

I Änderungen im Stellenumfang - Beamtenstellen

Lfd. Nr. I.1 – Abteilung für Schulen, Kultur und Sport

Mit Beschluss des Verwaltungsausschusses vom 10.05.2016 wurde die Verwaltung beauftragt, „einen umfassenden Schulentwicklungsplan zu erarbeiten und fortzuschreiben. Die dafür erforderlichen materiellen und personellen Ressourcen sind über den Stellenplan 2017 bereitzustellen.“

Die erstmalige umfassende Erarbeitung der Schulentwicklungsplanung kann ca. zwei Jahre in Anspruch nehmen. Daneben soll die in 2016 erarbeitete Schulraumbedarfsplanung der Grund- und weiterführenden Schulen parallel fortgeschrieben werden. Ein weiterer Tätigkeitsschwerpunkt soll die Erarbeitung und Fortschreibung eines Sportentwicklungsplanes sein (vgl. hierzu Anfrage der CDU-Fraktion vom 10.03.2014).

Es wird in Ausführung des Beschlusses des Verwaltungsausschusses eine 1,0 Stelle der Besoldungsgruppe A 10 BBesO beantragt.

II Änderungen im Stellenumfang - Beschäftigtenstellen

Lfd. Nr. II.01 Bürgermeister - Vorzimmerkraft

Für das Vorzimmer steht eine 1,0 Stelle der Vergütungsgruppe BAT V c / EG 8 TVöD zur Verfügung. Die Stelleninhaberin plant zum 31.12.2017 in den Ruhestand zu gehen. Zeitgleich wird auch die Vertretungskraft für das Vorzimmer in den Ruhestand gehen. Aus diesem Grund ist es erforderlich, die Stelle im Vorzimmer des Bürgermeisters für einen Zeitraum von drei Monaten doppelt zu besetzen. Nur so können die Einarbeitung und ein reibungsloser Aufgabenübergang garantiert werden.

Es wird eine 1,0 Stelle der Vergütungsgruppe BAT V c / EG 8 TVöD mit einem kw-Vermerk beantragt. Die Besetzung soll für die Monate Oktober bis Dezember 2017 erfolgen.

Lfd. Nr. II.02 Hauptabteilung - Sachbearbeitung

Wie bereits über die Vorlage 2016 1190 „Organisationsentwicklung“ berichtet, stehen zurzeit 0,7 Stellenanteile einer Vollzeitstelle für das Dokumentenmanagement zur Verfügung. Die Stellenanteile haben sich bis zum Sommer 2016 zwei Mitarbeiter geteilt. Nach dem Weggang eines Mitarbeiters wurde innerhalb der Abteilung umstrukturiert. Derzeit steht nur ein Mitarbeiter zur Verfügung. Dieses ist dauerhaft nicht sinnvoll, besonders da im Urlaubs- und Krankheitsfall eine Vertretung sicherzustellen ist.

Die Software ist besonders komplex. Von daher fordert der Hersteller zur Vergabe von internen Administrationsrechten, die auf diesem Arbeitsplatz erforderlich sind, besondere Schulungen (Dauer: zwei Wochen).

Im Bereich der Allgemeinen Schriftgutverwaltung (ASV) sind bis heute rd. 150 Arbeitsplätze in der Verwaltung angeschlossen. An den Rechnungseingangsworkflow (REWF) sind derzeit 10 Abteilungen (incl. der Finanzabteilung, der Stadtkasse und dem Rechnungsprüfungsamt als Prozessbeteiligte) angeschlossen. Daneben wurde der Posteingangsworkflow (PEWF) bei 4 Abteilungen eingeführt.

Für ein funktionelles und fachbereichsübergreifendes Arbeiten ist es besonders wichtig, die ASV und den REWF verwaltungsweit auszubauen. Dazu fehlen derzeit in der ASV noch der Fachbereich Stadtplanung, Bauordnung und Umwelt (3.1) sowie die Außenstellen

(Kitas, Schulsekretariate, Bauhöfe, Kläranlage, Häuser der Jugend und soziale Gruppen). Die Einführung des REWF steht noch in 13 Abteilungen und den oben genannten Außenstellen aus.

Nach dem verwaltungsintern aufgestellten Konzept wird der Vollausbau der ASV und des REWF zum Jahresende 2017 abgeschlossen sein. Parallel dazu ist auch der Ausbau des PEWF anzustreben.

Bis Ende 2017 werden somit rd. 200 Arbeitsplätze angeschlossen sein, die in den täglich auftretenden Fragen und Supportfällen betreut werden müssen. Daneben werden alle Mitarbeiterschulungen mit eigenem Personal durchgeführt und monatliche Workshops zu wechselnden Themen angeboten.

Für den weiteren Ausbau des Dokumentenmanagementsystems und die fortlaufende Sachbearbeitung (Schulung von MitarbeiterInnen sowie Support) wird eine 0,5 Stelle der Vergütungsgruppe BAT V b / EG 9 TVöD beantragt.

Lfd. Nr. II.03 Hauptabteilung – Sachbearbeitung

Zurzeit können die EinwohnerInnen ihre Beschwerden, ihr Lob oder auch Anregungen über die städtische Internetseite und damit über einen webgestützten Kommunikationsweg an die Verwaltung richten. Die Eingaben laufen in den betroffenen Abteilungen auf und werden von dort beantwortet.

Ein zentrales Beschwerdemanagement bietet den Vorteil, dass diese Meldungen im Rahmen eines strukturierten Arbeitsprozesses (Workflow) geordnet bearbeitet, beantwortet, gesammelt und ausgewertet werden können. Dazu gibt es eine zentrale Ablagedatenbank. Die Auswertung kann dann z. B. den politischen Gremien zur Verfügung gestellt werden, um daraus weitere Schlüsse für die Ausrichtung der Verwaltung zu ziehen.

Soziale Medien sind aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken. Mit einer aufzustellenden Kommunikationsstrategie kann eine Kommune die Vorzüge der Sozialen Medien nutzen. Derzeit nutzt die Stadt Burgdorf die Sozialen Medien nur in einem sehr geringen Umfang. Aktuelle Meldungen werden nicht nur auf der städtischen Internetseite veröffentlicht, sondern auch auf Twitter gepostet.

Soziale Medien sind für die Kommunikation besser geeignet als die städtische Homepage. In den Wahlprogrammen der Parteien zur Kommunalwahl wurde die Verbesserung der Kommunikation mit den EinwohnernInnen gefordert. Durch soziale Plattformen lassen sich EinwohnerInnen schneller erreichen. Neben der Informationsdarstellung wird es eine besondere Herausforderung sein, mit den EinwohnernInnen in den Dialog zu treten.

Für die Einführung eines Beschwerdemanagements und die Verbesserung der Kommunikationsstrategie durch den Einsatz von Sozialen Medien wird eine 0,5 Stelle der Vergütungsgruppe BAT IV b / EG 9 TVöD beantragt.

Lfd. Nr. II.04 Abteilung für Schulen, Kultur und Sport – Sachbearbeitung

Über den Stellenplan 2016 wurde für die vorhandene 0,75 Stelle der Vergütungsgruppe BAT V b / EG 9 TVöD ein kw-Vermerk für 0,25 Anteile dieser Stelle beigefügt. Dieser Stellenanteil ist inzwischen unbesetzt und kann von daher gestrichen werden.

Lfd. Nr. II.05 Grund- und Hauptschule I – Sekretariat / HausmeisterIn / Schließdienst

Durch die Verselbständigung der Grundschule I sind die Stellen auf die Grund- sowie die Hauptschule aufzuteilen. Die Stellen werden damit dem jeweiligen Produkt zugeordnet.

Die vorhandene 0,75 Stelle der Vergütungsgruppe BAT VII / EG 5 TVöD für das Sekretariat wird in Stellenanteile für die Grundschule (neu weiterhin 0,75) und Stellenanteile für die Hauptschule (neu 0,25 mit kw-Vermerk) aufgeteilt. Durch die notwendige Trennung ist eine Aufstockung um eine 0,25 Stelle erforderlich. Tatsächlich werden aber keine Arbeitsstunden aufgestockt. Somit ergibt sich keine Änderung bei den Personalkosten.

Die Stelle für die Hausmeistertätigkeiten kann von der vorhandenen 1,0 Stelle der Vergütungsgruppe BAT VII/VIb / EG 6 ku 5 TVöD in eine 0,75 Stelle für die Grundschule und eine 0,25 Stelle für die Hauptschule aufgeteilt werden. Für die Anteile der Hauptschule wird kein kw-Vermerk vorgeschlagen, da der Anteil später weiter für das Gebäude benötigt wird. Die 0,25 Stelle wird nach Auflösung der Hauptschule der Grundschule zugeordnet.

Die 0,25 Stelle für den Schließdienst der Vergütungsgruppe BAT IX / EG 2 TVöD wird der Grundschule zugewiesen.

Lfd. Nr. II.06 Realschule / IGS – HausmeisterIn

Die vorhandene 1,0 Stelle der Vergütungsgruppe BAT VII/VIb / EG 6 ku 5 TVöD wird in eine 0,5 Stelle für die Realschule sowie in eine 0,5 Stelle für die IGS aufgeteilt. Auch hier wird nicht vorgeschlagen, den Anteil für die Realschule mit einem kw-Vermerk zu versehen, da für die Gebäude auch künftig Hausmeisteranteile benötigt werden. Die 0,50 Stelle wird nach Auflösung der Realschule der IGS zugeordnet.

Lfd. Nr. II.07 Stadtbücherei - HausmeisterIn

Die Hausmeistertätigkeit für die Bücherei erfolgt zurzeit über eine Nebenerwerbstätigkeit und ist nicht im Stellenplan dargestellt. Der bisherige Hausmeister in der Bücherei scheidet aus dem aktiven Dienst aus. Von daher ist eine Neuregelung erforderlich.

Für den Stellenplan 2017 wird von daher eine 0,25 Stelle der Lohngruppe BMT-G 4/5/5a / EG 5 TVöD beantragt. Die wöchentlich zu besetzenden Stunden werden voraussichtlich unterhalb einer 0,25 Stelle liegen.

Lfd. Nr. II.08 Sozialabteilung – Betreuung Flüchtlingswohnheim

Über den Stellenplan 2016 wurde der vorhandenen 0,5 Stelle der Lohngruppe 1 / 1a BMT-G / EG 2 ku 1 TVöD ein kw-Vermerk beigefügt. Dieser Stellenanteil ist inzwischen unbesetzt und kann von daher gestrichen werden. Die Tätigkeiten sind den Hausmeisterstellen zugeordnet.

Lfd. Nr. II.09 Sozialabteilung – HausmeisterIn

Für das neue Flüchtlingswohnheim östlich der Feuerwehrtechnischen Zentrale wird eine 1,00 Stelle der Lohngruppe 4 / 5 / 5a BMT-G / EG 5 TVöD beantragt. Aufgrund der Größe des Wohnheims sowie um notwendige Stellenanteile für die Bereitschaftsdienste bei den Hausmeistern der Flüchtlingswohnheime abzudecken, ist eine weitere 1,0 Stelle erforderlich (zurzeit 2,0 Stellen). Die Personalkosten werden über die Gebühren für die Benutzung von Flüchtlingswohnheimen refinanziert.

Lfd. Nr. II.10 Sozialabteilung – Sachbearbeitung Hilfe zur Pflege / Eingliederungshilfe

Anfang 2016 wurde von der Fachaufsicht (Region Hannover) der Prüfungsbericht vorgelegt. Aufgrund der Fallzahlen wurde festgestellt, dass im Bereich Hilfe zur Pflege ein Bedarf von 1,3 Stellen besteht, tatsächlich aber nur 0,5 Stellenanteile zur Verfügung stehen. Im Tätigkeitsfeld der Eingliederungshilfe wurde ein Bedarf von 1,0 Stellen festgestellt. Zur Verfügung stehen 0,8 Stellenanteile.

Deshalb wurde empfohlen, eine 1,0 Stelle der Vergütungsgruppe BAT Vc/Vb / EG 9 ku 8 TVöD über den Stellenplan 2017 einzustellen.

Lfd. Nr. II.11 Jugendverwaltungsabteilung – Sachbearbeitung Wirtschaftliche Jugendhilfe

Für die Wahrnehmung der Aufgaben der Wirtschaftlichen Jugendhilfe sind im Stellenplan 1,25 Stellenanteile hinterlegt. Die Fallzahlen sind weiterhin steigend, die Bearbeitung der wirtschaftlichen Jugendhilfe für die unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge (UMA) findet bislang keine stellenplanmäßige Berücksichtigung.

Für die wirtschaftliche Jugendhilfe wird jährlich im Rahmen des Jugendhilfekostenausgleichs der zur Verfügung zu stellende Personalbedarf berechnet. Zur Berechnung des Personalbedarfs werden die Personalkapazitäten aller regionsangehörigen Jugendämter sowie der Region Hannover selbst in Vergleich gesetzt. Es wird erwartet, dass die erforderlichen Stellenanteile, bemessen an den Fallzahlen 2015, zum Herbst/Winter dieses Jahres seitens der Region berechnet und damit einhergehend feststehen werden. Derzeit werden mit der Region Hannover Standards zur Bemessung der erforderlichen Stellenanteile erarbeitet.

Aufgrund der dargestellten Fallzahlenentwicklung sowie der zu übernehmenden wirtschaftlichen Jugendhilfe für die UMA's sind die Stellenanteile nicht mehr ausreichend. Bereits jetzt werden zur Bewältigung des Arbeitsumfangs, insbes. der wirtschaftlichen Jugendhilfe für die UMA's, Stellenanteile der Unterhaltsvorschussstelle abgezogen (ca. 10-15 Std/Woche). Diese Praxis ist noch nicht ausreichend und insbesondere im Hinblick auf die zur Vermeidung von Eigenanteilen zu erzielende Rückholquote im Unterhaltsvorschussbereich nicht mehr länger vertretbar.

Es wird von daher die Bereitstellung einer 0,75 Stelle der Vergütungsgruppe BAT V b / EG 9 TVöD beantragt. Die Stellenbesetzung erfolgt in Abhängigkeit von der Personalberechnung/-bemessung der Region Hannover.

Die Personalkosten fließen in den Jugendhilfekostenausgleich ein und werden pauschal zu 80% erstattet. Für die Unterbringung, Versorgung und Betreuung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge erhält die Stadt Burgdorf eine Verwaltungskostenpauschale in Höhe von 2.000 € pro Flüchtling und Jahr.

Lfd. Nr. II.12 Jugendverwaltungsabteilung – Kita-Fachberatung

In der Gesamtverantwortung des örtlichen Trägers der Jugendhilfe steht, die Qualität der Förderung in den Kindertagesstätten durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen und weiterzuentwickeln (§ 22 a SGB VIII). Dazu gehören die Entwicklung und der Einsatz von pädagogischen Konzeptionen als Grundlage für die Erfüllung des Förderauftrags sowie der Einsatz von Instrumenten und Verfahren zur Evaluation der Arbeit in den Einrichtungen.

Die örtlichen Träger der Jugendhilfe haben die Realisierung des Förderauftrages sowohl in den Kindertagesstätten in eigener Trägerschaft als auch in den Tageseinrichtungen in freier Trägerschaft durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen.

Bislang hat die Stadt Burgdorf eine Kita-Fachberatung als Honorarkraft auf Abruf im Einsatz. Der Einsatz einer Honorarkraft ist aufgrund der wahrzunehmenden Aufgaben nicht mehr ausreichend.

Die von einer Fachberatung wahrzunehmenden Aufgaben sind Pflichtaufgaben des örtlichen Trägers der Jugendhilfe, für die aus diesem Grund eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe S 15 TVöD beantragt wird. Die tatsächliche Besetzung erfolgt in Abhängigkeit zu der Stellenbemessung.

Lfd. Nr. II.13 Jugendverwaltungsabteilung - Familienservicebüro

Von den zur Verfügung stehenden 39 Wochenarbeitsstunden entfallen insgesamt 24 Wochenarbeitsstunden auf die allgemeinen Sprechzeiten. Diese Zeiten sind inzwischen vollständig durch den Kunden/Publikumsverkehr gebunden. 15 Wochenarbeitsstunden verbleiben für die Nachbearbeitung der Beratungsgespräche und die Bearbeitung der Posteingänge, die schwerpunktmäßig folgende Aufgabenfelder umfassen:

- Gebührenberechnung (Anträge auf Staffelungsanträge für alle städtischen Einrichtungen / Anträge auf (tlw.) Befreiung von den Kitagebühren gem. § 90 III SGB VIII für alle Einrichtungen in Burgdorf),
- Bearbeitung der Aufnahme-, Ab- und Ummeldeanträge in den städtischen Kitas,
- Führung von Belegungs- und Wartelisten für alle Kitaeinrichtungen,
- Koordination der Kitaplatzvergabe und Tagespflegebelegung in Abstimmung mit den freien Trägern und Tagespflegepersonen,
- Werbung von Tagespflegepersonen,
- Öffentlichkeitsarbeit.

Insgesamt hat sich die Anzahl der Betreuungsplätze in Burgdorf auf rund 1.450 (893 Kindergartenplätze, 251 Krippenplätze, ca. 75 Tagespflegeplätze und 116 Hortplätze) erhöht. Mit dem Bau der neuen Kita in der Südstadt und dem weiteren U3-Betreuungsplatzausbau wird die Anzahl der Betreuungsplätze weiter steigen.

Von daher wird eine 1,0 Stelle der Vergütungsgruppe BAT VIb / EG 6 TVöD beantragt. Die Besetzung erfolgt entsprechend den Fallzahlen.

Lfd. Nr. II.14 Kita Springerkräfte

In jeder Kindertagesstättengruppe muss neben der Gruppenleitung eine zweite geeignete Fach- und Betreuungskraft tätig sein. Von dieser Regel kann nur in Ausnahmefällen (bspw. kurze Elterngespräche) abgewichen werden. Durch geeignete Maßnahmen hat der Träger sicherzustellen, dass die personellen Voraussetzungen für den Betrieb der Einrichtung gesichert sind. Der Betrieb einer Gruppe, in der die Personalanforderungen des Nds. Kindertagesstättengesetzes nicht eingehalten werden, ist rechtswidrig.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Vertretungsstelle ist abhängig vom jeweiligen Dienstplan der Kindertagesstätte und dem ermittelten und erforderlichen Vertretungsbedarf. Bislang hat die Fachabteilung zu vertretende Ausfallzeiten von 15 % der Dienstplanstunden berechnet. Neue Berechnungen ergeben, dass die zu vertretenden Ausfallzeiten bei rund 20 % liegen. Die Stellenanteile sind von derzeit 14 Stellen auf 18 Stellen zu erhöhen.

Für den Stellenplan 2017 werden von daher 4 zusätzliche Stellen der Entgeltgruppe S 8 a TVöD beantragt.

(Mit dem Stellenplan 2016 wurde für jede Gruppenkraft und jede Vertretungskraft eine ganze Stelle im Stellenplan aufgenommen, um flexibel auf Betreuungszeitenausweitun-

gen reagieren zu können. Im Hinblick auf den bestehenden Fachkräftemangel und die damit einhergehende Schwierigkeit, neue pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sich zu gewinnen, wurden zudem durchgängig Erzieherstellen für Vertretungskräfte bereitgestellt. Können Sozialassistentinnen oder Sozialassistenten als Vertretungskräfte eingesetzt werden, erfolgt eine tätigkeitsgerechte Eingruppierung (Entgeltgruppe S 3 TVöD.)

Lfd. Nr. II.15 Kita allgemein – Küchenkräfte

Die den Küchenkräften bzw. Hauswirtschaftskräften zur Verfügung stehenden Stellenanteile werden im Jahr 2016 zur Entlastung der pädagogischen KitamitarbeiterInnen maßvoll erhöht. Der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit richtet sich nach der Anzahl der am Mittagessen teilnehmenden Kinder. Eine entsprechende Dienstvereinbarung zwischen dem Personalrat und der Dienststelle wird geschlossen. Um bei Gruppenerweiterungen und Betreuungszeiterweiterungen auch die hauswirtschaftlichen Wochenarbeitsstunden entsprechend der geschlossenen Dienstvereinbarung vertraglich anpassen zu können, sind die zur Verfügung stehenden Stellenanteile um eine Reserve von 0,5 Stellenanteilen zu erhöhen.

Es wird von daher eine 0,5 Stelle der Lohngruppe 1/1a / EG 2 ku 1 TVöD beantragt.

Lfd. Nr. II.16 Jugendamt – Pflegekinderdienst

Derzeit stehen 1,5 Stellen der Entgeltgruppe S 14 TVöD für den Pflegekinderdienst zur Verfügung. Von diesen Stellen liegt eine Überlastungsanzeige vor. Im Rahmen des Jugendhilfekostenausgleichs mit der Region Hannover wurden Standards für einzelne Bereiche der Jugendhilfe definiert. Vorbehaltlich eines entsprechenden Vertragsabschlusses ergibt sich auf der Grundlage der Fallzahlen und der definierten Standards im Pflegekinderdienst ein Bedarf von 2,03 Stellen. Für die ebenfalls vom Pflegekinderdienst wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Tagespflege (u. a. Prüfung der Tagespflegeeignung) gibt es keine Empfehlungen im Rahmen des Standards. Aufgrund von Erfahrungswerten werden 5 % der wöchentlichen Arbeitszeit beider Mitarbeiterinnen für diese Tätigkeiten zu Grunde gelegt. Insgesamt ergibt sich somit ein Bedarf von 2,13 Stellen.

Für den Stellenplan 2017 wird von daher eine 0,75 Stelle der Entgeltgruppe S 14 TVöD beantragt.

Lfd. Nr. II.17 Jugendamt – Frühe Hilfen

Der Bereich der Frühen Hilfen ist bislang im Stellenplan noch nicht berücksichtigt. Im Rahmen vorhandener Stellenanteile wurden für die Netzwerkkoordination 9 Wochenarbeitsstunden zur Verfügung gestellt.

Aufgrund des Aufgabenzuwachses seit Einführung des Bundeskinderschutzgesetzes im Jahr 2012 wird eine 0,5 Stelle der Entgeltgruppe S 12 TVöD beantragt. Die Besetzung erfolgt mit wöchentlich 18 Stunden. Vom Land stehen zur (teilweisen) Gegenfinanzierung der Personalkosten rd. 15.000 € jährlich zur Verfügung.

Lfd. Nr. II.18 JohnnyB – HausmeisterIn

Die Hausmeistertätigkeit für das JohnnyB. erfolgt zurzeit über eine Nebenerwerbstätigkeit und ist nicht im Stellenplan dargestellt. Der bisherige Hausmeister im JohnnyB. scheidet aus dem aktiven Dienst aus. Von daher ist eine Neuregelung erforderlich.

Für den Stellenplan 2017 wird von daher eine 0,25 Stelle der Lohngruppe BMT-G 4/5/5a / EG 5 TVöD beantragt. Die wöchentlich zu besetzenden Stunden werden voraussichtlich unterhalb einer 0,25 Stelle liegen.

Lfd. Nr. II.19 Personalabteilung – Nachwuchskräfte / Berufsanfänger

Alle Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung erfolgreich bei der Stadt Burgdorf abschließen, erhalten seit Jahren einen befristeten Arbeitsvertrag über die Dauer eines Jahres als Berufsanfänger. Bislang wurden diese Berufsanfänger in dem Anhang zum Stellenplan „Nachwuchskräfte und informatorisch beschäftigte Kräfte“ geführt.

Durch eine Software-Umstellung in der Personalabteilung auf ein neues Personalverwaltungsverfahren, über das u. a. die Gehaltsabrechnung und nunmehr die Stellenplanung (Stellenplan und Stellenbesetzungsplan) abgebildet werden können, müssen für die Berufsanfänger konkrete Stellen eingestellt werden.

Aus dem Stellenplan 2016 werden die im Anhang geführten 4 Stellen der Berufsanfänger in den Stellenplan 2017 als Tarifbeschäftigte überführt. In 2017 beenden neben drei Auszubildenden zur / zum Verwaltungsfachangestellten auch die Auszubildenden in der Bücherei, der Kläranlage sowie im JohnnyB. (2 Azubis) ihre Ausbildung. Um allen 7 Auszubildenden eine für ein Jahr befristete Anschlussbeschäftigung als Berufsanfänger anbieten zu können, sind 7,0 Stellen der Vergütungsgruppe BAT VII / EG 5 TVöD einzustellen.

Lfd. Nr. II.20 Finanz- und Steuerabteilung – Sachbearbeitung Steuern und Gebühren

Durch die Verlagerung der Aufgaben der Erhebung von Abwassergebühren an die Stadtwerke Burgdorf GmbH (siehe Beschlussvorlage 2015 0957) wurde eine 1,0 Stelle der Vergütungsgruppe BAT VIb / EG 6 TVöD nach Ausscheiden der Stelleninhaberin nicht wiederbesetzt. Die Stelle kann nunmehr gestrichen werden.

Lfd. Nr. II.21 und 22 Finanz- und Steuerabteilung – Sachbearbeitung Finanzen

Mit der Umstellung der Rechnungsführung auf die Doppik haben sich die Aufgaben in der Finanzabteilung erheblich verändert, sie wurden wesentlich anspruchsvoller und komplexer. Der laufende Arbeitsaufwand in der Finanzabteilung hat sich durch die Doppik und damit im Zusammenhang stehende neuen Aufgaben deutlich erhöht. Insbesondere die Fach- und Systemadministration in der Finanzsoftware (Nutzerverwaltung, Support, Vordruckanpassung, Berichts Anpassung, Schnittstellen und Schnittstellendateien etc.) hat dabei einen Umfang angenommen, der nicht mehr „nebenbei“ erledigt werden kann.

Die Fach- und Systembetreuung, für die derzeit 0,2 Stellenanteile zur Verfügung stehen, liegt tatsächlich bei rd. 0,6 Stellenanteilen. Dies führt dazu, dass nicht alle Aufgaben in vollem Umfang wahrgenommen werden und neue Aufgaben nicht zeitnah umgesetzt werden können.

Von daher ist beabsichtigt, unter Einbeziehung der o. g. 0,5 Stelle (EG 8) eine neue 1,0 Stelle zu schaffen, der folgende Tätigkeiten zugeordnet werden:

- Fach- und Systemadministration (ein Teil der Aufgaben verbleibt auf der bestehenden Stelle, um auch eine dauerhafte Vertretung zu gewährleisten)
- Geschäfts- und Anlagenbuchhaltung, Bilanzen
- Buchhaltung allgemein
- Mitwirkung bei der Aufstellung der Jahresrechnung und des Gesamtabchlusses

Für den Stellenplan 2017 wird eine 1,0 Stelle der Vergütungsgruppe BAT IV a / EG 10 TVöD beantragt, gleichzeitig wird eine 0,5 Stelle der Vergütungsgruppe BAT V c / EG 8 TVöD zurückgegeben.

Lfd. Nr. II.23 und 24 Gebäudewirtschaftsabteilung –technische Sachbearbeitung

Angesichts der sich zuspitzenden Situation im Bereich der Unterbringung von Asylbewerbern und der für 2016 ff. angedachten größeren Projekte war abzusehen, dass nicht alle anstehenden Aufgaben mit dem vorhandenen Personal bewältigt werden konnten. Deswegen wurde im September 2015 eine Priorisierung der einzelnen Projekte für 2016 sowohl aus finanz- als auch aus personaltechnischer Sicht vorgenommen und am 06.10.2015 im Verwaltungsausschuss mitgeteilt.

Um die gestellten Aufgaben bewältigen zu können, wurde über den Stellenplan 2016 eine zusätzliche Stelle für eine/n Bauingenieur/in bzw. Architekt/in zur Verfügung gestellt. Diese Stelle sollte sich vornehmlich um die in der „AG Haushaltskonsolidierung“ zum 31.03.2016 angekündigte Darstellung des ungefähren Sanierungsbedarfs des Gebäudebestandes kümmern. Mit der Bearbeitung wurde zwar begonnen, aber durch die hohe Arbeitsbelastung anderer Kolleginnen und Kollegen im Bereich Neubau Gudrun-Pausewang-Grundschule, Bau von Asylbewerberunterkünften und IGS musste der Stelleninhaber unter anderem den Anbau an die Astrid-Lindgren-Grundschule und die Planung der Deckensanierung dort übernehmen.

Eine Minderung der Arbeitsbelastung ist angesichts der noch anstehenden Aufgaben und Projekte mittelfristig nicht zu erwarten. Insofern wird es auch in 2017 mit dem vorhandenen Personalbestand nicht möglich sein, alle für den Haushalt 2017 angemeldeten bzw. gewünschten Maßnahmen umzusetzen. Zu beachten ist dabei, dass die Anzahl und das Volumen der „größeren“ Projekte, wie z. B. IGS, Familienzentrum mit Kindertagesstätte, Anbau Gymnasium, Neubau Feuerwehrhaus Schillerslage im Vergleich zu 2015 und 2016 nochmal deutlich zugenommen hat. Für notwendige Sanierungsmaßnahmen im vorhandenen Gebäudebestand bleibt kaum noch Personalkapazität übrig.

Grundsätzlich können Projekte in der zuvor genannten Größenordnung nicht gleichzeitig abgearbeitet werden. Auch wenn der Personalbestand durch zusätzliche Stellen erweitert wird, bleibt die zusätzliche Belastung bei der Abteilungsleitung und der Projektleitung (Fachbereichsleitung Stadtplanung, Bauordnung, Umwelt).

Die Schaffung neuer Stellen hat bislang nicht dazu geführt, Arbeitsrückstände (z. B. Erfassung Sanierungsbedarf des Gebäudebestandes, Gebäudesanierungen allgemein und energetischer Art usw.) abzubauen, sondern diente fast ausschließlich der Durchführung von politisch beschlossenen Projekten.

Um auch eine bessere „Verteilung“ der Arbeit erreichen zu können, werden Baumaßnahmen in Schulen zukünftig nicht mehr nur ausschließlich in den Ferien stattfinden. Diese Zeit ist einfach zu kurz, um alle Maßnahmen in dieser Zeit zu organisieren. Zu bedenken ist dabei auch, dass auch die beteiligten Firmen in den Ferienzeiten ihre Haupturlaubszeit haben.

Die Belastung der MitarbeiterInnen in der Gebäudewirtschaft ist weiter sehr hoch. Hier gilt es, auch durch eine zeitliche Strukturierung und organisatorische Verbesserungen eine nachhaltige Entlastung zu erreichen. Die Fachabteilung weist in diesem Zusammen-

hang darauf hin, dass das Lesen und Verarbeiten von Fachliteratur, Gesetzen, Verordnungen, technischen Regeln usw. sowie der Besuch von Fortbildungen seit geraumer Zeit wegen des hohen Arbeitsanfalls nicht mehr erfolgt. Hier liegt ein sehr hohes Risiko für jede/n einzelne/n MitarbeiterIn, Fehler zu begehen.

Für die Sicherstellung der Durchführung der laufenden und der über den Haushalt geplanten Projekte wird die Einrichtung einer 1,0 Stelle der Vergütungsgruppe BAT Iva/III / EG 11 TVöD für eine/n BauingenieurIn/ArchitektIn beantragt. Diese Stelle ist für die Durchführung der Projekte und als Entlastung für die derzeit mit größeren Projekten betrauten Kolleginnen und Kollegen dringend notwendig.

Darüber hinaus wird eine 1,0 Stelle der Vergütungsgruppe BAT Vc/Vb / EG 9 ku 8 TVöD für eine/n TechnikerIn im Bereich Elektro- und Datentechnik beantragt.

Die zahlreichen und aufwachsenden Aufgabenstellungen im Bereich der technischen Gebäudetreue begründen einen weiteren Arbeitsplatz für einen Elektrotechniker. Gerade wegen der zusätzlichen Leistungen im Rahmen von Wartungen und Inspektionen und dem gestiegenen technischen Fachwissen wird eine Spezialisierung wichtiger denn je. Die Anforderungen in diesem Bereich werden immer komplizierter und die elektrischen Anlagen in den Bestandsgebäuden sind teilweise derart „verbaut“, dass Gefährdungen nicht mehr ausgeschlossen werden können.

Insgesamt haben insbesondere Prüfpflichten und Mangelbehebungen zu Hygienebestimmungen des Trinkwassers und der Luft mit den dazugehörigen Hygieneplänen zugenommen. Eine Betreuung der elektrischen Anlagen ist allein von dem vorhandenen Techniker für Haustechnik sowohl aus zeitlicher als auch aus fachlicher Sicht nicht mehr zu leisten. Die ständigen Erweiterungen und Erneuerungen auf dem Gebiet der Datentechnik und Beleuchtung erfordern einen höheren Zeiteinsatz für die Umsetzung. Das Tagesgeschäft kann nicht durch beauftragte bzw. zu beauftragende Externe abgedeckt werden.

Lfd. Nr. II.25 Straßenverkehrsabteilung – Sachbearbeitung

Die Straßenverkehrsabteilung ist derzeit wie folgt aufgestellt:

1,0 Stelle der Besoldungsgruppe A 10 BBesO	Abteilungsleitung
1,0 Stelle der Entgeltgruppe EG 5 TVöD	Sachbearbeitung
2,5 Stellen der Entgeltgruppe EG 5 ku 3 TVöD	Überwachung ruhender und fließender Verkehr

Verkehrsbehördliche Anordnungen sind grundsätzlich aufgrund von Ermessensentscheidungen zu treffen. Diese Ermessensentscheidungen sind auch entsprechend zu dokumentieren. Aufgrund eines Klageverfahrens gegen die Stadt Burgdorf wurde deutlich, dass der Abwägungsvorgang verbessert werden muss und auch die Dokumentation ausführlicher zu erfolgen hat. Für diese Tätigkeiten steht allein die Stelle der Abteilungsleitung zur Verfügung. Ermessensentscheidungen sind zudem Tätigkeiten, die durch Stellen im „gehobenen Dienst“ wahrgenommen werden. Eine entsprechende Ausbildung ist Voraussetzung.

Aufgrund der besonderen Personalstruktur nimmt derzeit die stellv. Abteilungsleitung der Tiefbauabteilung die Vertretung der Abteilungsleitung in der Straßenverkehrsabteilung wahr. Durch diese Doppelfunktion neben der eigenen Sachbearbeitung ist auf dieser Stelle die Arbeitsbelastung ebenfalls hoch.

Zuletzt wurden Fachaufgaben der Straßenverkehrsabteilung durch eine Mitarbeiterin der Tiefbauabteilung (Radverkehr) übernommen.

Aus organisatorischer Sicht ist es sinnvoll, die Vertretung der Abteilungsleitung in der eigenen Abteilung wahrzunehmen. Der zusätzliche Mehraufwand, der sich aus der aktuellen Rechtsprechung gegen die Stadt Burgdorf ergeben hat, ist zu bemessen.

Es wird von daher eine 1,0 Stelle der Vergütungsgruppe BAT Vb / EG 9 TVöD beantragt. Die Besetzung erfolgt in Abhängigkeit von der Stellenbemessung.

II.02.26 Tiefbauabteilung – Techniker

In der Tiefbauabteilung sind aktuell sieben Ingenieure (drei für den Bereich Straßenbau, zwei für den Kanalbau sowie zwei Landespflegerinnen für den Bereich Grünanlagen) beschäftigt. Hinzu kommen zwei Verwaltungskräfte.

Sowohl bei Neubau- als auch bei Erneuerungsmaßnahmen werden weitgehend - ohne Inanspruchnahme von zusätzlichen Ingenieurbüros - die Planungs- und Bauleitungsaufgaben eigenständig wahrgenommen. Der Wert der Planungs- und Bauleitungsaufgaben einzelner städtischer Ingenieure beträgt rd. 100.000 € / Jahr. Diese Aufgaben können mit eigenem Personal wesentlich günstiger erledigt werden.

Aus diesem Grund ist es sinnvoll, die Stellen der Ingenieure von typischen Technikeraufgaben, wie z. B. Bauüberwachung von Maßnahmen der Straßenunterhaltung, Begleitung von Arbeiten Dritter im öffentlichem Straßenraum, Zeichnungen, zu entlasten.

Von daher wird eine 1,0 Stelle der Vergütungsgruppe BAT Vc/Vb / EG 9 ku 8 TVöD beantragt.

II.02.27 Bauhof – Bauhofarbeiter

Auf dem Bauhof sind aktuell 20 Mitarbeiter einschl. Tischer, Maurer und Bauhofleitung beschäftigt. Dieser Bestand ist seit den 90er Jahren im Grunde konstant (+1 Stelle). Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter liegt bei knapp 50 Jahren. Der durchschnittliche Krankenstand (vor allem aufgrund von chronischen Erkrankungen) lag zuletzt bei 24 Tagen je Mitarbeiter im Jahr.

Seit 1997 hat sich das zu betreuende Straßennetz von 120 km auf 137 km vergrößert. Die Anzahl der Brückenbauwerke hat sich von 23 auf 25 erhöht, zuzüglich 7 kleinerer Bauwerke.

Über einen Kooperationsvertrag mit der Lebenshilfe Peine stand dem Bauhof ein Mitarbeiter seit dem 01.05.2015 zur Verfügung. Der Kooperationsvertrag läuft seit dem 01.01.2016 unbefristet mit der Möglichkeit einer monatlichen Kündigung. Der Mitarbeiter soll nunmehr in ein festes Arbeitsverhältnis als Bauhelfer überführt werden. Damit kann der Mitarbeiter auch im Winterdienst eingesetzt werden. Der Kooperationsvertrag schließt dieses bislang aus.

Für den Stellenplan 2017 wird eine 1,0 Stelle der Lohngruppe 3/4/4a BMT-G / EG 4 TVöD beantragt.

II.02.28 Bauhof – Fahrer Winterdienst

Im Rahmen des Winterdienstes ist es erforderlich, für die Betreuung der kleinen Stichstraßen ein weiteres Fahrzeug zu beschaffen. Dieses Fahrzeug soll im Sommer für die Beseitigung von Unkräutern im Straßen- und Wegeseitenraum eingesetzt werden. Mit

dem vorhandenen Personal kann das Fahrzeug nicht besetzt werden, so dass ein Tiefbaufacharbeiter als Fahrer benötigt wird.

Es wird eine 1,0 Stelle der Lohngruppe 5/5a BMT-G / EG 5 TVöD beantragt.

II.02.29 Bauhof – stellv. Bauhofleitung

Zur Entlastung der Bauhofleitung ist es beabsichtigt, einen Mitarbeiter künftig als stellvertretenden Bauhofleiter einzusetzen. Auf dieser Stelle sollen großteilig Verwaltungstätigkeiten übernommen werden. Hierzu gehören die Abrechnung der geleisteten Arbeiten des Bauhofes mit internen und externen Stellen sowie das Beschaffungswesen (Bestellung von Kleinmaterial, Salz, Mineralgemisch etc.). Die genannten Arbeiten werden bisher von der Bauhofleitung wahrgenommen, gehen aber zu Lasten der Leitungstätigkeit und bedingen einen entsprechenden Überstundeneinsatz. Aus Sicht der Fachabteilung muss die Bauhofleitung dringend entlastet werden.

Es wird eine zusätzliche 1,0 Stelle der Lohngruppe 6/7/7a BMT-G / EG 7 TVöD beantragt.

II.02.30 Tiefbauverwaltungsabteilung - Raumpflege

Für die Raumpflege der Kapellen auf den Friedhöfen steht eine 0,25 Stelle der Lohngruppe BMT-G 1/1a / EG 2 ku 1 TVöD zur Verfügung. Die Arbeiten sind fremdvergeben. Die Stelle ist unbesetzt und kann von daher gestrichen werden.

III Verlängern von kw-Vermerken

III.1 Umweltabteilung – Klimaschutz

Die Stelle des Klimaschutzmanagers wurde über den Stellenplan 2014 für drei Jahre befristet eingestellt. Die Stelle wird in dieser Zeit durch den Projektträger Jülich (PtJ) mit 85 % bezuschusst. Eine Verlängerung der Förderung einer Stelle im Klimaschutzmanagement (Anschlussförderung) durch den PtJ ist für weitere zwei Jahre möglich. Die maximale Förderhöhe beträgt für die Verlängerung 56 %. Bei einer Kommune ohne Haushaltssicherungskonzept beträgt die zweijährige Förderung noch 40 %.

Es wird beantragt, die Stelle um weitere zwei Jahre (kw 31.12.2019) zu verlängern und gleichzeitig die Zuschussförderung zu beantragen.

Sollte die Stelle des Klimaschutzmanagers bei den Stadtwerken angesiedelt werden, kann hingegen ein Zuschuss nicht eingefordert werden. Bei einer hälftigen Zuordnung (Stadt und Stadtwerke) zum jetzigen Zeitpunkt ist der städtische Personalaufwand um 6 % höher als bei einer Zuschussförderung mit 56 % bei einer 1,0 Stelle. Der Fachbereich empfiehlt ab 2020 eine jeweils hälftige Zuordnung des Klimaschutzmanagers bei der Stadt sowie bei den Stadtwerken (Stelle und Personalkosten).

III.2 Tiefbauverwaltungsabteilung – Straßenrecht

Über den Stellenplan 2015 wurde eine für zwei Jahre befristete Stelle (kw 31.12.2016) der Vergütungsgruppe BAT VII/VIb / EG 6 ku 5 TVöD zur Verfügung gestellt. Hintergrund war, dass aufgrund aktueller Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts Niedersachsen gegen die Stadt Burgdorf festgestellt wurde, dass alle straßenrechtlichen Widmungen im Zeitraum zwischen 1984 und 2009 nicht den förmlichen Vorschriften bei der amtlichen Bekanntmachung entsprachen und somit nicht wirksam geworden sind. Daneben erfolgten in diesem Zeitraum auch zahlreiche Widmungen sog. „unerheblicher“ Flächen, die nicht durch gesonderten Ratsbeschluss, sondern per Aktenvermerk als gewidmet eingestuft wurden. Auch hier verlangt die Rechtsprechung, das förmliche Verfahren zur Widmung nachzuholen. Der Arbeitsbedarf wurde auf 2 Jahre eines Vollzeitarbeitsplatzes festgestellt.

Tatsächlich wurde der Arbeitsplatz besetzt, allerdings musste der Stelleninhaber ab November 2015 aufgrund eines langfristigen krankheitsbedingten Personalausfalls in der Tiefbauverwaltungsabteilung die Aufgaben der Friedhofsverwaltung wahrnehmen. Zum 01.07.2016 ist der Stelleninhaber innerhalb der Verwaltung auf eine andere Stelle gewechselt.

Zum August 2016 konnte die Stelle neu besetzt werden. Nach einer Einarbeitungszeit werden nunmehr die Widmungen wieder nachbearbeitet. Insgesamt konnten in der Zeit von Januar – Oktober 2015 sowie seit August 2016 etwa 50 % der Straßen überprüft werden. Um die Arbeiten abschließen zu können, wird die Verlängerung des kw-Vermerks auf den 31.12.2017 beantragt.