

Vorlage Nr. 24/0518

Federf. Stadamt: Organisations- und Personalamt

Vorlage für den	Berichterstatter:in	Zuständigkeit	Sitzung am	Punkt
Haupt-, Finanz- und Digitalisierungsausschuss	Bürgermeisterin Weist	Vorberatung/Empfehlung	09.12.2024	22
Rat	Bürgermeisterin Weist	Entscheidung	12.12.2024	24

öffentliche Sitzung

Betrifft:
Stellenplan 2025

Begründung:

A. Vorbemerkungen zum Entwurf 2025

1. Aktuelle Situation

Nahezu alle Kommunen des Landes - und leider auch Gladbeck – befinden sich aktuell in der schlechtesten Finanzlage seit Jahrzehnten. Dies wurde bereits mit der Einbringung des Haushalts 2025 in den Rat der Stadt Gladbeck am 10. Oktober 2024 dargelegt.

Auch die vielschichtigen globalen Krisen (Stichwort: Wirtschaft, Migration, Energie/Umwelt) wirken sich bis hin in die kommunale Ebene aus und gehen mit Aufgabenzuwachs und -verdichtung einher.

Ungeachtet dessen müssen die wachsenden Herausforderungen in den Kommunen bewältigt werden. Dazu gehören auch z.B. Ganztagsausbau, Kindergartenversorgung, Digitalisierung, Straßen- und Brückensanierung.

Darüber hinaus ist es auch für kommunale Arbeitgeber zunehmend schwierig, Fachpersonal in ausreichendem Maß und zeitgerecht zu gewinnen sowie dieses auf einem agilen Arbeitsmarkt langfristig zu binden. Hierzu ist es auch notwendig, über den Stellenplan Dauerarbeitsverhältnisse zu ermöglichen und Fachkräften eine verlässliche berufliche Zukunft zu bieten.

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

Die Städte sind verpflichtet, einen Stellenplan aufzustellen, der die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen und Beamten und der – nicht nur vorübergehend – Beschäftigten nach Besoldungs- und Entgeltgruppen ausweist. Der Stellenplan ist dem Haushaltsplan als Anlage beizufügen (§§ 1, 8 Kommunalhaushaltsverordnung NRW).

Der Stellenplan bildet damit das Grundgerüst für die personelle Ausstattung und damit auch der Leistungsfähigkeit einer Kommune. Durch ihn wird festgelegt, in welchem Umfang Stellen für die jeweilige Aufgabenerfüllung notwendig sind.

Bei den Stelleneinrichtungen geht es nicht nur um die Schaffung zusätzlicher Aufgabenbereiche, sondern auch um die Verstetigung von Beschäftigungen, die bislang zeitlich befristet erfolgen. Dies ist regelmäßig erforderlich, um auf neue Aufgabenstellungen oder Aufgabenzuwächse zeitnah reagieren zu können und eine angemessene Aufgabenwahrnehmung sicherzustellen.

Im vorliegenden Entwurf des Stellenplans 2025 sind für die Verstetigung befristeter Stellen daher Stelleneinrichtungen von insgesamt 10,00 Vollzeitäquivalenten (VZÄ)¹ vorgesehen (= 20 % der gesamten Stelleneinrichtungen).

„Das verantwortungsbewusste Einsetzen unserer finanziellen Mittel“ – mit diesem Credo schloss die Haushaltsrede der Bürgermeisterin in der Ratssitzung am 10. Oktober 2024. Unter diesem Credo wurde der nun vorgelegte Stellenplanentwurf erstellt.

B. Entwicklung des Stellenvolumens (Anlage 1)

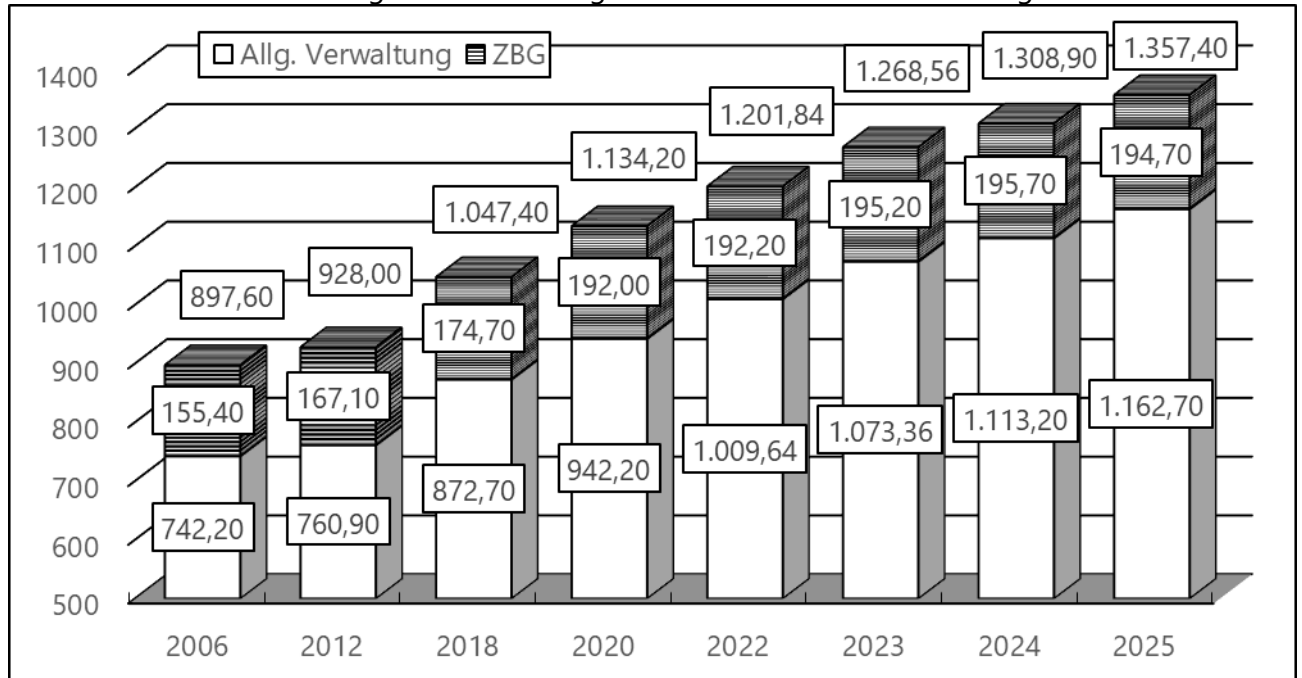
Die Gesamtstellenzahl der Verwaltung erhöht sich mit dem vorliegenden Stellenplanentwurf gegenüber dem Vorjahr von 1.113,20 vollzeitäquivalenten Planstellen (VZÄ) um 49,50 VZÄ auf insgesamt 1.162,70 VZÄ.

Den geplanten Stelleneinrichtungen im Umfang von 51,00 VZÄ stehen bereits in 2024 realisierte kw-Vermerke von 1,50 VZÄ gegenüber. Mit dem Stellenplan 2025 sind weitere 6,46 VZÄ Stelleneinsparungen geplant.

43,00 VZÄ der insgesamt 50,00 VZÄ Stelleneinrichtungen sind in einer gestiegenen Fallzahl und/oder einer gesetzlichen Verpflichtung bzw. einem kommunalpolitischen Beschluss begründet.

¹ 1,0 VZÄ = 1 Vollzeitstelle (= bei Tarifbeschäftigten i.d.R. 39,0 Wochenstunden; Beamtete i.d.R. 41,0 Wochenstunden)

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 3,1 Millionen € aus², der sich wie folgt zusammensetzt:

- Minderaufwand durch Stelleneinsparungen: -452.500 €
- Mehraufwand durch Stellenumwandlungen: +267.650 €
- Mehraufwand durch Stelleneinrichtungen: +3.927.700 €
- Refinanzierungen: -638.500 €

Nachrichtlich:

- Verstiegung von Zeitarbeitsverhältnissen
10,00 VZÄ \cong 20 % der Stelleneinrichtungen \cong 691.700 €

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:

² 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).

- **Amt für Immobilienwirtschaft (St.A. 60)**

Der städtische Reinigungsdienst erfolgt überwiegend bereits regelmäßig durch externe Auftragsvergaben. Das noch vorhandene städtische Reinigungspersonal ist sukzessive im Rahmen der Personalfluktuation abzubauen; die Stellen ausscheidender Stelleninhaber:innen sind einzusparen. Insgesamt betrifft diese Stelleneinsparung sechs Stellen „Raumpfleger:in“ mit einem Gesamt-Stellenvolumen von 4,46 VZÄ.

- **Personalrat**

Die hier ausgewiesene Stelleneinsparung mit einem Stellenanteil von 1,00 VZÄ ist in dem altersbedingten Ausscheiden des bisherigen Stelleninhabers mit vorgelagerter Altersteilzeit begründet. Die Maßnahme korrespondiert mit einer geplanten Stellenaufstockung von 2,00 VZÄ für die Ausweitung der Anzahl freigestellter Personalratsmitglieder auf dann 4,00 VZÄ³.

E. Stellenumwandlungen (Anlage 2b)

Die im Stellenplanentwurf enthaltenen Stellenumwandlungen resultieren aus:

- Übertragung höherwertiger Tätigkeiten / Neuausweisungen / gesetzliche Vorgaben 33,50 VZÄ
- Wertgleiche Umwandlungen von Beamtenstellen in Stellen für tariflich Beschäftigte oder umgekehrt 6,77 VZÄ

F. Stelleneinrichtungen (Anlage 2c)

Insgesamt sind im vorliegenden Stellenplanentwurf 50,00 VZÄ an Stelleneinrichtungen enthalten. Diese verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Themenfelder:

- Bildung, Kinder und Jugend 15,00 VZÄ (= 29 %)
- Sicherheit und Ordnung 13,50 VZÄ (= 26 %)
- Bauen, Planen und Umwelt 4,50 VZÄ (= 9 %)
- Interne Strukturen, Finanzen 10,00 VZÄ (= 20 %)
- Soziales 2,00 VZÄ (= 4 %)
- Sport und Kultur 3,00 VZÄ (= 6 %)
- Sonstiges 3,00 VZÄ (= 6 %)

Rund 67 % (= 34,00 VZÄ) des obengenannten Stellenzuwachses ist durch gesetzliche Vorgaben bzw. politische Beschlüsse begründet; die übrigen 33 % (= 17,00 VZÄ) der geplanten Stelleneinrichtungen sind erforderlich, um den stetig steigenden Anforderungen gerecht werden zu können.

Erläuterungen zu den Inhalten der einzelnen Themenfelder:

³ Ab einer Anzahl von über 1.500 Mitarbeiter:innen, die wahlberechtigt für den Personalrat sind, kann eine vierte Person von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freigestellt werden, siehe § 42 Absatz 4 Personalvertretungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen -Landespersonalvertretungsgesetz- (LPVG). Davon hat der Personalrat der Stadt Gladbeck in Zusammenhang mit der Personalratswahl am 18.03.2024 Gebrauch gemacht.

1. **Bildung, Kinder und Jugend**

Wie auch im Vorjahr betrifft der größte Stellenzuwachs das Aufgabenfeld „Bildung, Kinder und Jugend“. Von den insgesamt 15,00 vorgesehenen zusätzlichen VZÄ sind 14,00 (= 93 %) verpflichtend begründet - nachstehend nähere Erläuterungen:

➤ **SB⁴ Schulraumplanung (+ 1,00 VZÄ)**

Die zeitgemäße Raumanforderung an Schulen generell sowie die Feststellung des notwendigen Schulraumbedarfes für den einzelnen Schulstandort erfordert in Zeiten steigender Schülerzahlen adäquate personelle Aufstockung im Amt für Bildung und Erziehung. So soll sichergestellt werden, dass erforderliche Konzepte fachkompetent im Einklang mit der Schulentwicklungsplanung sowie mit den schulrechtlichen Vorgaben (z. B. Ausbau der offenen Ganztagsbetreuung, Inklusion, Seiteneinsteigerbeschulung, bedarfsgerechte und zeitgemäße Schulausstattung, Digitalisierung und Umsetzung Startchancenprogramm) und unter Beachtung anhaltend begrenzter Ressourcen in Bezug auf Schulraum und städtische Finanzen erstellt werden.

➤ **SB Soziale Dienste / Schulsozialarbeit (+ 1,00 VZÄ)**

Mit dem Stellenplan 2023 wurde die sukzessive Aufstockung der Schulsozialarbeit im Amt für Bildung und Erziehung um vier Stellen zwecks Ausweitung der Schulsozialarbeit auf alle Schulformen beschlossen. Zwei Stellen wurden im Stellenplan 2023, eine weitere Stelle im Stellenplan für das Jahr 2024 realisiert. Die nunmehr noch einzurichtende Stelle war im Rahmen der Stellenplanberatungen in 2023 durch Ratsbeschluss im Stellenplanentwurf 2024 entfallen und ist daher im vorliegenden Stellenplanentwurf für das Jahr 2025 erneut aufgenommen, um abschließend der ursprünglich vorgesehenen Aufstockung von insgesamt 4,00 VZÄ zu entsprechen.

➤ **SB Ganztagskoordination (+ 1,00 VZÄ)**

Ab dem 01.08.2026 besteht ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung nach § 24 ff. des Gesetzes zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz - GaFöG). Danach hat ein Kind, das im Schuljahr 2026/2027 oder in den folgenden Schuljahren die erste Klassenstufe besucht, ab dem Schuleintritt bis zum Beginn der fünften Klassenstufe einen Anspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung.

Die Vollzeitstelle im Amt für Bildung und Erziehung ist erforderlich zur Unterstützung bei der strategischen Planung der Ganztagsbetreuung und der Schaffung ausreichender Ganztagsplätze. Aufgrund des gesetzlichen Zeitrahmens besteht ein hoher Zeitdruck bei der Umsetzung.

In der Stelle sollen beispielsweise folgende Aufgaben verankert sein:

- Konzeptionelle Weiterentwicklung der Mittagsverpflegung bei Komplettausbau der Schulen.
- Entwicklung von Raumkonzepten für Mensen und Ganztagsbedarfe.
- Konzeptionelle Unterstützung bei der Umsetzung von Ganztagsplätzen als Instrument der Integration und Inklusion und damit Ausrichtung des Ausbaus nicht nur nach Elternbedarfen.
- Qualitätssicherung des Ganztags durch Begleitung entsprechender Gremien.

⁴ SB = Sachbearbeitung

➤ **Sozialarbeiter:in Freizeittreff Brauck / BBzB (+1,00 VZÄ)**

Zur Intensivierung der stadtteilorientierten Jugendarbeit im Bildungs- und Begegnungszentrum Brauck (BBzB) ist im vorliegenden Stellenplanentwurf die zusätzliche Einrichtung einer Vollzeitstelle als Sozialarbeiter:in (= +1,00 VZÄ) im Amt für Jugend und Familie 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.

Die Stelle war bereits im Entwurf des Stellenplans für das Jahr 2024 aufgeführt, wurde jedoch im Rahmen der Stellenplanberatungen durch Ratsbeschluss herausgenommen. Sie ist daher im vorliegenden Stellenplanentwurf für das Jahr 2025 erneut aufgenommen worden, um dem o. g. Beschluss des Jugendhilfeausschuss zum Gladbecker Kinder- und Jugendförderplan 2021-2025 zu entsprechen.

➤ **Hauswirtschaftskraft (+3,00 VZÄ)**

Durch die Aufstockung der Hauswirtschaftskräfte (HWK) um 3,00 VZÄ im Amt für Jugend und Familie soll die grundsätzliche ordnungsgemäße Versorgung der städtischen Kitas, sichergestellt werden. Dies insbesondere mit Blick auf den weiteren Kindergarten ausbau und die geplante zusätzliche Einrichtung „Enfieldstraße“. Sofern HWK-Personalausfälle nicht mehr durch vorhandene Springerkräfte aufgefangen werden können, würden Betreuungseinschränkungen entstehen, weil Erzieher:innen im HWK-Bereich aushelfen müssen. Dem wird durch die geplante Personalaufstockung von 3,00 VZÄ HWK begegnet.

➤ **Erzieher:in (+6,00 VZÄ)**

Die obengenannten Stelleneinrichtungen im Amt für Jugend und Familie sind für die Inbetriebnahme der neuen städtischen Kindertageseinrichtung „Enfieldstraße“ vorgesehen.

In dieser Kita sind zukünftig drei Gruppen zu betreuen (20 u3-Kinder und 25 ü3-Kinder). Je Gruppe werden 2,00 VZÄ benötigt, mithin insgesamt 6,00 VZÄ Erzieher:in.

Die gesetzliche Verpflichtung zur Stelleneinrichtung liegt im Rechtsanspruch auf Betreuung für Eltern von Kindern ab dem ersten Lebensjahr begründet (§24 SGB VIII sowie Personalverordnung KiBiz NRW);

Beschluss des Jugendhilfeausschusses

- vom 22.08.2023 zum Kita-Ausbau (Beschlussvorlage 230316, Beschluss 13/2023) und
- vom 14.02.2024 zur Kindergartenbedarfsplanung (Beschlussvorlage 24/0056, Beschluss 02/2024).

➤ **SB Verwaltung Tageseinrichtungen für Kinder, Familienbüro (+1,00 VZÄ)**

Bei dieser vorgesehenen Stelleneinrichtung im Amt für Jugend und Familie handelt es sich um eine beabsichtigte Verstetigung einer bisherigen Abordnung. Für die Kita-Versorgung besteht ein gesetzlicher Auftrag (§§ 24,45 SGB VIII); hierunter fällt ebenso der ordnungsgemäße Betrieb, die Ausstattung und Abrechnung.

➤ **SB Verwaltung Tageseinrichtungen für Kinder, Abrechnungen (+1,00 VZÄ)**

Nach den Vorschriften des KiBiz NRW und des SGB VIII (siehe vorherige Ausführungen) sind die kommunalen Jugendämter verpflichtet, den Anspruch auf Bildung und Förderung von Kindern sicherzustellen, Bedarfe im Rahmen der Jugendhilfe zu ermitteln und die finanzielle Förderung zum Betrieb der Einrichtungen sicherzustellen.

In diesem Aufgabengebiet erfolgt die Verwaltung von Landes- und Bundesförderungen aller 42 Kindertageseinrichtungen (davon 15 städtische Einrichtungen). Zudem sind die bestehenden Berichtspflichten gegenüber dem Land und Bund fristgerecht zu erfüllen. Die Stelleneinrichtung ist aufgrund des Aufgabenzuwachses und zur angemessenen, fristgerechten Aufgabenwahrnehmung erforderlich, u.a.:

- Kitas (2008 = 28, davon 8 städtisch; 2024 = 43, davon 15 städtisch) und
- Familienzentren (2008 = 8; 2024 = 16),
- Zunahme anerkannter Träger.

2. **Sicherheit und Ordnung**

Zu diesem Themenkomplex sieht der vorliegende Stellenplanentwurf eine Stelleneinrichtung von insgesamt 13,50 VZÄ vor, von denen 12,50 VZÄ durch gesetzliche Notwendigkeiten begründet sind (= 93 %). Ergänzende Erläuterungen:

➤ **Jurist:in, SB Rechtsangelegenheiten (+0,50 VZÄ)**

Dieser Stellenzuwachs, welcher im Rechtsamt durch die Aufstockung auf 1,00 VZÄ einer bisherigen Teilzeitstelle abgedeckt werden soll, ist insbesondere durch die gestiegenen Anforderungen und den erhöhten Zeitaufwand im Rahmen der nach Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und Datenschutz-Gesetz NRW (DSG NRW) auf die Kommune übertragenen Aufgaben begründet.

Zudem ist in den vergangenen Jahren ein stetig steigender Bedarf an juristischer Unterstützung durch die verschiedenen Fachämter der Verwaltung zu verzeichnen.

➤ **Kommunaler Ordnungsdienst (+4,00 VZÄ)**

Im Rahmen der politischen Beratung des Stellenplans im Dezember 2023 wurde beschlossen, für das Jahr 2024 auf die zusätzliche Einrichtung von zwei Vollzeitstellen (2,00 VZÄ) in diesem Bereich des Amtes für öffentliche Ordnung zu verzichten.

Der Bedarf zur Aufstockung der im Schichtdienst tätigen, aktuell vorhandenen 12,00 VZÄ um weitere zwei Vollzeitstellen (= +2,00 VZÄ) ist nach wie vor gegeben. Die Stelleneinrichtung soll nunmehr zum Stellenplan 2025 erfolgen, um dem Bedürfnis der Bevölkerung nach Ordnung und Sicherheit in der Stadt durch entsprechende Präsenz gerecht werden zu können. Die patrouillierenden Teams müssen mit mind. zwei Personen besetzt sein. Die Aufstockung ist auch erforderlich, um einen verlässlichen Einsatz des KOD in dieser Präsenz sicherstellen zu können.

Hinsichtlich der weiteren zwei Vollzeitstellen wird auf Kapitel G (Stellungnahme des Personalrats) verwiesen.

Insgesamt sind 4,00 VZÄ als Stelleneinrichtung im vorliegenden Stellenplanentwurf enthalten.

➤ **SB Verkehrsangelegenheiten (+1,00 VZÄ)**

Im Amt für öffentliche Ordnung soll im Bereich der Verkehrssicherheit eine zusätzliche Vollzeitstelle (+1,00 VZÄ) eingerichtet werden. Das Fachamt begründet dies mit dem Zuwachs an Aufgaben in Zusammenhang mit den unterschiedlichsten Fragen der Verkehrssicherheit. Zudem konnte bei Abwesenheit des bislang mit diesem Aufgabenschnitt einzigen Verantwortlichen im Amt in der Vergangenheit keine adäquate Vertretung vorgehalten werden.

➤ **SB Einbürgerungen / Staatsangehörigkeitsfeststellungen (+2,00 VZÄ)**

Die Einrichtung von zwei Vollzeitstellen im Amt für Migration und Zusammenleben war im Rahmen der politischen Beratung zum Stellenplan 2024 im Dezember 2023 mit Verweis auf die aktuell seinerzeit noch nicht beschlossene Gesetzesnovelle gestrichen worden.

Das Gesetz zur Modernisierung des Staatsangehörigkeitsrechts ist am 27.06.2024 in Kraft getreten. Laut Prognose des Fachamtes ist zunächst mit 2.500 zu bearbeitenden Anträgen auf Einbürgerung zu rechnen – Tendenz steigend.

Mit der vorgesehenen Stelleneinrichtung sollen zwei Zeitarbeitsverhältnisse verstetigt werden.

➤ **Praxisanleiter:in (+2,00 VZÄ)**

Die im vorliegenden Stellenplanentwurf enthaltene Einrichtung von zwei Vollzeitstellen „Praxisanleiter:in“ bei der Feuerwehr ist aufgrund der Vorschriften des Notfallsanitätärgesetzes erforderlich, wonach je drei Auszubildende eine Stelle Praxisanleiter:in vorzuhalten ist. Ab 2025 wird die Stadt jährlich durchgängig 21 Auszubildende beschäftigen, so dass die derzeitige Anzahl von 5,00 VZÄ Praxisanleiter:in um zwei Vollzeitstellen aufzustocken ist (+2,00 VZÄ).

Die Stellen werden über den Kreis Recklinghausen zu 100 % refinanziert.

➤ **Rettungssanitäter:in (+4,00 VZÄ)**

Aufgrund des im September 2023 vom Kreistag beschlossenen Rettungsdienstbedarfsplans sind die vorgenannten vier Vollzeitstellen erforderlich. Gesetzliche Grundlage bildet das Rettungsdienstgesetz NRW.

Die Stellen werden über den Kreis Recklinghausen zu 100 % refinanziert.

3. Bauen, Planen und Umwelt

In diesem Aufgabenfeld enthält der vorliegende Stellenplanentwurf eine Stelleneinrichtung in Höhe von 4,50 VZÄ, wovon 0,50 VZÄ gesetzlich begründet sind. Hierzu im Einzelnen:

➤ **SB Bauunterhaltung (+1,00 VZÄ), Heizungsmonteur:in (+1,00 VZÄ), Schreiner:in (+1,00 VZÄ)**

Im Amt für Immobilienwirtschaft wurde in 2024 eine Neuorganisation von Aufgaben und Abteilungen durchgeführt, um dem immer größer werdenden Aufgabenvolumen dort zu begegnen und Prozessoptimierungen zu implementieren.

Der Bereich der technischen Gebäudewirtschaft erfordert die Einrichtung der obengenannten Planstellen.

Bei der Stelle „Heizungsmonteur:in“ und der Stelle „Schreiner:in“ dient die jeweils vorgesehene Stelleneinrichtung der Verstetigung bestehender Zeitarbeitsverhältnisse.

➤ **SB Stadtentwässerung (+0,50 VZÄ)**

Die Stadtentwässerung ist nach dem Landeswassergesetz NRW eine gemeindliche Pflichtaufgabe. Im Ingenieuramt ist bereits jetzt der Aufgabenbereich rund um das städt. Kanalnetz und die Entwässerung angesiedelt. Dieser Aufgabenbereich wird um die Entwässerung fiskalischer Flächen erweitert.

Durch die Aufstockung einer vorhandenen Teilzeitstelle um 0,50 VZÄ auf eine Vollzeitstelle sowie den neuen Aufgabenzuschnitt verspricht sich die Verwaltung Synergieeffekte für diese notwendigen Arbeiten.

Die Personalkosten werden über die Entwässerungsgebühren refinanziert.

➤ **Objektbetreuung Freiraumsportanlagen (+1,00 VZÄ)**

Die Einrichtung dieser Stelle war bereits im Stellenplanentwurf 2023 für das Jahr 2024 enthalten, ist jedoch im Rahmen der politischen Beschlussfassung entfallen.

Nach wie vor beinhaltet die ordnungsgemäße Wertsicherung städtischer Sportstätten auch die regelmäßige technische Betreuung der städtischen Anlagen und Einrichtungen (z. B. Wartung und Instandhaltung von Bewässerungs- und Beleuchtungsanlagen). Hierzu ist (wie bereits in der Ratsvorlage 2023 aufgeführt) eine spezifische, fachliche Betreuung der städtischen Freisportanlagen erforderlich. Aus diesem Grunde ist die Einrichtung der obengenannten Stelle vorgesehen (= +1,0 VZÄ).

4. **Interne Strukturen, Finanzen**

In diesem Themenbereich ist die Einrichtung von insgesamt 10,00 VZÄ vorgesehen; 40 % dieses Stellenbedarfes ist gesetzlich begründet (= 4,00 VZÄ).

Der Aufgabenzuwachs in allen Bereichen der Verwaltung sowie der Digitalisierungsprozess führen auch in den Querschnittsbereichen zu personellen Mehrbedarfen.

➤ **Mitarbeiter:in Stabsstelle Arbeitssicherheit (+1,00 VZÄ)**

Diese sicherheitstechnische Regelbetreuung ist gesetzlich⁵ begründet und musste aufgrund der Personalentwicklung neu berechnet werden.

Für das Jahr 2024 waren zum Berechnungszeitpunkt 1.394 bei der Stadtverwaltung zu betreuende Beschäftigte verzeichnet (zum Vergleich: Im Jahr 2012 waren es 935).

Darüber hinaus werden hier das betriebliche Eingliederungsmanagement und der Aufgabenbereich Gesundheitsprävention bearbeitet.

➤ **SB Personal (+2,00 VZÄ)**

Dem Diagramm unter lit. B dieser Vorlage ist die Entwicklung des Personalvolumens der Verwaltung (und des ZBG) zu entnehmen. Der Bereich der Personalwirtschaft im Organisations- und Personalamt sieht sich weiterhin und dauerhaft einem erhöhten Aufgabenumfang ausgesetzt, der zur Sicherstellung einer funktionierenden Verwaltungsstruktur verlässlich bewältigt werden muss. Stellenbesetzungsverfahren (inkl. sämtlicher Vor- und Nacharbeiten) steigen kontinuierlich in Folge der Personalentwicklung und -fluktuation. Die logische Konsequenz eines stetig steigenden Personalvolumens ist die steigende Beanspruchung der Personalsachbearbeiter:innen bei sämtlichen personalrechtlichen Belangen und Klärungsbedarfen, sowohl seitens der Belegschaft, wie auch seitens der Führungskräfte der Verwaltung.

Neben all dem gilt es, auch die Verfahren der Personalakquise und -betreuung zeitgemäß sukzessive in digitale Verfahren überzuleiten.

Daher sind im vorliegenden Stellenplanentwurf zwei weitere Vollzeitstellen für die Personalsachbearbeitung (+2,00 VZÄ)⁶ enthalten.

⁵ Deutsche gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) Vorschrift 2 der Unfallkasse NRW sowie Unfallverhütungsvorschrift „Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung“ (VSG 1.2) der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG).

⁶ Benchmark: 25er Perzentil: 159; Median: 213; 75er Perzentil 255.

1.350 Personalfälle/213 = 6,33 VZÄ. 1.350 Personalfälle/159 = 8,49 VZÄ.

Derzeitiges Personal-IST = 4,18 auf 5,00 SOLL-Stellen.

➤ **SB Mobile Device Management & Telefonie (+1,00 VZÄ)**

Im Rahmen der Weiterentwicklung von Arbeitsverfahren und damit einhergehend der Ausweitung der von der Abteilung IT-Service und Digitalisierung zu betreuenden mobilen Endgeräte (zum Vergleich: 2018 = 30 mobile Endgeräte; 2024 = 275 mobile Endgeräte) enthält der vorliegende Stellenplanentwurf die Einrichtung einer Vollzeitstelle (= +1,00 VZÄ). In dieser Stelle ist auch die Bestandsaufnahme der dezentralen Telefonanlagen sowie die Erneuerung und zukünftige Betreuung der Umstellung und des Betriebes dieser vorgesehen.

➤ **IT-Fachkraft (+1,00 VZÄ)**

Die aufgeführte Stelleneinrichtung dient der Verstetigung eines Zeitarbeitsverhältnisses (aktuell ist die Stelle im Kulturamt -Archiv- verortet).

Archivierung ist eine gesetzlich vorgeschriebene kommunale Pflichtaufgabe (Grundlagen: § 5 Abs. 2 Archivgesetz NRW; in EGovG NRW sowie DSGVO sind zu erfüllende Voraussetzungen festgelegt). Der Aufbau der digitalen Archivierung soll durch Verstetigung des o. g. Arbeitsverhältnisses weiter vorangetrieben werden – gleichzeitig soll die Stelle künftig dem Organisations- und Personalamt (Abteilung „IT-Service und Digitalisierung“) zugeordnet werden.

➤ **Abteilungsleitung Kämmerei (+1,00 VZÄ)**

Seit August 2023 wird die Abteilungsleitung „Kämmerei“ in Personalunion durch die Amtsleitung des Amtes für Finanzen und Beteiligungen wahrgenommen. Mit der beantragten Stelleneinrichtung soll die Amtsleitung von dieser Doppelbelastung entlastet werden; der Aufgabenumfang erfordert eine separate Abteilungsleitung.

➤ **SB Anlagenbuchhaltung (+1,00 VZÄ), SB Buchhaltung (+1,00 VZÄ)**

Im Amt für Finanzen und Beteiligungen ist aufgrund gestiegener Fallzahlen⁷ sowie einer Aufgaben-Neustrukturierung die Einrichtung einer zusätzlichen Vollzeitstelle in der Anlagenbuchhaltung erforderlich (+1,00 VZÄ).

Mit der vorgesehenen Stelleneinrichtung einer Vollzeitstelle (+1,00 VZÄ) „SB Buchhaltung“ soll eine vorhandene Zeitarbeitskraft verstetigt werden, da auch in der Buchhaltung der seit längerem gestiegene Aufgabenumfang die dauerhafte Personalaufstockung erfordert.

➤ **Personalrat (+2,00 VZÄ)**

Die zahlenmäßige Aufstockung der freigestellten Personalratsmitglieder von bislang drei auf nunmehr vier Personen ist gesetzlich begründet und erfolgt gemäß § 42 Absatz 4 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG). Die Aufstockung im Tarifbereich korrespondiert mit einer Stelleneinsparung im Beamtenbereich wegen Altersteilzeit des Stelleninhabers.

⁷ Fallzahlen-Vergleich:

Summe Anlagegüter und Sonderposten in 2019 = 2.884; in 2023 = 4.134 (≙ 43,3 % Steigerung).

5. **Soziales**

➤ **SB Unterhaltsvorschuss (+2,00 VZÄ)**

Der vorliegende Stellenplanentwurf sieht die Einrichtung von 2,00 VZÄ „SB Unterhaltsvorschuss“ im Amt für Soziales und Wohnen vor. In der Unterhaltsvorschusskasse erfolgte wegen des Aufgabenzuwachses zur Optimierung der Arbeitsprozesse eine Aufgabenneuverteilung.

Die Stelleneinrichtungen korrespondieren mit der Einrichtung von zwei ku-Vermerken⁸ (siehe Anlage 2b - Umwandlungen, Amt 50) und einem kw-Vermerk⁹ (siehe Anlage 2a - Einsparungen, Amt 50).

6. **Sport und Kultur**

Für den Themenblock Sport und Kultur sind im vorliegenden Stellenplanentwurf 3,00 VZÄ als Neueinrichtung von Stellen enthalten. Hiervon ist eine Vollzeitstelle (= 1,00 VZÄ) in gesetzlichen Aufgaben begründet. Im Einzelnen stellt sich die Situation wie folgt dar:

➤ **SB Sportentwicklungsplanung (+1,00 VZÄ)**

Aufgrund der Vielzahl aktuell bereits bestehender sowie zukünftig zu entwickelnder Sportprojekte inklusive deren Umsetzung, Begleitung und Verstetigung ist im vorliegenden Stellenplanentwurf eine Vollzeitstelle „SB Sportentwicklungsplanung“ für die Sportabteilung im „Amt für Rat, Bürgerschaft, Sport / Büro der Bürgermeisterin“ vorgesehen.

Zudem handelt es sich hier um die vorgesehene Verstetigung eines bestehenden Zeitverhältnisses.

➤ **MA Bücherei (+1,00 VZÄ)**

Im Kulturamt ist die Einrichtung einer Vollzeitstelle (= +1,00 VZÄ) zur Verstetigung eines Zeitarbeitsverhältnisses, welches zunächst als Fördermaßnahme über den „sozialen Arbeitsmarkt“ vermittelt wurde, vorgesehen. Die Stelle wird insbesondere für die Pflege und Reparatur der Medien und Bücher benötigt und ist nach Berechnungen des Fachamtes wirtschaftlich darstellbar.

➤ **Veranstaltungstechniker:in (+1,00 VZÄ)**

Im Kulturamt ist die Einrichtung der obengenannten Vollzeitstelle (= +1,00 VZÄ) zwecks Übernahme eines entsprechenden Auszubildenden, der im kommenden Jahr diese Ausbildung beendet, vorgesehen. Die Einrichtung der Stelle ist zur jederzeitigen Sicherstellung eines geordneten Veranstaltungsbetriebes erforderlich (aktuell würde bei urlaubs- / krankheitsbedingtem Ausfall des im Übrigen derzeit einzigen Veranstaltungstechnikers keine „Vertretung“ durch z. B. einen VT-Azubi darstellbar sein – u. U. würden finanzielle Regresse bei Veranstaltungsausfall drohen).

Die gestiegene Veranstaltungsdichte ist durch die Beschlussfassung des Kulturprogramms im städtischen Kulturausschuss legitimiert.

⁸ ku-Vermerk („künftig umzuwandeln“-Vermerk) = Die Wertigkeit der Planstelle ist bei einem Wechsel des/der aktuellen dort zugeordneten Person niedriger auszuweisen.

⁹ kw-Vermerk („künftig wegfallend“-Vermerk) = Die Planstelle entfällt bei Ausscheiden der/des Stelleninhaber: in.

7. **Sonstiges / EK-Bereich**

Im Bereich **Sonstiges / Einsatzkräfte (EK)** sind drei Stellen (= +3,00 VZÄ) vorgesehen. Die nachstehend aufgeführten 2,00 VZÄ „Notfallsanitäter:in“ sind aufgrund gesetzlicher Festlegungen vorgeschrieben; dies entspricht 67 % der Stellen dieses Themenbereiches. Im Übrigen ist Folgendes auszuführen:

➤ **Notfallsanitäter:in (+2,00 VZÄ)**

Für die Städte des Kreises Recklinghausen enthält der Rettungsdienstbedarfsplan (RDBP) Festlegungen zum Bedarf an Notfallsanitäter:innen. Der aktuelle RDBP wurde im September 2023 vom Kreistag beschlossen. Im Rahmen der Erhebungen zum RDBP wurde aufgrund steigender Fallzahlen in der Notfallrettung der Bedarf an Auszubildenden für die Notfallsanitäterausbildung im Kreis von jährlich 16 Ausbildungsplätzen (im Jahr 2016) auf mittlerweile 44 Ausbildungsplätze (ab 2023) erhöht. Für die Feuerwehr der Stadt Gladbeck bedeutet dies, dass seit 2023 bis auf weiteres jährlich durchgängig sieben Personen als „Notfallsanitäter:in“ ausgebildet werden.

Als gesetzlich verpflichtende Grundlagen sind das Notfallsanitätergesetz (NotSanG) inkl. der entsprechenden Ausführungsbestimmungen Teil 1 und 2 sowie der aktuelle RDBP zu nennen.

Aufgrund der bestehenden Ausbildungspflicht / Weiterqualifizierung von Brandmeister:innen zu Notfallsanitäter:innen müssen zum Ausgleich mindestens vier EK-Stellen ab 2025 vorgehalten werden, um den laufenden Dienstbetrieb im Rettungsdienst aufrecht zu erhalten. Während der Ausbildung werden die Brandmeister:innen im EK-Bereich geführt. So kann für den Schichtdienst eine Nachbesetzung erfolgen und die Aufgabewahrnehmung sichergestellt werden.

Aktuell sind zwei EK-Stellen Notfallsanitäter:in im Stellenplan enthalten. Die Aufstockung um zwei weitere Vollzeitstellen (= +2,00 VZÄ) ist daher verpflichtend.

Die Personalkosten werden refinanziert.

➤ **ZBG: SB Bestattungen (+1,00 VZÄ)**

Die Beamtenstellen des Zentralen Betriebshofes Gladbeck (ZBG) werden nachrichtlich im Stellenplan der Stadt geführt.

Die obengenannte vorgesehene Planstelle korrespondiert mit der wertgleichen Stelleinsparung eines tariflich Beschäftigten im Stellenplan des ZBG.

G. Stellungnahme des Personalrates (Anlage 3)

Der Personalrat hat mit Schreiben vom 07.11.2024 zum Stellenplanentwurf der Verwaltung Stellung genommen.

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

Zu Ziffer 1:

Höherbewertung von vier Planstellen „Mitarbeiter:in Bildungs- und Teilhabepaket“ im Amt für Soziales und Wohnen (St.A. 50)

Die o.g. Planstellen sind aktuell nach EG 7 TVöD-V ausgewiesen. Der Personalrat schlägt die Ausweisung der Stellen mit Wertigkeit EG 8 TVöD-V vor.

Maßgeblich für die Feststellung einer Stellenwertigkeit sind die tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben, die in der Stellenbeschreibung dargestellt werden. Ob eine Refinanzierung der Personalkosten der betreffenden Stelle erfolgt, ist für die Stellenbewertung irrelevant.

Mit Datum vom 07.03.2024 beantragte die Amtsleitung des St.A. 50 die Überprüfung der Stellenbewertung dieser Stellen und fügte ihrem Antrag aktuelle Stellenbeschreibungen bei. Das Ergebnis dieser Überprüfung seitens der Organisationsabteilung vom 29.04.2024 war, dass die Planstellen unter Zugrundlegung der aktuellen Aufgabeninhalte mit EG 7 TVöD-V korrekt bewertet sind. Es wird abschließend angemerkt, dass im Jahr 2017 ebenfalls eine Stellenbewertung erfolgte, der entsprechende Arbeitsplatzbeschreibungen sowie ein Stelleninterview zugrunde lagen und die seinerzeit (auch) eine Wertigkeit nach EG 7 TVöD-V ergab. Die nunmehr vorgelegten Stellenbeschreibungen waren identisch mit denen aus dem Jahr 2017.

Sollten sich Veränderungen im Aufgabenzuschnitt der betreffenden Stellen im Vergleich zum Aufgabeninhalt mit Stand April 2024 ergeben (haben), kann nach entsprechender Mitteilung der Fachverwaltung jederzeit eine erneute Überprüfung der Wertigkeit erfolgen.

Zu Ziffer 2:

Einrichtung von zwei weiteren Planstellen „Kommunaler Ordnungsdienst“ (KOD) beim Amt für öffentliche Ordnung (St.A. 32)

Der Personalrat beantragt die Einrichtung zweier weiterer Planstellen (+2,00 VZÄ) für den KOD. Auf die Beschlussfassung des Ausschusses für Sicherheit, Ordnung und Feuerwehr am 28.11.2022 (TOP 7, Vorlage Nr. 22/0504) wird verwiesen. Demnach wurde beschlossen, den Personalbestand des KOD bis zum Jahr 2025 auf 16 Mitarbeiter:innen aufzustocken. Im Stellenplan 2024 sind aktuell 12 KOD-Stellen vorhanden. Zunächst waren seitens der Verwaltung mit dem diesjährigen Stellenplanentwurf +2,00 VZÄ zur Stelleneinrichtung vorgesehen (siehe Kapitel F. Ziffer 2 dieser Vorlage).

Es ist zutreffend, dass im KOD bislang kein sogenannter „Personalausfallfaktor“ berücksichtigt wird, wie es z.B. im Bereich der Feuerwehr der Fall ist. Demzufolge ist es auch zutreffend, dass (insbesondere längere) Krankheitsausfälle – aber auch Urlaubsabwesenheiten – zu Problemen bei der Dienstplangestaltung führen können.

Da die Verwaltung der Argumentation des Personalrates folgen kann, sind im vorliegenden Stellenplanentwurf nunmehr insgesamt vier Stellen KOD als Neueinrichtung vorgesehen (= +4,00 VZÄ) - im Übrigen siehe Kapitel F. Ziffer 2 dieser Vorlage.

Abschließender Hinweis zur Richtigstellung: Sowohl der Sommer- wie auch der Winterdienstplan des KOD sehen derzeit sechs Teams (*nicht wie im PR-Schreiben angegeben „vier“*) vor. Zu jedem Team gehören zwei Personen. Bei Ausfall des zweiten Teammitglieds ist ein alleiniger Außen-

dienst nach Auskunft des Fachamtes im Sommerdienstplan lediglich bis 20.00 Uhr sowie im Winterdienstplan bis 17.00 Uhr vorgesehen.

Ein erhöhtes Aufgabenspektrum in Zusammenhang mit der Anschaffung des „Panzerblitzers“ im KOD wird nur marginal bzw. im Vertretungsfall gesehen, da die Betreuung des Panzerblitzers grundsätzlich einer anderen Stelle zugeordnet ist.

Zu Ziffer 3:

Einrichtung von zwei Vollzeitstellen für Springertätigkeiten im Bereich Schulhausmeister/Handwerker im Hausmeisterdienst

Aktuell läuft eine umfassende Organisationsuntersuchung des Bereiches der Schulhausmeister/Handwerker im Hausmeisterdienst. Inhalt dieser Untersuchung ist nicht nur die Optimierung von Einsatzzeiten und Prozessen der betreffenden Mitarbeitenden, sondern auch eine aktuelle Stellenbemessung aufgrund veränderter Schulflächen etc. Auch etwaige Schnittstellen zu Aufgaben des Amtes für Immobilienwirtschaft (und der dort verankerten technischen bzw. baulichen Bauunterhaltung) sollen im weiteren Verfahren noch beleuchtet werden.

Der Abschluss dieser Untersuchung sollte zunächst abgewartet werden. Sofern sich im Laufe der Untersuchungen entsprechende Bedarfe ergeben kann hier grundsätzlich zunächst durch zeitlich befristete Beschäftigungen unterstützt werden.

Zu Ziffer 4:

Umwandlung der Planstelle 389 von Besoldungsgruppe A 14 nach Besoldungsgruppe A 15 Landesbesoldungsgesetz NRW

Die Stelle ist derzeit nach BesGr A 14 LBesG bewertet und ausgewiesen. Aufgrund der Anregung des Personalrates wurde eine aktuelle Stellenbeschreibung zur Bewertungsüberprüfung angefordert.

Zu Ziffer 5:

Umwandlung der Planstelle 1188 von EG S 15 TVöD-V nach EG S 17 TVöD-V

Die Planstelle „Sachgebietsleitung Betreuungsstelle, Beratung/Service für Drogenabhängige, Verschuldete“ wurde im Stellenplan 2019 aufgrund einer geänderten Dienstverteilung mit einem ku-Vermerk von EG S 17 TVöD-V nach EG S 15 TVöD-V versehen. Dieser ku-Vermerk wurde realisiert, als die aktuelle Stelleninhaberin die Aufgaben im Oktober 2020 übernahm.

Nur qualitative Veränderungen in den Aufgabeninhalten könnten zu einer entsprechenden Neubewertung führen. Eine Anpassung der Dienstverteilung ist jedoch bislang nicht erfolgt, sodass aktuell kein Anlass für eine Neubewertung gegeben ist.

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

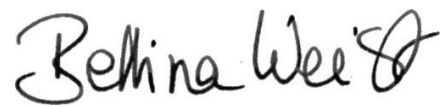
Klimarelevante Auswirkungen:

- 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 2025 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: