle wurde bereits in den Stellenplanentwurf eingearbeitet.

Finanzielle Auswirkungen:

keine

folgende

Ergebnisrechnung

Ertrag	€
einmalig	
jährlich	

Aufwand	€
einmalig	
jährlich	
<i>darin enthalten:</i>	
Personalaufwand	
Sach- und Dienstleistungen	
Transferaufwand	

investiver Finanzplan

Einzahlung	€
einmalig	
jährlich	
<i>darin enthalten:</i>	
Zuschüsse	
Beiträge Dritter	

Auszahlung	€
einmalig	
jährlich	

Haushaltsmittel stehen:

zur Verfügung

nicht zur Verfügung

Beschlussentwurf:

Der Stellenplan 2018 wird entsprechend dem als Anlage 1 beigefügten Tabellenwerk beschlossen.

Der Bürgermeister



Ulrich Roland

In der Sitzung des

- _____-Ausschusses
- Rates
- Haupt- und Finanzausschusses

am _____ (nicht - öffentlicher Teil) wurde wie folgt beschlossen: