

Vorlage Nr. 230468

Federf. Stadamt: Organisations- und Personalamt

| Vorlage für den | Berichterstatter:in | Zuständigkeit | Sitzung am | Punkt |
|---|-----------------------|------------------------|------------|-------|
| Haupt-, Finanz- und Digitalisierungsausschuss | Bürgermeisterin Weist | Vorberatung/Empfehlung | 04.12.2023 | 21 |
| Rat | Bürgermeisterin Weist | Entscheidung | 07.12.2023 | |

öffentliche Sitzung

Betrifft:
Stellenplan 2024

Begründung:

A. Vorbemerkungen zum Entwurf 2024

1. Aktuelle Situation

„Herausfordernd“ – mit diesem Wort lässt sich wohl am ehesten die Situation beschreiben, in der sich die Stadt Gladbeck in vielen Bereichen befindet. Wie Gladbeck geht es dabei einer Vielzahl der Kommunen im Land, insbesondere in der Emscher-Lippe-Region.

Auf der einen Seite erschweren immer knapper werdende, zur Verfügung stehende Mittel zunehmend, die pflichtigen und freiwilligen Aufgaben personell und inhaltlich in angemessener Weise zu erfüllen. Sinnvolle und wünschenswerte Angebote an die Stadtgesellschaft, zu der die Stadt jedoch grundsätzlich erst einmal nicht verpflichtet ist, unterliegen auf absehbare Zeit der immerwährenden Frage: Kann das Angebot in der gewohnten und wünschenswerten Weise aufrechterhalten bleiben?

Auf der anderen Seite fordern auch die globalen Krisen (insbesondere Migration und Integration, Klima, Fachkräftemangel, Wirtschaftswandel und Inflation) ihren Stellenwert bei den unterschiedlichsten Entscheidungen vor Ort.

| Mitzeichnungen | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|---------------|--------------|------------|
| Bürgermeisterin: | Erster Beigeordneter: | Stadtkämmerin/Beigeordnete: | Beigeordnete: | Stadtbaurat: | Rechtsamt: |
| Datum: | Datum: | Datum: | Datum: | Datum: | Datum: |
| _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ |

Die aktuelle Zeit mit einer Vielzahl von Problemen bedeutet also immense Herausforderungen – für das Land, die Kommunen und ihre Verantwortungsträger sowie für die gesamte Stadtgesellschaft.

Der zunehmenden Zahl von Aufgaben logischerweise folgend, ist in vielen Bereichen der Verwaltung ein steigender Personalbedarf zu verzeichnen.

Die Gesamtlage wird durch den immer weiter zunehmenden Fachkräftemangel und den demographischen Wandel noch zusätzlich verschärft. Qualifiziertes Fachpersonal ist immer schwerer zu finden.

Für verschiedene Aufgaben wurden in der Vergangenheit Zeitkräfte eingestellt. Das entsprechende Personal wurde innerhalb der Verwaltung bzw. auf Kosten dieser gut qualifiziert/ausgebildet und ist mittlerweile in seinem Aufgabenbereich zumeist auch umfassend eingearbeitet. Wenn dann die entsprechende Aufgabe auch noch absehbar durch die Kommune sicherzustellen ist, besteht aus Arbeitgeberinnensicht unter den o.g. Rahmenbedingungen höchster Handlungsbedarf für die Personalwirtschaft. Soll heißen, die Verwaltung ist gut beraten, diesem gut qualifizierten Personal Planungssicherheit und eine Zukunftsperspektive als moderne Arbeitgeberin zu bieten. Die Zeitverträge sind baldmöglichst zu entfristen und so eine zügige Personalbindung zu praktizieren, um die Fachkräfte nicht an andere potentielle Arbeitgeber der Region (Unternehmen oder auch Nachbarkommunen) zu verlieren.

Der Stellenplan bildet den quantitativen Rahmen der Personalwirtschaft und legt fest, in welchem Umfang Stellen für die jeweilige Aufgabenerfüllung notwendig sind. Um also eine Entfristung und Verstetigung dieser Stellen zu ermöglichen, sind diese entsprechend auszuweisen.

Im vorliegenden Entwurf des Stellenplans 2024 sind für die Verstetigung befristeter Stellen daher Stelleneinrichtungen von insgesamt 18,78 Vollzeitäquivalenten (VzÄ)¹ vorgesehen (= 38% der gesamten Stelleneinrichtungen).

2. Tarifabschluss für den Sozial- und Erziehungsdienst

In den Ausführungen zu diesem Thema in der Sitzungsvorlage zum Stellenplan 2023² wurde darauf hingewiesen, dass seinerzeit die Veröffentlichung der entsprechenden Durchführungshinweise zu den Neuerungen des Tarifabschlusses noch auszuwerten war. Die stellenplanmäßigen Auswirkungen wurden für den Stellenplan 2024 angekündigt.

Der vorliegende Stellenplanentwurf 2024 beinhaltet nunmehr die Umsetzung des Tarifabschlusses, der für eine Vielzahl von Beschäftigten erfreulicherweise zu (teilweise erheblichen) Verbesserungen führt:

¹ 1,0 VzÄ = 1 Vollzeitstelle

² HFDA Sitzung am 12.12.2023; Ratssitzung am 15.12.2023

- **Schulsozialarbeiter:in**

Insgesamt sind 10,78 VzÄ der bisherigen Entgeltgruppe S 11b künftig nach S 12 auszuweisen.

- **Leitung Kindertageseinrichtung (bzw. Stellvertretung)**

Hier ist 1,0 VzÄ (Leitung Kindertagesstätte) von S 15 nach S 16 sowie 1,0 VzÄ (Stellvertretende Leitung Kindertagesstätte) von S 13 nach S 15 auszuweisen.

B. Entwicklung des Stellenvolumens (Anlage 1)

Betrachtet man den Zeitraum seit Umsetzung des in 2012 beschlossenen Haushaltssanierungsplans³ (gültig für den Zeitraum 2012-2022) bis einschließlich 2023 ist festzustellen, dass – unter Berücksichtigung der Realisierung von kw-Vermerken⁴ – über 70 Stellen im städtischen Stellenplan abgebaut wurden.

Trotz größter Bemühungen lassen sich infolge stetig steigender Aufgaben jedoch neue Stelleneinrichtungen nicht vermeiden.

So erhöht sich die Gesamtstellenzahl der Verwaltung mit dem vorliegenden Stellenplanentwurf gegenüber dem Vorjahr von 1.073,36 vollzeitäquivalenten Planstellen (VzÄ) um 47,84 VzÄ auf insgesamt 1.121,20 VzÄ.

Der „Trend“ der letzten Jahre, dass ein erhöhtes Aufgabenvolumen einen entsprechenden Stellenbedarf zur Folge hat, setzt sich somit auch in diesem Jahr fort. Ebenfalls ist aber anzumerken – wie gleichfalls in den Vorjahren –, dass der Stellenzuwachs in hohem Maße in gesetzlich vorgegebenen Aufgabenübertragungen gründet⁵ und keine „freiwillige“ Leistung der Kommune darstellt.

Subsummierend ist festzuhalten, dass Personalbemessung eine Daueraufgabe ist, die einem ständigen Wandel unterliegt, welcher wiederum in hohem Maße mit der kommunalen Aufgabenflut korrespondiert.

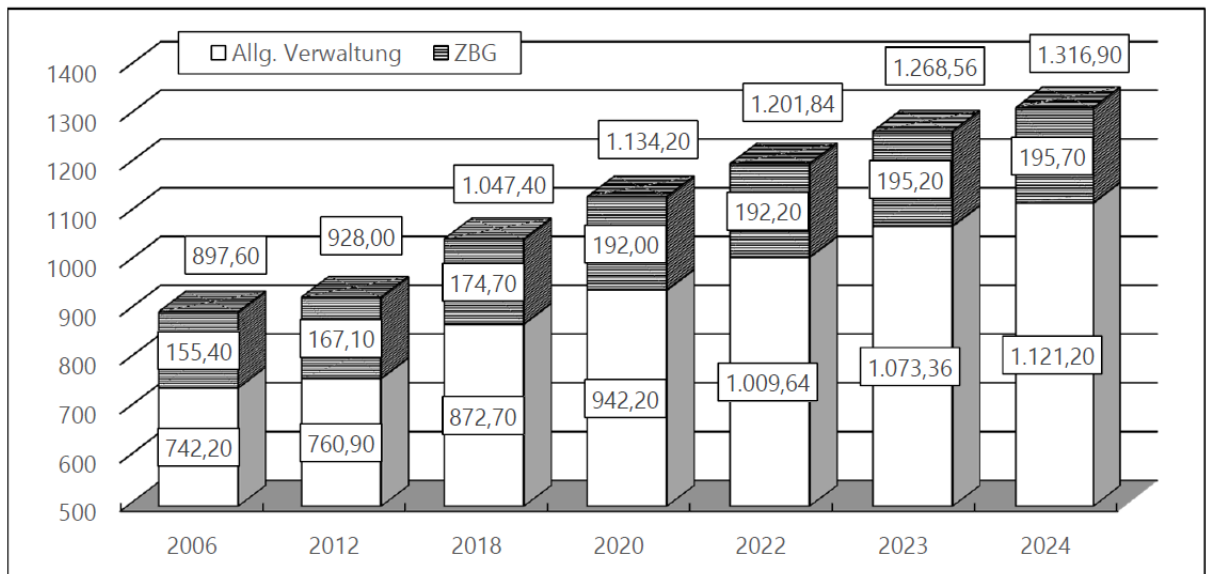
Den geplanten Stelleneinrichtungen im Umfang von 49,71 VzÄ stehen 0,25 Stellenstreichungen und 1,62 realisierte kw-Vermerke in 2023 gegenüber.

³ Grundlage bildete der Beitrittsbeschluss des Rates zum „Stärkungspakt Stadtfinanzen – Stufe 2“

⁴ Stellen, die mit einem kw-Vermerk versehen sind, werden eingespart bei Ausscheiden oder Umsetzung des Stelleninhabers bzw. der Stelleninhaberin

⁵ Siehe auch entsprechende Ausführungen in Kapitel „F. Stelleneinrichtungen“

Die nachstehende Grafik zeigt die Entwicklung des Stellenvolumens im Zeitvergleich:



C. Finanzielle Auswirkungen des Stellenplanentwurfs

Das Zahlenwerk weist im Ergebnis einen finanziellen Mehraufwand von rund 3,37 Mio. € aus⁶, der sich wie folgt zusammensetzt:

- Einsparungen durch Stellenabbau: 19.400 €
- Mehraufwand durch Stellenumwandlungen: +275.434 €
- Mehraufwand durch Stelleneinrichtungen: +3.417.866 €
- Refinanzierungen: -300.254 €

Nachrichtlich:

- Verstetigung von Zeitarbeitsverhältnissen
18,78 VzÄ \triangleq 38 % der Stelleneinrichtungen \triangleq 1.443.215 €

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

D. Stelleneinsparungen (Anlage 2a)

Im Einzelnen sind folgende Einsparungen zu nennen:

⁶ Berechnung auf 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).

Quelle: KGSt-Bericht 10/2023, Kosten eines Arbeitsplatzes 2023/2024

- **Amt für Soziales und Wohnen**

Die Stelleneinsparung mit einem Stellenanteil von 0,25 VzÄ korrespondiert mit einer geplanten Stellenaufstockung im Bereich „Freiwilliges Engagement und Selbsthilfe“.

Hintergrund ist ein neuer Aufgabenzuschnitt inklusive zusätzlicher Aufgaben.

- **Zentraler Betriebshof Gladbeck - ZBG**

Die im Beamtenverhältnis beschäftigte Inhaberin der Stelle „Leitung Fuhrpark, stellvertretende Betriebsleitung, Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Dienstleistungen“ tritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit. Die Nachbesetzung erfolgt 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 45,61 VzÄ
- Wertgleiche Umwandlungen von Beamtenstellen in Stellen für tariflich Beschäftigte oder umgekehrt 6,50 VzÄ

F. Stelleneinrichtungen (Anlage 2c)

Insgesamt sind im vorliegenden Stellenplanentwurf 49,71 VzÄ an Stelleneinrichtungen enthalten. Diese verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Themenfelder:

- Bildung, Kinder und Jugend 19,98 VzÄ (= 40%)
- Sicherheit und Ordnung 4,77 VzÄ (= 10%)
- Bauen, Planen und Umwelt 7,73 VzÄ (= 15%)
- Interne Strukturen, Finanzen 9,77 VzÄ (= 20%)
- Soziales 2,00 VzÄ (= 4%)
- Sport und Kultur 2,46 VzÄ (= 5%)
- Sonstiges 3,00 VzÄ (= 6%)

Rund 68 % (= 33,96 VzÄ) des obengenannten Stellenzuwachses ist durch gesetzliche Vorgaben begründet; weitere rund 32 % (= 15,75 VzÄ) der geplanten Stelleneinrichtungen sind erforderlich, um den stetig steigenden Anforderungen gerecht werden zu können.

Zu den Inhalten der einzelnen Themenfelder wird Folgendes im Wesentlichen ausgeführt:

1. **Bildung, Kinder und Jugend**

Wie auch im Vorjahr betrifft der mit Abstand größte Stellenzuwachs das Aufgabenfeld „Bildung, Kinder und Jugend“. Von den insgesamt 19,98 vorgesehenen zusätzlichen VzÄ sind 17,00 (= 85 %) aufgrund gesetzlicher Aufgaben begründet; nachstehend nähere Erläuterungen:

- Mit dem Stellenplan 2023 wurde die sukzessive Aufstockung der Schulsozialarbeit um vier Stellen zwecks Ausweitung der Schulsozialarbeit auf alle Schulformen beschlossen. Zwei Stellen wurden im Stellenplan 2023 realisiert, die zwei weiteren Stellen (= +2,0 VzÄ) werden im vorliegenden Stellenplan für 2024 vorgesehen. Damit würde die Schulsozialarbeit zu je 0,5 Stellenanteilen ausgeweitet auf die Erich-Fried-Schule, die Erich Kästner-Realschule, das Riesener-Gymnasium sowie das Heisenberg-Gymnasium.
- Zur Verstetigung von Zeitarbeitskräften in der **Kinderpflege** ist die Einrichtung von sieben Stellen (= +7,0 VzÄ) aufgenommen worden. Auf die Ausführungen in Bezug auf die Dringlichkeit dieser Entfristungsverfahren in den Vorbemerkungen dieser Vorlage (Kapitel A., Ziffer 1) wird verwiesen. Laut Auskunft des Fachamtes werden 50% der Personalkosten refinanziert.
- Zur Intensivierung der stadtteilorientierten Jugendarbeit im Bildungs- und Begegnungszentrum Brauck (BBzB) ist die zusätzliche Einrichtung einer Vollzeitstelle als **Sozialarbeiter:in** (= +1,00 VzÄ) enthalten. Die entsprechende Festlegung der gesamtstädtischen Konzeption wurde mit dem geltenden Gladbecker Kinder- und Jugendförderplan 2021-2025 durch den Jugendhilfeausschuss der Stadt Gladbeck im März 2021 beschlossen.
- Im Rahmen der Umsetzung einer Fallzahlausweisung der Gemeindeprüfungsanstalt ist eine Personalaufstockung erforderlich im Bereich der **wirtschaftlichen Jugendhilfe** (= +2,00 VzÄ) sowie wegen gestiegener Fallzahlen bei **Elternbeiträgen/Offene Ganztagschulen** (= +1,0 VzÄ). Im Bereich der **Allgemeinen Sozialen Dienste** erfolgt künftig eine weitere Spezialisierung der Hilfen nach § 35a SGB VIII (= +1,00 VzÄ). Aufgrund gestiegener Fallzahlen ist bei der **Vermittlung von Adoptionen und Pflegeeltern –„Pflegekinderdienst“** (PKD) eine Stellenaufstockung um 0,5 VzÄ notwendig.
- Wie bereits zum Stellenplan 2023 angekündigt, sind auch im vorliegenden Entwurf zum weiteren Ausbau multiprofessioneller Teams in den Kindertageseinrichtungen zwei Stellen für **Heilpädagog:innen** vorgesehen (= + 2,0 VzÄ).

Daneben haben zuletzt die Themen „Klima“ sowie „Energie“ zu gesetzlichen Regelungen mit zum Teil massiven Auswirkungen auf die Bevölkerung allgemein und Immobilienbesitzer im Besonderen geführt. Auch hier „greift“ wieder das Aufgaben-Verteilungs-Verfahren von Bund/Land auf die Kommunen vor Ort, die mit den Auswirkungen sowohl für ihre Stadtgesellschaft – als auch für sie selbst – umzugehen haben, ohne dass eine Gegenfinanzierung der vor Ort erforderlichen Maßnahmen (z.B. in personeller Hinsicht) geregelt ist bzw. erfolgt. All das schlägt sich auch im vorliegenden Stellenplanentwurf nieder: Es ist die Einrichtung von insgesamt 7,73 VzÄ vorgesehen, von denen 4,73 VzÄ (= 61%) aufgrund gesetzlicher Aufgabenstellung begründet sind. Im Wesentlichen wird Folgendes ausgeführt:

- Im **Amt für Immobilienwirtschaft** ist zur Bewältigung der zahlreichen steigenden Anforderungen sowie zur Optimierung von Prozessen eine strukturelle Neuausrichtung vorgesehen. Bestandteil der Neustrukturierung ist, neben den Abteilungen „Zentrale Bauverwaltung“ sowie „Technische Gebäudewirtschaft“ zusätzlich eine neue Abteilung („Neubau“) zu bilden; es ist daher die Stelle einer **Abteilungsleitung** (= +1,0 VzÄ) vorgesehen.
- Um den gesetzlichen Erfordernissen im Bereich „Energie“ Rechnung tragen zu können, ist im **Amt für Planen, Bauen, Umwelt** die Stelleneinrichtung für eine:n **Energiekoordinator:in** (+ 1,00 VzÄ) vorgesehen. Zudem erfolgt aufgrund eines gestiegenen Aufgabenumfanges die Aufstockung einer vorhandenen Stelle im Umweltschutz um + 0,23 VzÄ.
Die auch im Planungsbereich fortschreitende Digitalisierung erfordert die Einrichtung einer halben Stelle „**Techn. Angestellte:r**“ (= +0,5 VzÄ) im Bereich der Bauleitplanung (u.a. zur Digitalisierung von Bauplänen in gesetzlich vorgeschriebenen Formaten).
- Auch das **Ingenieuramt** sieht sich mit einer zunehmenden Aufgabenflut konfrontiert. Für eine Vielzahl von Aufgaben besteht auch hier eine gesetzliche Verpflichtung (z.B. in Bezug auf die Sicherung, Unterhaltung und Instandsetzung der infrastrukturellen städtischen Vermögenswerte). Hierfür sind zwei Stellen enthalten (= +2,0 VzÄ): „**Allgemeine Straßen- und Gehweginstandsetzung**“ sowie „**Straßenwesen**“.
Die Verstetigung eines Zeitarbeitsverhältnisses in der **Ausführungsplanung** (Frei- und Grünanlagen etc.) ist mit einer Vollzeitstelle enthalten (= +1,00 VzÄ), da im Bereich des Freianlagenbaus Arbeitsabläufe und Anforderungen stetig steigen.⁹ Zu berücksichtigen ist auch, dass erfahrungsgemäß Mängel in öffentlichen Grünanlagen und auf Spiel- und Sportplätzen in der Öffentlichkeit sehr schnell wahrgenommen

⁹ Siehe Vorlage TOP 24, Haupt-, Finanz- und Digitalisierungsausschuss am 12.06.2023.

werden und auf erhebliches Unverständnis stoßen, was es generell (aber insbesondere auch aus Verkehrssicherheitsgründen) zu vermeiden gilt.

Um die Fachkompetenz für eine zukunftsfähige **Spielplatzplanung** in der Verwaltung zu implementieren, enthält der vorliegende Stellenplanentwurf die Einrichtung einer entsprechenden Stelle (= +1,0 VzÄ). Aktuell werden zur kurzfristigen Kapazitätserweiterung die erforderlichen planerischen und konzeptionellen Tätigkeiten an die NRW.URBAN Kommunale Entwicklung GmbH ausgelagert⁸. Aus Wirtschaftlichkeitsgründen sollte die Aufgabenerfüllung künftig verwaltungsintern erfolgen.

Eine ordnungsgemäße Wertsicherung städtischer Sportstätten beinhaltet auch die regelmäßige technische Betreuung der städtischen Anlagen und Einrichtungen (z.B. Wartung und Instandhaltung von Bewässerungs- und Beleuchtungsanlagen). Aktuell erfolgt keine spezifische, fachliche Betreuung der städtischen Freisportanlagen. Aus diesem Grunde ist die Einrichtung einer Stelle „**Objektbetreuung Freiraumsportanlagen**“ vorgesehen (= +1,0 VzÄ).

4. Interne Strukturen, Finanzen

Es ist die Einrichtung von insgesamt 9,77 VzÄ vorgesehen; 56% dieses Stellenbedarfes ist gesetzlich begründet (= 5,5 VzÄ).

Insbesondere die fortlaufend weiterzuentwickelnde Digitalisierung der Verwaltung erfordert im Rahmen der verschiedenen Prozesse einen Personalzuwachs bzw. die Verstetigung von Zeitarbeitsverhältnissen (siehe Kapitel A ff. dieser Vorlage).

- Die Stabsstelle **Digitalisierung** im **Büro der Bürgermeisterin** soll durch die entsprechende Stelleneinrichtung verstetigt werden (= +1,0 VzÄ). Die Aufgabe wird die Verwaltung auf Dauer begleiten, so dass eine Personalbindung dringend geboten erscheint.
Zudem haben die Meldungen über die Beschwerde-App in der jüngsten Vergangenheit zugenommen. Um den gewünschten Bürgerservice hinsichtlich der Bearbeitung der Beschwerden und Behebung von Mängeln etc. zeitnah nachkommen zu können, ist die Einrichtung einer Vollzeitstelle „**Beschwerdemanagement**“ erforderlich.
- Im **Organisations- und Personalamt** werden im Bereich der Zentralen Dienste für die **Digitalisierung des zentralen Posteingangs** sowie aufgrund der Fortschreitung der am **elektronischen Rechnungsworkflow** teilnehmenden Verwaltungseinheiten zwei Vollzeitstellen vorgesehen (+ 2,0 VzÄ); außerdem ist die Verstetigung einer halben Stelle (+ 0,5 VzÄ) berücksichtigt. Zudem wird für den IT-Bereich eine zusätzliche Stelle „**Dezentrale Ressourcen**“ vorgeschlagen, um die erforderlichen Veränderungsprozesse verwaltungsweit voranzutreiben (= +1,0 VzÄ).

- Wie eingangs dieser Vorlage bereits ausgeführt, steigen mit dem Personalvolumen stetig auch die Anforderungen an die Bereiche **Personalwirtschaft** und **Organisation**. Die voranschreitende Ämter-Digitalisierung erfordert eine enge Begleitung der **Organisationsabteilung** bei den vielen Veränderungsprozessen und eventuellen Organisationsoptimierungen vor Ort. Aus diesem Grunde ist eine Vollzeitstelle im Bereich „**Organisation und Wahlen**“ vorgesehen (= + 1,0 VzÄ).
Die Zunahme im Personalbestand und damit verbunden zahlreiche Stellenbesetzungsverfahren sowie Verfahren der Personalbewirtschaftung und Personalbetreuung, machen auch in der Personalabteilung Stelleneinrichtungen (= + 2,0 VzÄ) nötig.
Die vielfältigen und in großem Umfang auch gesetzlich vorgegebenen Aufgaben (Gemeindeordnung NRW, Landesgleichstellungsgesetz NRW) der **Gleichstellungsstelle** werden aktuell von einer Vollzeitkraft in Funktion der Gleichstellungsbeauftragten bewältigt. Aufgrund der oben beschriebenen Personalsituation mit den entsprechenden Rahmenbedingungen (Auswahlverfahren, Problemgespräche, Planung von und Teilnahme an Veranstaltungen verschiedenster Art) sowie den weiteren, gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten ist eine ordnungsgemäße Wahrnehmung dieser wichtigen Funktion schlichtweg nicht (mehr) möglich. Aus diesem Grunde wird die Einrichtung einer Teilzeitstelle (= +0,77 VzÄ) vorgeschlagen.
- Im **Amt für kommunale Finanzen** ist aufgrund der zunehmenden Nutzung von Online-Käufen und entsprechenden aufwändigen Buchungsabwicklungen (wenn z.B. ausländische Verkäufer involviert und steuerrechtliche Besonderheiten zu beachten sind) die Aufstockung der **Buchhaltung** um eine halbe Vollzeitstelle erforderlich (= +0,5 VzÄ).

5. **Soziales**

Der vorliegende Stellenplanentwurf sieht die Einrichtung von 2,00 VzÄ vor (davon beruhen 1,5 VzÄ auf gesetzlichen Vorgaben; = 75%) im **Amt für Soziales und Wohnen**.

- Das Ehrenamt hat einen hohen Stellenwert in unserer Stadt. Gerade eine stetig alternde Bevölkerung benötigt in weiten Bereichen Unterstützung von Ehrenamtlichen (Vereine, Selbsthilfegruppen etc.). Es ist zunehmend schwerer, in Zeiten des gesellschaftlichen Wandels und veränderter Freizeitaktivitäten, neue Helfer:innen zu akquirieren. Daraus ergibt sich ein erhöhter Betreuungsaufwand auf städtischer Seite, um bestehende Angebote aufrechtzuerhalten bzw. gleichzeitig neu hinzukommenden Aufgaben Rechnung zu tragen. Es ist daher die Einrichtung einer zusätzlichen halben Stelle „**Freiwilliges Engagement/Selbsthilfe**“ aufgenommen (= +0,5 VzÄ).

- In Bezug auf die Wohnraumversorgung von Geflüchteten verfolgt die Stadt Gladbeck seit mehreren Jahren das Prinzip der dezentralen Unterbringung. Das hat zur Folge, dass städtischerseits auch Wohnungen des freien Wohnungsmarktes angemietet werden. Zudem unterhält die Stadt drei ständige Gemeinschaftsunterkünfte¹⁰ sowie temporäre Sammelunterkünfte.

In diesem Zusammenhang enthält der vorliegende Entwurf die Einrichtung einer zusätzlichen Stelle „**Wohnungsaufsicht/Wohnungsabrechnungen**“ sowie einer halben Stelle „**Sozialarbeiter:in Asyl**“ (= insgesamt +1,5 VzÄ).

6. Sport und Kultur

Der Themenblock Sport und Kultur beinhaltet die Einrichtung von 2,46 Stellen (VzÄ) im Kulturamt. Hiervon sind 0,46 VzÄ (= 19%) in gesetzlichen Aufgaben begründet. Im Einzelnen stellt sich die Situation wie folgt dar:

- Die Anzahl der (insbesondere jungen) Personen, die bei der **VHS** nachträglich einen Schulabschluss anstreben, ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Dieser Personenkreis wird von seinen bildungssoziologischen Voraussetzungen zunehmend heterogener und erfordert daher für einen erfolgreichen Abschluss eine umfangreichere Betreuung. Gerade weil ein Großteil der Betroffenen aus bildungsfernen Familien stammt und/oder aus Migrationshintergründen hohe Sprachbarrieren zu überwinden hat, um nachträglich einen Schulabschluss zu erreichen, sind sog. „Feststellungsprüfungen“ zu beantragen. Damit bekommen die Antragstellenden die Chance auf einen Schulabschluss. Zur Bewältigung der gestiegenen Kurs-Nachfrage insbesondere in den Fachbereichen „Zweiter Bildungsweg“, „Grundbildung“ und „Gesundheitsförderung“ wird daher die Aufstockung einer vorhandenen Teilzeitstelle „**Pädagogische Mitarbeiter:in**“ um 0,46 VzÄ (= 18,0 Wochenstunden) für notwendig erachtet. Die Personalkosten dieser Stelle werden durch das Land NRW gefördert und zu 100% refinanziert.
- Zur Verstetigung eines Arbeitsverhältnisses wird für die Arbeit im **Museum** die Einrichtung einer Vollzeitstelle (= +1,0 VzÄ) vorgesehen.
- Ebenfalls um die Verstetigung eines Zeitarbeitsverhältnisses handelt es sich bei der Einrichtung der Vollzeitstelle im **Bürgerhaus Ost** (= +1,0 VzÄ). Es hat sich sehr bewährt, dass bei der Vielzahl und Vielfältigkeit der Nutzungen des Bürgerhauses Ost eine verlässliche Person für diverse Aufgaben (z.B. Schließdienste, Aufsichten im Gebäude sowie Räum- und Pflegearbeiten im Innen- und Außenbereich) zur Verfügung steht.

¹⁰ An der Boy, Winkelstraße, Talstraße

7. **Sonstiges**

Im Bereich **Einsatzkräfte** sind drei Stellen (= + 3,00 VzÄ) vorgesehen. Hierzu ist Folgendes auszuführen:

In den vergangenen Jahren hat sich ein sehr hoher Überstundenstand von rund 117.000 Stunden¹¹ entwickelt.

Im Rahmen der städtischen Bilanz werden jährlich Rückstellungen in entsprechender Höhe (zuletzt rund 4 Mio. Euro) im Haushalt veranschlagt.

Seit Oktober 2022 beschäftigt sich eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe damit, durch eine Neufassung der *„Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit“* eine derartige Überstundenentwicklung für die Zukunft zu verhindern und einen rechtskonformen Umgang hinsichtlich des Abbaus der bestehenden Überstunden zu entwickeln. Die Neufassung der Dienstvereinbarung befindet sich aktuell in der Endbearbeitung und soll im ersten Quartal 2024 in Kraft treten. Unter anderem ist vorgesehen, Personen den Abbau von Überstunden beispielsweise vor dem Eintritt in die Rente/Pension zu ermöglichen. Ein derartiges Verfahren wird überwiegend nur Personen mit entsprechend hohem Zeitguthaben betreffen.

Um in diesem Falle vor dem Wechsel in den Ruhestand die vakant werdende Planstelle wiederbesetzen zu können, wird die Einrichtung der drei Stellen empfohlen.

Mit dem o.g. Verfahren würde die entsprechende Person ihre Überstunden reduzieren bzw. auflösen, so dass durch die Verringerung der erforderlichen Rückstellungsbildung eine Kostenneutralität erreicht würde.

G. Stellungnahme des Personalrates (Anlage 3)

Der Personalrat hat mit Schreiben vom 25.10.2023 zum Stellenplanentwurf der Verwaltung Stellung genommen.

Zu den Ausführungen und Anregungen des Personalrates wird seitens der Verwaltung wie folgt Stellung genommen:

- **Einrichtung einer Planstelle „Sporthallenwart:in“**

Der Personalrat beantragt die Einrichtung einer zusätzlichen (fünften) Stelle als Sporthallenwart:in und verweist unter anderem auf die frühere personelle Ausstattung und die aktuelle Anzahl von (mitunter im Schichtplan) zu betreuenden Sportstätten.

Von den im Stellenplan 2023 vorhandenen vier Planstellen Sporthallenwart:in sind drei mit entsprechenden Vollzeitkräften besetzt.

Zudem wird der Bereich mit einer sogenannten 16i-Kraft unterstützt, die sich nach Auskunft des Fachamtes sehr gut in die Arbeiten eingefunden hat.

¹¹ Stand 31.12.2022: Gesamtverwaltung ohne Feuerwehr = rund 80.800 Stunden; Feuerwehr = rund 36.000 Stunden

Unabhängig davon ist es zutreffend, dass die Anforderungen an den Sportstättenbereich – nicht zuletzt aufgrund des Gladbecker Leitbildes „Sportstadt“ – hoch sind. Auch die in jüngerer Zeit hinzugekommenen Sportstätten erfordern einen höheren Betreuungsbedarf. Die Argumentation des Personalrates ist nachvollziehbar.

Verwaltungsseitig wird dennoch vorgeschlagen, den Bereich zunächst durch eine zusätzliche befristete Vollzeitkraft aufzustocken und die weitere Entwicklung abzuwarten.

Gegebenenfalls ist zum Stellenplan 2025 oder 2026 eine entsprechende zusätzliche Stelleneinrichtung vorzusehen.

- **Einrichtung einer Planstelle „Betriebliches Gesundheitsmanagement“**

Der Personalrat begrüßt ausdrücklich die vielfältigen Angebote im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements, die die Verwaltung bereits heute ihren Mitarbeitenden bietet. Der Erhalt und die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten haben in der Verwaltung einen hohen Stellenwert.

Die vom Personalrat übersandten Ausführungen sind nachvollziehbar.

Die Steuerungsgruppe Gesundheitsprävention, die sich aus mehreren Beschäftigten unterschiedlicher Bereiche der Verwaltung zusammensetzt, erarbeitet, entwickelt und empfiehlt regelmäßig Maßnahmen und Projekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Koordination und Leitung dieser Gruppe obliegt dem Sicherheitsingenieur.

Insbesondere für die in der Stellungnahme des Personalrats dargelegten administrativen Aufgaben, die aktuell der Sicherheitsingenieur ausführt, soll nach anstehender Umverteilung innerhalb des Organisations- und Personalamts eine Entlastung des Sicherheitsingenieurs erfolgen.

Die Verwaltung schlägt daher vor, zunächst diese Auswirkungen zu beobachten und erforderlichenfalls zu einem späteren Zeitpunkt auf die Angelegenheit zurückzukommen.

- **Erhöhung des Stellenvolumens für die Planstellen 1491 und 1689 beim Amt für Migration und Zusammenleben – Büro für interkulturelle Arbeit**

Die Verwaltung teilt den Vorschlag des Personalrats, wonach die Aufstockung der beiden Planstellen auf jeweils eine Vollzeitstelle erfolgen sollte. Die entsprechenden Stelleneinrichtungen sind im vorliegenden Stellenplanentwurf enthalten (**Sozialpädagoge:in** = +0,5 VzÄ; **Mitarbeiter:in Soziale Dienste** = + 0,48 VzÄ).

- **Umwandlung der Planstelle 306 bei der Feuerwehr von Besoldungsgruppe A 11 nach Besoldungsgruppe A 12 Landesbesoldungsgesetz**

Der Personalrat begründet in seinem Schreiben den obengenannten Antrag.

Verwaltungsseitig wird dazu Folgendes ausgeführt:

Es ist unstrittig, dass der Freiwilligen Feuerwehr eine wichtige Rolle im Brandschutz der Stadt Gladbeck zukommt. Auch ist nachvollziehbar, dass die Akquise neuer ehrenamtlicher Mitglieder aufgrund veränderter Rahmenbedingungen immer schwieriger wird.

Beispielhaft hierfür stehen Gründe wie demographischer Wandel, geändertes Freizeitverhalten oder weniger "soziales Engagement" bei jüngeren Generationen.

Dass die in der Stelle verankerten Aufgaben eine große Verantwortlichkeit beinhalten und durch den Stelleninhaber eine Vielzahl unterschiedlichster Personen (= Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr) nach individuellen, persönlichen Möglichkeiten und innerhalb der Beachtung des Gesamt-Personalgefüges qualitativ aus- und fortgebildet werden, wird anerkannt.

Die infrage stehende Planstelle ist der Abteilung 37/3 – Abwehrender Brandschutz angegliedert. Unterhalb der mit A 13 ausgewiesenen Abteilungsleitung befinden sich sechs A 11-Planstellen (davon 4 Wachabteilungsleitungen). Der derzeit ausgewiesene Stellenwert entspricht somit der übrigen Planstellenstruktur und ist auch im Umfang seiner Verantwortlichkeiten ähnlich zu sehen.

Die Ausweisung nach A 11, analog zu den Planstellen der Wachabteilungsleitungen, erscheint daher aus Sicht der Verwaltung gerechtfertigt und sollte bis auf weiteres beibehalten werden. Zudem hat eine Umfrage in den benachbarten Kommunen (Marl, Dorsten, Herten, Recklinghausen, Bottrop) ergeben, dass die betreffende Stelle in keiner der genannten Feuerwehren nach A 12 ausgewiesen ist.

Eine Ausweisung der Stelle nach A 12 erscheint – auch aktuell unter dem vorhandenen Aufgabenzuschnitt – nicht vertretbar. Die Verwaltung empfiehlt, die im Jahr 2024 erfolgende Fortschreibung des Brandschutzbedarfsplans 2019 abzuwarten, da dieser auch Ausführungen zur personellen Ausstattung enthalten wird.

- **Ausweisung der Planstelle „Allgemeine Straßen- und Gehweginstandsetzung“ beim St.A. 66 (Ingenieuramt)**

Der Personalrat beantragt die Ausweisung der o.g. Planstelle nach EG 9a.

Die betreffende Planstelle ist als Stelleneinrichtung im vorhandenen Stellenplanentwurf mit einer Ausweisung nach EG 8 enthalten.

Im Sommer d.J. erfolgte mit Blick auf die Vorarbeiten zum Stellenplan sowie aufgrund einer Aufgaben-Neuverteilung innerhalb des betreffenden Bereiches die Stellenbewertung der o.g. betreffenden Stellen durch die Organisationsabteilung. Somit wurde zu diesem Zeitpunkt auch die hier infrage stehende Stelle einer aktuellen Bewertung unterzogen, mit dem Ergebnis der Ausweisung nach EG 8.

Unter Berücksichtigung der vom Fachamt vorgelegten, aktuellen Stellenbeschreibungen, aus der sich die in einer Stelle qualitativ und quantitativ auszuübenden Tätigkeiten ergeben, konnte die Erfüllung der erforderlichen Tarifmerkmale für eine Ausweisung der o.g. Stelle nach EG 9a nicht festgestellt werden. Es bleibt verwaltungsseitig bei der empfohlenen Ausweisung nach EG 8.

Zu gegebener Zeit ist bei einer inhaltlichen Neuausrichtung die Bewertung neu zu überprüfen.

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.

