



Stadt Burgdorf  
Der Bürgermeister

Vorlage Nr.:	<b>2011 0049</b>
Datum:	31.10.2011
Fachbereich/Abteilung:	2/11
Sachbearbeiter(in):	Kerstin Oertel
Aktenzeichen:	11 - Oer

**Beschlussvorlage**

**öffentlich**

**Betreff: Stellenplanentwurf 2012**

**Beratungsfolge:**

	Datum	TOP	abweich. Beschluss	Abstimmungsergebnis		
				Ja	Nein	Enth.
Rat	03.11.2011					
Ausschuss für Wirtschaft und Finanzen	28.11.2011					
Verwaltungsausschuss	06.12.2011					
Rat	08.12.2011					

<b>Finanz. Auswirkungen in Euro</b>	Produktkonto	ErgHH	FinHH
Einmalige Kosten: €		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laufende Kosten: €		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haushaltsmittel stehen zur Verfügung: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein			

**Beschlussvorschlag:**

- Zu a) Der Rat nimmt den Stellenplanentwurf zur Kenntnis und verweist die Vorlage zur weiteren Beratung zunächst in die Ausschüsse zu b) und c).
- Zu b)/c) Der Ausschuss für Wirtschaft und Finanzen/Verwaltungsausschuss empfiehlt dem Rat, den unter d) dieser Vorlage aufgeführten Beschluss zu fassen.
- Zu d) Als Bestandteil des Haushaltsplanes 2012 wird der dem Originalprotokoll als Anlage beigefügte

**Stellenplan für das Haushaltsjahr 2012**

beschlossen.

(Baxmann)

## **Sachverhalt und Begründung:**

Als Anlage zu dieser Vorlage überreiche ich Ihnen den Stellenplan-Entwurf für das Haushaltsjahr 2012. Er ist Bestandteil des Haushaltsplanes (§ 113 Abs. 2 Nieders. Kommunalverfassungsgesetz –NKomVG-). Entsprechend § 5 der Gemeindehaushalts- und Kassenverordnung (GemHKVO) gliedert sich der Stellenplan/-Entwurf in einen Teil A (Beamte) und einen Teil B (Beschäftigte) sowie in Stellenübersichten nach der Verwaltungsgliederung und Sonderübersichten.

Der Stellenplan-Entwurf 2012 sieht gegenüber dem Stellenplan 2011 folgende Änderungen vor:

Hinweis: Als Berechnungsgrundlage wurden die Werte der Entgelttabellen zugrunde gelegt. Bei unbesetzten Stellen grundsätzlich die Stufe 2 und bei besetzten Stellen grundsätzlich die Stufe 4 der jeweiligen Entgeltgruppe. Hinzugerechnet wurden die Jahressonderzahlung sowie die Arbeitgeberkosten (Sozialversicherung, VBL).

### **I: Zusätzlicher Stellenbedarf**

#### **Stabstellen**

##### **1. Projektsteuerung**

In den letzten Jahren wurden von der Verwaltung zunehmend Arbeitsfelder und konkrete Projekte bearbeitet, die eine fachbereichsübergreifende Sachbearbeitung und Koordination erforderten (z.B. Einrichtung eines Pflegestützpunktes; EU-Förderprogramm LEADER etc.)

Diesen Themenstellungen wird in Zukunft eine noch stärkere Bedeutung zukommen (Stichworte: Y-Trasse, Klimaschutzaktionsprogramm, Gestaltung des demografischen Wandels etc.).

Gleichzeitig erfordern einige dieser Projekte auch eine noch stärkere interkommunale Bearbeitung als bislang. Dies bezieht sich nicht nur auf die Bearbeitung einzelner Projekte, sondern auch beispielsweise auf die Entwicklung gemeinsamer Strategien und Konzepte.

Da eine solche Strategieentwicklung und Projektbearbeitung sich häufig - aufgrund der erforderlichen interdisziplinären Arbeitsweise – nicht einem bestimmten Fachbereich zuordnen lässt und um einen unmittelbaren Informationsfluss und eine schnelle Abstimmung zu gewährleisten, soll hierfür eine dem Bürgermeister zugeordnete Stabstelle neu geschaffen werden. Diese Stelle ist zunächst einmal als 0,5 Stelle konzipiert und für zwei Jahre befristet. Die Bewertung ist noch nicht abgeschlossen, wird sich aber voraussichtlich nach der Vergütungsgruppe III / II BAT (EG 12 TVöD) richten.

Aufgaben:

- Bearbeitung und Koordination fachbereichsübergreifender Themenstellungen mit kommunaler, interkommunaler oder regionaler Bedeutung
- Entwicklung und Bearbeitung von Strategien, Konzepten und Projekten, die eine fachbereichsübergreifende oder interkommunale Bedeutung haben
- Das Aufgabengebiet umfasst:

- Sonderprojekte zur Ausgestaltung des demografischen Wandels
- Sonderprojekte an der Schnittstelle zwischen
  - o Städtebau und Demografie (Senioren, Familie)
  - o Städtebau und strategischer Stadtentwicklung
  - o Städtebau und Wirtschaftsförderung
  - o Städtebau und Verkehr
- Sonstige Sonderprojekte auf Anordnung des Bürgermeisters
- Der Aufgabenbereich bezieht sich auf die
  - Strategieentwicklung
  - Projektsteuerung und –koordination sowie die
  - Sachbearbeitung

Die jährlichen Personalkosten betragen rd. 32.000,-€ und sind bisher nicht in dem im Haushaltsentwurf 2012 ausgewiesenen „Personalkosten-Pool“ berücksichtigt.

## **Fachbereich 1**

### **2. Hauptabteilung**

Über den Stellenplan 2011 wurde für die Hauptabteilung eine unbefristete Stelle für den „EDV-Bereich“ beantragt. Hierzu verweise ich auf die Ausführungen vom letzten Jahr. Beschlossen wurde, diese Stelle der Vergütungsgruppe V b /IV b BAT (EG 9 TVöD) für zwei Jahre befristet einzurichten.

Bereits das durchgeführte Auswahlverfahren hat gezeigt, dass es schwierig ist, eine/n geeignete/n Bewerber/in für eine befristete Stelle in diesem Bereich zu finden. Auch der derzeitige Arbeitsplatzinhaber trägt sich bereits wieder mit Abwanderungsgedanken, d.h. damit, eine angebotene unbefristete Stelle anzunehmen

Die Vielzahl der Aufgaben und die enorm gewachsene Zahl der Softwareprogramme machen es dringend erforderlich, diese Stelle dauerhaft einzurichten und zu besetzen. Aus diesem Grund wird empfohlen, den „kw-Vermerk“ zu streichen.

Die Personalkosten erhöhen sich im Jahr 2012 nicht, da die Stelle bereits befristet eingerichtet ist. Die jährlichen Personalkosten betragen rd. 41.600,- €.

### **3. Abteilung für Schule, Kultur und Sport / Jugendverwaltung**

Des Weiteren wurde seitens der Abteilung für Schule, Kultur und Sport sowie der Jugendverwaltung weiterer Bedarf angemeldet bzw. Arbeitsplätze neu beschrieben. Derzeit laufen hier Untersuchungen durch den Controller. Die Ergebnisse werde ich im Zuge der Beratungen vorlegen.

#### 4. Jugendverwaltung

Die zur Verbesserung des Kinderschutzes erfolgten Gesetzesänderungen verpflichten zu einer Fallzahlbeschränkung von 50 Fällen pro Vollzeitstelle im Bereich der Vormundschaften. Des Weiteren wird geregelt, dass der persönliche Kontakt zwischen Vormund und Mündel mindestens einmal monatlich stattzufinden hat.

Hierzu verweise ich auf die Ausführungen in der Sitzung des Jugendhilfeausschusses am 05.09.2011.

Im Jugendamt werden derzeit 25 Vormundschaften geführt. Dies würde bedeuten, dass mindestens eine zusätzliche Halbtagsstelle notwendig ist, um die o.a. Aufgabe adäquat wahrzunehmen.

Derzeit werden die Vormundschaften durch den Leiter des Jugendamtes als Beauftragten gem. § 55 Abs. 2 SGB VIII wahrgenommen bzw. Vermögenspflegschaften durch Abt. 51.1.

Um den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden, ist es erforderlich, für diesen Bereich eine neue Stelle einzurichten. Da davon ausgegangen werden muss, dass die Fallzahlen weiter steigen werden, ist es erforderlich, eine 0,75 Stelle einzurichten. Zunächst soll diese Stelle jedoch nur mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit besetzt werden. Da hierfür ein Beamtendienstposten eingerichtet werden soll, ist eine ganze Stelle im Stellenplan auszuweisen. 0,75 Stellenanteile sind bei Abt. 51.1 und 0,25 Stellenanteile in der Personalreserve zu führen.

Von Seiten der Region wurde signalisiert, dass diese Aufgabe im Rahmen des Jugendhilfekostenausgleichs erstattungsfähig ist.

Die Bewertung der Stelle richtet sich nach der Besoldungsgruppe A 10 BBesO.

Die Personalkosten würden sich im Jahr 2012 um rd. 22.800,- € erhöhen (für 9 Monate). Die jährlichen Personalkosten betragen rd. 30.300,- €.

#### 5. Jugendverwaltung

Das „Familienbüro“ wurde im Herbst 2007 im Zusammenhang mit dem Landesprogramm „Familien mit Zukunft“ eingerichtet. Hierbei handelt es sich um eine 0,5 Stelle der Vergütungsgruppe VI b BAT (EG 6 TVöD).

Das Arbeitsgebiet Tagespflege wird intensiver als zuvor bearbeitet, so dass das Angebot deutlich ausgeweitet werden konnte. Ein konkretes Ergebnis ist die Einrichtung einer Großtagespflegestelle zum 01.09.2011 mit acht Betreuungsplätzen.

Es liegen bereits weitere Anmeldungen für einen neuen Kurs für Tagespflegepersonen vor. Nach erfolgter Ausbildung würden dann max. 30 neue Tagespflegeplätze zur Verfügung stehen. Die Aktivierung der Tagespflege bedeutet eine deutliche Verbesserung des Angebotes in der Tagesbetreuung für unter Dreijährige.

Zum 01.08.2011 stehen gegenüber dem 01.01.2010 zusätzlich 18 Kindergartenplätze, 40 Hortplätze und 51 Krippenplätze zur Verfügung. Diese Ausweitung bedeutet Mehraufwand bei der Koordination und der Platzvergabe.

Um den anfallenden Arbeiten gerecht werden zu können, ist es erforderlich, diese 0,5 Stelle um 0,25 Stellenanteile zu erhöhen und als 0,75 Stelle im Stellenplan auszuweisen. Eine Neubewertung des Arbeitsplatzes steht noch aus.

Die zusätzlichen Personalkosten für 2012 betragen rd. 9.900,-€. Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 39.500,-€.

## 6. Jugendverwaltung – Kindertagesstätten

- a) In den städtischen Kindertagesstätten haben in den letzten Jahren die Betreuungsangebote kontinuierlich zugenommen, so dass dadurch die Betreuungszeiten entsprechend ausgeweitet werden mussten. Ferner sind neue Gruppen hinzugekommen. Für die Personalaufstockungen wurden die vorhandenen Stellenkontingente komplett aufgezehrt. Daher ist es für den Bereich der Kindertagesstätten insgesamt erforderlich, weitere Stellen im Stellenplan auszuweisen, um diesen den tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen.

Hierfür sind für Erzieher/innen 5 Stellen (Entgeltgruppe S 6 TVöD) auszuweisen.

Die zusätzlichen Personalkosten für 2012 betragen rd. 190.000,- €, das entspricht den jährlichen Personalkosten.

- b) In den städtischen Kindertagesstätten werden für Urlaubs-, Krankheits- und sonstige Abwesenheitsvertretungen Vertretungskräfte eingesetzt, um den Dienstbetrieb aufrecht halten zu können.

Hier besteht ein Bedarf an 3 zusätzlichen Stellen für Erzieher/innen (Entgeltgruppe S 6 TVöD) für Vertretungseinsätze.

Begründung: Häufig übernehmen Kräfte aus dem Nachmittagsdienst Vertretungen am Vormittag. Mittlerweile reichen die dienstplanmäßigen Zeiten der meisten „Vormittagsgruppen“ aber immer weiter in den Nachmittag hinein, so dass sich die Dienstpläne überschneiden. Diese Vertretungsregelung funktioniert somit nicht mehr. In der Mittagszeit entsteht zudem durch den Betreuungsbedarf und durch die zeitgleich zu berücksichtigende gesetzliche Pausenregelung selbst im normalen Dienstbetrieb ohne Personalausfälle steigender Kräftebedarf.

Es werden zudem regelmäßig Arbeitsverträge mit Vertretungskräften befristet nur für den jeweiligen Vertretungsfall einzelvertraglich abgeschlossen (sog. Tagesspringer). Diese Kräfte aus dem Springerpool wandern mittlerweile nach kürzester Zeit zu anderen Arbeitgebern ab, die ihnen langfristige Verträge anbieten. Hier wird mittlerweile ein hoher administrativer Aufwand für die Gewinnung der Kräfte betrieben, der in keinem Verhältnis zum Arbeitsergebnis steht (kaum sind Kräfte „eingestellt“, wechseln sie zu einem anderen Arbeitgeber).

Noch schlechter sieht es aus, Kräfte für Nachmittagsvertretungen gewinnen zu können. Die Rahmenbedingungen aus geringer Stundenzahl, befristetem Einsatz und Nachmittagsarbeit sind für die (wenigen) Bewerber unattraktiv, da der Arbeitsmarkt ihnen bessere Alternativen bietet.

Zwischenzeitlich wurden auch einzelne unbefristet bei der Stadt tätige Erzieherinnen auf ihren Wunsch hin mit 10 bis 25 Wochenstunden in den Springerpool aufgenommen und bei Bedarf den Einrichtungen zugewiesen. Sie führen dort täglich Arbeitszeitrachweise. Dieses Modell hat sich als erfolgreich erwiesen und wurde um Fachkräfte mit Jahresverträgen ausgeweitet (bietet beiden Parteien Planungssicherheit).

Derzeit sind in diesem Springerpool auf vorhandenen Stellen für die 8 städtischen Kindertagesstätten 4 Stellen mit Erzieherinnen und 1,9 Stellen mit Sozialassistentinnen eingesetzt (5,9 Stellen).

Die Springerkräfte führen bei der Betrachtung der Arbeit in den Kitas bislang eher ein Schattendasein. Aufgrund der in den letzten Jahren erheblich gestiegenen Anforderungen an die Betreuungsarbeit, der ausgeweiteten Betreuungszeiten und des gleichzeitigen Mangels an geeigneten Fachkräften im Bereich Erzieher/innen und Sozialassistenten/-innen ist dies jedoch im Tagesgeschäft ein drängendes Thema geworden. Der Einsatz bzw. das Nichtvorhandensein von Springerkräften beeinflusst die Arbeit in der Kita ganz erheblich und wirkt sich auf die Motivation der Stammkräfte aus.

Durch den gestiegenen Arbeitsdruck und das häufige Fehlen von Springerkräften kommt es mittlerweile verstärkt zu Spannungen, da die Häuser den an sie gestellten Anforderungen bei Personalausfall (und der damit verbundenen Arbeitsverdichtung) nicht gerecht werden können.

Nach den bisherigen Erfahrungen erscheint es sinnvoll, den Häusern entsprechend den dienstplanmäßigen Stunden ein Kontingent an Springerstunden zuzuordnen.

Um die komplexen Zusammenhänge in den einzelnen Kitas und die Besonderheiten der einzelnen Kinder weitestgehend zu kennen, empfiehlt es sich dabei, den Kitas feste Springerkräfte zuzuordnen, die in den jeweiligen Häusern die unterschiedlichsten Vertretungen übernehmen. Der Bekanntheitsgrad im Haus, bei Kindern und Eltern minimiert vertretungstypische Reibungsverluste um ein hohes Maß und schafft insgesamt nicht nur mehr (Arbeits-)Zufriedenheit, sondern auch ein höherwertigeres Arbeitsergebnis.

Um dem in diesem Bereich herrschenden Mangel an guten Kräften entgegenzuwirken, sollte den Springerkräften eine Perspektive angeboten werden und eine unbefristete Beschäftigung das mittelfristige Ziel sein. Gut bewährt hat sich auch der Einsatz langjähriger Stammkräfte, die, aus unterschiedlichsten Gründen, Stunden reduzieren möchten und ihre Erfahrung im Springerpool einbringen können.

Für langfristige Vertretungen (z.B. für befristete Renten, Dauererkrankungen, Mutterschutz, Elternzeit u. ä.) wäre die befristete Beschäftigung von Vertretungskräften aber weiterhin vorzusehen.

Bei der Betrachtung des Sachverhalts ist zu bedenken, dass die städtischen Kindertagesstätten lediglich in den Tagen zwischen Weihnachten und Neujahr schließen. Somit sind Jahresurlaube der Stammkräfte häufig mit einer Vertretungskraft abzudecken. Bei anderen Trägern mit mehrwöchigen Schließzeiten im Sommer ist dieser Bedarf naturgemäß geringer.

Berechnung des Bedarfs an Springerkräften: In der Praxis erscheint ein durchschnittlicher Wert von 15% der dienstplanmäßigen Stunden für Vertretungen realistisch. Dies entspricht dem folgenden Stellenumfang:

Dienstplanstunden/Jahr:	120.354 (vorauss. in 2012, Stand Sept. 2011)
Dienstplanstunden/Woche:	2.315

davon 15%:	347,25
: 39 Stunden	8,9 also 9 Stellen

Von den rechnerisch sich ergebenden 9 Stellen sind bereits 6 Stellen aus dem

vorhandenen Kontingent besetzt. Somit verbleibt ein restlicher Bedarf von 3 zusätzlichen Stellen „Erzieher/innen“ für Vertretungen.

Die Kostensteigerung wird jedoch keine vollen 3 Stellen umfassen, da künftig der Einsatz von Tagesvertretungen reduziert werden kann. Stellenplanmäßig sind diese bisher nicht mit einem „Stellenverzehr“ in Erscheinung getreten, da sie kurzzeitig auf der Stelle der jeweils abwesenden Stammkraft geführt wurden. Eine Kostensteigerung von maximal 2 Stellen (je 38.000 Euro), also jährlich höchstens rd. 76.000 Euro, ist realistisch.

## **7. Jugendamt**

Für den Pflegekinderdienst stehen im Jugendamt zwei 0,5 Stellen für zwei Mitarbeiterinnen zur Verfügung. Die Bewertung richtete sich bisher nach der Entgeltgruppe S 12 TVöD.

Im Bereich der Vollzeitpflege wurden Standards innerhalb der Region Hannover entwickelt. Vorbehaltlich der Erstattung im Rahmen des Jugendhilfekostenausgleiches sollen diese Standards zum 01.01.2012 in Kraft treten. Anhand der Zahlen für Burgdorf ergibt sich die Notwendigkeit, die Stellen im Pflegekinderdienst um je 2 Std. wöchentliche Arbeitszeit zu erhöhen. Hierfür ist es erforderlich, den Stellenplan um eine 0,25 Stelle auszuweiten.

Des Weiteren werden für diese Stellen seit dem Stellenplan 2007 ohne Ausweitung des Stellenplans 0,25 Stellenanteile aus der Personalreserve in Anspruch genommen. Diese 0,25 Stelle ist, um den tatsächlichen Gegebenheiten zu entsprechen, nunmehr bei Abt. 51.2 zu führen.

Ferner hat - nachdem der Änderungsarbeitsvertrag Nr. 11 zum TVöD in Kraft getreten ist - eine Bewertungsüberprüfung der Arbeitsplätze ergeben, dass sich die Bewertung nunmehr nach der Entgeltgruppe S 14 TVöD richtet. Der Stellenplan ist entsprechend anzupassen.

Die zusätzlichen Personalkosten für 2012 betragen rd. 6.600,-€. Die jährlichen Personalkosten für diese 1,5 Stellen liegen bei rd. 74.200,-€.

## **8. Jugendpflege – Haus der Jugend**

Das JohnnyB. hat in Burgdorf in der Jugend- und Jugendkulturarbeit viel bewegt und viele neue und ungewöhnliche Projekte auf die Beine gestellt, ohne den ursprünglichen Auftrag zu vergessen. So hat sich im Laufe der letzten Jahre eine Symbiose aus offener Jugendarbeit und der Einbeziehung der Jugendlichen in verbindliche Aufgaben und festere, zielgerichtete Kurse entwickelt.

Durch die Einrichtung der zwei Ausbildungsplätze zur/zum Veranstaltungstechniker/in und zur/zum Veranstaltungskaufmann/mann sind die Einsatzgebiete für Ton- und Lichttechnik erheblich gestiegen und kaum eine Veranstaltung in Burgdorf geht ohne den Einsatz des Technikteams vonstatten.

Die vielfältigen und weit gefächerten Aufgaben führen immer wieder zu Engpässen und Überschneidungen. Die Engpässe entstehen nicht zuletzt durch die stetig steigenden Anforderungen und Aufgaben an das Team. Die Aufgaben und Tätigungsbereiche befinden sich stark im Wandel und bekommen zusätzliche Schwerpunkte. War der Auftrag in der Vergangenheit eher in der offenen Jugendarbeit, so zeigt sich heute der Bedarf darüber hinaus in therapeutischer Einzelfallhilfe und Beratung. Die Jugendlichen sehen im Team des JohnnyB. immer öfter einen Zu-

fluchtsort, um Hilfe in vielen Bereichen zu bekommen.

Das JohnnyB. übernimmt mehr und mehr über die betreuende Funktion hinaus auch beratende Funktionen. Sowohl in der Einzelfallhilfe als auch in Gruppen, insbesondere von Schulen, steigt der Bedarf, stetig mehr zu investieren. Dies bedarf umfangreicher Kenntnisse sowohl in therapeutischer Hinsicht als auch in rechtlicher und verwaltungstechnischer Hinsicht.

Der Veranstaltungsbereich des JohnnyB., hierzu gehörten auch die Betreuung der beiden Ausbildungsstellen, erfährt eine immer größere Nachfrage, sowohl auf dem musikalischen Sektor als auch im Bereich Theater und Zirkus. Hier stellt es sich durchaus positiv dar, dass durch die Theater- und Zirkusgruppen Training und Auftritt sinnvoll miteinander verbunden werden können.

Die in den geschilderten vielfältigen Bereichen anfallende Arbeit, gerade auch im Hinblick auf die erforderliche Organisation und Logistik, kann nicht mehr allein von den derzeitigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des JohnnyB. geleistet werden. Um den Veranstaltungsbereich in dem fachlich wünschenswerten Umfang betreiben und weiter ausbauen zu können, sind folgende zusätzliche Stellen erforderlich:

a) Eine Stelle für eine/n Erzieher/in

Die Bewertung richtet sich nach der Entgeltgruppe S 8 TVöD.

Die zusätzlichen Personalkosten für 2012 betragen rd. 19.500,-€ (für 6 Monate). Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 38.900,-€.

b) Eine Stelle für eine/n Veranstaltungstechniker/in

Die Stelle ist vorbehaltlich einer abschließenden Bewertung nach der Vergütungsgruppe VI b BAT (EG 6 TVöD) auszuweisen.

Die zusätzlichen Personalkosten für 2012 sind bereits beim Personalkostenansatz der Berufsanfänger berücksichtigt (siehe I Nr. 13). Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 36.000,-€ (EG 6 TVöD).

Die Arbeit im JohnnyB. hat sich verändert und es wird verstärkt mit Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten, die alleinverantwortlich in Randzeiten betreut werden, gearbeitet. Erzieher/innen im JohnnyB. haben bisher Kinder und Jugendliche betreut und gefördert. Sie waren vor allem in der Erziehung tätig. Diese Arbeit hat sich in den letzten Jahren verschoben. So werden immer mehr Aufgaben und Tätigkeiten verstärkt von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gefordert, die den Tätigkeitsmerkmalen eines/einer Sozialpädagogen/-pädagogin entsprechen.

Um dem hier steigenden Bedarf entsprechend begegnen und gerecht werden zu können, ist es erforderlich,

c) die Stelle einer/eines Erzieher/innen (EG S 8 TVöD) in eine Stelle für eine/n Sozialpädagogen/-pädagogin umzuwandeln. Die Stelle ist vorbehaltlich einer abschließenden Bewertung nach der Entgeltgruppe S 12 TVöD auszuweisen.

Die zusätzlichen Personalkosten für 2012 betragen rd. 5.000,-€. Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 52.000,-€.

Im Ergebnis führen die Stellen unter a) und c) zu einer zusätzlichen Stelle für ei-

ne/n Sozialpädagogen/-pädagogin.

## Fachbereich 2

### 9. Finanz-/Steuerabteilung

Ein Mitarbeiter der Finanz-/Steuerabteilung ist nach einem mehr als einjährigen Ausfall erneut langfristig erkrankt. Der Ausfall kann durch die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Finanzabteilung nicht noch länger kompensiert werden, zumal der Arbeitsaufwand durch die Umstellung des Rechnungswesens erheblich gestiegen ist. Das gilt im Hinblick auf die Erstellung der Eröffnungsbilanz, den nach einem völlig neuen System aufzustellenden Jahresabschluss und auch bzw. insbesondere auf den enorm gestiegenen Aufwand bei der Erfassung der Mittelanmeldungen bzw. der Vorbereitung des Haushaltsentwurfs insgesamt.

Daneben müssen weitere vom Gesetzgeber vorgegebene „Komponenten“ bzw. Steuerungselemente wie z.B. ein unterjähriges Berichtswesen und die Kosten- und Leistungsrechnung eingeführt, aufgebaut und ausgeführt werden.

Um hier dauerhaft Kontinuität zu gewährleisten, d.h. überhaupt die Chance zu haben, eine fachlich qualifizierte Kraft gewinnen zu können, die nach entsprechender Einarbeitung zur Aufgabenerfüllung beitragen kann, ist es notwendig, hier eine unbefristete Stelle einzurichten. Die Bewertung der Stelle richtet sich nach der Vergütungsgruppe Vb BAT (EG 9 TVöD).

Im Gegenzug soll die Stelle des derzeitigen langfristig erkrankten Arbeitsplatzinhabers mit einem „kw-Vermerk“ versehen und in die Personalreserve verschoben werden.

Die Personalkosten für 2012 betragen rd. 41.600,-€. Die jährlichen Personalkosten liegen ebenfalls bei rd. 41.600,-€. „Zusätzlich“ fallen diese Personalkosten nicht an, da die Entgeltfortzahlung für den erkrankten Mitarbeiter ausgelaufen ist.

### 10. Gebäudewirtschaftsabteilung

Wie bereits in der Vorlage Nr. 2010 0810 zum Stellenplan-Entwurf 2011 aufgeführt, ist die Zahl der geleisteten Überstunden in der Gebäudewirtschaftsabteilung überdurchschnittlich hoch.

So konnten einige wichtige Aufgaben bisher nicht ausgeführt werden (z. B. CAD-Erfassung der Gebäudepläne, Flucht- und Rettungspläne, Bestandsdatenaufnahme und –implementierung mehrerer Gebäude in der FM-Software „Speedikon“). Auch für die Zukunft ist bei unverändertem Personalbestand davon auszugehen, dass zur Erledigung nur der dringendsten Arbeiten weitere Überstunden anfallen. Im Bereich der Bauunterhaltung sind die Tätigkeiten inzwischen lediglich auf die Störungsbeseitigung beschränkt. Die derzeitige Situation erlaubt es nicht mehr, vorausschauend Reparaturen durchzuführen.

Es wird weiterhin durch große Einsatzbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter versucht, einen reibungslosen Ablauf der in diesem Jahr auszuführenden größeren Baumaßnahmen sowie der Bauunterhaltung zu ermöglichen. Es kann aber festgehalten werden, dass die Belastungsgrenze schon seit längerem überschritten ist.

Nur durch erhebliche Überstunden konnte bisher das Notwendigste abgedeckt werden. Es zeigt sich aber immer mehr, dass auch dringend notwendige Maßnahmen durch die laufenden Projekte und das Tagesgeschäft nicht mehr wie erforder-

lich bearbeitet werden können und der Umfang der nicht erledigten Vorgänge wächst.

Dringend erforderliche Arbeiten wie E-Checks der städtischen Liegenschaften, Funktionserhaltung der Blitzschutzanlagen und andere Maßnahmen, die sich aus den gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungen der Bauordnung, Sicherheit und Hygiene (Sachverständigenprüfungen, Trinkwasserkontrolle, Lüftungsanlagenhygiene usw.) ergeben, können derzeit nicht bzw. nur unzureichend wahrgenommen werden. Gleiches gilt in Bezug auf die systematische Erfassung des Ist-Zustandes (der Gebäude) und die kontinuierliche Überprüfung der CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie die Entwicklung der Energieverbräuche/-Kosten. Dies aber sind die Grundlagen für ein zeitgemäßes Klimaschutz-Management und insbesondere auch für energietisch/finanziell sinnvolle Sanierungs-/Investitionsentscheidungen.

Die Gebäudewirtschaftsabteilung ist zurzeit in einigen Fällen lediglich in der Lage, im Rahmen von kleineren Behelfsreparaturen größere Schäden zu verhindern.

Aus diesem Grund ist es erforderlich, eine Stelle für eine/n Bautechniker/in einzurichten. Die Bewertung richtet sich nach der Vergütungsgruppe Vc / Vb BAT (EG 9 ku 8 TVöD).

Die zusätzlichen Personalkosten für 2012 betragen rd. 19.700,-€ (für 6 Monate). Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 39.300,-€.

### **11.Ordnungsabteilung**

Zur Unterstützung des Gerätewartes der Feuerwehr ist es dringend erforderlich, eine 0,5 Stelle für eine Hilfskraft einzurichten. Insbesondere aus arbeitsschutzrechtlichen Aspekten ist es dem in Vollzeit beschäftigten Gerätewart nicht möglich, bestimmte Arbeiten allein auszuführen, z.B.:

- alle Arbeiten, die in der Grube auszuführen sind (Ölwechsel),
- Wartung und Pflege von Großfahrzeugen, wenn die Kabine angekippt werden muss,
- Reparaturarbeiten, bei denen schwere Geräte aus Fahrzeugen zu entnehmen sind (z.B. Stromerzeuger – 90 kg).

Vor diesem Hintergrund ist eine Ausweitung des Stellenplanes erforderlich. Die 0,5 Stelle soll mit 15 Std. besetzt werden. Die Bewertung richtet sich nach der Lohngruppe 2/3/3a BMT-G (EG 3 TVöD)

Die zusätzlichen Personalkosten für 2012 betragen rd. 12.400,-€. Dies entspricht den jährlichen Personalkosten.

## **Fachbereich 3.1**

### **12.Bauordnungsabteilung**

Ein Bauamtmann (A 11 BBesO) der Bauordnungsabteilung ist für seine Tätigkeit als Personalratsvorsitzender von seiner Tätigkeit in Abt. 63 freigestellt. Als Vertretung sind hierfür zwei Beschäftigte in dieser Abteilung in Teilzeit beschäftigt. Die Befristung richtet sich nach der Dauer der Wahlperiode für den Personalrat, aktuell bis zum 30.04.2012.

Damit nicht nur die Arbeitsqualität an sich, sondern auch die reibungslosen Bearbeitungsabläufe sowie ein aktueller Kenntnisstand der Entwicklungen im Baurecht

in der Bauordnungsabteilung sichergestellt werden können, ist es erforderlich, bereits zum jetzigen Zeitpunkt eine unbefristete Stelle einzurichten, um die Vertretungskräfte unbefristet weiterbeschäftigen und damit auch halten zu können. Gleichzeitig kann der bisherige Beamtenposten mit einem „kw-Vermerk“ versehen werden.

Die Bewertung der Stelle richtet sich nach der Vergütungsgruppe IVb / IVa BAT (EG 10 TVöD).

Die jährlichen Personalkosten betragen rd. 54.200,- €.

Zu einer tatsächlichen Erhöhung der Personalkosten würde diese Regelung aber nur dann führen, wenn der derzeitige Personalratsvorsitzende nicht wieder gewählt werden würde. Da der Beamte im November 2013 das 65. Lebensjahr vollendet, würde es selbst in diesem Fall nur bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand zu einer Doppelbelastung kommen.

## Fachbereich 3.2

### 13. Tiefbauabteilung und Gärtnerbauhof

Über den Stellenplan 2011 wurde die Befristung für die Stelle einer Dipl.-Landespflegerin (Vergütungsgruppe IV a / III BAT / EG 11 TVöD) bis zum 31.12.2012 verlängert.

Bereits in diesem Zusammenhang habe ich darauf hingewiesen, dass der „Betriebsleiter Gartenbau“ im Jahr 2012 in Rente gehen wird und Überlegungen im Raum stehen, diese beiden Stellen zusammenzuführen.

So wird auf dem neuen Arbeitsplatz ein Teil der Aufgaben des „Betriebsleiters Gartenbau“ zukünftig wahrgenommen. Im Wesentlichen sind jedoch nach wie vor Arbeiten wie z.B. die Mitwirkung bei der Bauleitplanung und Stadtentwicklung, Planung, Entwurf, Ausführungsplanung, Ausschreibung, Bauleitung, Abrechnung von Grünzügen, Sanierung von Sportanlagen, Sanierung von Spielplätzen, Friedhöfen und Grabfeldern sowie Entwicklung von Landschaftspflegekonzepten hier zu leisten. Auch ist die Oberbauleitung der durch externe Planer betreuten Projekte, z.B. Freiflächen an Gebäuden, Grünanlagen, Spielplätzen weiterhin zu erbringen. Diese Arbeiten sind in der Form auf dem bisherigen Arbeitsplatz des „Betriebsleiters Gartenbau“ nicht geleistet worden.

Für diese Stelle wurde zwischenzeitlich eine entsprechende Arbeitsplatzbeschreibung vorgelegt und eine Bewertung durchgeführt. Die Bewertung richtet sich auf diesem Arbeitsplatz nach der Vergütungsgruppe IV b / IV a BAT (EG 10 TVöD).

Um die Aufgaben ununterbrochen weiterführen zu können, ist es erforderlich, diese Stelle bereits über den Stellenplan 2012 einzurichten. Die Besetzung wird aber erst zum 01.01.2013 erfolgen. Über den Stellenplan 2013 ist es dann möglich, die Stelle des Betriebsleiters Gartenbau sowie die befristete Stelle der Dipl.-Landespflegerin zu streichen.

Die Differenz der jährlichen Personalkosten zwischen den Entgeltgruppen EG 9 TVöD und EG 10 TVöD beträgt rd. 4.800,-€. Die jährlichen Personalkosten der EG 10 liegen bei rd. 54.200,-€.

Aus dieser Umorganisation ergibt sich als weitere Folge, dass die Stelle des bisherigen Vorarbeiters auf dem Gärtnerbauhof ebenfalls neu zu beschreiben ist, da

auch hier Aufgaben des bisherigen Betriebsleiters anzusiedeln sind.

Insbesondere werden hier dann Aufgaben hinsichtlich der Beschaffung sämtlicher Betriebsstoffe sowie der Organisation und Überwachung der Baumkontrolle und der Sanierungsarbeiten auf diesen Arbeitsplatz übertragen. Auch soll der Stelleninhaber bei der Planung und dem Entwurf von Grünanlagen sowie bei Kostenkalkulationen für den Einsatz der Mitarbeiter/innen des Gärtnerbauhofs sowie bei der Ermittlung des erforderlichen Materialbedarfs mitwirken.

Dies hat zur Folge, dass dieser Arbeitsplatz ebenfalls neu zu beschreiben und zu bewerten ist. Die Bewertung ist noch nicht abgeschlossen, wird sich aber voraussichtlich nach der EG 9 TVöD richten und als „Gärtnermeister“ im Stellenplan auszuweisen sein. Im Gegenzug kann die Vorarbeiterstelle der Lohngruppe 6/7/7a BMT-G (EG 7 TVöD) gestrichen werden.

Die Differenz der jährlichen Personalkosten zwischen den Entgeltgruppen EG 7 TVöD und EG 9 TVöD beträgt rd. 7.300,-€. Die jährlichen Personalkosten der EG 9 liegen bei rd. 49.400,-€.

Im Einzelnen bedeutet dies:

- a) Einrichtung einer unbefristeten Stelle für eine „Technische Angestellte“ EG 10 TVöD – Besetzung ab 01.01.2013
- b) Streichung der Stelle „Betriebsleiter Gartenbau“ EG 9 TVöD nach Ausscheiden des Mitarbeiters über den Stellenplan 2013
- c) Wegfall der Stelle „Dipl.-Landespflegerin“ (kw 31.12.2012) über den Stellenplan 2013
- d) Einrichtung einer unbefristeten Stelle für einen „Gärtnermeister“ EG 9 TVöD – Besetzung nach Ausscheiden des bisherigen Betriebsleiters Gartenbau
- e) Streichung einer Stelle „Vorarbeiter“ EG 7 TVöD über den Stellenplan 2013

#### **14. Tiefbauabteilung / Bauhof**

Auf dem Bauhof wird ebenfalls die Aufgabenbeschreibung und –bewertung des Vorarbeiters zu überprüfen sein. Ich weise in diesem Zusammenhang schon jetzt darauf hin, dass über den Stellenplan 2013 voraussichtlich die Stelle des Vorarbeiters anzuheben sein wird.

#### **15. Straßenverkehrsabteilung**

Die Dienstzeiten der Vollzugsangestellten sollen bis in die Abendstunden (20:00 Uhr) ausgeweitet werden. Aufgrund dessen, dass ab 18:00 Uhr die Kontrollgänge aus Sicherheitsgründen jedoch nur mit zwei Mitarbeitern geleistet werden sollen, ist es erforderlich, in der Straßenverkehrsabteilung eine zusätzliche Stelle einzurichten. Die Bewertung richtet sich nach der Vergütungsgruppe VI-II/VII BAT (EG 5 ku 3 TVöD).

Die zusätzlichen Personalkosten für 2012 betragen rd. 24.300,-€ (für 9 Monate). Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 32.300,-€.

## 16. Gärtnerbauhof

Für den Gärtnerbauhof ist es erforderlich, zwei zusätzliche Gärtnerstellen im Stellenplan auszuweisen. Die Bewertung der Stellen richtet sich nach der Lohngruppe 4/5/5a BMT-G (EG 5 TVöD).

Der Aufgabenumfang des Gärtnerbauhofs hat sich weiter erhöht. Seit dem Jahr 2009 sind folgende Kompensationsflächen hinzugekommen: ca. 14.300 m<sup>2</sup> in Drei Eichen, 17.800 m<sup>2</sup> im Gewerbepark Nordwest, 18.510 m<sup>2</sup> im 3. BA Walkenmühlenfeld. Im Bereich der Grünflächen hat sich der Bestand zum Beispiel um die Flächen im Bereich des Gewerbeparks (ca. 43.700 m<sup>2</sup>) sowie um die Flächen im Baugebiet Nördlich Worthstraße (ca. 20.000 m<sup>2</sup>) erhöht.

Grünflächenart	Bestand 2009	Bestand 2011	Differenz zw. 2009 u. 2011	Differenz in %	Bemerkungen
Spiel- und Sportflächen	8,37 ha	8,51 ha	+0,14 ha	1,67	seit 2009 Spielplatz Heineckenfeld
Grünflächen	50,12 ha	58,31 ha	+8,19 ha	16,34	
Straßengrün	32,82	33,32 ha	+0,5 ha	1,52	
Kompensationsflächen	19,82	27,21 ha	+7,39 ha	37,29	erst nach 2001 aufgrund von B-Plänen angelegt
Summe	111,13 ha	127,35 ha	+ 16,22 ha	+ 14,53	

Seit 2009 haben sich die Grünflächen erneut um mehr als 14 % erhöht. Gerade im Bestand der Grünflächen (Park- und Gartenanlagen), die im Verhältnis recht pflegeintensiv sind, sind mehr als 8 ha hinzugekommen. Der Flächenzuwachs wird sich auch in der Zukunft fortsetzen, so wird - soweit bekannt - mit folgenden Flächenzuwachsen gerechnet:

Kompensationsfläche Nördlich Stockwiesen	ca. 0,21 ha
Baugebiet "Flachsfeld"	ca. 0,3 ha
Baugebiet "Östlich Beerbuschweg" (Straßenbegleitgrün, Grünflächen)	ca. 1 ha
Gewerbegebiet Hülptingsen V (Grünflächen)	ca. 0,02 ha
Summe	ca. 1,53 ha

Die Flächenzuweisungen im Rahmen der Flurbereinigung B 188 n sind noch nicht abzusehen. Der Flächenzuwachs wird aber deutlich höher ausfallen als bisher angenommen.

Konsequenzen bei einem Verzicht auf eine Aufstockung des Personalbestandes:

Die Pflege der zukünftigen Grünflächen ist nur sehr bedingt über stärkeren Maschineneinsatz aufzufangen, da es sich beispielsweise im Straßenbegleitgrün um kleinteilige Flächen handelt, die nur per Hand gemäht werden können. Straßenbäume sind ebenfalls nicht maschinell zu pflegen und erfordern einen hohen Personaleinsatz.

Falls der Personalbestand in der Gärtnerkolonne nicht um zwei Stellen erhöht wird, können zukünftig lediglich Aufgaben erfüllt werden, die der Verkehrssicherheit dienen oder Schäden an Pflanzen abwenden. Arbeiten zur Verschönerung des Stadtbildes oder Arbeiten in Parks und Grünflächen, die nicht unbedingt der Ver-

kehrssicherheit dienen, müssen zukünftig unterbleiben. Schon jetzt können Gehölzflächen, z.B. in Neubaugebieten wie in Burgdorf Nordwest, nicht mehr von Unkraut befreit werden, da das Personal nicht zur Verfügung steht. Pflegeintensive Bepflanzungen wie Staudenbeete müssten deshalb zukünftig zurückgebaut werden. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Arbeiten und Flächen, die betroffen sind:

- Wechselbepflanzung in der Kernstadt, z.B. Marktstraße:
  - = Rückbau zu Rasenflächen
- Staudenbepflanzung am Bahnhof und im Stadtpark:
  - = Rückbau zu Rasenflächen
- Regelmäßige Mahd der Liegewiesen im Stadtpark:
  - = Umwandlung in extensive Wiesenflächen
- Keine besonderen Pflegegänge im Rahmen von Stadtfesten, z.B. zum Schützenfest:
  - =ggfs. ungepflegtes Stadtbild bei Stadtfesten
- Keine Nachpflanzung von Straßenbäumen
- Keine Sanierung von Wanderwegen:
  - = ggfs. Schließung von Wegebeziehungen, z.B. in öffentlichen Grünanlagen wie dem Stadtpark

Darüber hinaus ist der Einsatz im Rahmen des Winterdienstes nicht mehr gemäß den gesetzlichen Vorschriften abzuwickeln. Schon jetzt ist es zeitweise problematisch, die zu räumenden Flächen termingerecht von Schnee und Eis zu befreien.

Die zusätzlichen Personalkosten (für zwei Personen) für 2012 betragen rd. 51.800,-€ (9 Monate). Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 69.000,-€.

## Allgemein

### 17.Berufsanfänger

Im Haushaltsjahr 2012 werden voraussichtlich drei Auszubildende ihre Ausbildung beenden (ein Auszubildender für den Beruf des Verwaltungsfachangestellten, eine Auszubildende für den Beruf der Verkaufsfachfrau, ein Auszubildender für den Beruf Fachkraft für Veranstaltungstechnik).

Allen Auszubildenden soll – wie in der Vergangenheit – die Möglichkeit geboten werden, Berufserfahrungen in einem befristeten Arbeitsverhältnis als Berufsanfänger/in zu sammeln.

Gem. § 16a TVAöD werden Auszubildende bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung mindestens mit der Abschlussnote „befriedigend“ im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen.

Um dieser Regelung nachkommen zu können, ist es erforderlich, den Stellenplan entsprechend anzupassen und Berufsanfängerstellen für ein Jahr (Vergütungsgruppe VII BAT / EG 5 TVöD) auszuweisen.

Je Berufsanfänger/in ist von jährlichen Personalkosten von rd. 31.200,- € auszugehen. Der Ansatz der Personalkosten erhöht sich nicht, da diese Stellen bereits in den Personalkosten berücksichtigt worden sind.

## II. Änderungen und Anpassungen aufgrund tarifrechtlicher und tatsächlicher Auswirkungen

### Fachbereich 1

Der Rat der Stadt Burgdorf hat den neuen Stadtrat für eine Amtszeit von 8 Jahren, und zwar für die Zeit vom 01.11.2011 bis 31.10.2019, in das Beamtenverhältnis auf Zeit gewählt. Aufgrund der Einwohnerzahl ist das Amt des Stadtrates gem. § 1 der Niedersächsischen Kommunalbesoldungsverordnung nach der Besoldungsgruppe A 16 einzustufen. Der Stellenplan ist hier sowie bei der Aufwandsentschädigung (1.441,80 €) entsprechend anzupassen.

#### 1. Hauptabteilung

Im Stellenplan ist derzeit eine halbe Stelle Internetbetreuung (Vergütungsgruppe Vc / Vb BAT / EG 9 ku 8 TVöD) ausgewiesen. Da die Internetbetreuung zunächst überwiegend extern vergeben war, erfolgte keine Besetzung der 0,5 Stelle.

Dieses war zu Beginn des Umbaus der Seite von Weblication auf Nolis auch sinnvoll. Bereits bei der Arbeit mit Weblication (altes System) wurde festgestellt, dass eine externe Arbeit nur begrenzt sinnvoll ist, da das Wissen über das System schon im Haus vorhanden sein sollte, um kurzfristig reagieren zu können. Beispielsweise um Inhalte einzustellen oder herunterzunehmen. Ziel des Umstiegs von Weblication auf Nolis war u. a. eine einfache und schnelle Bedienung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen und später auch Systeme wie ein Intranet zu aktivieren.

Im Haushalt 2011 standen Abt. 10 auch Mittel zur Verfügung, um die Aufgaben der Internetbetreuung extern zu vergeben. Bis heute wurde in 2011 kein Auftrag vergeben, es stehen auch keine Maßnahmen an, für die eine externe Vergabe sinnvoll ist. Ziel des Systems war auch, die extern wahrgenommenen Aufgaben nach und nach zu übernehmen und das entsprechende Wissen im Haus darzustellen. Dies ist zwischenzeitlich weitgehend der Fall.

Tatsächlich wird die laufende Arbeit durch einen Sachbearbeiter in der Hauptabteilung wahrgenommen. Viele Aufgaben bestehen darin, Meldungen und neue Seiten der Fachabteilungen freizuschalten und zu verwalten. Diese Aufgabe muss täglich erfolgen und kann auch nicht extern wahrgenommen werden. Die Verwaltung muss über die Freigaben und damit die Außendarstellung der Stadt durch das Internet selbst entscheiden. Zudem sind sämtliche aktuellen Meldungen in Facebook und Twitter einzustellen und ebenfalls zu verwalten. Auch die jeweiligen Präsenzen in den o.g. Sozialen Netzwerken müssen zentral gepflegt werden.

Beim Neuaufbau der Seiten wurde entschieden, dass die Fachabteilungen einen wesentlichen Part ihrer Darstellung selbst übernehmen. Zudem wurde eine Arbeitsgruppe Internet gegründet, die regelmäßig einmal im Monat tagt. Ziel ist die stetige Weiterentwicklung des Internetauftritts der Stadt.

Seit fast einem Jahr läuft nun das neue System. Folgende Erfahrungen liegen vor:

Die Fachabteilungen bitten regelmäßig um Hilfestellungen.

Für die Vorbereitung, Abwicklung und Nachbetreuung der Internetarbeitsgruppe sind monatlich rd. 2 Arbeitstage zu investieren.

Für das tägliche Freischalten und die Verwaltung (sowie Einstellen in Facebook und Twitter) ist ein Aufwand von rd. einer halben Stunde zu rechnen.

Im Monat werden ca. 10 – 15 Aktualisierungsmittteilungen in unterschiedlichem Umfang zum Bürger- und Unternehmensservice Niedersachsen gesendet. Über die integrierte Schnittstelle wird die Aktualisierung von BUS Dienstleistungen, Lebenslagen und Formularen automatisch mitgeteilt. Diese müssen in das System übernommen (eingecheckt) und entsprechend den Abteilungszuständigkeiten zugeordnet werden. Durch die Pflege im Nolis Kommunalmanager wird synchron durch die Schnittstelle auch das Landesportal gepflegt, so dass hier kein zusätzlicher Aufwand entsteht. Der Inhalt der Dienstleistungen und die Zuordnung einzelner Mitarbeiter erfolgt dezentral durch die jeweilige Abteilung.

Die Archivierung von Dateianhängen in sog. Katalogen, einer Art Ordnerstruktur, in welcher z.B. Ausschreibungstexte hochgeladen werden, muss laufend sortiert und gegliedert werden. Nur so ist neben der Leistungsfähigkeit der Datenbank auch eine übersichtliche Dokumentenverwaltung möglich.

Personalveränderungen (Einstellungen, interne Veränderungen, Ausscheiden aus dem Dienst etc.) müssen anhand der Personenstammdaten im System erfasst/angepasst werden, um die Aktualität der BUS Dienstleistungen sicherzustellen. Weiterhin sind die Berechtigungsstufen je nach Tätigkeitsbereich anzupassen.

Sämtliche POI's (Point of Interest = Ort von Interesse) sind derzeit nur knapp ausgebaut, d.h. nur mit der Adresse erfasst. Hier ist ein weiterreichender Umfang mit Bildern oder gar geschichtlichen Daten und Hintergründen sinnvoll. Orte, bei denen konkrete Zuständigkeiten gegeben sind, z.B. Kindergärten, werden dezentral und Orte, für die keine derartige Zuständigkeit vorliegt, zentral gepflegt. Hier bedarf es noch der Schulungen für die Einrichtungsleitungen und der Hilfestellungen, um eigene Seiten aufzubauen und zu pflegen.

Erweiterungen der Internetseite führen neben der Beauftragung beim Anbieter zu weiteren Abstimmungsaufgaben. Beispiel: Der Nolis Navigator (interaktiver Stadtplan) greift auf Karten der LGN (Landesvermessung und Geobasisinformation Niedersachsen) zurück; hierfür fallen jährliche Lizenzgebühren an. Identische, bereits lizenzierte Karten sind bereits im Fachbereich 3.1 Stadtplanung, Bauordnung, Umwelt vorhanden. Ggfs. können zu günstigeren Gebühren diese Lizenzen „aufgestockt“ werden. Weiterhin sind im Anschluss die POI's zu georeferenzieren, damit sie interaktiv im Stadtplan dargestellt werden können.

Die Bürgerbeteiligung über Internet soll grds. ausgebaut werden (z. B. Gestaltung KVP Hochbrücke). Hier wird künftig ein hoher Zeitanteil zur Verfügung gestellt werden müssen. Ebenfalls denkbar und wünschenswert ist eine laufende Berichterstattung bei Projekten wie dem Stadtstraßenumbau, um hier alle Interessierten und insbesondere die direkten Anlieger bestmöglich zu informieren und zu betreuen (in Zusammenarbeit mit dem/der Mitarbeiter/in für Öffentlichkeitsarbeit).

Insgesamt ist festzustellen, dass der Arbeitsaufwand bei Abt. 10 tatsächlich auch eine halbe Stelle umfasst.

Für eine externe Vergabe sind die Aufgaben nicht geeignet.

Derzeit werden diese Aufgaben von einem Sachbearbeiter der Vergütungsgruppe Vb BAT (EG 9 TVöD) erledigt.

Nach Rückkehr aus Elternzeit/Sonderurlaub im Jahre 2011 wurde eine Beamtin (A 10 BBesO) zunächst in der Hauptabteilung eingesetzt und weiterhin auf einer Leerstelle geführt. Von dieser Beamtin werden Aufgaben des originären Arbeits-

platzes des o.a. Sachbearbeiters wahrgenommen.

Insgesamt ist es erforderlich, auf der Stelle des Sachbearbeiters (Vergütungsgruppe Vb BAT / EG 9 TVöD) die Internetbetreuung mit einem Umfang von 50 % anzusiedeln. Die weiteren 50 % der Arbeitstätigkeit umfassen die Verwaltungsmodernisierung. Hier stehen für die nächsten Jahre hauptsächlich die Einführung des Dokumentenmanagementsystems sowie die Aufnahme von Geschäftsprozessen in Zusammenarbeit mit dem Controller (Abt. 15) an. Weitere Aufgabenfelder sind die Archivierung, die elektronische Signatur, E-Government sowie der Einsatz neuer Medien. Des Weiteren soll die Aufnahme von Geschäftsprozessen regelmäßig fortschreiten.

Durch diese Umorganisation kann die bisherige Stelle für die Internetbetreuung (Vergütungsgruppe Vc / Vb BAT / EG 9 ku 8 TVöD) im Stellenplan gestrichen werden.

In dem Zusammenhang ist es erforderlich, die bisherige Leerstelle der Besoldungsgruppe A 10 BBesO zur Hälfte zu Abt. 10 zu verschieben und die andere Hälfte in der Personalreserve zu führen.

Da sich die tatsächliche Besetzung in der Hauptabteilung nicht ändert, entstehen keine zusätzlichen Personalkosten. Nachrichtlich teile ich mit, dass die jährlichen Personalkosten bei der EG 9 TVöD rd. 49.400,-€ und der 0,5 Stelle A 10 BBesO rd. 32.500,-€ betragen.

Die Mittel für die externe Vergabe (Ansatz 2011: 12.000,00 €; Ergebnis 2010: 25.656,40 €) entfallen.

## **2. Hauptabteilung**

In den Stellenübersichten des Stellenplans stehen bei Abt. 10/Verwaltungsstelle Ramlingen/Ehlershausen 0,25 Stellenanteile für Raumpflegerinnen (Lohngruppe 1/1a BMT-G / EG 2 ku 1 TVöD) zur Verfügung. Die Nebenstelle wurde zwischenzeitlich geschlossen. Da diese Stellenanteile jedoch bereits von den Raumpflegerinnen im Rathaus II beansprucht werden, sind die Stellenanteile in den Übersichten zu verschieben. Die Bezeichnungen „Verw. St. R./Ehlersh.“ und „Verw. St. Otze“ können gestrichen werden.

## **3. Bürgerbüro**

a) Zum Ende des Jahres 2010 wurde die Verwaltungsnebenstelle Ramlingen/Ehlershausen geschlossen. Die dafür im Bürgerbüro der Vergütungsgruppe VII / VIb BAT / EG 6 ku 5 TVöD geführte 0,75 Stelle kann somit gestrichen werden.

Die Personalkosten für diese 0,75 Stelle betragen rd. 29.700,-€ und werden entsprechend eingespart, da die Stelleninhaberin auf einer Stelle im Bürgerbüro eingesetzt ist.

b) Des Weiteren kann eine nicht besetzte 0,25 Stelle für Raumpflegerinnen (Lohngruppe 1/1a BMT-G /EG 2 ku 1 TVöD) der Verwaltungsnebenstelle Otze gestrichen werden.

Die Personalkosten für diese 0,25 Stelle betragen rd. 7.900,-€. Da die Stelle in der Vergangenheit nicht mehr besetzt war, führt die Streichung der Stelle nicht zu Einsparungen bei den Personalkosten.

#### 4. Standesamt

Die Stelle einer/eines Sachbearbeiters/Sachbearbeiterin (Vergütungsgruppe VIb BAT / EG 6 TVöD) im Standesamt wurde neu bewertet. Die Neubewertung hat ergeben, dass die Stelle nunmehr nach der Vergütungsgruppe Vc BAT / EG 8 TVöD im Stellenplan auszuweisen ist.

Grundsätzlich erhöhen sich die Personalkosten dadurch um rd. 3.200,-€. Da die Stelle zzt. tatsächlich nur mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit besetzt ist, werden entsprechend Personalkosten (rd. 18.100,-€) eingespart.

#### 5. Abteilung für Schule, Kultur und Sport

- a) Die 0,5 Stelle der Küchenkraft in der Realschule (Lohngruppe 1/1a BMT-G / EG 2 ku 1 TVöD) wurde neu beschrieben. Die Bewertung richtet sich nunmehr nach der Lohngruppe 3/3a BMT-G / EG 3 TVöD, so dass der Stellenplan entsprechend anzupassen ist.

Die zusätzlichen Personalkosten für 2012 betragen rd. 1.500,-€. Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 17.300,-€.

- b) Über den Stellenplan 2011 wurden insgesamt 3,5 Stellen (Lohngruppe 1/1a BMT-G /EG 2 ku 1 TVöD) für Küchenhilfen in den Offenen Ganztagschulen eingerichtet. Zwischenzeitlich wurde diese Aufgabe an einen Caterer vergeben, so dass es möglich ist, diese Stellen wieder zu streichen.

Da die Stellen bisher nicht besetzt waren, tritt durch die Streichung keine Änderung bei den Personalkosten ein. Bei den Personalkosten 2012 sind diese Stellen nicht mehr berücksichtigt.

#### 6. Sozialabteilung

- a) Über den Stellenplan 2011 wurde eine 0,75 Stelle (EG 9 TVöD) für eine/n Koordinator/in Pflegestützpunkt eingerichtet (kw 31.03.2013). Wie Ihnen bekannt ist, wird diese Stelle nunmehr unter der Regie der Region Hannover geführt, so dass der Stellenplan hier entsprechend zu berichtigen und die Stelle zu streichen ist.

Da es nicht zu einer Besetzung der Stelle gekommen ist, treten keine Änderungen bei den Personalkosten ein.

- b) Eine Sachbearbeiterin der Sozialabteilung tritt mit Ablauf des Monats Oktober 2011 in den Ruhestand. Hierfür stand im Stellenplan bisher eine Stelle der Vergütungsgruppe VIb BAT (EG 6 TVöD) zur Verfügung.

Ein Beamter, der bisher der gemeinsamen Einrichtung (ehemals ARGE) zugewiesen war (Besoldungsgruppe A 9 BBesO), ist in die Sozialabteilung zurückgekehrt und wird diesen Arbeitsplatz ausfüllen. Die Aufgabeninhalte der Stelle haben sich verändert, so dass diese höherwertiger wird. Die endgültige Bewertung steht noch aus.

Hier ist der Stellenplan insoweit anzupassen, als dass der Beamtendienstposten (A 9 BBesO) in den Übersichten von der gemeinsamen Einrichtung in die Sozialabteilung verschoben wird. Gleichzeitig kann die Stelle für eine/n Sachbearbeiter/in der Vergütungsgruppe VI b BAT (EG 6 TVöD)

bearbeiter/in der Vergütungsgruppe VI b BAT (EG 6 TVöD) gestrichen werden.

Durch die Streichung der Stelle werden Personalkosten in Höhe von rd. 39.500,-€ (1 Stelle EG 6 TVöD) eingespart. Da aber die Erstattung der Kosten durch die gemeinsame Einrichtung (JobCenter) für den Dienstposten der Besoldungsgruppe A 9 BBesO entfällt, fallen hierfür Personalkosten in Höhe von rd. 53.600,- € an.

## **7. Jugendverwaltung / Jugendamt**

Für die Stelle „Erziehungsbeistandschaften“ steht im Stellenplan eine Stelle der Entgeltgruppe S 11 TVöD zur Verfügung. Die Zuordnung in den Übersichten erfolgte zur Jugendverwaltungsabteilung.

Zwischenzeitlich wurde diese Stelle einer erneuten Bewertung unterzogen und nach der Entgeltgruppe S 12 TVöD bewertet. Der Stellenplan ist entsprechend anzupassen.

Die Stelle ist tatsächlich mit zwei Mitarbeiterinnen besetzt. Da eine Mitarbeiterin gleichzeitig als Erzieherin in der Kita tätig ist, soll eine 0,25 Stelle weiterhin bei Abt. 51.1 (Jugendverwaltung) geführt werden. 0,75 Stellenanteile sollen in den Übersichten zu Abt. 51.2 (Jugendamt) verschoben werden.

Durch diese Neubewertung der Stelle erhöhen sich die Personalkosten um rd. 900,-€. Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 52.000,-€.

## **8. Jugendverwaltung – Kindertagesstätten**

Im Stellenplan steht für eine Kochhilfe für die Kita Südsterne eine 0,75 Stelle zur Verfügung. Die Bewertung richtet sich nach der Lohngruppe 2/3a BMT-G (EG 3 TVöD). Da auch in dieser Kindertagesstätte nicht mehr selbst gekocht wird, wird bei Neubesetzung der Stelle nur noch eine Küchenhilfe benötigt. Die Bewertung hierfür richtet sich nach der Lohngruppe 1/1a BMT-G (EG 2 ku 1 TVöD). Daher kann die Stelle mit einem „ku-Vermerk“ versehen werden.

Aufgrund von Besitzstandsregelungen treten derzeit keine Änderungen bei den Personalkosten ein.

## **9. Jugendamt**

Für die „Soziale Gruppenarbeit“ war in der Vergangenheit eine 0,25 Stelle für eine Raumpflegerin (Lohngruppe 1/1a BMT-G / EG 2 ku 1 TVöD) eingerichtet worden. Da diese Aufgabe inzwischen vergeben wurde und die Stelle nicht mehr besetzt ist, kann diese 0,25 Stelle gestrichen werden.

Die jährlichen Personalkosten betragen rd. 7.900,-€. Da die Stelle tatsächlich nicht mehr besetzt ist, treten hier jedoch keine Änderungen ein.

## **Fachbereich 2**

Der Rat der Stadt Burgdorf hat den Fachbereichsleiter 2 für eine Amtszeit von 8 Jahren, und zwar für die Zeit vom 04.09.2011 bis 03.09.2019, erneut in das Beamtinnenverhältnis auf Zeit gewählt. Aufgrund der Einwohnerzahl ist das Amt des Ersten Stadtrates gem. § 1 der Niedersächsischen Kommunalbesoldungsverord-

nung nach der Besoldungsgruppe B 2 einzustufen. Der Stellenplan ist hier sowie bei der Aufwandsentschädigung (1.926,60 €) entsprechend anzupassen.

## 10. Personalabteilung

- a) Für die Leitung der Personalabteilung stand bisher im Stellenplan ein Dienstposten der Besoldungsgruppe A 12 BBesO zur Verfügung. Die Stelle ist seit dem Ausscheiden des bisherigen Stelleninhabers mit einem Beschäftigten besetzt. Die Stelle wurde nunmehr nach der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1a BAT (Entgeltgruppe 12 TVöD) bewertet. Die Stelle ist daher im Stellenplan entsprechend umzuwandeln. Der Vermerk „bis auf Weiteres“ in der Übersicht über die Angestellten, die aus den Planstellen der Beamten vergütet werden, kann somit gestrichen werden.

Da der Stelleninhaber bereits der Entgeltgruppe 12 TVöD zugeordnet ist, ergeben sich keine Auswirkungen bei den Personalkosten.

- b) Über den Stellenplan 2007 wurde ohne Stellenausweitung aus der Personalreserve eine 0,25 Stelle bereitgestellt und in Anspruch genommen. Diese 0,25 Stelle ist, um den tatsächlichen Gegebenheiten zu entsprechen, nunmehr bei Abt. 11 zu führen. (Siehe auch I Nr. 5)

## 11. Personalreserve - Leerstellen

- a) Im Stellenplan werden zwei Leerstellen der Besoldungsgruppe A 10 BBesO geführt. Die beiden Stelleninhaberinnen haben nach der Elternzeit bzw. dem Sonderurlaub zwischenzeitlich ihren Dienst wieder aufgenommen. Eine Leerstelle soll hälftig als reguläre A 10 – Stelle bei Abt. 10 und in der Personalreserve geführt werden (siehe hierzu II Nr. 1). Die andere Stelleninhaberin wird derzeit auf freien Stellenanteilen in Abt. 51.1 eingesetzt. Der Stellenplan ist hier insoweit anzupassen, als dass die Leerstelle ebenfalls nunmehr als reguläre Stelle in der Personalreserve zu führen ist.

Eine Änderung der Personalkosten tritt hier nicht ein.

- b) Aufgrund der Inanspruchnahme von Altersteilzeit war eine 0,5 Stelle für eine Stenotypistin (Vergütungsgruppe VII BAT / EG 5 TVöD) in der Personalreserve mit einem „kw 30.04.2011“-Vermerk versehen. Da die Stelleninhaberin nunmehr in den Ruhestand getreten ist, kann diese 0,5 Stelle gestrichen werden.

Die Personalkosten reduzieren sich hier um 19.000,- €.

## Fachbereich 3.1

### 12. Stadtplanungsabteilung

- a) Über den Stellenplan wurde für die Stadtplanungsabteilung eine Stelle für eine/n Stadtplaner/in der Vergütungsgruppe IVa / III BAT (EG 11 TVöD) eingerichtet. Die Stelle war mit einem „kw 30.09.2011“-Vermerk versehen. Die Stelleninhaberin ist mit Ablauf des 30.09.2011 tatsächlich aus dem Dienst der Stadt Burgdorf ausgeschieden, so dass die Stelle nunmehr gestrichen werden kann.

Die jährlichen Personalkosten reduzieren sich durch diese Maßnahme um 57.800,- €.

- b) Die 0,5 Stelle der Vermessungstechnikerin (Vergütungsgruppe VI b / V c BAT / EG 8 ku 6 TVöD) wurde neu bewertet und richtet sich nunmehr nach der Vergütungsgruppe V c BAT (EG 8 TVöD). Der Stellenplan ist entsprechend anzupassen.

Da die Stelleninhaberin bereits der Entgeltgruppe 8 TVöD zugeordnet ist, hat diese Neubewertung keine Auswirkung auf die Personalkosten.

- c) Des Weiteren wurde die Stelle der Kartographin (Vergütungsgruppe V c BAT / EG 8 TVöD) neu bewertet. Die Bewertung richtet sich jetzt nach der Vergütungsgruppe V c / V b BAT (Entgeltgruppe 9 ku 8 TVöD). Auch hier ist der Stellenplan entsprechend anzupassen.

Diese Neubewertung führt ebenfalls nicht zu einer Änderung der Personalkosten.

## Fachbereich 3.2

### 13. Tiefbauabteilung

Aufgrund einer geänderten Arbeitsplatzbeschreibung einer Technischen Angestellten (Vergütungsgruppe IVb / IV a BAT / EG 10 TVöD) wurde eine Neubewertung des Arbeitsplatzes vorgenommen. Die Bewertung richtet sich nunmehr nach der Vergütungsgruppe IV a / III BAT (EG 11 TVöD). Der Stellenplan ist entsprechend anzupassen.

Durch die Neubewertung der Stelle erhöhen sich die Personalkosten um rd. 3.600,-€. Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 57.800,-€.

### 14. Tiefbauverwaltungsabteilung

Für eine/n Stadthauptsekretär/in (A 8 BBesO) stehen in der Tiefbauverwaltungsabteilung 0,75 Stellenanteile zur Verfügung. Die restlichen 0,25 Stellenanteile sind der Personalreserve zugeordnet und aufgrund von Teilzeitbeschäftigung bisher nicht besetzt.

Es wird empfohlen, die 0,75 Stelle für eine/n Stadthauptsekretär/in für die Tiefbauverwaltungsabteilung auf 1 Stelle anzuheben, indem 0,25 Stellenanteile aus der Personalreserve in die Tiefbauverwaltungsabteilung verschoben werden.

Bereits in den letzten Jahren war dem Arbeitsplatz die Führung des Straßenbestandsverzeichnisses zugewiesen (Widmung, Umstufung, Einziehung von Straßen und eigentliche Führung des Straßenbestandsverzeichnisses). Aufgrund der weiteren Aufgaben und der bisherigen Teilzeitstelle war es nicht möglich, die notwendige Überarbeitung des Straßenbestandsverzeichnisses in die digitale Form durchgängig voranzutreiben.

Dieser Arbeitsplatz beinhaltet die Vorbereitung von Satzungsänderungen, da hier in den vergangenen Jahren umfängliche Änderungen und Neufassungen vorgenommen werden mussten. Dies betraf z.B. die Erschließungsbeitrags- und Straßenausbaubeitragssatzung sowie insbesondere die Abwasserbeseitigungssatzung.

In regelmäßigen Abständen sind insbesondere verwaltungsrechtliche Ausarbeitungen und rechtliche Überprüfungen von speziellen Fallgestaltungen aus den Rechtsbereichen Straßen- und Wegerecht vorzunehmen.

Des Weiteren muss im Jahr 2012 die Stromlieferung im Bereich der Straßenbeleuchtung ausgeschrieben werden, da zum Ende des Jahres der entsprechende Stromlieferungsvertrag ausläuft. In der Vergangenheit war hier eine freihändige Vergabe zulässig, was nunmehr nicht mehr der Fall ist. Daher wird sich der Arbeitsumfang entsprechend ausdehnen. Auch bei einer externen Durchführung der Ausschreibung ist die Betreuung der Ausschreibung wahrzunehmen. Hier fallen zahlreiche Unterstützungsarbeiten an.

Darüber hinaus sind Aufgaben neu hinzugekommen, die in der Vergangenheit nicht zu erledigen waren:

a) Es ist bekannt geworden, dass ehemals landwirtschaftliche Wege, die im Eigentum der Stadt stehen, durch Landwirte umgepflügt und als Ackerfläche bewirtschaftet werden. Die Stadt war und ist gezwungen, hier tätig zu werden, um diese Eigentumsbeeinträchtigungen zu ahnden und den Ursprungszustand wieder herstellen zu lassen. Notwendig hierfür ist zeitintensiver Schriftverkehr mit den Verantwortlichen, Korrespondenz mit der Unteren Naturschutzbehörde sowie eine rechtliche Aufarbeitung der in Betracht kommenden Rechtsgrundlagen. Hier sind aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes weitere Fälle in der gleichen Art gegenüber den Verantwortlichen zu verfolgen und die städtischen Interessen konsequent durchzusetzen.

b) Die bereits bestehende Aufgabe, das Straßenbestandsverzeichnis zu aktualisieren und in die digitale Form zu überführen, soll auf das Fachprogramm TIFOSY ausgedehnt, d.h. die im Stadtgebiet vorhandenen Straßen sollen in dem Fachprogramm erfasst werden. Dies ermöglicht eine effizientere Bearbeitung von weiteren Arbeitsschritten in den Fachabteilungen, die auf die Bestandsdaten in TIFOSY zugreifen. Digitale Datenbestände sollten in einem einheitlichen Programmformat vorliegen.

c) Schließlich wird angestrebt, die Öffentlichkeits- und Pressearbeit im Fachbereich 3.2. an einem Arbeitsplatz zu zentralisieren, um so u.a. mit dem Programm NOLIS eine abteilungsübergreifende Öffentlichkeitsarbeit für den gesamten Fachbereich zu ermöglichen. Der Fachbereichsleitung zugeordnet, soll es Aufgabe sein, zentral die Meldungen zu koordinieren, die für die Öffentlichkeit / die Presse von Relevanz sind.

Die zusätzlichen Personalkosten für 2012 betragen rd. 4.900,-€ (5 Monate). Die jährlichen Personalkosten für diese Vollzeitstelle liegen bei rd. 50.300,-€.

## 15. Bauhof

Über den Stellenplan 2011 wurde durch Zusammenlegen der 0,5 Stelle „für eine/n Straßenkontrolleur/in (Lohngruppe 1/1a BMT-G / EG 2 ku 1 TVöD) und der 0,5 Stelle für eine Saisonkraft (Lohngruppe 2/2a BMT-G / EG 2 Ü TVöD) eine Stelle für einen Bauhofarbeiter (Lohngruppe 4/5/5a BMT-G / EG 5 TVöD) geschaffen, um durch Besetzung mit einer ausgebildeten Fachkraft den in qualitativer und quantitativer Hinsicht gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden.

Die abschließende Bewertung hat nunmehr ergeben, dass sich die Bewertung des Arbeitsplatzes nach der Lohngruppe 4/4a BMT-G (EG 4 TVöD) richtet. Der Stellenplan ist entsprechend anzupassen.

Die Personalkosten verringern sich dadurch um 1.700,-€.

Die gesamte Zahl der Planstellen im Bereich der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten (ehemals Angestellte und Arbeiter/innen) beträgt 358. Hinzu kommen die Ausbildungs- und Praktikantenstellen.

Der Inhalt des vorliegenden Stellenplan-Entwurfes wurde dem Personalrat mit der Bitte um Benehmensherstellung zugeleitet. Seine Entscheidung werde ich Ihnen bei der Beratung über diese Vorlage bekannt geben. Der Gleichstellungsbeauftragten wurde der Stellenplan-Entwurf bekannt gegeben.