



Stadt Burgdorf
Der Bürgermeister

Vorlage Nr.:	2013 0457
Datum:	30.09.2013
Fachbereich/Abteilung:	1/10
Sachbearbeiter(in):	Silke Vierke
Aktenzeichen:	10 - Vie

Beschlussvorlage

öffentlich

Betreff: Entwurf Stellenplan 2014

Beratungsfolge:

	Datum	TOP	abweich. Beschluss	Abstimmungsergebnis		
				Ja	Nein	Enth.
Rat	24.10.2013					
Feuerwehrausschuss	31.10.2013					
Jugendhilfeausschuss	04.11.2013					
Ausschuss für Schulen, Kultur und Sport	05.11.2013					
Ausschuss für Umwelt und Ver- kehr	07.11.2013					
Bauausschuss	11.11.2013					
Ortsrat Schillerslage	14.11.2013					
Ausschuss für Wirtschaft und Finanzen	18.11.2013					
Ortsrat Ramlingen-Ehlershausen	19.11.2013					
Ortsrat Otze	21.11.2013					
Ausschuss für Soziales und In- tegration	28.11.2013					
Ausschuss für Wirtschaft und Finanzen	02.12.2013					
Ausschuss für Wirtschaft und Finanzen	09.12.2013					
Verwaltungsausschuss	10.12.2013					
Rat	12.12.2013					

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 2014 wird der dem Originalprotokoll als Anlage beigefügte Stellenplan für das Haushaltsjahr 2014 beschlossen.

(Baxmann)

Sachverhalt und Begründung:

Als Anlage zu dieser Vorlage überreiche ich den Entwurf des Stellenplans für das Haushaltsjahr 2014. Er ist Bestandteil des Haushaltsplanes (§ 113 Abs. 2 Nieders. Kommunalverfassungsgesetz – NkomVG). Entsprechend § 5 der Gemeindehaushalts- und kassenverordnung (GemHKVO) gliedert sich der Stellenplan in einen Teil A (Beamte) und einen Teil B (Beschäftigte) sowie in Stellenübersichten nach der Verwaltungsgliederung und Sonderübersichten.

Die vorgeschlagenen Änderungen für den Stellenplan 2014 gegenüber dem Stellenplan 2013 sind nachfolgend aufgeführt. Die Planstellen entwickeln sich wie folgt:

Jahr	2012	2013	2014
Planstellen Beamte	37	34	35
Planstellen Beschäftigte	315 ¼	314 ½	321
Planstellen gesamt	352 ¼	348 ½	356*

*dv. 11 Stellen aufgrund formeller Änderungen (s. II.2.5 - keine Personalmehrung)

Entwicklung der Personalkosten lt. Jahresabschluss

Jahr	2010	2011	2012
Personalkosten	14.928.558 €	15.644.511 €	16.105.222 €
Anstieg gegenüber Vorjahr	197.057 €	661.953 €	460.711 €
dv. Besoldungs- / Tarifierhöhung	256.313 €	260.553 €	484.140 €

Der Personalrat ist angeschrieben mit der Bitte, das Benehmen zum Entwurf des Stellenplanes 2014 herzustellen. Der Gleichstellungsbeauftragten wurde der Entwurf bekannt gegeben.

Hinweis: Als Berechnungsgrundlage für die Personalkosten für den Bereich der Beschäftigten 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 Beamte wurde der Status „35 Jahre, verh., 1 Kind“ zugrunde gelegt.

I Zusätzlicher Stellenbedarf

I.1 Fachbereich Zentrale Dienste, Bildung, Sport, Jugend, Soziales (FB 1)

I.1.1 Sozialabteilung – Eingliederungshilfe / Ambulante Hilfe zur Pflege (Abt. 50)

Für diese Aufgaben steht eine ½ Stelle der Vergütungsgruppe BAT Vc Fallgruppe 1b / EG 8 TVöD zur Verfügung. Tatsächlich besetzt ist die Stelle derzeit mit 25,5 Wochenstunden.

Die Region Hannover hat mit Rundschreiben 15/2012 eine Empfehlung für die Personalbemessung in der Sozialhilfesachbearbeitung abgegeben. Danach werden für einen singulären Vollzeitarbeitsplatz 110 Fälle in der Eingliederungshilfe bzw. 105 Fälle in der ambulanten Hilfe zur Pflege empfohlen. Derzeit liegen auf diesem Arbeitsplatz 83 Fälle in der Eingliederungshilfe sowie 17 Fälle in der ambulanten Hilfe zur Pflege. Die zur Bearbeitung zur Verfügung stehenden Wochenstunden sind nicht mehr ausreichend. Von Seiten der Abteilungsleitung wird eine Anhebung der Wochenarbeitszeit auf 32,5 Stunden als sachgerecht eingeschätzt. Es wird damit ein zusätzlicher Stellenbedarf von einer ½ Stelle angemeldet. Die Personalkosten erhöhen sich für diese sieben Stunden um rd. 9.800 € auf

jährlich rd. 45.400 €.

I.1.2 Sozialabteilung – Grundsicherung / Hilfe zum Lebensunterhalt (Abt. 50)

Für diese Aufgaben stehen 1 Stelle der Besoldungsgruppe A 9 Laufbahngruppe 1 (Beamte) und 1 Stelle der Vergütungsgruppe BAT Vc Fallgruppe 1a / EG 8 TVöD (Beschäftigte) zur Verfügung, die entsprechend besetzt sind.

Die Fallzahlen sind in den letzten Jahren beständig gestiegen, von insgesamt 242 Fällen im Januar 2011 auf derzeit 292 Fälle (Juni 2013). Die Empfehlung der Region Hannover (siehe I.2.1) für dieses Aufgabengebiet beträgt 120 Fälle für 1 Stelle. Um den steigenden Fallzahlen Rechnung zu tragen, ist die Ausweisung einer weiteren ¼ Stelle erforderlich. Tatsächlich sollen wöchentlich fünf Stunden mehr besetzt werden. Die Personalkosten erhöhen sich für diese fünf Stunden um rd. 5.900 € auf jährlich rd. 29.800 €.

I.1.3 Jugendverwaltungsabteilung (Abt. 51.1) / Jugendpflegeabteilung (Abt. 51.3)

Es wird Bezug genommen auf die Vorlage Nr. 2013 0357 Neuorganisation der Abteilung für Schulen, Kultur und Sport sowie der Jugendverwaltungsabteilung.

Die Abteilungsleitungsstelle in der Jugendverwaltungsabteilung wird von einer ½ Stelle auf ein 1 volle Stelle angehoben. Die Personalkosten erhöhen sich damit um rd. 34.600 € auf jährlich rd. 71.700 €.

Im Gegenzug wird die Einsparung einer halben Stelle in der Jugendpflegeabteilung vorgeschlagen. Durch interne Neuorganisation kann die ¾ Stelle (½ Stelle Sachbearbeitung; ¼ Stelle Stenotypistin) der Vergütungsgruppe BAT VII Fallgruppe 1a / EG 5 TVöD auf eine ¼ Stelle (¼ Stelle Sachbearbeitung) reduziert werden. Die Personalkosten sinken damit um rd. 20.600 € auf jährlich rd. 10.400 €.

I.2 Fachbereich Finanzen, Personal, Gebäudewirtschaft, Ordnung (FB 2)

I.2.1 Auszubildende (Abt. 11)

Jährlich werden zwei Auszubildende für den Beruf Verwaltungsfachangestellte/r bzw. Verwaltungsfachwirt/in eingestellt. Seit dem vergangenen Jahr nimmt eine Auszubildende an dem als „Abiturientenmodell“ bezeichneten zweijährigen Lehrgang des Studieninstitutes teil, den sie als Verwaltungsfachwirtin abschließen wird. Die Teilnahme ist ein Pilotversuch.

Es wird vorgeschlagen, einen weiteren und damit dritten Ausbildungsplatz einzustellen und so ein stärkeres Engagement in der Ausbildung für die allgemeine Verwaltung zu setzen. Ggfs. kann eine weitere Teilnahme an dem Abiturientenmodell erfolgen. Die Ausbildung erfolgt über Bedarf und ist dann im zahlenmäßigen Turnus 3/2/2 über die Ausbildungsjahre verteilt. Eine Besetzung soll nur erfolgen, wenn genügend geeignete Bewerber/innen zur Verfügung stehen. Sollte das in einem Jahr nicht der Fall sein, kann im Jahr darauf eine Person mehr ausgebildet werden. Rückblickend auf die Ausbildungsjahrgänge seit 1998 sind in der Verwaltung 15 Kräfte unbefristet / befristet beschäftigt, die die Ausbildung bei der Stadt absolviert haben. In dieser Zeit wurden 39 Personen als Verwaltungsfachangestellte ausgebildet. Mit einer Übernahmequote von fast 40 % stellt die eigene Ausbildung einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung von gut ausgebildetem Stammpersonal dar.

Die Personalkosten für eine dreijährige Ausbildung zur / zum Verwaltungsfachangestellten belaufen sich auf rd. 41.000 €.

Unabhängig davon wird vorgeschlagen, die Stelle für den Ausbildungsplatz „Veranstaltungskauffrau /-mann“ zu streichen. Es hat sich herausgestellt, dass die Ausbildung in der Non-Profit-Einrichtung JohnnyB. nicht bzw. nur schwer entsprechend den Grundsätzen einer kaufmännischen Ausbildung möglich ist. Die Personalkosten für diese Stelle

belaufen sich bei einer dreijährigen Ausbildung auf rd. 41.000 €.

Insgesamt bleiben die Personalkosten gleich.

Zur Information wird darauf hingewiesen, dass nach längerer Pause derzeit eine Beamtinnenanwärterin ausgebildet wird.

I.2.2 Personalabteilung (Abt. 11)

Im Stellenplan stehen für die Bezügerechnung zwei Stellen der Vergütungsgruppe BAT Vc Fallgruppe 3 / Vb Fg 4 entsprechend EG 9 ku 8 TVöD zur Verfügung. Die Aufgaben der Gehaltsabrechnung werden derzeit von zwei Kräften mit rd. 1,6 Stellenanteilen wahrgenommen. Es wird beantragt, eine weitere ½ Stelle auszuweisen.

Die Abrechnung der Besoldung und der Gehälter mit einem jährlichen Volumen von derzeit rd. 15,5 Mio € basiert auf einer Vielzahl von einzelnen Entgeltbestandteilen. Zusammengerechnet ergeben sich rd. 75 Positionen (Beamte: 14, Tariflich Beschäftigte: 50, Auszubildende: 6, Berufspraktikanten: 5) aus 8 Tarif- und Gesetzeswerken. Trotz leistungsfähiger Abrechnungssoftware sind die zu erfassenden Daten vorab manuell aufzubereiten und individuelle Begebenheiten des einzelnen Personalfalls zu prüfen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Aufgabenerledigung werden trotz offiziell anderslautender Zielsetzungen stetig unübersichtlicher und stellen eine nicht unerhebliche Fehlerquelle/-gefahr dar.

Die Veränderungsdynamik der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Grundlagen bereitet verstärkt Probleme. Die Arbeitgeber werden mit immer mehr Erhaltungsaufwand im Abrechnungsprogramm belastet, da der Datenaustausch zwischen Sozialversicherungsträgern, Finanzämtern und der Arbeitsagentur automatisiert und damit verbessert werden soll. Stichwortartig seien hier die Erfassung sämtlicher krankheitsbedingter Fehlzeiten, die elektronische Datenübertragung der Entgeltbescheinigungen für Entgeltersatzleistungen (EEL) und der Datenaustausch nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlungen (AAG) genannt.

Mit dem bei der Stadt eingesetzten Abrechnungsprogramm sind lediglich die vorgenannten zwei Mitarbeiter/innen vertraut. Eine tiefgreifende Schulung weiterer Kräfte wird nicht als Lösung angesehen, da rechtliche Änderungen und damit auch Programmänderungen einen unverhältnismäßigen laufenden Beschäftigungsgrad mit sich bringen, denn für eine komplette Abrechnung sind aktuelle und vertiefte Kenntnisse erforderlich. Die stetig steigende Komplexität und immer neue Anforderungen erfordern einen höheren personellen Ressourceneinsatz und machen dieses Aufgabengebiet zunehmend anfälliger für Fehler. Langfristige personelle Ausfälle, wie sie auch dieses Jahr zu verzeichnen sind, belasten den Arbeitsbereich. Beide Kräfte beklagen aus den o. g. Gründen einen gestiegenen Druck, der sie an die Grenze der Leistungsfähigkeit bringt. Perspektivisch ist nicht zu erwarten, dass eine Entspannung eintritt. Dieser Zustand ist vor dem Hintergrund des zu bewegendes Finanzvolumens überaus problematisch. Mit den derzeit zur Verfügung stehenden Möglichkeiten kann das Problem nicht gelöst und das notwendige Maß an Rechtssicherheit in der Gehaltsabrechnung nicht gewährleistet werden.

Im Zuge der Haushaltskonsolidierung wurde die Verwaltung beauftragt, eine mögliche externe Vergabe der Gehaltsabrechnung zu prüfen. Zur Vorbereitung dieser Prüfung wurde im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit bei der HannIT von weiteren Regiionskommunen und der Stadt Burgdorf der Geschäftsprozess „Neuzugang Gehaltsabrechnung“ aufgenommen. Derzeit werden Beratungsgespräche geführt und Angebote für eine externe Vergabe eingeholt. Spätestens im ersten Quartal 2014 wird eine Entscheidung zu treffen sein, ob und ggfs. in welcher Form eine externe Vergabe sinnvoll ist oder die hier angemeldete halbe Stelle besetzt wird. Tendenziell ist jedoch nicht zu erwarten, dass eine externe Vergabe, die frühestens zum 01.01.2015 erfolgen könnte, kostengünstiger wird. Absehbar ist, dass, sofern man sich für eine externe Vergabe entscheidet, bereits in 2014 einmalige Umstellungskosten in Höhe bis etwa der hier angemeldeten halben Stelle

anfallen würden. Zu beachten ist darüber hinaus, dass eine externe Vergabe eine strukturierte „mundgerechte“ Aufbereitung der individuellen Abrechnungsdaten bedarf, die von der Stadt als Auftraggeber zu leisten ist. Insofern werden auch im Falle einer Abrechnung durch Dritte weiterhin in der Abrechnungstechnik qualifizierte Kräfte vor Ort vorzuhalten sein. Zudem muss die Arbeit eines Dritten auch inhaltlich nachvollziehbar bleiben. Hierzu ist auch künftig ein vertieftes abrechnungstechnisches Fachwissen in der Abteilung notwendig.

Die jährlichen Personalkosten für eine ½ Stelle betragen rd. 23.000 €.

I.2.3 Gebäudewirtschaftsabteilung (Abt. 25)

Über den Stellenplan 2012 wurde für zwei Jahre befristet eine zusätzliche Stelle für eine/n Bautechniker/in mit der Vergütungsgruppe BAT Vc/Vb Fallgruppe 17/16a / EG 8 TVöD eingerichtet.

Anhand von Arbeitsplatzinterviews werden derzeit seitens der Organisation und des Controllings die Stellen in der Gebäudewirtschaftsabteilung in Bezug auf Tätigkeiten, die interne Organisation und Arbeitsprozesse aufgenommen. Dabei hat es sich bestätigt, dass diese zeitlich befristete Stelle für die Haustechnik dauerhaft erforderlich ist.

Diese Stelle ist seit einem Jahr besetzt und wird zum 30.06.2014 auslaufen. Der Mitarbeiter ist im Bereich Haustechnik für die kleineren Reparatur- und Sanierungsmaßnahmen zuständig. Hier sind im Zeitraum Juli 2012 bis Juni 2013 insgesamt 947 Aufträge für Reparaturen und kleinere Maßnahmen erteilt worden. Pro Auftrag fallen im Schnitt 1,5 bis 2 Arbeitsstunden an (Begutachtung des Schadens/der Maßnahme vor Ort, Beauftragung Zeitvertragsfirma oder Einholung Angebote von mehreren Firmen, Auswertung der Angebote und Auftragserteilung, Überprüfung der Leistung vor Ort, Rechnung prüfen und kontieren, Datenpflege). Für diese Anzahl an Aufträgen ergibt sich pro Jahr ein Aufwand an Arbeitsstunden in Höhe von 1.500 bis 2.000 Stunden. Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 1.578 Std./Jahr ist anhand der vorliegenden Zahlen von einer Auslastung der Stelle zu 100 % auszugehen. Haustechnische Anlagen werden immer komplizierter und komplexer und damit auch störungsanfälliger. Aufgrund der Gebäudesubstanz und der Nutzungsintensität (insb. der Schulgebäude) kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Zahl der Reparaturaufträge zukünftig signifikant sinken wird.

Der zweite Mitarbeiter im Bereich Haustechnik (Dipl.-Ing.) ist für die umfangreicheren Maßnahmen zuständig. Dieser Stelleninhaber wird zum Herbst des Jahres aus dem aktiven Dienst ausscheiden, ein Nachfolger wurde bereits eingestellt und befindet sich in der Einarbeitungsphase. Auf dieser Stelle stehen weitere „Großprojekte“ wie der Anbau Kita Weststadt, Erweiterung Feuerwehrhaus Weferlingsen, Sanierung Freibad, Verlagerung mit Sanierung oder Sanierung Gudrun-Pausewang-Grundschule, Sanierungsbedarfe Rathäuser an. Zur Aufgabe des Versorgungsingenieurs gehört außerdem die Erstellung von Konzepten für den Energieverbrauch bzw. zur Energieeinsparung in den Gebäuden der Stadt Burgdorf. Für die Zukunft sind in diesem Bereich in Zusammenarbeit mit dem / der Klimamanager/in gemeinsame Projekte zu erwarten. Dazu kommen Arbeiten, die bislang aus Zeitmangel nicht erfolgen konnten: Trinkwasserprüfung entsprechend der Trinkwasserverordnung 2011 (noch nicht vollständig umgesetzt); lfd. Pflege der Daten in der Gebäudemanagementsoftware; Abschluss von Wartungsverträgen für ca. 150 Anlagen. Die Stelle ist dauerhaft ausgelastet.

Nicht zuletzt wegen des bekannten Zustandes der vorhandenen Gebäude ist strukturiertes und planmäßiges Handeln und Arbeiten angesichts der vielen verschiedenen Maßnahmen und unvorhergesehenen Aufgaben nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich. Durch die befristete Stelle konnte nunmehr erreicht werden, dass sowohl sicherheitsrelevante Änderungen als auch Reparaturen teilweise vorausschauend durchgeführt werden konnten. Insofern ist der Bereich der Haus- und Versorgungstechnik auf einem guten Weg vom ausschließlichen Reparaturbetrieb zu einer strukturierten und effizienten Gebäudeunterhaltung. Im Bereich Bauunterhaltung sind die Tätigkeiten hauptsächlich auf

die Störungsbeseitigung beschränkt. Die derzeitige Situation erlaubt es in der Regel nicht, vorausschauend Reparaturen durchzuführen.

Sofern die Stelle nicht dauerhaft eingerichtet wird, ist im Bereich Haustechnik davon auszugehen, dass auch in Zukunft nicht alle Aufgaben im erforderlichem Umfang erledigt werden können und bei laufenden Arbeiten lediglich ein Notfallmanagement erfolgen kann, d. h. vorausschauendes Arbeiten nicht möglich ist. Vor dem Hintergrund der Wirtschaftlichkeit ist ebenfalls zu beachten, dass die Qualität der Arbeiten auch der Qualifikation der Mitarbeiter entspricht, so dass „einfachere“ Arbeiten im laufenden Geschäft nicht weiter die Arbeitszeit eines Ingenieurs binden. Vor dem Hintergrund, dass es sich beim Großteil der Gebäude der Stadt Burgdorf um Altbestand handelt, ist auch in der Zukunft nicht mit einer Entlastung in diesem Bereich, d. h. mit einer Reduzierung des Unterhaltungsaufwandes zu rechnen.

Insgesamt wird die Entfristung der Stelle aus Sicht der Organisation als erforderlich angesehen.

Die Personalkosten für eine Stelle EG 8 TVöD betragen jährlich rd. 46.500 €.

I.3 Fachbereich Tiefbau, Straßen, Grünflächen (FB 3.2)

I.3.1 Tiefbauabteilung (Abt. 66)

Bei der Durchführung der Baumaßnahmen in 2011 und 2012 hat sich herausgestellt, dass ein wesentlich erhöhter Abstimmungsbedarf bei der Planung der Baumaßnahmen entstanden ist. Im Vorfeld ist die Beteiligung der Träger öffentlicher Belange sowie der Anlieger regelmäßig erforderlich. Insbesondere der Kreis der Träger öffentlicher Belange hat sich nicht unerheblich ausgeweitet, so sind hier zusätzlich der Seniorenrat, der ADFC, der ADAC, der Behindertenbeauftragte, das Bündnis für Familien etc. zu beteiligen. Auch zeigt sich, dass die Qualität der eingesetzten Ingenieurbüros nicht immer den Erwartungen entspricht und so auch bei Fremdvergabe der Planungsleistungen ein erhöhter Koordinierungsaufwand bei der Stadt verbleibt. Einweisungstermine, Zusammenstellung benötigter Unterlagen, Kontakte mit Bürgern, Termine mit der Politik wie auch Baustellentermine sind auch bei Fremdvergabe vom eigenen Personal zu leisten.

Die Baumaßnahme Kanal- und Straßenbau Im Langen Mühlenfeld wurde mit eigenem Personal geplant und durchgeführt. Dadurch sind Personalkosten in Höhe von rd. 31.400 € angefallen (Berechnung entsprechend dem Gutachten: Kosten eines Arbeitsplatzes nach dem KGSt-Bericht 2011/2012 – inkl. Sach- und Gemeinkosten). Bei Beauftragung eines Ingenieurbüros für den Kanal- und Straßenendausbau (Leistungsphase 1 – 9 HOAI) wären Kosten in Höhe von rd. 72.250 € angefallen. Die eigenen Personalkosten liegen damit unter 50 % der HOAI-Gebühren. Da auch in Zukunft regelmäßig Baumaßnahmen erfolgen, ist es auch dauerhaft wirtschaftlicher, die Planungsleistungen mit eigenem Personal durchzuführen.

Derzeit sind folgende Maßnahmen in der Planung:

Baumaßnahme	Ausführung in	Geschätzte Ausbaurkosten (€) brutto	HOAI-Gebühren (€) brutto
Nordstraße Kanal	2014	140.000	19.950
Nordstraße Straße	2014	240.000	31.600
Baugebiet Zilleweg Kanal	2014	300.000	28.000
Baugebiet Zilleweg Straße		706.000	65.000
Vor dem Celler Tor	2015	630.000	63.500

Baugebiet S 3 Kanal	2015	930.000	66.600
Baugebiet S 3 Straße		1.200.000	95.800
Sudetenstr. / Papenkamp Kanal	2016	155.000	23.600
Sudetenstr. / Papenkamp Straße	2016	263.000	33.850
Summe			427.900

Die Planungskosten sind beitragsfähiger Aufwand und somit anteilmäßig auch von den Anliegern mit den Erschließungs- bzw. Straßenausbaubeiträgen zu tragen. Wie es sich auch bei der Baumaßnahme Im Langen Mühlenfeld zeigt, kommen die günstigeren Kosten durch die Planung mit eigenem Personal nicht nur der Stadt, sondern auch den Anliegern zu Gute.

Weiter fallen regelmäßig Bauleitungsaufgaben an im Zusammenhang mit der Erstellung von Hauskontrollschächten, Kanalnetzerweiterungen, Sanierung der Kanalnetze im Inliner-Verfahren, Fahrbahndeckensanierungen, Gehwegsanierungen bzw. Umgestaltung von Gehwegen, so letztmalig in Schillerslage, Sprengelstraße, und Otze, Weferlingser Weg. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Erstellung von Bestands-, Entwurfs- und Ausbauplänen mit dem CAD-Zeichenprogramm immer umfangreicher werden.

Im Stellenplan stehen 3 ½ Stellen der Vergütungsgruppe BAT IVb/IVa Fallgruppe 1a/1b entsprechend EG 10 TVöD zur Verfügung. Es wird ein zusätzlicher Stellenbedarf in Höhe einer ½ Stelle beantragt. Nur bei Aufstockung der Stelle kann sichergestellt werden, dass der Großteil der Baumaßnahmen, die abzuwickeln sind, durch städtisches Personal begleitet wird. Im Gegenzug können damit Ingenieurleistungen eingespart werden. Die jährlichen Personalkosten für eine ½ Stelle EG 10 TVöD betragen rd. 29.600 €.

I.3.2 Tiefbauverwaltungsabteilung (Abt. 66.1)

Im Stellenplan steht für die Bearbeitung von Beitragsabrechnungen u. a. eine Stelle der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1b / EG 9 ku 8 TVöD mit einem kw-Vermerk zur Verfügung. Über den Stellenplan 2013 war diese Stelle um ein Jahr bis zum 31.07.2014 verlängert worden, um die mit der Umsetzung des LED-Beleuchtungserneuerungskonzeptes verbundenen Straßenausbaubeitragsabrechnungen abzuwickeln.

Die Abteilungsleitungsstelle war im vergangenen Jahr zwei Monate unbesetzt, zudem war in der Zeit vom 01.08.2012 bis 07.02.2013 die Stelle nur mit 25 Wochenstunden besetzt. In dieser Zeit mussten in der Abteilung verstärkt Vertretungs- und Einarbeitungsaufgaben wahrgenommen werden. Zum 01.11.2013 wird die Abteilungsleitung erneut wechseln. Von der zur Disposition stehenden kw-Stelle wurden zudem in dem vorgenannten Zeitraum Krankheitsvertretungen wahrgenommen und ein Arbeitsrückstand im Bereich der Entwässerungsgenehmigungen aufgearbeitet.

Aus diesen personellen Veränderungen resultieren ausstehende Beitragsabrechnungen, deren Einnahmen im Haushalt 2013 berücksichtigt sind und entsprechend noch abzurechnen sind. Als umfangreichste Position ist die noch zu erstellende Abrechnung des Stadtstraßenumbaus zu nennen. Um diese Abrechnungen fristgerecht vornehmen zu können sowie die zu erwartende abteilungsintern aufzufangende Einarbeitungszeit für die Abteilungsleitung ab dem 01.11.2013 zu kompensieren, wird beantragt, den kw-Vermerk an dieser Stelle bis zum 31.12.2014 zu verlängern.

Die mit der Umsetzung des LED-Beleuchtungserneuerungskonzeptes verbundenen Beitragseinnahmen werden in den Haushaltsjahren 2014 und 2015 veranschlagt. Die Ausschreibung der Leuchtaufsätze ist erfolgt. Für die mit dem Konzept verbundenen ca. 60 Beitragsabrechnungen (einschl. Vormitteilungen) wird mit einem Zeitaufwand von ca. 50 Wochen gerechnet. Eine Vollzeitstelle ist unter Berücksichtigung von Ausfallzeiten wie

Urlaub und Krankheit somit mehr als ein Jahr mit den Abrechnungen beschäftigt.

Die Personalkosten für eine Verlängerung einer Stelle EG 8 für ein halbes Jahr betragen rd. 20.900 €.

II Tarifrrechtliche Anpassungen und tatsächliche Auswirkungen

II.1 Stabsstellen

II.1.1 Gleichstellungsbeauftragte (Abt. 19)

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten wurde neu von BAT IVb Fallgruppe 1a / EG 9 TVöD nach BAT IVa Fallgruppe 1a / EG 10 TVöD bewertet. Der Stellenplan ist entsprechend anzupassen.

Durch die Neubewertung erhöhen sich die Personalkosten um rd. 4.500 €. Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 50.100 €.

II.2 Fachbereich Zentrale Dienste, Bildung, Sport, Jugend, Soziales (FB 1)

II.2.1 Hauptabteilung (Abt. 10)

Die ½ Stelle A 10 BBesO wurde zwischenzeitlich mit einer Beschäftigten besetzt und kann von daher gestrichen werden. Im Gegenzug wird eine ½ Stelle der Vergütungsgruppe BAT Vc Fallgruppe 1a /EG 8 TVöD eingerichtet.

Durch diese Maßnahme verringern sich die Personalkosten um rd. 7.900 €. Die jährlichen Personalkosten für eine ½ Stelle EG 8 betragen rd. 23.900 €.

II.2.2 Abteilung für Schulen, Kultur und Sport (Abt. 40)

Es wird Bezug genommen auf die Vorlage Nr. 2013 0357 Neuorganisation der Abteilung für Schulen, Kultur und Sport sowie der Jugendverwaltungsabteilung.

Die Abteilungsleitungsstelle wird von einer ½ Stelle auf ein 1 volle Stelle angehoben. Gleichzeitig wird die Besoldungsgruppe von A 12 BBesO auf A 11 BBesO gesenkt. Die Personalkosten erhöhen sich dadurch um rd. 29.200 € auf jährlich rd. 66.300 €.

Die Sachbearbeitungsstelle wird von einer 1 vollen Stelle auf eine ½ Stelle gesenkt. Die Bewertung bleibt mit A 10 BBesO identisch. Die Personalkosten senken sich damit um rd. 29.400 € auf 31.800 € (siehe auch II.3.2).

II.2.3 Sozialabteilung (Abt. 50)

Eine Sachbearbeitungsstelle Grundsicherung/Wohngeld (bisher Vergütungsgruppe BAT Vc Fallgruppe 1a / EG 8) wurde neu bewertet. Die Stelle ist nunmehr nach der Vergütungsgruppe BAT Vc, Fallgruppe 1b/Vb Fallgruppe 1c / EG 9 ku 8 TVöD eingestuft.

Durch diese Neubewertung steigen die Personalkosten um rd. 7.400 € auf jährlich 53.900 €.

II.2.4 Gemeinsame Einrichtung (gE)

Ein Mitarbeiter der Gemeinsamen Einrichtung ist auf eine freie Stelle in die Sozialabteilung gewechselt (siehe II.2.3). Somit kann eine Stelle der Vergütungsgruppe BAT Vc / Vb entsprechend EG 9 / ku 8 TVöD bei der Gemeinsamen Einrichtung gestrichen werden.

Die Personalkosten wurden von der Region Hannover erstattet, so dass diese Maßnahme nicht zu einer Entlastung des Haushalts führt.

II.2.4 Kindertagesstätten (Abt. 51.1)

Die Eingruppierung der Leiter/innen sowie der ständigen Vertreter/innen von Kindertagesstätten richtet sich nach der Durchschnittsbelegung. Aufgrund von veränderten Bele-

gungszahlen ergeben sich Auswirkungen auf die Bewertung der Kindergartenleitung sowie der ständigen Vertretung in der Kita Gartenstraße. Die Stelle der Leitung (bisher S 13 TVöD) ist nach S 10 TVöD, die Stelle der ständigen Vertretung (bisher S 10 TVöD) nach S 7 TVöD auszuweisen. Die Personalkosten sinken damit um rd. 9.200 € auf jährlich 93.400 €.

II.2.5 Kitagruppen (Abt. 51.1)

Für die Erzieher/innen bzw. Sozialassistenten/innen wird je nach erforderlicher Wochenstundenzahl der Stellenanteil (in ¼-Stellen-Schritten) hinterlegt. Bei nach Dienstplan 25 zu leistenden Wochenstunden wird eine ¾-Stelle eingerichtet, die eine Beschäftigung mit maximal 29,25 Wochenstunden zulässt. Werden im Laufe eines Jahres (Stellenplanjahr ist das Kalenderjahr, das Kindergartenjahr läuft vom 01.08. bis zum 31.07. des Folgejahres) mehr Arbeitsstunden notwendig, stößt die Stellenwirtschaft an Grenzen. Bei der Ausweitung des Betreuungsangebotes um 1 Stunde täglich ergeben sich 5 Wochenstunden für eine Kraft, die im vorstehenden Fallbeispiel zu einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden führen würden, die vom Stellenplan nicht abgedeckt sind.

Wurden bis vor wenigen Jahren zum Beginn eines Kindergartenjahres Planungen für ein Jahr erstellt, ergeben sich mittlerweile unterjährig Anpassungen aufgrund von Veränderungen/Ausweitungen des Betreuungsangebotes. Insbesondere werden/wurden auch Betreuungszeiten in die Nachmittagsstunden hinein verlängert.

Dabei stehen die Notwendigkeiten in der Ausweitung der Betreuungszeiten häufig im Widerspruch zu den Anforderungen der über die Beschlussfassung zum Stellenplan zum Ausdruck gebrachten Erwartungshaltung. Das Zusammentreffen beider Erwartungshaltungen ist ein Zielkonflikt, der in der Stellenwirtschaft nicht zu lösen ist und die Sachbearbeitung belastet.

Verwaltungsaufwand minimierend ist hier die Einrichtung einer 1,0 Stelle je Gruppenkraft. Bei Neueinrichtung einer Gruppe mit zwei Betreuungskräften wären somit konsequent 2 Stellen mit der erforderlichen Wertigkeit/Qualifikation zu schaffen. Für die vorhandenen Kräfte wären die Stellen entsprechend auszuweiten. Somit bewegen sich die Ausweitungen des Betreuungsangebotes und der Stellen im Gleichschritt. Der politische Wille ist somit auch für die Stellenwirtschaft klar erkennbar und umsetzbar. Für die Springerkräfte werden – wie bisher –, und um auch in Zukunft eine flexiblen Einsatz dieser Kräfte zu gewährleisten, entsprechende Stellen im Stellenplan ohne Zuordnung zu einer bestimmten Einrichtung ausgewiesen. Hier ist es weiterhin möglich, über die Einrichtungen verteilt, auch mehr als die im Stellenplan ausgewiesene Stellenanzahl in Teilzeitarbeitsverhältnissen einzusetzen, aber eben nur bis zu dieser Grenze.

Allein durch diese Ausweitung der Stellen erhöhen sich die Personalkosten nicht, da die arbeitsvertraglich zu vereinbarenden Stunden weiterhin anhand der Dienstpläne ermittelt werden. Kostensteigerungen treten erst mit Ausweitungen des Betreuungsangebotes (und somit der Dienstpläne) ein, die im Einzelfall vom Jugendhilfeausschuss beschlossen oder in Ausführung der Kindertagesstättenplanung vom Bürgermeister entschieden werden.

Die Stellenanzahl verändert sich damit wie folgt:

	bisher	neu
Erzieher/innen	41 ¾	43 Gruppenkräfte sowie 9 Springerstellen
Sozialassistenten/innen	20 ¼	21

Hinweis:

Das Landesjugendamt hat im Rahmen der Beantragung der weiterführenden Betriebser-

laubnis den Hinweis gegeben, dass für die Kindertagesstätten Südsterne und Weststadt die Leitungsstunden zu erhöhen sind. Bisher steht für beide Stellen jeweils eine Vollzeitstelle zur Verfügung. Nach § 7 KitaG soll eine Einrichtung nicht mehr als fünf Gruppen umfassen. Ausnahmen können zulassen werden. Je Gruppe sind gem. § 5 KitaG 5,0 Leitungsstunden (Kleingruppe 2,5 Leitungsstunden) zu gewähren. Wenn mindestens eine Gruppe ganztags betreut wird, sind die Leitungsstunden um 10 Wochenstunden zu erhöhen.

Kita Südsterne:

01.08.2013	6,5 Gruppen	42,5 Leitungsstunden
01.09.2013	7 Gruppen	45 Leitungsstunden

Kita Weststadt:

01.08.2013	6,5 Gruppen	42,5 Leitungsstunden
01.01.2014	7 Gruppen	45 Leitungsstunden

Diese zusätzlichen Stunden können durch die vorgenannte geplante Umstellung auf eine Stelle je Gruppenkraft aufgefangen werden, ohne dass zusätzliche Stellenanteile zur Verfügung gestellt werden müssen. Die Mehrstunden sind in den Dienstplänen darzustellen.

II.2.6 Auslaufen kw-Vermerke

Folgende Stellen können aufgrund von Eintritt in den Ruhestand gestrichen werden. Diese Stellen waren bereits mit einem kw-Vermerk versehen:

Abteilung für Schulen, Kultur und Sport	¼ Stelle EG 5 TVöD
Jugendverwaltungsabteilung	¼ Stelle EG 5 TVöD
Jugendamt	¼ Stelle EG 5 TVöD
Bäder	1 Stelle EG 6 TVöD
Sozialabteilung	½ Stelle EG 5 TVöD

II.3 Fachbereich Finanzen, Personal, Gebäudewirtschaft, Ordnung (FB 2)

II.3.1 Personalreserve (Abt. 11)

Aus personalwirtschaftlichen Gründen ist es erforderlich, einige Stellen in der Personalreserve zu führen (z. B. langfristig beurlaubte / erkrankte Beschäftigte). Aus dem derzeitigen Pool können folgende Stellen gestrichen werden:

- ½ Stelle Besoldungsgruppe A 10 BBesO
- 1 Stelle Vergütungsgruppe BAT Vb, Fallgruppe 1a / EG 9 TVöD
- 1 Stelle Vergütungsgruppe BAT Vc, Fallgruppe 1a / EG 8 TVöD

Für die Sachbearbeitungsstelle in der Schul- und Kulturabteilung (siehe Nr. II.2.2) ist eine ½ Stelle A 10 in der Personalreserve einzustellen, um die beamtenrechtlich notwendige volle Stelle sicherzustellen. Zur Besetzung kommt allerdings nur die ½ Stelle in der Fachabteilung.

Für die genannten Stellen wurden und werden keine Personalkosten angesetzt.

II.3.2 Berufsanfänger (Abt. 11)

Im Haushaltsjahr 2014 werden voraussichtlich 4 Auszubildende ihre Ausbildung beenden.

1 x Verwaltungsfachangestellte/r	EG 5
1 x Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste	EG 5
1 x Fachkraft für Abwassertechnik	EG 5
1 x Verwaltungsfachwirt/in	EG 9

Allen Auszubildenden soll – wie in der Vergangenheit – die Möglichkeit gegeben 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.

Je Berufsanfänger bei EG 5 ist von jährlichen Personalkosten von rd. 34.000 € auszugehen, bei EG 9 belaufen sich die jährlichen Kosten auf rd. 40.900 €. Insgesamt betragen die jährlichen Personalkosten rd. 142.900 €.

II.3.3 Finanz-/Steuerabteilung (Abt. 20)

Die Stelle Sachbearbeitung Neues Kommunales Rechnungswesen wurde neu bewertet (bisher Vergütungsgruppe IV a FG 1a / EG 10 TVöD). Die Überprüfung der Bewertung aufgrund geänderter Tätigkeiten ergab eine Einstufung in die Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1 b / EG 9 TVöD. Da die Stelle besetzt ist, wird vorgeschlagen, dieser Stelle einen ku-Vermerk beizufügen (EG 10 ku 9 TVöD bei Neubesetzung). Die Personalkosten ändern sich derzeit nicht.

Die Stelle Sachbearbeitung Finanzwesen der Vergütungsgruppe BAT Vb Fallgruppe 1a / EG 9 TVöD wurde zwischenzeitlich mit einem Beamten besetzt und kann von daher gestrichen werden. Im Gegenzug wird eine Stelle der Besoldungsgruppe A 10 BBesO eingerichtet. Die Personalkosten erhöhen sich damit um rd. 7.300 € und belaufen sich jährlich auf rd. 61.200 €.

II.3.4 Ordnungsabteilung (Abt. 32)

Die Stelle Betreuung der Obdachlosenunterkünfte wurde neu bewertet. Die bisherige Bewertung richtete sich nach den Vorschriften für Arbeiter (BMTG). Die Stelle war eingruppiert in die Lohngruppe 1, entsprechend EG 1 TVöD. Nach neuer Stellenbeschreibung ist die Stelle nunmehr nach dem BAT zu bewerten. Die Eingruppierung erfolgt in die Vergütungsgruppe BAT IX Fallgruppe 1 / EG 2 TVöD.

Die Personalkosten erhöhen sich damit um rd. 4.000 € und belaufen sich jährlich auf rd. 19.400 €.

Die Stelle umfasst außer der Betreuung der Obdachlosenunterkünfte (22 Wochenstunden) auch die Betreuung des Flüchtlingswohnheims (17 Wochenstunden). Die letztgenannte Tätigkeit wurde allerdings nicht neu bewertet. Zwar sind es gesamt immer noch 39 Wochenstunden und damit eine Stelle. Durch die unterschiedliche Bewertung sind allerdings nunmehr eine $\frac{3}{4}$ Stelle der EG 2 und eine $\frac{1}{2}$ Stelle der EG 1 auszuweisen. Im Stellenplan ergibt sich dadurch eine zusätzliche $\frac{1}{4}$ Stelle, deren Stunden aber tatsächlich nicht besetzt sind.

II.4 Fachbereich Stadtplanung, Bauordnung, Umwelt (FB 3.1)

II.4.1 Vorzimmer / Stadtplanungsabteilung

Für das Vorzimmer des Fachbereichs stehen 1 $\frac{3}{4}$ Stellen der Vergütungsgruppe BAT VII / EG 5 TVöD zur Verfügung (überwiegend sachbearbeitende Tätigkeiten). Nach einem Mitarbeiterwechsel im Jahr 2011 erfolgte eine Neuverteilung der Aufgaben, die in einer Testphase erprobt wurde. Als Ergebnis ist festzuhalten, dass eine $\frac{1}{2}$ Stelle im Vorzimmer dauerhaft entfallen kann. Für notwendige Urlaubs- und Krankheitsvertretungen wird eine Stelle in der Stadtplanung der Vergütungsgruppe BAT Vc Fallgruppe 19a / EG 8 TVöD um eine $\frac{1}{4}$ Stelle aufgestockt. Im Ergebnis wird somit eine $\frac{1}{4}$ Stelle eingespart. Die Personalkosten reduzieren sich damit um rd. 9.000 € auf jährlich rd. 86.600 €.

II.5 Fachbereich Tiefbau, Straßen, Grünflächen (FB 3.2)

II.5.1 Tiefbauabteilung (Abt. 66)

Die Stelle der Stenotypistin wurde neu beschrieben. Künftig erfolgen auf der Stelle überwiegend sachbearbeitende Tätigkeiten. Die bisherige Stelleninhaberin scheidet 2014 aus, so dass bei Neubesetzung Aufgaben einer/eines Verwaltungsfachangestellten vorliegen. Die Stelle ist weiterhin nach der Entgeltgruppe 5 TVöD bewertet. In den Übersichten wurde die Stelle entsprechend der Funktionsbezeichnung angepasst.

II.5.2 Tiefbauverwaltungsabteilung (Abt. 66.1)

a) Abteilungsleitung

Die Stelle der Besoldungsgruppe A 11 BBesO wurde zwischenzeitlich mit einer Beschäftigten besetzt und kann von daher gestrichen werden. Im Gegenzug wird eine Stelle der Vergütungsgruppe BAT IVa, Fallgruppe 1 a - entsprechend EG 10 TVöD - eingerichtet. Die Personalkosten reduzieren sich damit um rd. 7.100 € und belaufen sich jährlich auf rd. 59.200 €.

b) Sachbearbeitung

Die Sachbearbeitungsstelle (stellv. Abteilungsleitung) wurde neu bewertet (bisher Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1b / Vb Fallgruppe 1c / EG 9 ku 8 TVöD). Die Überprüfung der Bewertung aufgrund geänderter Tätigkeiten ergab eine Einstufung in die Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a / EG 9 TVöD bzw. als Beamtenstelle A 10 BBesO.

Aufgrund von Besitzstandsregelungen treten hier keine Personalkostenveränderungen ein. Die jährliche Personalkosten liegen bei rd. 53.900 €.

Die Stelle ist zu neu besetzen. Um hier auch die Möglichkeit zur Besetzung mit einer / einem Beamten zu schaffen, wird eine Stelle der Besoldungsgruppe A 10 BBesO geschaffen und im Gegenzug eine Stelle der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a / EG 9 TVöD gestrichen.

c) Sachbearbeitung

Eine Sachbearbeitungsstelle wurde neu bewertet (bisher Besoldungsgruppe A 8 Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt). Die Überprüfung der Bewertung aufgrund geänderter Tätigkeiten ergab eine Einstufung in die Besoldungsgruppe A 9 Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.

Durch die Neubewertung der Stelle erhöhen sich die Personalkosten um rd. 2.800 €. Die jährlichen Personalkosten liegen bei rd. 55.700 €.

II.5.3 Gärtnerbauhof (Abt. 66)

Folgende Stellen wurden neu bewertet:

a) Gärtner/in

Bisher: Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 / 5 Fg 2 / 5a – EG 5 TVöD
Neu: Lohngruppe 6 Fallgruppe 1.2 / 7 Fg 43 / 7a – EG 7 TVöD

Die Personalkosten erhöhen sich damit um rd. 3.200 € auf jährlich rd. 44.600 €.

b) Verwaltungsangestellte/r

Bisher: Gärtnerin mit der Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 / 6 Fg 2 / 6a – EG 6 TVöD
Neu: Verwaltungsangestellte/r (Abrechnung Leistungen Gärtnerbauhof) mit der Vergütungsgruppe BAT VII, Fallgruppe 1a / EG 5 TVöD

Die Personalkosten reduzieren sich damit um rd. 1.700 € auf jährlich rd. 41.400 €.

c) Gärtner/in

Bisher: Lohngruppe 4 Fallgruppe 2 / 5 Fg 2 / 5a – EG 5 TVöD

Neu: Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 / 6 Fg 2 / 6a – EG 6 TVöD

Die Personalkosten erhöhen sich damit um rd. 1.700 € auf jährlich rd. 43.100 €.

II.5.4 Bauhof (Abt. 66)

Eine Stelle Kraftfahrer wurde aufgrund einer neuen Tätigkeitsbeschreibung mit der Funktion Bauhofarbeiter neu bewertet. Die bisherige Stelle war eingruppiert in die Lohngruppe 5, Fallgruppe 1.1 / 6 Fg 2 / 6a entsprechend EG 6 ku 5 TVöD. Die neue Bewertung schließt mit der Einstufung in die Lohngruppe 3 Fallgruppe 1 / 4 Fg 4 / 4a entsprechend EG 4 TVöD ab.

Die Personalkosten verringern sich damit um rd. 3.600 € und belaufen sich jährlich auf rd. 39.500 €.