

Vorlage Nr. 22/0459

Federf. Stadttamt: Organisations- und Personalamt

Vorlage für den	Berichterstatter:in	Zuständigkeit	Sitzung am	Punkt
Haupt-, Finanz- und Digitalisierungsausschuss	Bürgermeisterin Weist	Vorberatung/Empfehlung	12.12.2022	16
Rat	Bürgermeisterin Weist	Entscheidung	15.12.2022	

öffentliche Sitzung

Betrifft:
Stellenplan 2023

Begründung:

A. Vorbemerkungen zum Entwurf 2023

1. Rückblick

Die städtische Personalwirtschaft ist seit Jahrzehnten geprägt von stark eingeschränkten finanziellen Ressourcen.

Der Beitrittsbeschluss des Rates zum „Stärkungspakt Stadtfinanzen – Stufe 2“ hat die Lage nochmals verschärft. Zur Erreichung der angestrebten Finanzziele wurde im September 2012 ein Haushaltssanierungsplan (HSP) beschlossen, der bis 2021/2022 jährlich fortgeschrieben wurde, verbunden mit einem jährlich ansteigenden Konsolidierungsvolumen. Die Konsolidierungsmaßnahmen betrafen in hohem Maße auch das Personalbudget.

Dennoch war in dem Zeitraum 2012-2022 die Einrichtung neuer Planstellen oftmals zwingend erforderlich. Dies hauptsächlich aufgrund externer Einflüsse und/oder gesetzlicher Vorgaben, wie z.B. durch die Übernahme von Kindergärten der katholischen Kirche samt Personal, die Umsetzung der Vorgaben nach dem KiBiz, die Wahrnehmung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdungen (ASD), der verstärkte Zuzug von Flüchtlingen ab 2015, die Umsetzung des Brandschutzbedarfsplans oder die Übernahme von Stellen des Kreises im Jobcenter.

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

In dem vg. Zeitraum ist ein Zuwachs von rd. 250 Planstellen zu verzeichnen. Der Bruttozuwachs beträgt rd. 320 Stellen, aber im Rahmen des HSP bzw. durch Realisierung von kw-Vermerken¹ wurden auch rd. 70 Stellen abgebaut.

Festzustellen ist aber auch, dass der massive Stellenabbau der Vergangenheit und die restriktive Personalwirtschaft in den letzten 10 Jahren immer wieder zu Problemen in den Dienststellen führen. Stellenvakanzen, längere Erkrankungen, steigende Fallzahlen etc. erschweren häufig eine geordnete, zeitnahe Aufgabenerfüllung bzw. ziehen einen stetigen Zuwachs an Zeitguthaben/Überstunden nach sich. Der vorliegende Stellenplanentwurf ist geprägt von Stelleneinrichtungen, die zwar überwiegend wieder auf gesetzliche Vorgaben zurückzuführen sind, andererseits aber auch den geordneten Dienstbetrieb sichern sollen.

2. Tarifabschluss für den Sozial- und Erziehungsdienst

Die diesjährigen Tarifverhandlungen haben zu erheblichen Verbesserungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst geführt. Nach der Tarifeinigung am 18.05.2022 und dem Abschluss der Redaktionsverhandlungen liegen seit Oktober die Durchführungshinweise zum Tarifabschluss vor.

Die Auswirkungen der Novellierung werden nach Auswertung der Durchführungshinweise in einem Schritt umgesetzt. Daraus möglicherweise resultierende Stellenanpassungen werden in den Stellenplan 2024 eingearbeitet. Unabhängig davon, wird den Kolleginnen und Kollegen nach Prüfung der Voraussetzungen eine rückwirkende Zulage gezahlt, so dass keine Nachteile entstehen.

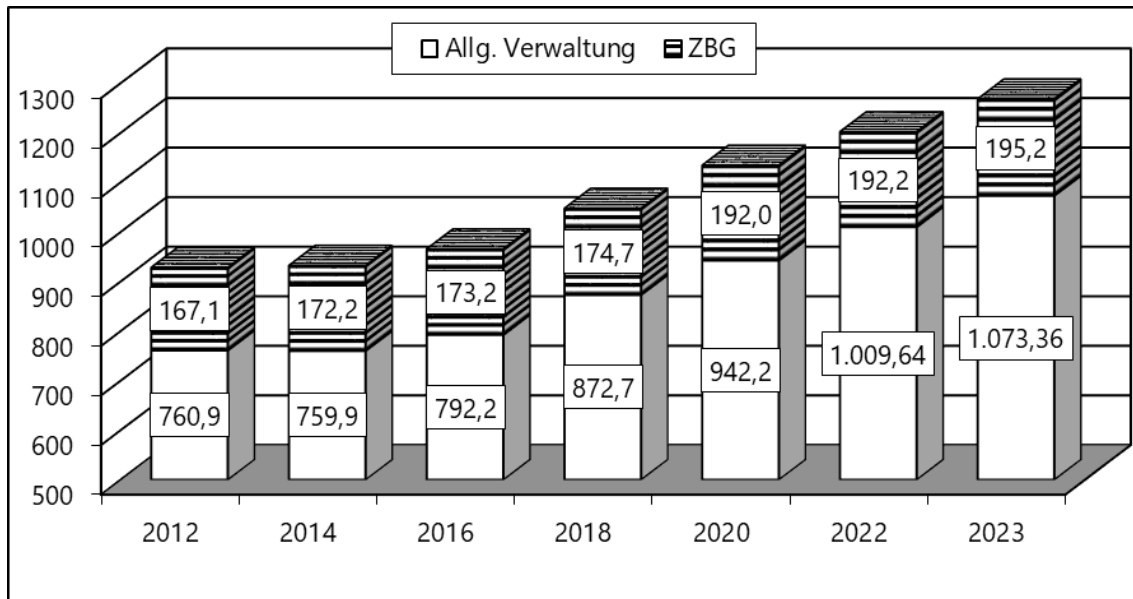
B. Entwicklung des Stellenvolumens (Anlage 1)

Die Gesamtstellenzahl der Verwaltung erhöht sich gegenüber dem Vorjahr von 1.009,64 vollzeitäquivalenten Planstellen (VzÄ) um 63,72 VzÄ auf insgesamt 1.073,36 VzÄ.

Den geplanten Stelleneinrichtungen im Umfang von 65,22 VzÄ stehen 1,0 Stellenstreichungen und 0,5 realisierte kw-Vermerke in 2022 gegenüber.

Die nachstehende Grafik zeigt die Entwicklung des Stellenvolumens im Zeitvergleich:

¹ Stellen, die mit einem kw-Vermerk versehen sind, werden eingespart bei Ausscheiden oder Umsetzung des Stelleninhabers bzw. der Stelleninhaberin.



C. Finanzielle Auswirkungen des Stellenplanentwurfs

Das Zahlenwerk weist im Ergebnis einen strukturellen, finanziellen Mehraufwand von rd. 4,4 Mio. €² aus, der sich wie folgt zusammensetzt:

- Einsparungen durch Stellenabbau: - 53.400 €
- Mehraufwand durch Stellenumwandlungen: + 217.700 €
- Mehraufwand durch Stelleneinrichtungen: + 4.619.370 €
- Refinanzierungen insgesamt: - 394.950 €

Die jeweiligen finanziellen Auswirkungen sind den in den Anlagen 2a bis 2c detailliert aufgeführten Stellenplanmaßnahmen zu entnehmen.

D. Stelleneinsparungen (Anlage 2a)

Im Einzelnen werden folgende Einsparungen genannt:

- **Amt für kommunale Finanzen**

Die Stelleneinsparung (1,0 kw-Vermerk) korrespondiert mit einer geplanten Stellenaufstockung. Hintergrund der Maßnahme ist eine geplante Reform der Dienstverteilung im Bereich der Vollstreckung.

² 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 sind (Grund: Altersstruktur, Dienstjahre).

- **Zentraler Betriebshof Gladbeck - ZBG**

Die Nachbesetzung der Betriebsleitung erfolgte im Beschäftigtenverhältnis. Die Tarifbeschäftigten des ZBG werden im Gegensatz zu den Beamtenstellen in der Stellenübersicht des ZBG geführt. Die bisherige Beamtenstelle wird gestrichen.

E. Stellenumwandlungen (Anlage 2b)

Die im Stellenplanentwurf enthaltenen Stellenumwandlungen resultieren aus:

- Übertragung höherwertiger Tätigkeiten / Neuausweisungen / gesetzliche Vorgaben 38,73 VzÄ
- wertgleichen Umwandlungen von Beamtenstellen in Stellen für tariflich Beschäftigte oder umgekehrt 4,00 VzÄ
- niedrigeren Stellenausweisungen 1,50 VzÄ
- Aufhebung von ku-Vermerken 3,00 VzÄ

F. Stelleneinrichtungen (Anlage 2c)

Die Stelleneinrichtungen im Umfang von 65,22 VzÄ bilden den Schwerpunkt des Stellenplanentwurfs 2023. Sie verteilen sich auf folgende Themenfelder

- Bildung, Kinder und Jugend 25,99 VzÄ (= 40%)
- Sicherheit und Ordnung 17,00 VzÄ (= 26%)
- Bauen, Planen und Umwelt 9,50 VzÄ (= 15%)
- Interne Strukturen, Finanzen 6,23 VzÄ (= 9%)
- Soziales 4,50 VzÄ (= 7%)
- Sport und Kultur 2,00 VzÄ (= 3%)

Rd. 54%³ des geplanten Stellenzuwachses ist durch gesetzliche Vorgaben begründet; rd. 46%⁴ der neuen Stellen sind geplant, um den steigenden Anforderungen gerecht werden zu können. Auf die einzelnen Themenblöcke wird im Folgenden näher eingegangen:

³ = 35,23 VzÄ

⁴ = 29,99 VzÄ

1. Bildung, Kinder und Jugend

In diesem Bereich ist mit Abstand der höchste personelle Zuwachs zu verzeichnen. Von den geplanten rd. 26 VzÄ, beruhen 9,5 VzÄ (37%) auf gesetzlichen Vorgaben, wie z.B.

- die Ausweitung der Schulsozialarbeit auf alle Schulformen. In diesem Zusammenhang ist die sukzessive Aufstockung um vier Schulsozialarbeiter:innen geplant, davon zwei Planstellen zum Stellenplan 2023 und zwei weitere Stellen zum Stellenplan 2024.
- zusätzliche administrative Aufgaben, die sich insbesondere aus dem Rechtsanspruch OGS und der Abwicklung von Fördermaßnahmen ergeben. Daraus ergibt sich ein zusätzlicher Personalbedarf im Umfang von 0,5 VzÄ in der Schulverwaltung.
- die Digitalisierung an Schulen. Zum Stellenplan 2021 wurden im ersten Schritt zwei Planstellen für den IT-Support an Schulen eingerichtet. Die Entwicklung der digitalen Ausstattung erfordert die Einrichtung weiterer zwei Stellen, um die anfallenden Aufgaben erledigen zu können.
- die Vormundschaftsrechtsreform ab dem 01.01.2023. Zusätzliche Aufgaben wie z.B. neue Berichtspflichten bzw. die Mitwirkung der Jugendämter bei der Auswahl von Vormündern erfordern eine personelle Aufstockung. Zusätzlich wurde auf Antrag des Fachamtes die Zahl der Mündel pro Vollzeitkraft von gesetzlich festgelegten max. 50 Fällen auf 40 Fälle reduziert, um einen beständigen Mündelkontakt sicherstellen zu können. Auch zahlreiche andere Städte haben die maximal zulässige Fallzahl bereits nach unten korrigiert. Im Ergebnis führen die beiden Maßnahmen zu einem Mehrbedarf im Umfang von 2,0 VzÄ.
Zudem wird die Aufstockung im Bereich Beistandschaften um 0,5 VzÄ verwaltungsseitig für erforderlich gehalten.
- die Einstellung einer/eines Kinderschutzbeauftragten (sog. „insoweit erfahrene Fachkraft“) im Umfang von 0,5 VzÄ. Mit der Reform des SGB VIII ist die verpflichtende konzeptionelle Verankerung eines Verfahrens zum Kinderschutz nunmehr Voraussetzung für die Erteilung einer Betriebserlaubnis für eine Kita.
- die Einstellung eines bzw. einer Verfahrenslotsen:in für die Unterstützung und Begleitung junger Menschen und ihrer Erziehungsberechtigten bei der Geltendmachung von Hilfen wegen einer (drohenden) Behinderung; ab dem 01.01.2024 gesetzlich vorgeschrieben.
- der Personalmehrbedarf von insgesamt 1,5 VzÄ aufgrund steigender Fallzahlen im Bereich der Sozialen Hilfen.

Darüber hinaus wird die Einrichtung weiterer Stellen vorgeschlagen, wie z.B.

- für den zusätzlichen Einsatz von Heilpädagogen:innen zur Bildung multiprofessioneller Teams in Kindergärten, um den wachsenden Anforderungen an das Personal und die Betreuung gerecht zu werden. Im ersten Schritt ist die Einrichtung von vier Planstellen vorgesehen; sukzessiv sollen bis zu zwölf Stellen eingerichtet werden (siehe auch TOP 9 der Sitzung des Jugendhilfeausschusses am 30.08.2022).
- die Einrichtung von sechs Planstellen zur Verstetigung der am 31.12.2022 endenden Bundesprogramme "Sprach-Kitas" und „Kita-Einstieg“. Zzt. ist noch nicht absehbar, ob eine weitere Finanzierung der Programme erreicht werden kann.

Ziel des „Kita-Einstieg“ Programms ist ein frühzeitiger und regelmäßiger Zugang zum Bildungssystem von Familien mit Kindern unter sechs Jahren, die noch nicht oder nur teilweise den Einstieg in das frühkindliche Bildungssystem gefunden haben. Es handelt sich dabei um niederschwellige, frühpädagogische Überbrückungsangebote mit Aufklärungs- und Informationsarbeit an verschiedenen Standorten.

Bei dem „Sprach-Kita“ Programm werden zusätzliche Fachkräfte zur Förderung der Sprachentwicklung in Kitas mit einem überdurchschnittlichen Anteil von Familien, deren Familiensprache nicht Deutsch ist, eingesetzt.

(Siehe auch ausführliche Beschreibung der Programme unter TOP 10 der Sitzung des Jugendhilfeausschusses am 30.08.2022)

- zur weiteren Umsetzung des vom Jugendhilfeausschuss in 2021 beschlossenen „Kinder- und Jugendförderplans 2021-2025“. Im ersten Schritt wurde zum Stellenplan 2022 der Freizeittreff Brauck um eine Planstelle aufgestockt. Planmäßig ist für den Stellenplan 2023 die Verstärkung des Teams Rentfort um eine Stelle vorgesehen. Konzeptionen, Strukturen und Netzwerke sollen neu entwickelt werden.

2. Sicherheit und Ordnung

In diesem Themenfeld wird die Einrichtung von 17 Planstellen vorgeschlagen, davon 14 Planstellen (=82%) aufgrund gesetzlicher Vorgaben, wie z.B.

- 11,0 VzÄ im Bereich der Feuerwehr. Der Personalbedarf begründet sich u.a. in einem gestiegenen Personalausfallfaktor, d.h. für die durchgängige Besetzung einer Funktion werden nicht mehr 5,0 bzw. 5,2 VzÄ benötigt, sondern 5,37 VzÄ. In der Summe entsteht daraus ein Mehrbedarf von rd. vier Planstellen.

Durch erhöhte Ausbildungszahlen im Bereich der Notfallsanitäter:innen werden weitere drei (refinanzierte) Planstellen für Praxisanleiter:innen benötigt.

Um vier Planstellen wird der Personalpool der Feuerwehr erhöht, um in diesen Stellen Feuerwehrpersonal, das sich weiterqualifizieren muss, „parken“ und die bisherigen Planstellen dieser Kräfte neu besetzen zu können.

- im Bereich Bevölkerungsschutz. Dem Krisenmanagement und Katastrophenschutz kommt eine immer höhere Bedeutung zu. Ob Hochwassergefahren oder Energiekrise, die Städte sind aufgefordert, ausreichende Vorsorgemaßnahmen zur Aufrechterhaltung der Einsatzfähigkeit zu treffen.

Das Innenministerium NRW weist bereits in seinem Runderlass vom 05.07.2021 darauf hin, dass auch die kreisangehörigen Gemeinden im Krisenfall die Handlungsfähigkeit der eigenen Verwaltung aufrecht zu erhalten haben. Mit Runderlass vom 29.07.2022 fordert das Innenministerium auf, für die Vorbereitungen zur Aufrechterhaltung der Einsatzfähigkeit in den folgenden Monaten weitere Vorsorgemaßnahmen zu treffen.

Mit einer zusätzlichen Stelle „Sicherheitskoordinator:in Bevölkerungsschutz“ soll eine zentrale Stabsstelle eingerichtet werden.

- im Bereich der IT-Sicherheit als zentrale Zukunftsaufgabe. Informationssicherheit und Digitalisierung gehören untrennbar zusammen. Die Komplexität der IT, der hohe Grad der Vernetzung und die Abhängigkeit der Verwaltung von IT-gestützten Verfahren erfordern eine funktionierende Informationssicherheit. Für die Planung, Umsetzung, Überprüfung und Verbesserung der Informationssicherheit besteht bereits ein Zeitarbeitsverhältnis, das mit der Einrichtung einer Planstelle verstetigt werden soll.
- erheblich steigende Zahlen ausländischer Bürger:innen. Das Personal für die Antragsbearbeitung im Ausländerwesen ist dafür um eine Stelle aufzustocken.

Unabhängig von den gesetzlichen Vorgaben ist vorgesehen, den Kommunalen Ordnungsdienst um weitere drei Planstellen auf insgesamt 13 Planstellen (inkl. Sachgebietsleitung) aufzustocken. Damit soll zum einen das Sicherheitsgefühl der Bürger:innen gestärkt und zum anderen zu einem positiven Erscheinungsbild der Stadt Gladbeck beigetragen werden. Die personelle Aufstockung soll auch dazu dienen, eine stärkere Präsenz in dem neu eingerichteten Beratungsbüro an der Steinstr. 72 zu ermöglichen.

3. Bauen, Planen und Umwelt

In diesem Bereich ist die Einrichtung von 9,5 VzÄ geplant; davon resultieren 2,0 VzÄ auf gesetzliche Vorgaben. Diese beiden Stellen werden für die Mängelbeseitigung aufgrund der

Durchführung von Wiederkehrenden Prüfungen städtischer Sonderbauten sowie regelmäßigen Prüfungen technischer Anlagen benötigt.

Zusätzlich werden 2,0 VzÄ aufgrund der zahlreichen anstehenden Bau- und Unterhaltungsmaßnahmen benötigt; die Aufgabenfülle ist mit der vorhandenen personellen Ausstattung nicht zu leisten.

Darüber hinaus erfordert die Vielzahl laufender Projekte im öffentlichen Straßenraum die Einrichtung von zwei weiteren Planstellen. Eine wesentliche Rolle kommt dabei der Substanzerhaltung der Infrastruktur (Straßen u.a.) zu. So hat auch die gpaNRW in Rahmen ihrer überörtlichen Prüfung 2021 der Stadt empfohlen „die Auskömmlichkeit der Verkehrsflächenunterhaltung im Blick zu behalten, um einen möglichen Substanzverlust in der Zukunft zu vermeiden.“

Zudem ist für das Projektmanagement stadtplanerischer Großprojekte mit zentraler Bedeutung für Gladbeck und für die strategische Stadtentwicklung die Einrichtung einer Stabsstelle im Baudezernat vorgesehen.

4. Interne Strukturen, Finanzen

Der Themenbereich soll um 6,23 VzÄ aufgestockt werden; davon 5,23 VzÄ (=84%) aufgrund gesetzlicher Vorgaben.

Die Stelleneinrichtungen beziehen sich fast ausschließlich auf den Finanzbereich inkl. der Vollstreckung. Grundlegende Aufgaben wie z.B. Jahresabschlüsse, Gesamtabchlüsse, Beteiligungsberichte etc. können mit der derzeitigen Personalausstattung teils nur mit zeitlicher Verzögerung bewältigt werden. Benötigt wird

- eine weitere Planstelle in der Haushaltssachbearbeitung, um den stetig wachsenden Anforderungen an die Haushaltsaufstellung gerecht zu werden.
- eine zusätzliche Planstelle im Bereich der Kosten- und Leistungsrechnung / Gebührenbedarfsberechnung zur Erarbeitung einer einheitlichen systematischen Grundsatzkonzeption und der Wahrnehmung einer zentralen Fachverantwortung.
- eine Planstelle zum Aufbau eines aktiven Beteiligungsmanagements. So sieht die gpaNRW in ihrem aktuellen Bericht über die überörtliche Prüfung in Gladbeck *„Verbesserungspotenzial bei der Organisation der Beteiligungsverwaltung und beim Berichtswesen. Insgesamt sollte das Beteiligungsmanagement der Stadt Gladbeck gestärkt werden, um u.a. die Beteiligungssteuerung ausbauen und die Beteiligungsstruktur zukunftsfähig halten zu können.“*

- die Aufstockung einer Planstelle im Bereich der Grundbesitzabgaben von 0,77 VzÄ auf 1,0 VzÄ nach Ausscheiden der derzeitigen Stelleninhaberin.
- im Bereich der Vollstreckung eine Planstelle zur Verstetigung einer bereits über ein Jahr laufenden Abordnung eines Beschäftigten aufgrund steigender Fallzahlen. Eine weitere Stelle wird für die umfassende Umsetzung der Reform der Sachaufklärung benötigt; Ziel ist eine schnellere Beitreibung von Forderungen bei zahlunwilligen Schuldnern.

Außerhalb des Finanzbereichs wird eine zusätzliche Planstelle in der internen Verwaltung für den konsequenten weiteren Ausbau der Digitalisierung der Stadtverwaltung benötigt. Eine Stelle wurde bereits zum Stellenplan 2021 eingerichtet. Der fortschreitende Digitalisierungsprozess zeigt aber auch, dass zusätzliche personelle Ressourcen erforderlich sind. Mit der neuen Planstelle soll ein bestehendes Zeitarbeitsverhältnis verstetigt werden.

5. Soziales

In diesem Bereich ist die Einrichtung von 4,5 VzÄ vorgesehen, die vollständig auf gesetzlichen Vorgaben beruhen.

- Die Wohngeldreform 2023 wird zu einer erheblichen Erhöhung der Anzahl der Wohngeldempfänger:innen und damit zu einem deutlichen Personalmehrbedarf führen. Unter Berücksichtigung der aktuellen Fallzahlen wird zunächst eine Stellenaufstockung um zwei Planstellen von derzeit 3,5 VzÄ auf 5,5 VzÄ vorgeschlagen. Die Entwicklung im kommenden Jahr ist zu beobachten.
- Auch die Reform des Betreuungsrechts, die mit zusätzlichen Aufgaben und Dokumentationspflichten verbunden ist, führt zu einem Personalmehrbedarf im Umfang von 1,0 VzÄ.
- Steigende Fallzahlen in der Grundsicherung erfordern – unter Berücksichtigung einer Fallzahlenbemessung der gpaNRW – die Einrichtung von 1,5 VzÄ.

6. Sport und Kultur

Vorgesehen sind folgende zwei Stelleneinrichtungen:

- Für den SportPark Mottbruch wird ein/eine Sportparkmanager:in benötigt, für die Koordination des Betriebes vor Ort und als Ansprechperson vor Ort.
- Mit der Einrichtung einer Hauswartstelle soll der Einsatz einer Zeitkraft verstetigt werden, die in erster Linie Aufgaben wie z.B. Schließdienste, Kontrollgänge,

Grünpflegearbeiten etc. in der ehemaligen Markuskirche wahrnimmt, zusätzlich aber auch im Bürgerhaus-Ost tätig ist.

G. Stellungnahme des Personalrates (Anlage 3)

Der Personalrat hat mit Schreiben vom 04.11.2022 sowie vom 07.11.2022 zum Stellenplanentwurf der Verwaltung Stellung genommen.

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

- **Bildung, Kinder und Jugend**

- Aufstockung des Bereichs „Beistandschaften“ um eine halbe Planstelle

- Der aktuelle Stellenplan weist 3,5 VzÄ für den Aufgabenbereich Beistandschaften aus. Der Personalrat schlägt die Aufstockung um 0,5 VzÄ vor, um bestehende Rückstände aufarbeiten zu können und mittelfristig zu einer akzeptablen Arbeitssituation zu gelangen.

Die Verwaltung schließt sich dem Vorschlag des Personalrates nach Abstimmung mit dem Fachamt an.

- Erhöhung des Stellenvolumens im Bereich der „Wirtschaftlichen Jugendhilfe“

- Der Personalrat beantragt – wie bereits zum Stellenplan 2022 - die personelle Aufstockung in diesem Bereich und begründet den Vorschlag mit bestehenden Rückständen. Unter Berücksichtigung der von der gpaNRW empfohlenen Fallzahlenbelastung von 166 Fällen/VzÄ hält die Verwaltung die Personalausstattung für auskömmlich. Langfristige Krankheitsausfälle haben jedoch dazu geführt, dass Rückstände bislang nicht aufgearbeitet werden konnten.

Anstelle einer dauerhaften Personalverstärkung durch Einrichtung einer Stelle, beabsichtigt die Verwaltung die Einstellung von zwei Vollzeitkräften in 2-jährigen Zeitverträgen zum Abbau der Rückstände; das Ausschreibungsverfahren ist bereits veranlasst.

- Ausweisung der Stellen für Hauswartdienste an der ehemaligen Markuskirche / Bürgerhaus Ost sowie für städtische Kitas

- Die Notwendigkeit für die Vorhaltung entsprechender Hauswartdienste für die o.g. Einrichtungen wird seitens des Personalrates gesehen. Dem schließt sich die Verwaltung an.

Im vorliegenden Stellenplan sind 2,0 VzÄ für die entsprechenden Hauswartdienste berücksichtigt.

Höherausweisung der Planstelle „MA Verwaltung der Tageseinrichtungen für Kinder“

Die Verwaltung teilt den Vorschlag des Personalrates, die Planstelle von EG 6 nach EG 8 umzuwandeln. Die Stellenausweisung entspricht damit der Ausweisung der vg. neuen Planstelle in diesem Bereich. Der Stellenplanentwurf ist entsprechend angepasst.

Höherausweisung der Planstellen für Schulsozialarbeiter:innen

Die vom Personalrat beantragte Umwandlung der Stellen von S 11b nach S12 ergibt sich aus dem aktuellen Tarifabschluss für den Sozial- und Erziehungsdienst. Nachdem die Redaktionsverhandlungen abgeschlossen wurden, liegen seit Kurzem die Durchführungshinweise zum Tarifabschluss vor und müssen ausgewertet werden.

Die Verwaltung beabsichtigt die Auswirkungen der Novellierung nach Prüfung der Durchführungshinweise in einem Schritt umzusetzen. Aus diesem Grund soll die Umwandlung der vg. Planstellen noch nicht im Stellenplan 2023 erfolgen. Unabhängig davon, wird den Kolleginnen und Kollegen nach Prüfung der Voraussetzungen eine rückwirkende Zulage gezahlt, so dass keine Nachteile entstehen.

Ausweisung einer Stelle „Verfahrenslotse“

Der Personalrat beantragt die Ausweisung der Stelle (1,0 VzÄ) nach EG S 15 und begründet dies unter anderem mit der in der Stelle vorzuhaltenden gesetzlichen Fachkenntnisse sowie der Kenntnisse zu Kooperationsstrukturen und Einrichtungen der Sozialleistungsträger.

Die Verwaltung sieht aufgrund des vorgesehenen Stelleninhalts die Anforderungen an die tariflichen Tätigkeitsmerkmale für eine Eingruppierung lediglich nach EG S 12 erfüllt und hat die Stelle entsprechend im vorliegenden Stellenplan 2023 aufgenommen.

• **Soziales**

Höherausweisung von fünf Hauswartstellen und Umwandlung in Handwerkerstellen

Der Personalrat beantragt die Umwandlung der fünf Stellen von EG 4 nach EG 5.

Die Verwaltung schließt sich, vor Hintergrund der veränderten Anforderungen, dem Vorschlag des Personalrates an. Der Stellenplanentwurf ist entsprechend angepasst. Eine Höhergruppierung der Stelleninhaber:innen ist abhängig von der Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen.

Ausweisung zwei weiterer Planstellen „SB Wohngeld“ sowie Höherausweisung aller „SB Wohngeld“-Planstellen

Der Personalrat begrüßt mit Verweis auf eine neuerlich anstehende Wohngeld-Reform zum 01.01.2023 die verwaltungsseitige Absicht der Einrichtung von zwei zusätzlichen Planstellen „SB Wohngeld“ zusätzlich zu den vorhandenen 3,5 VzÄ.

Auch unter Hinweis auf arbeitsgerichtliche Rechtsprechung (u.a. BAG) wird die Anhebung der Stellen auf EG 9a beantragt.

Die Verwaltung schließt sich den Ausführungen an. Es wurden 2,0 VzÄ zusätzlich sowie eine Ausweisung aller „SB Wohngeld“-Stellen nach EG 9a in den Stellenplan aufgenommen.

- **Bauen, Planen und Umwelt**

- Höherausweisung von Planstellen in der Bauunterhaltung

- Das Amt für Immobilienwirtschaft beabsichtigt sich in Teilen im kommenden Jahr neu zu strukturieren. Zum jetzigen Zeitpunkt ist daher noch nicht absehbar, ob und in welchen Planstellen aufgrund der geplanten Neuorganisation höherwertige Aufgaben wahrzunehmen sind. Aus diesem Grund schließt sich die Verwaltung zum jetzigen Zeitpunkt nicht dem Vorschlag des Personalrates an. Die neue Dienstverteilung bleibt abzuwarten; ggf. werden zunächst entsprechende Zulagen gezahlt.

Finanzielle Auswirkungen:

keine (siehe Seite 3)

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

Klimarelevante Auswirkungen:

- keine wesentliche Klimarelevanz**
Die Durchführung der Haupt- und Alternativenprüfung war daher nicht notwendig (keine Anlage).
- keine negative oder eine positive Klimawirkung**
Die Durchführung der Alternativenprüfung war daher nicht notwendig (keine Anlage).
- eine negative Klimawirkung**
Die Alternativenprüfung wurde durchgeführt und das Prüfungsergebnis ist als Anlage beigefügt.

Beschlussentwurf:

Der Stellenplan 2023 wird entsprechend dem als Anlage 1 beigefügten Tabellenwerk beschlossen.

Die Bürgermeisterin



- Bettina Weist -

In der Sitzung des

_____-Ausschusses

Rates

Haupt-, Finanz- und Digitalisierungsausschusses

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