



Stadt Burgdorf
Der Bürgermeister

Vorlage Nr.:	2012 0216
Datum:	10.10.2012
Fachbereich/Abteilung:	2/11
Sachbearbeiter(in):	Kerstin Oertel
Aktenzeichen:	11-Oer

Beschlussvorlage

öffentlich

Betreff: Stellenplanentwurf 2013

Beratungsfolge:

	Datum	TOP	abweich. Beschluss	Abstimmungsergebnis		
				Ja	Nein	Enth.
Rat	18.10.2012					
Bauausschuss	05.11.2012					
Ortsrat Ramlingen-Ehlershausen	08.11.2012					
Ausschuss für Wirtschaft und Finanzen	12.11.2012					
Ausschuss für Umwelt und Verkehr	13.11.2012					
Ortsrat Schillerslage	13.11.2012					
Ortsrat Otze	15.11.2012					
Jugendhilfeausschuss	19.11.2012					
Ausschuss für Schulen, Kultur und Sport	22.11.2012					
Ausschuss für Wirtschaft und Finanzen	26.11.2012					
Ausschuss für Soziales und Integration	29.11.2012					
Feuerwehrausschuss	06.12.2012					
Ausschuss für Wirtschaft und Finanzen	10.12.2012					
Verwaltungsausschuss	11.12.2012					
Rat	13.12.2012					

Finanz. Auswirkungen in Euro	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:

Als Bestandteil des Haushaltsplanes 2013 wird der dem Originalprotokoll als Anlage beigefügte

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2013

beschlossen.

(Baxmann)

Sachverhalt und Begründung:

Als Anlage zu dieser Vorlage überreiche ich Ihnen den Stellenplan-Entwurf für das Haushaltsjahr 2013. 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 2013 sieht gegenüber dem Stellenplan 2012 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). Für den Bereich der Beamtinnen und Beamten wurde grundsätzlich der Status „35 Jahre, verh., 1 Kind“ zugrunde gelegt.

I: Zusätzlicher Stellenbedarf**Fachbereich 1****1. Jugendverwaltung – Kindertagesstätten**

- a) In der Kindertagesstätte Südstern soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine Fördergruppe eingerichtet werden. Insoweit wird auf die Vorlage Nr.: 2012 0176 vom 06.08.2012 verwiesen.

Um die Betreuung zu gewährleisten, ist es erforderlich, im Stellenplan 1,5 Stellen für Erzieher/innen auszuweisen. Die Bewertung dieser Stellen richtet sich nach der Entgeltgruppe S 8 TVöD.

Die zusätzlichen Personalkosten für 2013 betragen rd. 76.500,- €, das entspricht den jährlichen Personalkosten.

- b) Darüber hinaus ist geplant, in der Kindertagesstätte Weststadt zwei Krippengruppen einzurichten und dafür eine Kindergartengruppe aufzugeben. Die hierfür erforderlichen Baumaßnahmen werden voraussichtlich zum Ende des Jahres 2013 abgeschlossen sein.

Um entsprechendes Personal einstellen zu können, ist es erforderlich hierfür im Stellenplan je eine Stelle für eine/n Erzieher/in (Entgeltgruppe S 6 TVöD) und eine/n Sozialassistentin/-assistenten (Entgeltgruppe S 3 TVöD) einzurichten.

Da die Besetzung der Stellen erst zum Januar 2014 vorgesehen ist, fallen im Jahr 2013 keine zusätzlichen Personalkosten an. Die jährlichen Personalkosten für diese 2 Stellen liegen bei rd. 75.000,- €.

Fachbereich 2

2. Personalreserve / Berufsanfänger

- a) Aus personalwirtschaftlichen Gründen ist es erforderlich, einige Stellen in der Personalreserve zu führen (z.B. langfristig beurlaubte/erkrankte Beschäftigte). Es ist notwendig, die Personalreserve den tatsächlichen Gegebenheiten in Bezug auf Anzahl der Stellen sowie die Wertigkeit (Entgeltgruppen) für den Bereich der Beschäftigten anzupassen.

Im Einzelnen bedeutet dies, dass folgende Stellen gestrichen werden können:

- 0,75 x VII / VI b BAT (EG 6 ku 5 TVöD) – Verwaltungsangestellte/r
- 1 x VII BAT (EG 5 TVöD) – Verwaltungsangestellte/r
- 0,75 x VII BAT (EG 5 TVöD) – Stenotypist/in
- 1 x VIII / VII BAT (EG 5 ku 3 TVöD) – Verwaltungsangestellte/r
- 0,5 x VIII / VII BAT (EG 5 ku 3 TVöD) – Verwaltungsangestellte/r

Im Gegenzug müssen dafür zusätzlich vorgehalten werden:

- 0,5 x Vb BAT (EG 9 TVöD) – Verwaltungsangestellte/r
- 1 x Vc BAT (EG 8 TVöD) – Verwaltungsangestellte/r

Diese Stellen werden zum jetzigen Zeitpunkt nicht in Anspruch genommen, so dass keine Kosten durch die Ausweisung entstehen. Sie müssen aber für den Fall vorgehalten werden, dass, wenn Beurlaubungen bzw. Teilzeitbeschäftigungen enden, Stellen in der Personalreserve zur Verfügung stehen, soweit ein anderweitiger Einsatz nicht möglich ist.

Für die Stellenwirtschaft bleiben weiterhin bestehen:

- 1 x IV b BAT (EG 9 TVöD) – Freistellung f. Personalrat
- 0,25 x VII BAT (EG 5 TVöD) – Stenotypist/in (Personalrat)
- 1 x kw Vb BAT (EG 9 TVöD) – Verwaltungsangestellte/r
- 1 x VII / VI b BAT (EG 5 TVöD) – Verwaltungsangestellte/r

- b) Darüber hinaus sollen in diesem Zusammenhang zusätzlich 2 Stellen der Vergütungsgruppe Vb BAT / EG 9 TVöD eingerichtet werden. Eine Stelle soll dauerhaft mit einer/einem Verwaltungsfachwirt/in als „Springer/in“ besetzt werden. Längerfristige Erkrankungen von Mitarbeiter/innen haben in der Vergangenheit häufig zu Problemen bei der Arbeitsbewältigung geführt. Befristete Einstellungen haben sich als problematisch erwiesen, da ein Auswahlverfahren einige Zeit in Anspruch nimmt. Auch ist der Anreiz, vor allem in höheren Entgeltgruppen, nur befristet eingestellt werden zu können sehr gering. Hinzu kommt, dass sich eine neu eingestellte Vertretungskraft jeweils zunächst mit den Strukturen vertraut machen und insbesondere in das Aufgabengebiet einarbeiten muss. Durch einen Einsatz einer/eines Springerin/Springers kann gewährleistet werden, kurzfristig auf Personalausfall in den einzelnen Bereichen reagieren zu können. Die zweite Stelle soll unbesetzt bleiben, um bei darüber hinaus gehendem Bedarf reagieren zu können.

Die Personalkosten für 2013 betragen rd. 43.900,- €. Die jährlichen Personalkosten liegen ebenfalls bei rd. 43.900,- €. Diese Personalkosten fallen in der vollen Höhe aber nicht „zusätzlich“ an, da die Entgeltfortzahlungen in der Regel für die erkrankten Mitarbeiter/innen nach sechs Wochen enden.

- c) Im Haushaltsjahr 2013 werden voraussichtlich drei Auszubildende ihre Ausbildung für den Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten beenden.

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.

In der Vergangenheit wies der Stellenplan diese im „Teil B: Beschäftigte“ aus. In den Übersichten wurden die Berufsanfänger in der Personalreserve geführt. Nunmehr sollen diese aber lediglich im Anhang unter „I Nachwuchskräfte u. informatorisch beschäftigte Dienstkräfte“ aufgeführt werden. Hier sollen insgesamt sechs Stellen ausgewiesen werden, die aber im Regelfall nicht alle gleichzeitig besetzt sein werden. Die tatsächliche Anzahl der im Vorjahr beschäftigten Berufsanfänger ist dann zukünftig in Spalte 5 der Übersicht ablesbar.

Je Berufsanfänger/in ist von jährlichen Personalkosten von rd. 32.900,- € auszugehen. Der Ansatz der Personalkosten erhöht sich nicht, da diese Stellen bereits in den Personalkosten (Produkt 11103) berücksichtigt worden sind.

3. Finanz-/Steuerabteilung

Wegen der hohen fachlichen und systembedingten Anforderungen an die Buchhaltung wurde mit der Umstellung des Finanz- und Rechnungswesens (von der Kameralistik auf die Doppik / das NKR) die Geschäftsbuchhaltung bei der Stadt Burgdorf zentralisiert.

Hierzu wurde in der Finanzabteilung eine zentrale Geschäftsbuchhaltung mit zwei Sachbearbeiter-Stellen eingerichtet, wobei eine Stelle zusätzlich bereitgestellt und eine vorhandene Stelle aus dem Bereich der Finanzabteilung umgewandelt wurde.

Auf der seinerzeit bestehenden / umgewandelten Stelle wurden etwa zur Hälfte Tätigkeiten wahrgenommen, die durch die Einführung der zentralen Geschäftsbuchhaltung weggefallen sind bzw. von dieser übernommen wurde (Kontrolle der Buchungen, Unterstützung der Fachabteilungen etc.). Die andere Hälfte der Stelle umfasste eigene Sachbearbeitung und die Unterstützung / Entlastung der übrigen Sachbearbeiter des Finanzbereichs.

Da Erfahrungswerte fehlten war vorgesehen, dass die Mitarbeiter der Geschäftsbuchhaltung diese Aufgaben neben ihrer Buchhaltertätigkeit ebenfalls wahrnehmen. Aufgrund der Anzahl der anfallenden Buchungen (2011 rd. 22.000 Buchungsvorgänge) ist dies jedoch nicht möglich. Somit muss die halbe Stelle von den übrigen Sachbearbeitern in der Finanzabteilung aufgefangen werden. Da die bisherigen Aufgaben (des kameralen Haushaltsrechts) in der Finanzabteilung weiter bestehen, mit Einführung der Doppik aber in neuer Qualität und Quantität zu

erbringen sind (was vielfach auch nur mit deutlich erhöhtem Zeitaufwand zu bewältigen ist) können die durch die Einrichtung der Geschäftsbuchhaltung weggefallenen Stellenanteile nicht auf Dauer kompensiert werden.

Zum Haushaltsjahr 2013 sind darüber hinaus folgende Maßnahmen geplant, die z.T. vom Gesetzgeber als Bestandteil des neuen Rechnungssystems gefordert bzw. vorgeschrieben werden und die insgesamt zu einer weiteren Erhöhung des Arbeitsvolumens im Bereich der Finanzabteilung und hier insbesondere auch in der Geschäftsbuchhaltung führen:

- Einführung des Dokumentenmanagementsystems (DMS) mit Rechnungseingangsbuch und elektronischem Workflow
- Einrichtung einer flächendeckenden Kosten- und Leistungsrechnung
- Erfassung und Buchung der innerbetrieblichen Leistungsbeziehungen
- unterjähriges Finanz-Controlling
- Gesamtabschluss Konzern Stadt Burgdorf
- Rechtsformwechsel bei der Abwasserbeseitigung

Bei der Stadt Burgdorf wird derzeit schrittweise (abteilungsweise) ein elektronisches Dokumentenmanagementsystem (DMS) eingeführt. Als einer der nächsten Schritte ist die Einführung des DMS in der Finanzabteilung vorgesehen. Hierbei soll insbesondere die Möglichkeit genutzt werden, ein zentrales Rechnungseingangsbuch mit elektronischem Workflow aufzubauen. Ziel ist (neben den ‚normalen‘ Vorteilen der digitalen Archivierung) u. a. eine schnellere Anweisung der Eingangs- und Ausgangsrechnungen und eine Verbesserung der Ablauforganisation. Die Beschaffung der Softwaremodule und der Hardware sollen noch im Haushaltsjahr 2012 erfolgen. Auch die erforderlichen Schulungen sollen noch im Jahr 2012 durchgeführt werden.

Da vorgesehen ist, das Rechnungseingangsbuch zentral in der Finanzabteilung / Geschäftsbuchhaltung zu führen, wird sich der Arbeitsaufwand hier deutlich erhöhen (Einscannen der Eingangs- und Ausgangsrechnungen, Führung des zentralen Rechnungseingangsbuches, Rechnungskontierung mittels elektronischem Workflow unter Beteiligung der Fachabteilungen, Überwachung des Workflows).

Für das Jahr 2013 ist die Überarbeitung der innerbetrieblichen Leistungsverrechnungen und der Einstieg in die Erarbeitung einer möglichst flächendeckenden Kosten- und Leistungsrechnung vorgesehen. Ziel dieser Maßnahmen ist die Steigerung der Aussagekraft des Haushaltes, der unterjährigen Finanz- und Controllingberichte und des Jahresabschlusses, was zu deutlich verbesserten Steuerungsmöglichkeiten seitens der Verwaltungsleitung und der Politik führen würde.

Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben ist die Stadt Burgdorf verpflichtet, erstmalig im Jahr 2013 für das Haushaltsjahr 2012 einen konsolidierten Gesamtabschluss (mit WBB und SWB) aufzustellen. Diese Aufgabe ist eine zusätzliche Pflichtaufgabe, die zu nicht unerheblichem zusätzlichen Arbeitsaufwand führt.

Es ist vorgesehen, die Abwasserbeseitigung in einer anderen Rechtsform, voraussichtlich als „Eigenbetrieb“ zu führen. Sowohl die Einrichtung als auch die lfd. kaufm. Betreuung dieses Eigenbetriebes würde zu einem erhöhten Arbeitsaufwand führen, der von dem vorhandenen Personal nicht noch zusätzlich geleistet werden kann.

Ohne die zusätzliche Stelle könnten die aufgeführten erforderlichen Maßnahmen (Rechnungseingangsbuch, Workflow, flächendeckende Kosten- und Leistungsrechnung, Berücksichtigung der innerbetrieblichen Leistungsbeziehungen, unterjähriges Finanzcontrolling, kaufm. Betreuung Eigenbetrieb) nicht umgesetzt werden.

Daher ist es notwendig, über den Stellenplan eine zusätzliche Stelle für eine/n Buchhalter/in einzurichten. Die Bewertung wird sich voraussichtlich nach der Vergütungsgruppe Vc / Vb BAT / EG 9 ku 8 TVöD richten.

Die zusätzlichen Personalkosten für 2013 betragen rd. 21.000,- € (für 6 Monate). Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 42.000,- €.

Fachbereich 3.1

4. Umweltschutzabteilung

Für Burgdorf wird zzt. durch die Klimaschutzagentur Region Hannover ein kommunales Klimaschutz-Aktionsprogramm (KAP) erstellt, das Ende 2012 vorliegen soll. Als Ergebnis soll auch ein Maßnahmenkatalog vorgelegt werden, der vom Rat beschlossen werden soll. Parallel zum KAP wird in der Gebäudewirtschaftsabteilung ein Klimaschutzteilkonzept als Entscheidungsgrundlage und Steuerungsinstrument zur dauerhaften Reduzierung der Treibhausgasemissionen und Energiekosten für die städtischen Liegenschaften erarbeitet.

Erfahrungen von Kommunen, die bereits Klimaschutzkonzepte bzw. Teilkonzepte erstellt haben und in der Umsetzungsphase sind, zeigen, dass die in den Konzepten erarbeiteten Maßnahmen so umfangreich und komplex sind, dass die Umsetzung nicht zusätzlich neben den üblichen Tätigkeiten erbracht werden kann.

Daher wird gem. der Richtlinie zur Förderung von Klimaschutzprojekten in sozialen, kulturellen und öffentlichen Einrichtungen im Rahmen der Klimaschutzinitiative (Stand: 23.11.2011) die Einstellung eines Klimaschutzmanagers zur Unterstützung bei der Umsetzung von Klimaschutzkonzepten bzw. Teilkonzepten vom Bundesumweltministerium gefördert.

Voraussetzung für die Förderung sind ein Klimaschutzkonzept bzw. Teilkonzept, das nicht älter als drei Jahre ist, sowie ein Beschluss des Rates über die Umsetzung des Konzeptes und den Aufbau eines Klimaschutz-Controllingsystems. Ob und in welcher Höhe die Einstellung eines Klimaschutzmanagers in 2013 tatsächlich wieder vom Bundesumweltministerium gefördert wird, entscheidet sich aber erst Ende des Jahres.

Nach derzeitigem Stand sind Sach- und Personalausgaben von Fachpersonal, das im Rahmen des Projekts zusätzlich eingestellt wird, zuwendungsfähig. Der Zuschuss betrug zuletzt 85 % der zuwendungsfähigen Ausgaben bei Kommunen mit Haushaltskonsolidierungskonzept (Stand: Nov. 2011). Der Förderzeitraum beträgt drei Jahre (Klimaschutzkonzepte) bzw. zwei Jahre (Teilkonzepte).

Aufgaben des/der Klimaschutzmanagers/in:

Vorbereitung und Umsetzung von Maßnahmen des Klimaschutz-Aktionsprogramms und ggf. des Teilkonzepts der Stadt Burgdorf, hierzu gehören u. a.:

- Konkretisierung der Maßnahmen
- Aufbau eines Controllingsystems
- Einleitung, Koordinierung und Begleitung der Umsetzung der Maßnahmen
- Einbindung und Vernetzung wichtiger Klimaschutzakteure

- Eruierung von Finanzquellen (Sponsoring, Fördermittel)
- Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung von begleitenden Informations- und Bildungsveranstaltungen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Dokumentation und Bewertung der Maßnahmen

Der genaue Stellenumfang wird im Rahmen der Antragstellung von der Bewilligungsbehörde geprüft und festgelegt.

Um hier eine/n Klimaschutzmanager/in einstellen zu können, ist es erforderlich, im Stellenplan eine Stelle für eine/n Techn. Angestellte/n einzurichten. Die Stelle ist auf drei Jahre (ab Zeitpunkt der Besetzung) zu befristen. Vorbehaltlich einer endgültigen Bewertung ist die Stelle nach der Vergütungsgruppe IVb / IV a BAT / EG 10 TVöD auszuweisen.

Die zusätzlichen Personalkosten für 2013 betragen rd. 24.900,- € (für 6 Monate). Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 49.800,- €. Die zu erwartende Förderung würde jährlich rd. 42.300,- € (bei 85 %) betragen.

Die tatsächliche Besetzung der Stelle soll aber nur erfolgen, sofern eine Förderung zugesagt wurde. Nähere Informationen ergehen hierzu voraussichtlich aber erst Ende November 2012.

Fachbereich 3.2

5. Straßenverkehrsabteilung

Es sind vermehrt Parkverbotsverstöße auf den in der Marktstraße verbreiterten Gehwegen festzustellen. Diese Problematik tritt besonders in den Abendstunden auf. Aus diesem Grund sollen die Dienstzeiten der Vollzugsangestellten bis in die Abendstunden (20:00 Uhr) ausgeweitet werden. Aufgrund dessen, dass die Kontrollgänge in den Abendstunden 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 VIII/VII BAT (EG 5 ku 3 TVöD).

Die zusätzlichen Personalkosten für 2013 betragen rd. 25.900,- € (für 9 Monate). Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 34.500,- €.

6. 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).

Zur Begründung wird auf die Ausführungen zum Stellenplan 2012 verwiesen. Darüber hinaus wird von der Fachabteilung eine Vorlage erarbeitet, die im November im Ausschuss für Umwelt und Verkehr behandelt werden soll.

Die zusätzlichen Personalkosten (für zwei Personen) für 2013 betragen rd. 55.400,- € (9 Monate). Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 73.800,- €.

Allgemein

7. Bundesfreiwilligendienst

Es ist seitens der Politik angeregt worden, ggf. im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes bei der Stadt Burgdorf Einsatzmöglichkeiten anzubieten. Hierzu wird auf die Vorlage Nr. 2012 0149 verwiesen. Sofern hier Einsätze ermöglicht werden sollen, wäre der Stellenplan entsprechend anzupassen. Die Ausweisung der Stellen würde im Anhang unter „I Nachwuchskräfte u. informatorisch beschäftigte Dienstkräfte“ erfolgen.

Die zusätzlichen Personalkosten für 2013 würden rd. 2.850,- € (6 Monate) betragen. Hiervon werden der Stadt rd. 1.350,- € erstattet. Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 5.700,- €. Wobei der jährliche Eigenanteil der Stadt aufgrund von Erstattungen bei rd. 2.700,- € liegen würde.

II. Änderungen und Anpassungen aufgrund tarifrechtlicher und tatsächlicher Auswirkungen

Fachbereich 1

1. Hauptabteilung

Über den Stellenplan 2012 wurde in der Hauptabteilung eine Stelle für eine/n Organisator/in geschaffen. Die Ausweisung der Stelle erfolgte nach der Besoldungsgruppe A 10 BBesO. Nunmehr wurde die Stelle abschließend bewertet. Die Bewertung richtet sich nach der Besoldungsgruppe A 11 BBesO. Der Stellenplan ist entsprechend anzupassen.

Durch die Neubewertung der Stelle erhöhen sich die Personalkosten um rd. 2.700,- €. Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 60.800,- €.

2. Bürgerbüro

Seit August 2012 werden im Bürgerbüro keine Samstagsöffnungszeiten mehr angeboten. Dadurch können freie Stellenanteile dauerhaft unbesetzt bleiben. Es ist daher möglich, insgesamt eine 0,75 Stelle der Vergütungsgruppe VI b BAT (EG 6 TVöD) im Stellenplan zu streichen.

Die Personalkosten für diese 0,75 Stelle betragen rd. 31.300,- €. Da die Stelle in der Vergangenheit nicht mehr besetzt war, führt die Streichung der Stelle zwar grundsätzlich, aber tatsächlich nicht unmittelbar im Vergleich zum Vorjahr zu Einsparungen bei den Personalkosten.

3. Gemeinsame Einrichtung

Dem „JobCenter Region Hannover“ waren in der Vergangenheit u.a. je eine Beamtin und ein Beamter der Stadt Burgdorf zugewiesen. Im Rahmen der Versetzung wurden diese Personen von der Region Hannover übernommen. Somit können

zwei Stellen der Besoldungsgruppe A 10 BBesO gestrichen werden.

Die Personalkosten für diese Stellen betragen zusammen rd. 116.200,- €. Da die Personalkosten von der Region Hannover erstattet wurden, führt dies zwar zu einer Verringerung der Personalkosten in dieser Höhe, aber nicht zu einer Entlastung des Haushalts.

4. Jugendverwaltung

- a) Die 0,75 Stelle des Familienbüros (bisher Vergütungsgruppe VI b BAT / EG 6 TVöD) in der Jugendverwaltung wurde neu bewertet. Die Bewertung richtet sich nunmehr nach den Eingruppierungsvorschriften des Sozial- und Erziehungsdienstes und ist nach der Entgeltgruppe S 8 TVöD im Stellenplan auszuweisen

Durch diese Neubewertung der Stelle erhöhen sich die Personalkosten um rd. 6.000,- €. Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 37.300,- €.

- b) Über den Stellenplan 2012 wurde für den Bereich der „Vormundschaften“ eine neue Stelle der Besoldungsgruppe A 10 BBesO eingerichtet. Hiervon wurden 0,75 Stellenanteile in der Jugendverwaltung und 0,25 Stellenanteile in der Personalreserve ausgewiesen. Insoweit verweise ich auf meine Ausführungen zum Stellenplan 2012.

Die Stelle wurde zwischenzeitlich mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit mit einer Beschäftigten besetzt, so dass die Stelle nunmehr umzuwandeln ist. Das bedeutet, dass eine Stelle A 10 BBesO gestrichen werden kann und dafür im Gegenzug eine 0,75 Stelle der Vergütungsgruppe IV b BAT /EG 9 TVöD einzurichten ist.

Durch diese Maßnahme verringern sich die Personalkosten um rd. 4.200,- €. Bei Besetzung einer 0,5 Stelle liegen die jährlichen Personalkosten bei rd. 26.100,- €.

Informativ sei darauf hingewiesen, dass nach wie vor durch sog. „unbesetzte Stellen“ eine höhere Umlage für die Beamtenversorgung an die Niedersächsische Versorgungskasse (NVK) zu entrichten ist. „Unbesetzte Stellen“ bei der NVK sind nicht identisch mit evtl. unbesetzten Stellen im Stellenplan anzusehen. Die hier entstehenden höheren Umlagekosten liegen derzeit jährlich bei rd. 14.200,- €.

- c) In der Jugendverwaltung stand bisher für eine/n Sachbearbeiter/in eine Stelle der Vergütungsgruppe VI b BAT / EG 6 TVöD zur Verfügung. Diese Stelle wurde mit einer Beamtin neu besetzt und ist daher nach der Besoldungsgruppe A 7 BBesO auszuweisen. Diese A 7-Planstelle wurde bisher in der Stadtkasse geführt (siehe auch II Nr. 9), so dass hier nur die Übersichten anzupassen sind.

5. Jugendverwaltung – Kindertagesstätten

Die Eingruppierung der Leiter/innen sowie der ständigen Vertreter/innen von Kindertagesstätten richtet sich nach der Durchschnittsbelegung. Aufgrund von veränderten Belegungszahlen ergeben sich Auswirkungen auf die Stellenbewertungen der Kindergartenleitungen sowie Stellvertretungen für die Kindertagesstätten Weststadt, Gartenstraße sowie Ramlingen/Ehlershausen.

Danach sind die Stellen der Kita Weststadt für die Leitung nach Entgeltgruppe S 16 TVöD (bisher S 15 TVöD) und die Vertretung nach Entgeltgruppe S 15 TVöD (bisher S 13 TVöD) auszuweisen. Die Stellen der Leitung der Kita Gartenstraße sind nunmehr nach der Entgeltgruppe S 13 TVöD (bisher S 10 TVöD) und der Vertretung nach der Entgeltgruppe S 10 TVöD (bisher S 7 TVöD) auszuweisen.

Für die Berechnung der Personalkosten wurden jeweils die tatsächlichen Arbeitszeiten zu Grunde gelegt. Die Personalkosten erhöhen sich insgesamt um rd. 12.500,- € im Jahr.

Da die Belegungszahlen in der Kita Ramlingen/Ehlershausen rückläufig waren, richtet sich die Bewertung hier für die Leitung jetzt nach der Entgeltgruppe S 13 TVöD (bisher S 15 TVöD) und für die Vertretung (0,75 Stelle) nach der Entgeltgruppe S 10 TVöD (bisher S 13 TVöD). Der Stellenplan ist entsprechend anzupassen.

Die jährlichen Personalkosten verringern sich unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitszeiten um rd. 3.600,- €.

6. Jugendamt

Im Stellenplan ist eine Stelle der Entgeltgruppe S 12 TVöD für eine/n Sozialpädagogen/-pädagogin mit einem sog. „kw-Vermerk“ (künftig wegfallend) versehen. Diese Stelle ist in Teilzeit besetzt und im Bereich der Erziehungsbeistandschaften / Sozialpädagogische Familienhilfe angesiedelt. Die Fallzahlen im ambulanten Betreuungsbereich haben sich in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt. Zukünftig kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass sich diese Zahlen wesentlich verringern werden. Aus diesem Grund ist es erforderlich, diese Stelle dauerhaft zu belassen und den „kw-Vermerk“ zu streichen.

Da die Stelle tatsächlich besetzt ist, treten bei den Personalkosten keine Änderungen ein. Nachrichtlich der Hinweis, dass die jährlichen Personalkosten dieser Stelle bei rd. 54.900,- € liegen (bei Vollzeit).

Außerdem weise ich darauf hin, dass die ambulanten Betreuungsleistungen im Rahmen des Jugendhilfekostenausgleichs mit der Region Hannover abgerechnet werden. Darüber hinaus entfallen Sachkosten für externe Fachleistungsstunden.

7. Jugendpflege – Haus der Jugend

Über den Stellenplan 2012 wurde die Stelle einer/eines Erzieher/in in eine Stelle für eine/n Sozialpädagogen/-pädagogin umgewandelt und nach der Entgeltgruppe S 12 TVöD im Stellenplan ausgewiesen. Die abschließende Bewertung hat ergeben, dass sich die Wertigkeit der Stelle nach der Entgeltgruppe S 11 TVöD richtet. Der Stellenplan ist entsprechend anzupassen.

Durch die Neubewertung der Stelle verringern sich die Personalkosten um rd. 900,- €. Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 54.000,- €.

Fachbereich 2

8. Personalabteilung

Die 0,5 Stelle einer Sachbearbeiterin (Vergütungsgruppe VII BAT / EG 5 TVöD)

wurde neu bewertet. Die Bewertung richtet sich jetzt nach der Vergütungsgruppe V II / VI b BAT (Entgeltgruppe 6 ku 5 TVöD). Der Stellenplan ist entsprechend anzupassen.

Diese Neubewertung hat keine Auswirkung auf die Personalkosten.

9. Finanz-/Steuerabteilung

Für den Dienstposten der Abteilungsleitung wurde eine neue Arbeitsplatzbeschreibung vorgelegt. Die Bewertung steht allerdings noch aus. Es ist damit zu rechnen, dass sich die zukünftige Bewertung nach der Besoldungsgruppe A 13 BBesO richten wird. Um das dann mögliche Ergebnis zeitnah umsetzen zu können, soll der Stellenplan entsprechen angepasst werden. Sofern weitere Erkenntnisse zur Bewertung vorliegen, werde ich Sie im Laufe der Beratungen informieren.

Durch die Neubewertung der Stelle würden sich die Personalkosten um rd. 7.000,- € im Jahr erhöhen. Die jährlichen Personalkosten würden bei rd. 75.100,- € liegen.

10. Stadtkasse

In der Stadtkasse war bisher ein Dienstposten nach der Besoldungsgruppe A 7 BBesO ausgewiesen. Die Stelleninhaberin ist nunmehr in der Jugendverwaltung eingesetzt (siehe II Nr. 4 c). Dieser Dienstposten ist jetzt als Beschäftigtenstelle (Vergütungsgruppe VI b / EG 6 TVöD) auszuweisen. Der Stundenumfang kann gleichzeitig auf 0,75 Stellenanteile verringert werden.

Die Reduzierung der Stellenanteile führt zu jährlichen Einsparungen von rd. 10.400,- €.

Fachbereich 3.2

11. Straßenverkehrsabteilung

Die Stelle eines Vollzugsangestellten (Vergütungsgruppe VIII / VII BAT / EG 5 ku 3 TVöD) wurde neu bewertet und richtet sich nunmehr nach der Vergütungsgruppe VII BAT (EG 5 TVöD). Der Stellenplan ist entsprechend anzupassen.

Da der Stelleninhaber bereits der Entgeltgruppe 5 TVöD zugeordnet ist, hat diese Neubewertung keine Auswirkung auf die Personalkosten.

12. Tiefbauabteilung und Gärtnerbauhof

Über den Stellenplan 2012 wurde je eine Stelle für eine „Technische Angestellte“ (Vergütungsgruppe IVb / IVa BAT / EG 10 TVöD) sowie für einen Gärtnermeister (Vergütungsgruppe Vb BAT / EG 9 TVöD) eingerichtet. Daher verweise ich auf die Ausführungen zum letztjährigen Stellenplan (I Nr. 16).

Für den Stellenplan 2013 bedeutet dies:

- a) Die bis zum 31.12.2012 befristet eingerichtete Stelle der „Dipl.-Landespflegerin“ (Vergütungsgruppe IVa / III BAT / EG 11 TVöD) kann gestrichen werden. Die jährlichen Personalkosten betragen rd. 61.000,- €.

- b) Die Stelle „Betriebsleiter Gartenbau“ (Vergütungsgruppe Vb BAT / EG 9 TVöD) kann gestrichen werden. Die jährlichen Personalkosten betragen rd. 52.200,- €.
- c) Gleiches gilt für die Stelle „Vorarbeiter“ (Lohngruppe 6/7/7a BMT-G /EG 7 TVöD). Die jährlichen Personalkosten betragen rd. 43.100,- €.
- d) Die über den letzten Stellenplan neu eingerichtete Stelle „Gärtnermeister“ (Vergütungsgruppe Vb BAT / EG 9 TVöD) wurde nunmehr abschließend bewertet. Die Bewertung richtet sich nach der Vergütungsgruppe Vc/Vb BAT / EG 9 ku 8 TVöD). Der Stellenplan ist daher anzupassen.

Die Differenz der jährlichen Personalkosten zwischen den Entgeltgruppen EG 9 TVöD und EG 8 TVöD beträgt rd. 7.200,- €. Die jährlichen Personalkosten der EG 8 liegen bei rd. 45.000,- €.

13. Gärtnerbauhof

- a) Die Stelle eines Gartenarbeiters (Lohngruppe 3/3a BMT-G / EG 3 TVöD) wurde neu bewertet und richtet sich nunmehr nach der Lohngruppe 3/4/4a BMT-G (EG 4 TVöD). Der Stellenplan ist entsprechend anzupassen.

Durch die Neubewertung der Stelle erhöhen sich die Personalkosten um rd. 1.700,- €. Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 38.200,- €.

- b) Die Stelle eines Gärtners (Lohngruppe 4/5/5a BMT-G / EG 5 TVöD) ist ebenfalls neu bewertet worden. Die Bewertung richtet sich nunmehr nach der Lohngruppe 5/6/6a BMT-G (EG 6 TVöD). Der Stellenplan ist entsprechend anzupassen.

Durch die Neubewertung der Stelle erhöhen sich die Personalkosten um rd. 1.800,- €. Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 41.700,- €.

14. Bauhof

Wie in der Vorlage zum Stellenplan 2012 angekündigt, wurde die Aufgabenbeschreibung und –bewertung des Vorarbeiters auf dem Bauhof überprüft. Die Überprüfung ist abgeschlossen. Die Stelle ist nunmehr als „Funktionsmeister“ auszuweisen, die Bewertung richtet sich nach der Vergütungsgruppe Vc / Vb BAT / EG 9 ku 8 TVöD. Dafür ist die Stelle „Vorarbeiter“ (Lohngruppe 6/7/7a BMT-G / EG 7 TVöD) zu streichen.

Durch diese Neubewertung erhöhen sich die Personalkosten um rd. 1.900,- €. Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd 45.000,- €.

Allgemein

15. Nachwuchskräfte und informatorisch beschäftigte Dienstkräfte

Unter der lfd. Nr. 2 sind insgesamt 6 Stellen für Auszubildende für den Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten aufgeführt. Da seit Sommer 2012 einer Auszubildenden eine Ausbildung im sog. „Abiturientenmodell“ ermöglicht wird, sind die Übersichten begrifflich anzupassen.

Die gesamte Zahl der Planstellen im Bereich der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten (ehemals Angestellte und Arbeiter/innen) beträgt 351. Hinzu kommen die Stellen der informatorisch Beschäftigten (Auszubildende, Praktikanten, Berufsanfänger).

Der Personalrat hat das Benehmen zum Stellenplan-Entwurf hergestellt. Der Gleichstellungsbeauftragten wurde der Stellenplan-Entwurf bekannt gegeben.