

I Änderung im Stellenumfang - Beamtenstellen

Lfd. Nr. I.01 Bauordnungsabteilung Abteilungsleitung

Derzeit wird die Abteilungsleitung für die Bauordnungsabteilung von der Fachbereichsleitung Stadtplanung, Bauordnung, Umwelt wahrgenommen.

Neben den eigentlichen Aufgaben einer Fachbereichsleitung nimmt der Stelleninhaber auch die Projektleitung für Großprojekte, die von Abt. 25 umgesetzt werden, wahr. Es hat sich bei der Abwicklung des gerade fertiggestellten Projektes Neubau Gymnasium / Realschule gezeigt, dass eine enorme Einbindung der Fachbereichsleitung erforderlich war, um die gesetzten Zielvorgaben einzuhalten. Darüber hinaus gilt es weitere Projekte wie beispielsweise das Familienzentrum im Baugebiet „An den Hecken“, die sich im Aufbau befindliche IGS, einen Neubau der GPGS und das Feuerwehrhaus Schillerslage zu entwickeln. Gerade durch die hohen Anforderungen in der Projektleitung ist eine fach- und sachgerechte Führung der Bauordnungsabteilung nicht mehr zu leisten.

Dabei steigen die Anforderungen in der Bauordnungsabteilung. So wurde über den Stellenplan 2016 eine weitere 0,25 Stelle zur Bearbeitung der Bauvorhaben zur Verfügung gestellt. Insgesamt stehen in dieser Abteilung 4,25 Stellen zur Verfügung, die mit 5 Mitarbeitern besetzt sind. Es zeigt sich innerhalb der Abteilung, dass insbesondere durch die positive konjunkturelle Lage, die Neuausweisung von Wohn- und Gewerbegebieten sowie die weitere Nachverdichtung sowohl private Bauherren als auch die Stadt Burgdorf selbst mit ihren großen Baumaßnahmen zur erhöhten baulichen Entwicklung beitragen, wodurch sich eine Zunahme von Bauvoranfragen, Bauanträgen und Abnahmen verzeichnen lässt. Ebenso haben Beratungsleistungen zugenommen, auch im Hinblick auf erhöhte Nachverdichtungsmöglichkeiten, welche eine komplexe Auseinandersetzung mit den bauplanungsrechtlichen Gegebenheiten erfordern. Mittlerweile ist neben einem durchgängig hohen Arbeitsaufkommen ein Arbeitsrückstau in der Abteilung entstanden, der ohne zusätzliche personelle Verstärkung der Abteilung nicht innerhalb der erforderlichen Fristen zu leisten ist. Die schwierigen Einfügebeurteilungen, erhöhte Klagebereitschaft potentieller Bauherren und Nachbarn sowie Beratungsgespräche von Investoren nehmen immer mehr Ressourcen bei den Mitarbeitern und der Abteilungsleitung in Anspruch.

Aus diesen Gründen ist die Doppelfunktion Fachbereichsleitung und Abteilungsleitung aufzulösen.

Es wird daher eine Beamtenstelle der Besoldungsgruppe A 13 BBesG beantragt.

II Änderungen im Stellenumfang - Beschäftigtenstellen

Lfd. Nr. II.01 Bürgermeister – Vorzimmer

Über den Stellenplan 2017 wurde eine weitere Stelle im Vorzimmer des Bürgermeisters eingerichtet, die allein für eine Einarbeitung ab Oktober 2017 besetzt werden sollte, da die Stelleninhaberin zum 01.01.2018 in Rente geht. Der Stelle wurde ein kw-Vermerk beigefügt. Die Besetzung wird zum 01.11.2017 erfolgen. Ab 01.01.2018 ist dann wieder nur eine Stelle erforderlich.

Von daher wird vorgeschlagen, eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 8 TVöD zu streichen.

Lfd. Nr. II.02 Abteilung für Schulen, Kultur und Sport – Verwaltungsfachangestellte/r

Es hat sich beim Neubau am Berliner Ring gezeigt, dass eine Projektbegleitung durch die Abteilung für Schulen, Kultur und Sport während des gesamten Projektzeitraumes erforderlich war. U. a. aufgrund der Vielzahl der Projekte (Errichtung IGS, Neubau am Berliner

Ring, Raumbedarfe Schulen) war eine Projektbegleitung durch die Abteilungsleitung und die Sachbearbeitungsstelle nur rudimentär möglich.

Mit dem Teilneubau für die IGS Burgdorf, dem Neubau der GPGS, dem möglichen Anbau an die GS Otze sowie dem weiteren Anbau an die ALGS stehen bzw. zeichnen sich Großprojekte im Aufgabenbereich von Abt. 40 ab. Für die fachgerechte Begleitung der Projekte soll über den Stellenplan 2018 eine befristete Vollzeitstelle bereitgestellt werden. Die Besetzung soll je Projekt mit einer 0,25 Stelle erfolgen. Die Befristung bezieht sich jeweils auf die Dauer des jeweiligen Projektes.

Daher wird eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 8 beantragt.

Lfd. Nr. II.03 Grundschule I – SozialarbeiterIn

Mit Einrichtung offener Ganztagschulen an den Grundschulen in Trägerschaft der Stadt Burgdorf wurde je Schule eine 0,5 Stelle für die Koordination des Ganztagsbetriebes an vier Tagen die Woche eingerichtet. Die Ganztagskoordination wurde inzwischen dauerhaft vom Kinderschutzbund übernommen. Die Finanzierung erfolgt durch den Schulträger.

Es wird die Streichung einer 0,5 Stelle der Entgeltgruppe S 11b TVöD vorgeschlagen.

Lfd. Nr. II.04 Gudrun-Pausewang Grundschule – SozialarbeiterIn

Die Ganztagskoordination an der Gudrun Pausewang Grundschule wird schulintern organisiert.

Es wird die Streichung einer 0,5 Stelle der Entgeltgruppe S 11b TVöD vorgeschlagen.

Lfd. Nr. II.05 Waldschule– SozialarbeiterIn

Mit Beginn des Schuljahres 2017/18 hat die Waldschule als erste Grundschule den Ganztagsbereich auf den Freitag ausgeweitet, sodass ein größerer Koordinationsaufwand entstanden ist.

Es wird beantragt, den Stellenanteil um 0,25 Stellen auf 0,75 Stellen der Entgeltgruppe S 11b TVöD zu erhöhen.

Lfd. Nr. II.06 Gymnasium – Schulsekretariat

Anhand der Schülerstatistik der Stadt Burgdorf 2017 ist für das Gymnasium Burgdorf ein stetiger Schülerzuwachs ersichtlich. Im Schuljahr 2016/2017 ist die Schülerzahl um 49 auf 1018 Schüler und Schülerinnen gestiegen. Perspektivisch wird für das Schuljahr 2018/2019 von einer Schülerzahl von 1.099 Schülern und Schülerinnen ausgegangen (siehe auch Vorlage 2017 129). Für das Gymnasium Burgdorf stehen 2,25 Stellen für die Besetzung des Schulsekretariates zur Verfügung. Auf Dauer ist der Stellenumfang nicht ausreichend.

Von daher wird eine 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 5 TVöD beantragt.

Lfd. Nr. II.07 Sozialabteilung- Sozialarbeiter/innen Flüchtlinge

Im Stellenplan stehen 8,0 Stellen Sozialarbeit Flüchtlinge mit einem kw-Vermerk „5 Jahre nach Besetzung“ zur Verfügung. Derzeit sind hiervon 4 Stellen befristet bis zum 31.07.

bzw. 31.12.2020 besetzt. Aufgrund der aktuellen Flüchtlingszahlen können 2 Stellen zurückgegeben werden.

Es wird die Streichung von 2,0 Stellen der Entgeltgruppe S 12 TVöD vorgeschlagen.

Lfd. Nr. II.08 Gemeinsame Einrichtung – Verwaltungsfachangestellte/r

Eine Mitarbeiterin ist zwischenzeitlich auf eine 1,0 Stelle in der Sozialabteilung gewechselt. Eine weitere Mitarbeiterin wird zum 01.01.2018 auf eine 0,5 Stelle in der Ordnungsabteilung wechseln. Da die Mitarbeiterin derzeit in Teilzeit tätig ist, ist zudem in der Personalreserve eine 0,5 Stelle bereitzustellen.

Die vorhandenen 2,0 Stellen der Entgeltgruppe 8 (alt) / 9a (neu) TVöD können gestrichen werden. Damit sind keine Stellen mehr für städtische MitarbeiterInnen in der Gemeinsamen Einrichtung vorzusehen.

Lfd. Nr. II.09 Kita Südsterne – ErzieherIn

In der Kindertagesstätte Südsterne wurde das Hortangebot von 1,5 Hortgruppen auf 2 Hortgruppen zum 01.08.2017 ausgeweitet (Beschlussvorlage 2017 0253).

Können Sozialassistenten oder Sozialassistenten als Gruppenkräfte eingesetzt werden, erfolgt eine tätigkeitgerechte Eingruppierung (Entgeltgruppe S 3 TVöD). Es wird eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe S 8a TVöD beantragt.

Lfd. Nr. II.10 Kita Ramlingen - Ehlershausen – ErzieherIn

In der Kindertagesstätte Ramlingen - Ehlershausen wurde die Betreuungszeit der Vormittagsgruppe von 12.30 auf 13.00 Uhr verlängert (Beschlussvorlage 2017 0242). Die mit der Ausweitung verbundene Dienstplananpassung wurde genutzt, um bestehende Wünsche der bereits tätigen pädagogischen MitarbeiterInnen nach Arbeitszeitreduzierung zu berücksichtigen. Zur Umsetzung wurde eine neue Stelle in den Dienstplan aufgenommen, zugleich reduzieren sich die Arbeitszeiten der pädagogischen MitarbeiterInnen.

Es wird eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe S 8a TVöD beantragt.

Lfd. Nr. II.11 Kita Südsterne und Gartenstraße – Förderprogramm Quik / ErzieherIn

Über die Quik-Richtlinie des Landes Niedersachsen soll die Qualität in Kindertagesstätten verbessert werden. Insbesondere Kindertageseinrichtungen mit einer hohen Zahl an Kindern, die aufgrund ihrer Herkunft kein oder nur wenig Deutsch können, sollen personelle Verstärkung erhalten und so bei der Integration und Sprachförderung unterstützt werden (siehe Vorlage 2017 0353).

In den städtischen Einrichtungen sollen mit Hilfe der Fördermittel 5 Teilzeitkräfte als dritte Kraft in den Kindertagesstätten eingesetzt werden. Schwerpunktartig erfolgt der Einsatz in den Kindertagesstätten Südsterne und Gartenstraße. Es steht bereits jetzt fest, dass die für 2017 zur Verfügung stehenden Fördermittel nicht in voller Höhe abgerufen werden können. Die Verwaltung empfiehlt, die nicht abgerufenen Fördermittel in das Jahr 2018 zu übertragen und hiervon (wenn möglich) zusätzlich befristete Fachkräfte oder nicht einschlägig qualifizierte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger als Zusatzkräfte einzustellen.

Es werden 8,0 Stellen der Entgeltgruppe S 8a TVöD befristet bis zum 31.12.2021 beantragt. 6,0 Stellen werden der Kita Südstern und 2,0 Stellen der Kita Gartenstraße zugeordnet.

Lfd. Nr. II.12 Kita Springerkräfte – Küchenkräfte/Hauswirtschaftskräfte

Die Tagesspringer für Urlaubs- und Krankheitsvertretungen in den Kitas sind bisher als geringfügig Beschäftigte tätig. Diese Vorgehensweise könnte rechtlich bedenklich sein. Um die Vertretung der Küchen- und Hauswirtschaftskräfte sicherstellen zu können, werden vorsorglich Stellenanteile für den Stellenplan 2018 angemeldet. Eine Besetzung erfolgt nur, wenn der Abschluss eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses nicht möglich ist.

Es werden daher 1,5 Stellen der Entgeltgruppe 1 TVöD beantragt.

Lfd. Nr. II.13 Jugendhilfe – SozialarbeiterIn

Der Aufgabenbereich der Kindertagespflege hat in den vergangenen Jahren quantitativ und qualitativ stark an Bedeutung zugenommen. Anfang 2017 betrug die Anzahl der Tagespflegepersonen 23, zur Jahresmitte stieg die Anzahl auf 27. Zum Jahresende wird mindestens 1 Person dazukommen. Das entspricht einer Steigerung in 2017 um rd. 20 %. Im Rahmen der Tagespflege werden ab Oktober 2017 90 Kinder betreut. Zum Jahresende wird die Anzahl der Kindertagespflegeverhältnisse auf ca. 100 ansteigen. Die Tagespflege stellt damit weiter zunehmend eine wichtige Säule im Bereich der Kindertagesbetreuung dar.

Für die Fachberatung und Betreuung der Tagespflegeverhältnisse steht in der Jugendverwaltungsabteilung eine 0,5 Stelle zur Verfügung. Davon abgegrenzt erfolgt von der Jugendhilfeabteilung die konzeptionelle Arbeit mit den weiteren Aufgaben „Eignungsprüfung sowie Erteilung / Versagung der Pflegeerlaubnisse“ sowie „Beratung in Fragen in der Kindeswohlgefährdung“. Von diesen Tätigkeiten wurden bisher nur in geringem Umfang die Eignungsprüfung sowie die Erteilung / Versagung der Pflegeerlaubnisse von den Sachbearbeitungsstellen Pflegekinderdienst mit wahrgenommen. Die Pflegeerlaubnisse werden auf zwei Jahre befristet ausgestellt und sind regelmäßig nach entsprechender Prüfung zu verlängern.

In Gesprächen mit dem Pflegekinderdienst, an denen z. T. der Personalrat beteiligt war, wurde die Notwendigkeit offensichtlich, dass die Aufgaben nicht länger „nebenher“ laufen können. Um die notwendige konzeptionelle Aufstellung der Kindertagespflege zu gewährleisten, ist die Schaffung einer gesonderten Stelle in der Jugendhilfeabteilung erforderlich.

Für den Stellenplan 2018 wird eine 0,5 Stelle der Entgeltgruppe S 12 TVöD beantragt.

Mit der vorhandenen 0,5 Stelle in der Jugendverwaltungsabteilung und der beantragten 0,5 Stelle für die Jugendhilfeabteilung stehen damit insgesamt 1,0 sozialpädagogische Stellen für den Bereich der Kindertagespflege zur Verfügung.

Lfd. Nr. II.14 Personalabteilung – Verwaltungsfachangestellte/r

Mit dem Stellenplan 2015 wurden die Stellenanteile für Sachbearbeitung des gehobenen Dienstes in der Personalabteilung um 0,25 erhöht, so dass eine Kollegin ihre wöchentliche Arbeitszeit um 2,75 Stunden erhöhen konnte. Davor fand mit dem Stellenplan 2008 die letzte personelle Anpassung in der Personalabteilung statt. Seitdem ist die Gesamtzahl der Stellen von 326,75 (Stellenplan 2008) auf 434,0 (Stellenplan 2017) gestiegen (+ 107,25 Stellen, + 32,8%). Mit der steigenden Zahl der Stellen ist der Aufwand in der Personalverwaltung gestiegen.

Die stetig steigende Komplexität und neue, sich aus der Rechtsprechung und Gesetzgebung ergebende Anforderungen erfordern einen höheren personellen Ressourceneinsatz. Die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Aufgabenerledigung werden trotz häufig anderslautender Zielsetzungen des Gesetzgebers und der Tarifvertragsparteien stetig unübersichtlicher. Einzelne Themenbereiche sind stark angewachsen und mit der täglichen Arbeit verflochten (z.B. Gleichstellungsthemen, Doppik, betriebsärztliche Vorsorge, Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft u.a.)

Personalauswahlverfahren sind zeitlich aufwendiger geworden. Formelle Anforderungen (z.B. Beteiligungspflichten) sind angewachsen. Zwar sind die Bewerberzahlen vielfach gesunken, jedoch kann die fachliche und persönliche Eignung, aber auch die individuelle Erwartungshaltung der Bewerber häufig nur schwerlich mit den Anforderungen der Stelle in Einklang gebracht werden. Immer häufiger muss ein weiteres Auswahlverfahren gestartet werden. Beispielhaft seien hier Stellenbesetzungen für die Kindertagesstätten oder den Verwaltungsbereich genannt. Zudem hat sich in den letzten Jahren bei Vakanzen der zeitliche Druck erhöht, die Stellen schnellstmöglich (wieder) zu besetzen.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX wird derzeit neu ausgerichtet. Das Thema individueller Gesundheitsschutz gewinnt immer mehr an Bedeutung und wird nachgefragt. Fälle langanhaltender Arbeitsunfähigkeit erfordern häufiger eine intensivere Begleitung (kein „Standard-BEM“), was mangels zeitlicher Kapazitäten derzeit nicht in zufriedenstellendem Maß gewährleistet werden kann. Die Möglichkeiten, individuelle Arbeitsbedingungen leidensgerecht zu verbessern und damit auch die Fehlzeiten zu senken, werden derzeit nicht ausreichend genutzt. Zugleich zeigt sich, dass in den behandelten Fällen Verbesserungen erzielt werden konnten.

Um den gestiegenen Anforderungen gerecht werden zu können, ist es erforderlich, die personelle Ausstattung der Personalabteilung zu verbessern.

Daher wird eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 9c TVöD beantragt.

Lfd. Nr. II.15 Personalabteilung – Verwaltungsfachangestellte/r

Für die Bearbeitung der folgenden Aufgaben steht eine 0,5 Stelle der EG 8 TVöD zur Verfügung:

- Führung der Personalakten
- Bearbeitung von Urlaubsansprüchen
- Bearbeitung von Anträgen auf Dienstbefreiung und Sonderurlaub
- Bearbeitung von Anträgen auf Bildungsurlaub
- Bearbeitung und Überwachung von Beschäftigungszeiten
- Anträge/Anzeigen auf Nebentätigkeit
- Aufstellung Dienstaussweise
- Administration Fortbildungen und Abrechnung Reisekosten
- Neuanlage/Anpassung Mitarbeiterdaten im softwaregeschützten Zeiterfassungssystem
- Haushaltsangelegenheiten
- Vertretungsweise Bearbeitung Arbeitsunfähigkeit/Dienstunfähigkeit

-weitere Vertretungsaufgaben

Wie bereits unter der lfd. Nr. II.14 ausgeführt ist die Zahl der Stellen seit 2008 um gut 30 % gestiegen. Um die Aufgaben weiter sach- und fachgerecht wahrnehmen zu können, ist die Aufstockung um max. 10 Wochenstunden geplant. Der über eine 0,5 Stelle zur Verfügung gestellte Rahmen wird damit nicht ausgeschöpft werden. Die Personalkosten pro Jahr betragen rd. 12.000 €.

Für den Stellenplan 2018 wird eine 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 8 TVöD beantragt.

Lfd. Nr. II.16 Personalreserve 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.

Um längerfristige Personalausfälle, bedingt durch Schwangerschaft, Langzeiterkrankung oder Sonderurlaub vertreten zu können, sind 6 zusätzliche Stellen im Stellenplan aufzunehmen. Die Ausweitung der Stellenanteile wirkt sich nicht auf die Höhe der Personalkosten aus. Die mit der Betriebserlaubnis im Zusammenhang stehenden Dienstpläne werden nicht überschritten. Die ausgefallenen pädagogischen MitarbeiterInnen werden auf ihren Stellen weitergeführt. Die für die längerfristig ausgefallenen pädagogischen MitarbeiterInnen eingestellten Vertretungskräfte erhalten eigene Stellen.

Mit dem Stellenplan 2016 wurde für jede Gruppenkraft und jede Vertretungskraft eine ganze Stelle im Stellenplan aufgenommen, um flexibel auf Betreuungszeiterweiterungen reagieren zu können. Im Hinblick auf den bestehenden Fachkräftemangel und der damit einhergehenden 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).

Für den Stellenplan 2018 werden von daher 6,0 Stellen der Entgeltgruppe S 8 a TVöD beantragt.

Lfd. Nr. II.17 Personalreserve – Verwaltungsfachangestellte/r

Es wird eine 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 9a TVöD beantragt. Siehe lfd. Nr. II.8.

Lfd. Nr. II.18 Gebäudewirtschaftsabteilung – IngenieurIn

Die Zahl der Großprojekte und die erforderlichen Sanierungen im Bereich der technischen Gebäudeausrüstung erfordern die Einrichtung eines weiteren Arbeitsplatzes. Um dem gestiegenen notwendigen technischen Fachwissen Rechnung zu tragen, wird eine Spezialisierung wichtiger denn je. Von daher wurde die über den Stellenplan 2017 geschaffene Stelle für einen Bauingenieur / Architekten mit einem Dipl. Ingenieur der Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik, Schwerpunkt Elektrotechnik besetzt, um diesen Bereich der Aufgabenstellungen entsprechend bearbeiten zu können. Aufgrund der Vielzahl der Projekte ist eine Stelle für einen Bauingenieur / Architekten weiter dringend notwendig.

Für den Stellenplan 2018 wird eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 11 TVöD beantragt.

Lfd. Nr. II.19 Gebäudewirtschaftsabteilung – Verwaltungsfachangestellte/r

Um die Mitarbeiter der Gebäudewirtschaftsabteilung zu entlasten, wird vorgeschlagen, eine Verwaltungskraft einzustellen. Aufgaben wie z.B. Termine/Besprechungen koordinieren einschließlich Raumreservierung, Führen von Listen für statistische Zwecke, einfache Tätigkeiten bei Ausschreibungen nach VOB, VOL und VgV (Ausfüllen der Vorblätter gem. Vergabehandbuch, Veröffentlichungen, Kopieren und Versand der Unterlagen, Einpflegen der Angebotsdaten), Ablage/Archivierung usw. können durch eine gesonderte Stelle wahrgenommen werden. Derzeit nimmt jeder Sachbearbeiter für sich die Tätigkeiten wahr.

Es wird eine 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 5 TVöD beantragt.

Lfd. Nr. II.20 Ordnungsabteilung – Verwaltungsfachangestellte/r

Über den Stellenplan 2016 wurde eine zusätzliche 0,5 Stelle für das Waffenrecht zur Verfügung gestellt. Gleichzeitig wurde die Verwaltung beauftragt, zu prüfen, ob die Aufgaben an die Region Hannover zurückgegeben werden können. Der Prüfauftrag ist abgeschlossen. Mit der Region Hannover wurde eine Vereinbarung geschlossen, dass die Aufgaben der Waffenbehörde zum 01.06.2018 an die Region Hannover zurückgehen.

Die zusätzliche 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 9 TVöD wurde nicht besetzt. Es besteht auch kein Bedarf und folglich kann die Stelle gestrichen werden.

Lfd. Nr. II.21 und II.22 Bauhof/Gärtnerbauhof - Springerkräfte

Auf dem Gärtnerbauhof sind 34 Mitarbeiter und auf dem Bauhof 21 Mitarbeiter beschäftigt, insgesamt 55 Mitarbeiter. Der Altersdurchschnitt der Mitarbeiter ist vergleichsweise hoch. Die körperliche Belastung der Mitarbeiter ist auf den Bauhöfen bedingt durch die zu verrichtenden Tätigkeiten ebenfalls hoch. Entsprechend hoch sind auch die Fehlzeiten der Mitarbeiter auf den Bauhöfen.

Wenn bei Mitarbeitern abzusehen ist, dass sie länger krank sind (in der Regel wenn klar ist, dass sie 3 Wochen und länger krank sind), wird häufig versucht, eine Vertretungskraft zu finden. Für diese Vertretungen sind jeweils Arbeitsverträge zu schließen und zu kündigen. Aufgrund der Vielzahl an Vertretungen ist der Aufwand für die Personalabteilung für die Einstellung der Vertretungskräfte hoch.

So waren in den letzten vier Jahren acht verschiedene Vertretungskräfte im Einsatz, für die 17 Arbeitsverträge geschlossen wurden und ebenso wieder aufgelöst werden mussten.

Insgesamt wurden in den letzten vier Jahren 237,5 Wochen Mitarbeiter vertreten. Das sind durchschnittlich jährlich ca. 60 Wochen, das entspricht mehr als einer Arbeitskraft. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter auf den Bauhöfen auch kürzer krank und werden wochenweise krankgeschrieben, so dass keine Vertretungskraft eingestellt werden kann. So beträgt der durchschnittliche Krankenstand der Mitarbeiter ca. vier Wochen pro Jahr. Das sind bei einer Belegschaft von 55 Mitarbeitern rd. 220 Wochen im Jahr. Das sind rechnerisch mehr als vier Mitarbeiter, die jährlich ausfallen. Vertreten werden jedoch nur 60 Krankheitswochen im Jahr (rechnerisch ca. 1,5 Arbeitskräfte).

Es wird von daher eine 1,0 Stelle der Vergütungsgruppe EG 5 TVöD für den Bauhof beantragt.

Weiter wird eine 1,0 Stelle der Vergütungsgruppe EG 5 TVöD für den Gärtnerbauhof beantragt.

Lfd. Nr. II.23 Tiefbauverwaltungsabteilung – Straßenrecht

Im Stellenplan 2015 wurde die Stelle „Überprüfung Widmungen“ befristet bis zum 31.12.2016 eingerichtet. Diese Stelle wurde über den Stellenplan 2017 bis zum 31.12.2017 verlängert.

Über das Jahr 2017 hinaus besteht nicht länger ein Personalbedarf für die Überprüfungen der Widmungen. Eine Verlängerung der Stelle ist nicht erforderlich.

Es wird vorgeschlagen, eine 1,0 Stelle der Vergütungsgruppe EG 6 TVöD zu streichen.

III Änderungen bei Dienstkräften in der Ausbildungszeit

Lfd. Nr. III.01 Jugendpflege – Bundesfreiwilligendienstleistende (BFD)

Für die beiden Jugendhäuser in Ramlingen-Ehlershausen und Otze gibt es zusammen eine Stelle BFD. Die Stelle wird abwechselnd in den Jugendhäusern eingesetzt. Die bisherigen Erfahrungen sind positiv. Neben der Entlastung der Mitarbeiter übernehmen die BFD auch eine „Scharnierfunktion“ zu den jugendlichen Besuchern. Es hat sich auch gezeigt, dass von vielen jungen Menschen ein Bundesfreiwilligendienst angestrebt wird, oftmals in Vorbereitung auf ein späteres Studium.

Die Jugendhäuser in Ramlingen-Ehlershausen und Otze sind nur mit einer/einem Mitarbeiter/in besetzt.

Es wird daher beantragt, eine zweite 1,0 Stelle BFD einzurichten, um so jeweils eine Stelle BFD je Jugendhaus besetzen zu können.

Lfd. Nr. III.02 Jugendpflege – BerufspraktikantIn

Derzeit stehen 2,0 Stellen für Berufspraktikanten zur Verfügung. Je 1 Stelle wird in der Jugendhilfeabteilung und in der Einrichtung „Die Wölfe“ besetzt.

Um auch Nachwuchs für die offene Jugendarbeit auszubilden, soll in der Jugendpflegeabteilung eine weitere Berufspraktikantenstelle eingerichtet werden.

Die Stelle soll vorrangig im SüdstadtBistro angesiedelt werden. Daneben ist es aber auch für die Berufsanfänger sinnvoll, das gesamte jugendpflegerische Spektrum kennenzulernen: Vorbereitung, Durchführung Ferienkompass und Ferienfreizeiten, Mitarbeit bei Stadtfesten, Planung und Durchführung von Workshopangeboten etc.

Es wird daher die Schaffung einer weiteren 1,0 Stelle BerufspraktikantIn beantragt.

Lfd. Nr. III.03 BeamtenanwärterIn

Im Bereich des ehemaligen „gehobenen Dienstes“ ist auf dem Markt der Nachwuchsman- gel deutlich sichtbar. Dieses stellt die Verwaltung in den laufenden Ausschreibungsver- fahren verstärkt fest. Immer mehr Beamtinnen und Beamten werden vom Land oder Bund abgeworben, die selbst jahrelang nicht ausgebildet haben. Um auch künftig vor- handene Stellen nachbesetzen zu können, ist es erforderlich, verstärkt selber auszubil- den.

Neben den Auszubildenden als Verwaltungsfachangestellte (für den Bereich des „mittleren Dienstes“) schlägt die Verwaltung vor, auch zwei weitere Stellen für InspektorenanwärterInnen zur Verfügung zu stellen.

Es wird daher die Schaffung von 2,0 Stellen BeamtenanwärterIn beantragt.

Lfd. Nr. III.04 Kläranlage – Fachkraft für Abwassertechnik

Für den Ausbildungsberuf „Fachkraft für Abwassertechnik“ steht eine 1,0 Stelle zur Verfügung. Die Ausbildungszeit dauert drei Jahre, so dass alle drei Jahre eine Neubesetzung des Ausbildungsplatzes erfolgt. Die Ausbildung erfolgt in der Regel über Bedarf. Zuletzt konnte im Jahr 2011 ein Auszubildender in eine unbefristete Beschäftigung übernommen werden.

Um die Ausbildung mit Beginn 01.08.2017 haben sich in diesem Jahrgang erstmalig auch Frauen beworben.

Derzeit ist die Ausbildung von Frauen auf der Kläranlage aufgrund nicht vorhandener sanitärer Einrichtungen und getrennter Umkleidebereiche nicht möglich. Momentan wird von der Gebäudewirtschaftsabteilung geprüft, wie die baulichen Voraussetzungen für eine Ausbildung/Beschäftigung von Frauen auf der Kläranlage geschaffen werden können. Für den Entwurf des Haushaltsplans 2018 wurden entsprechende Mittel für die Umsetzung bis zum Ausbildungsbeginn im Sommer 2018 angemeldet.

Das Problem ist derzeit noch nicht akut, aber die Belegschaft der Kläranlage ist mit Ausnahme einer Person Mitte bis Ende der Sechziger Jahre geboren, so dass fast alle Beschäftigten in kurzen Abständen hintereinander in die Rente eintreten werden. Spätestens bis zu diesem Zeitpunkt muss für die Nachbesetzung die Möglichkeit geschaffen werden, Frauen auf der Kläranlage zu beschäftigen.

Sofern der Umbau bis zum Sommer 2018 abgeschlossen werden kann, wird zusätzlich einmalig ein zweiter Ausbildungsplatz „Fachkraft für Abwassertechnik“ beantragt.

Dieser soll ab dem 01.08.2018 mit einer Bewerberin besetzt werden. Der reguläre Turnus der Besetzung des ursprünglichen Ausbildungsplatzes soll beibehalten werden. Sollte der Umbau nicht möglich sein oder die Bewerberin kein Interesse mehr an der Ausbildung haben, so wird der Ausbildungsplatz nicht besetzt.

IV Änderungen bei den Nachwuchskräften

Lfd Nr. IV.01 Nachwuchskräfte

Im Stellenplan stehen aktuell 7 Stellen der Entgeltgruppe 5 TVöD für Nachwuchskräfte zur Verfügung. Mit Abschluss der Ausbildung wird derzeit allen Berufsanfängern ein anschließendes Beschäftigungsverhältnis für 1 Jahr angeboten. Die Berufsanfänger 2017 haben dieses Angebot alle angenommen. Eine Berufsanfängerin (Verwaltungsfachangestellte) konnte bereits eine unbefristete Stelle erhalten, zwei weitere Berufsanfänger (Fachkraft für Abwassertechnik sowie Veranstaltungstechnik) haben bereits eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber erhalten.

Aufgrund des derzeitigen Fachkräftemangels im Berufsbild „Verwaltungsfachangestellte“ können durch externe Ausschreibungen nur noch selten gute Fachkräfte gewonnen werden. Aus diesem Grund ist es wichtig, die im eigenen Haus ausgebildeten Kräfte zu halten und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Im Rahmen der Personalgewinnung schlage ich daher vor, Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellten bzw. Verwaltungsfachwirt/in bei Abschluss der Ausbildung mit einer Abschlussnote von mindestens „befriedigend“ und persönlicher Eignung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Von diesen Berufsanfängerstellen können die Mitarbeiter/innen dann auf reguläre Stellen im Haus wechseln.

Für die Berufsanfänger/innen 2018 stehen im aktuellen Stellenplan ausreichend Stellen zur Verfügung. Eine Änderung des Stellenplans ist aufgrund des Vorschlags derzeit nicht erforderlich.