

I Änderung im Stellenumfang - Beamtenstellen

Lfd. Nr. I.01 Jugendverwaltung – Sachbearbeitung / A 10 Personalreserve – Sachbearbeitung / A 10

Die Anzahl der Beistandschaftsfälle ist steigend. Die im Rahmen des Jugendhilfekostenausgleichs 2018 ermittelte Fallzahlbelastung je Vollzeitäquivalent (VZÄ) lag bei 1:190. Insgesamt werden derzeit rund 265 Beistandschaften geführt. Die vorhandenen Stellenanteile sind nicht mehr ausreichend, um der Anzahl der zu bearbeitenden Fälle gerecht zu werden. Es wird um Anhebung der zur Verfügung stehenden Stellenanteile um 0,25 gebeten.

Da im Stellenplan für Beamtinnen und Beamte grundsätzlich eine 1,0 Stelle auszuweisen ist, kann eine Verschiebung von 0,25 Stellenanteilen aus der Personalreserve in die Abteilung Jugendverwaltung vorgenommen werden. Es tritt mithin keine Stellenmehrung ein.

Für Stellenanteile der Personalreserve werden im Haushalt keine Personalkosten hinterlegt. Bei den genannten Personalkosten handelt es sich um den jährlich zu erwartenden Personalkostenmehraufwand. Die zu erwartende Personalkostenerstattung wurde in die tabellarische Übersicht aufgenommen. Die Personalkosten sind im Rahmen des Jugendhilfekostenausgleichs bis zu 80 % erstattungsfähig.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird die Verschiebung der in der Personalreserve geführten 0,25 Stelle A 10 NBesG in die Abteilung Jugendverwaltung vorgeschlagen.

Lfd. Nr. I.02 Soziale Dienste - Sachbearbeitung / A 9 m.D.

In der Abteilung Soziale Dienste war in 2019 eine A 9 m.D. Stelle für die Bearbeitung von Grundsicherungsangelegenheiten in Folge des Pensionseintritts nachzubesetzen.

Zugleich war aufgrund der rückläufigen Leistungsgewährungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz eine Stelle für die Bearbeitung von Asylbewerberleistungen entbehrlich. Der bisherige Stelleinhaber dieser Stelle (Asylbewerberleistungen) wurde abteilungsintern auf die frei gewordene A 9 m.D. Stelle umgesetzt. Die die Nachbesetzung mit einem Beschäftigten erfolgte, kann die freigewordene 1,0 Stelle A 9 NBesG m.D. gestrichen werden.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird die Streichung einer 1,0 Stelle A 9 m.D. NBesG vorgeschlagen.

Lfd. Nr. I.03 Personal – Personalreserve / A 10

Die Erfahrungen in den letzten Jahren haben gezeigt, dass es zunehmend schwieriger wird, Personal zu finden. Besonders problematisch ist die Situation, wenn Stellen nur befristet ausgeschrieben werden können.

In der Regel können Stellen während der Inanspruchnahme von Elternzeit/Sonderurlaub der einzelnen Kräfte nur befristet besetzt werden, da keine weiteren Stellenanteile zur Verfügung stehen. Um die Stellen dennoch möglichst adäquat besetzen zu können, ist es erforderlich, unbefristete Arbeitsverhältnisse anbieten zu können. Erfahrungsgemäß kehren die in Elternzeit/Sonderurlaub befindlichen Beschäftigten im Anschluss an ihre Beurlaubung nicht mit der vollen Arbeitszeit zurück, so dass auch dann weiterer Bedarf erforderlich ist.

Es wird daher empfohlen, Stellen in der Personalreserve einzurichten, um Beamte wie auch Beschäftigte während einer längeren Beurlaubung dort zu führen. Damit wäre es möglich, die zuvor besetzten Stellen unbefristet auszuschreiben. Diese Vorgehensweise verbessert die Chancen auf dem Arbeitskräftemarkt.

Bei einer Rückkehr aus der Beurlaubung werden die Kräfte solange auf den Stellen der Personalreserve geführt, bis diese auf „regulären“ Stellen eingesetzt werden können. Ihr Einsatz würde dann zur Unterstützung in den Abteilungen erfolgen können, wo Vertretungsbedarf aufgrund von Langzeiterkrankungen, Arbeitsrückständen etc. besteht.

Während der Elternzeit/Beurlaubung fallen keine Personalkosten an. Diese entstehen erst bei einer Rückkehr und dies nur, soweit der Einsatz überher erfolgt.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 werden zwei 1,0 Stellen A 10 NBesG in der Abteilung Personal für die Personalreserve beantragt.

II Änderungen im Stellenumfang - Beschäftigtenstellen

Lfd. Nr. II.01 Gebäudewirtschaft – Techn. Angestellte/r EG 11

Die Abteilung Gebäudewirtschaft wurde im vergangenen Jahr einer Organisationsuntersuchung unterzogen und es wurden umfangreiche Maßnahmen zur Neustrukturierung beschlossen. Auf die Beschlussvorlagen BV 2019 0918 und BV 2019 1066 wird Bezug genommen.

Mit Beschluss des VA vom 22.10.2019 wurde eine freie EG 11 Stelle zur Besetzung mit der neuen Abteilungsleitung freigestellt (BV 2019 1066). Die Bewertung der Abteilungsleitungsstelle konnte zwischenzeitlich mit dem Bewertungsergebnis EG 13 abgeschlossen werden. Das Auswahlverfahren steht kurz bevor.

Aufgrund der Anzahl der in der Abteilung zu begleitenden Hochbaumaßnahmen wird gebeten, die mit der Besetzung durch die Abteilungsleitung weggefallene Stelle über den Nachtragsstellenplan erneut zur Besetzung mit einer Ingenieurin/einem Ingenieur „Haustechnik“ bereitzustellen.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird vorgeschlagen, eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 11 TVöD zur Verfügung zu stellen.

Lfd. Nr. II.02 Gebäudewirtschaft – Koordinator Hausmeisterdienste Gebäudewirtschaft – Hausmeister/in EG 5 Vertretung Gebäudewirtschaft – Techniker/in Hausmeisterkoord.

Die Hausmeisterdienste wurden im vergangenen Jahr einer Organisationsuntersuchung unterzogen und es wurden umfangreiche Maßnahmen zur Neustrukturierung vereinbart. Auf die Beschlussvorlagen BV 2019 1037 und BV 2019 1037/1 wird Bezug genommen.

Der Rat hat sich mit Beschluss vom 24.10.2019 dafür ausgesprochen, über den Nachtragsstellenplan eine 1,0 Stelle der EG 5 TVöD - Springerstelle Hausmeisterdienst und eine 1,0 Stelle der EG 9b TVöD - Sachbearbeitung Wartungs- und Prüfpflichten sowie Koordination der Hausmeisterdienste einzustellen. Ferner wurde die Streichung einer 0,5 Stelle der EG 7 TVöD – Koordination der Hausmeisterdienste beschlossen.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird von daher vorgeschlagen, eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 5 TVöD und eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 9b TVöD zur Verfügung zu stellen und eine 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 7 TVöD zu streichen.

Lfd. Nr. II.03 Hallenfreibad – Kassiererin

Das Beschäftigtenverhältnis wurde zum 31.07.2019 beendet. Die Stelle wird neu in den Wirtschaftsbetrieben Burgdorf GmbH (WBB) geführt. Die Stelle kann im Stellenplan gestrichen werden.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird die Streichung einer 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 4 TVöD vorgeschlagen.

Lfd. Nr. II.04 – Fachangestellte für Bäderbetriebe

Die vorhandene 1,0 Stelle der Entgeltgruppe EG 5 TVöD ist unbesetzt. Die Stelle wird neu in den Wirtschaftsbetrieben Burgdorf GmbH (WBB) geführt. Die Stelle kann im Stellenplan gestrichen werden.

Für den Nachtragsstellenplan 2019 wird die Streichung einer 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 5 TVöD vorgeschlagen.

Lfd.-Nr. II.05 Bauordnung – Technische Angestellte

In der Bauordnung steht eine 0,75 Stelle für Technische Angestellte zur Verfügung, die in 2019 neu zu besetzen war.

Da die zur Verfügung stehenden Stellenanteile nicht mehr ausreichend sind und ein Stellenbesetzungsverfahren in 2019 für die 0,75 Stelle mangels Bewerber/innen nicht erfolgreich abgeschlossen werden konnte, wurde die personelle Situation in der Sitzung des Verwaltungsausschusses am 01.10.2019 (TOP 18) thematisiert.

Zustimmend wurde der Vorschlag der Verwaltung, über den Nachtragsstellenplan eine zusätzliche 0,25 Stelle zu beantragen und ursprünglich ein Stellenbesetzungsverfahren für eine 1,0 Stelle durchzuführen zur Kenntnis genommen. Vorübergehend konnten für das Stellenbesetzungsverfahren Stellenanteile der Umweltschutzingenieurin zur Deckung herangezogen werden.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird vorgeschlagen, eine zusätzliche 0,25 Stelle der Entgeltgruppe 11 TVöD zur Verfügung zu stellen.

Lfd.-Nr. II.06 Tiefbau – Techniker/in

Zur Entlastung der Ingenieure wird u.a. die Einstellung einer/eines weiteren Technikers*in angestrebt. Alle im Zusammenhang mit den Hochbauprojekten stehenden Aufgaben (Verkehrsplanung, Planung der Ausbauanlagen, Sportanlagen, der Kompensationsflächen, Abwassereinrichtungen) erfordern einen zunehmend größeren Zeitanteil der Ingenieure.

Ergänzend sollen auf der Stelle Außendienstarbeiten, wie bspw. die Kontrolle und Überprüfung von überackerten Wegeseitenrändern, die Kontrolle der Beseitigung von Schäden durch Dritte an Wegen und Grünflächen, Maßnahmen vor Ort (Bauüberwachung, Aufmaße, Baubesprechungen, Kontrollen), Vermessungstätigkeiten (GNSS) wahrgenommen werden. (GNSS ist ein System zur Positionsbestimmung und Navigation auf der Erde und in der Luft durch den Empfang der Signale von Navigationssatelliten und Pseudoliten.)

Durch das Vorhandensein eines vor geraumer Zeit angeschafften GPS Gerätes kann die Beauftragung externer Vermesser unterbleiben und insbesondere eine zeitnahe Grenzfeststellung erfolgen.

Von daher wird vorgeschlagen, eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 9b TVöD für den Nachtragsstellenplan 2020 zur Verfügung zu stellen.

Lfd.-Nr. II.07 Familien und Kinder – Sprachfachkraft

Zur Erfüllung des den Kindertageseinrichtungen durch Gesetzesänderung seit dem 01.08.2018 obliegenden Auftrags der vorschulischen Sprachförderung wurde der Bürgermeister im Vorgriff auf den Stellenplan 2019 ermächtigt, bereits in 2018 bis zu zwei Stellen der Entgeltgruppe S 8b TVöD mit Sprachfachkräften zu besetzen. Insofern verweise ich auf die Beschlussvorlage BV 2019 0599. Inzwischen steht fest, dass mit den zur Verfügung stehenden Sprachfördermitteln lediglich eine 0,5 Stelle finanzierbar sein wird. Insofern wird die Stellenplananmeldung auf eine 0,5 Stelle S 8b reduziert.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird die Streichung einer 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 8b TVöD vorgeschlagen.

Lfd.-Nr. II 08 Familien und Kinder - Berufsbegleitende Ausbildung Sozialassistent/in Lfd.-Nr. V.01 Auszubildende – Duale Ausbildung Erzieher/in

Das Land Niedersachsen hat sich mit der Reform der Erzieherausbildung auseinandergesetzt. In Vorbereitung auf die Reform wurden über den Stellenplan 2019 insgesamt sechs Stellen für die duale Ausbildung bei der Stadt Burgdorf bereitgestellt. Sukzessive war vorgesehen, die Anzahl der Ausbildungsplätze für angehende Erzieherinnen und Erzieher von sechs im Jahr 2019 auf 12 im Jahr 2020 und insgesamt 18 im Jahr 2021 auszuweiten.

Zum Zeitpunkt der Stellenplananmeldung 2019 ist die Fachabteilung davon ausgegangen, dass die Ausbildung zukünftig eine „betriebliche“ Ausbildung sein wird und die Auszubildenden eine Ausbildungsvergütung erhalten werden. Nunmehr steht fest, dass das Land Niedersachsen seinen Schwerpunkt in der Erzieherausbildungsreform auf die tätigkeitsbegleitende Ausbildung in Teilzeit setzt. Durch den praktischen Einsatz in den Kindertageseinrichtungen neben der schulischen Ausbildung können die angehenden Sozialpädagogischen Assistenten*innen und Erzieher*innen eine Vergütung von den Trägern erhalten. Die Teilzeit-Variante der Ausbildung wird in Niedersachsen sowohl für den Berufseinstieg als auch für den Quereinstieg umgesetzt.

Angehende Sozialpädagogische Assistenten*innen sind in die Entgeltgruppe 2 des TVöD SuE einzugruppieren. Die empfohlene Änderung des Stellenplans ist daher erforderlich, um die Ausbildung von angehenden Sozialpädagogischen Assistenten*innen zum 01.08.2020 aufnehmen zu können.

Der Rat der Stadt Burgdorf hat sich mit Beschluss vom 12.12.2019 dafür ausgesprochen, über den Nachtragsstellenplan 2020 sechs Stellen der Entgeltgruppe S2 für die berufs begleitende Ausbildung im Erziehungsdienst bereitzustellen. Insoweit wird auf die BV 2019 1113 Bezug genommen.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird die Schaffung von sechs 1,0 Stellen der Entgeltgruppe S 2 TVöD sowie die Streichung von zwölf 1,0 Auszubildendenstellen beantragt.

Lfd.-Nr. II.09 Kita Südsterne – Hauswirtschaftskräfte

Lfd.-Nr. II.10 Kita Weststadt – Hauswirtschaftskräfte

Lfd.-Nr. II.11 Kita Freibad – Hauswirtschaftskräfte

Lfd.-Nr. II.12 Kita Ramlingen-Ehlershausen – Hauswirtschaftskräfte

Lfd.-Nr. II.13 Kita Otze – Hauswirtschaftskräfte

Lfd.-Nr. II.14 Kita Schillerslage – Hauswirtschaftskräfte

Lfd.-Nr. II.15 Kita Sorgensen – Hauswirtschaftskräfte

Lfd.-Nr. II.16 Kita Springerkräfte – Hauswirtschaftskräfte

Die Stellenanteile der Hauswirtschaftskräfte in den städtischen Kindertageseinrichtungen bemessen sich nach der Dienstvereinbarung über die Bemessung der Arbeitszeit in den Küchen der städtischen Kindertagesstätten und Schulen mit Ganztagsbetreuung vom 17.08.2016.

Aus verschiedenlichen Gründen sind die seinerzeit festgelegten Stundenanteile nicht mehr auskömmlich. Zu den wesentlichen Aufgaben gehören bspw. folgende Tätigkeiten:

- Frühstückswagen vorbereiten
- Frühstücksgeschirr in den Geschirrspüler ein- und ausräumen
- Wäsche waschen und trocknen
- Mittagessensvorbereitungen (ab 2020 auch Zubereitung aufgrund der sukzessiven Umstellung auf cook&freeze)
- Mittagessensgeschirr in den Geschirrspüler ein- und ausräumen
- Essensentgegennahme im Verlauf des Vormittagsbereiches
- Dokumentationen: Essens- und Kühlschranktemperatur
- Reinigung der Küchenarbeitsflächen, um den gesetzlich geforderten Hygienestandard einzuhalten
- Reinigung der Küchenschränke und des Kühlschranks, um den gesetzlich geforderten Hygienestandard einzuhalten

Neu und besonders schwerwiegend ist, dass aus hygienischen Gründen kein weiteres Personal, mit Ausnahme von entsprechend ihrer Tätigkeit in Fragen der Lebensmittelhygiene unterwiesenen Personen, den Küchenbereich betreten darf. Entsprechende Prüfbermerkungen mit Aufforderung um umgehende Abhilfe sind im vergangenen Kalenderjahr seitens des Fachdienstes Verbraucherschutz und Veterinärwesen der Region Hannover ausgesprochen worden.

Im Ergebnis besteht die Empfehlung, die Hauswirtschaftsstunden in den Einrichtungen auf 2,4 Stunden je Gruppe anzuheben.

Die bislang im Stellenplan je Einrichtung aufgeführten Stellenanteile entsprechen nicht den in den Einrichtungen tatsächlich zur Verfügung stehenden Stundenanteilen. Das Missverhältnis wird mit den empfohlenen Stellenanteilanhebungen aufgehoben. Die Höhe der angegebenen Personalkosten bezieht sich auf die tatsächlich neu zu besetzenden Stellenanteile.

Für den Stellenplan 2020 wird die Schaffung von insgesamt 6,5 Stellen der Entgeltgruppe 1 TVöD entsprechend der in der tabellarischen Übersicht dargestellten Aufteilung beantragt.

Lfd.-Nr. II.17 – Jugendhilfe – Sozialarbeit
– Jugendverwaltung - Verwaltungsfachangestellte/r EG 9c

Für die Aufgabenwahrnehmung des Allgemeinen Sozialen Dienstes im Jugendamt der Stadt Burgdorf stehen derzeit drei 1,0 Stellen der Entgeltgruppe S 14 zur Verfügung.

Die Stadt Burgdorf ist als Trägerin der Öffentlichen Jugendhilfe daran gehalten, Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine fachlich fundierte Aufgabenwahrnehmung in diesem hochsensiblen Bereich sicherstellen. Die fachlich gestalteten Prozessabläufe innerhalb des Sozialen Dienstes stellen dies qualitativ sicher, darüber hinaus ist quantitativ durch entsprechendes Personal sicherzustellen, dass die Aufgaben zu bewältigen sind.

Vor diesem Hintergrund hat sich der Rat der Stadt Burgdorf mit Beschluss vom 27.06.2019 dafür ausgesprochen, eine im Stellenplan für die Abteilung 51.4 (Jugendverwaltung) vorgesehene Beschäftigtenstelle der Wertigkeit E 9c TVöD der Abteilung 51.2 (Jugendhilfe) zuzuordnen, um die Besetzung mit einer Sozialarbeiterin/einem Sozialarbeiter (Wertigkeit S 14 TVöD) im Bereich des Allgemeinen Sozialen Dienstes zu gewährleisten und die Neuordnung im nächsten Stellenplan nachzuzeichnen. Insoweit wird Bezug genommen auf die Beschlussvorlage BV 2019 0962.

Die Stelle in der Jugendverwaltungsabteilung war im Stellenplan 2016 zur Verfügung gestellt worden, um den mit dem Flüchtlingszustrom zu erwartenden erheblichen Mehraufwand im Bereich der Amtsvormundschaften begegnen zu können. Nach Genehmigung durch das Amtsgericht werden die Vormundschaften von Berufsvormunden wahrgenommen, die Stelle in der Jugendverwaltungsabteilung wurde nicht besetzt und ist zwischenzeitlich auch entbehrlich.

Inzwischen steht fest, dass aufgrund der Fallzahlsteigerungen eine weitergehende Stellenausweisung erforderlich ist. Auch in 2018 weist der Allgemeine Soziale Dienst der Stadt Burgdorf die höchste Fallrate im Regionsvergleich auf (41 Fälle). Die Durchschnittsrate in der gesamten Region liegt bei 30-31 Fällen je Sachbearbeiter*in. Zur Entlastung des Allgemeinen Sozialen Dienstes wird vor diesem Hintergrund um Bereitstellung von insgesamt zwei 1,0 Stellen der Entgeltgruppe S 14 gebeten. Mit einer entsprechenden Ausweisung kann die Arbeitsbelastung auf das Regionsniveau angeglichen werden.

Die Personalkosten sind im Rahmen des Jugendhilfekostenausgleichs bis zu 80 % erstattungsfähig.

Für den Nachtragstellenplan 2020 wird die Schaffung von zwei 1,0 Stellen der Entgeltgruppe S 14 gebeten sowie die Streichung einer 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 9c TVöD vorgeschlagen.

Lfd.-Nr. II.18 – Jugendverwaltung - Verwaltungsfachangestellte/r EG 9c

In 2019 wurden die Aufgaben „Wirtschaftliche Jugendhilfe, Unterhaltsvorschuss, Beistandschaften und Amtsvormundschaften“ mit 7 Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern des gehobenen Dienstes aus der Jugendverwaltungsabteilung herausgelöst und einer neuen Organisationseinheit (Jugendhilfeverwaltung) zugeführt. Für die Leitung der neuen Abteilung wurde eine 1,0 Stelle der Besoldungsgruppe A 11 über den Stellenplan zur Verfügung gestellt. Die Abteilungsleitung nimmt zu rd. 30 % einer Vollzeitstelle Leitungstätigkeiten wahr, darüber hinaus sachbearbeitende Tätigkeiten der Abteilung bis zur Vollbeschäftigung bzw. im Falle einer Teilzeitbeschäftigung bis zum Maß der bewilligten Teilzeit.

Mit der erfolgten Besetzung der Leitungsposition können die nicht mehr benötigten Stellenanteile (0,75 der Entgeltgruppe 9c) aus dem Stellenplan gestrichen werden. Die Streichung ist nicht personalkostenrelevant. Im Haushalt wurden in Erwartung der Stellenplanstreichung keine Personalkosten mehr für diese Stelle hinterlegt.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird die Streichung einer 0,75 Stelle der Entgeltgruppe 9c TVöD vorgeschlagen.

Lfd.-Nr. II.19 – Jugendverwaltung - Verwaltungsfachangestellte/r EG 9b

Die bisherige Stelleninhaberin hat Ende 2018 den Aufgabenbereich/die Abteilung gewechselt. Die Nachbesetzung erfolgte mit einem Beamten der Besoldungsgruppe A 10 (aus der Straßenverkehrsbehörde).

Die Streichung ist nicht personalkostenrelevant. Im Haushalt wurden in Erwartung der Stellenplanstreichung keine Personalkosten mehr für diese Stelle hinterlegt.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird die Streichung einer 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 9b TVöD vorgeschlagen.

Lfd.-Nr. II.20 – Jugendverwaltung - Verwaltungsfachangestellte/r EG 9b

Das Land Niedersachsen hat in Zusammenarbeit mit dem Niedersächsischen Landkreistag und dem Niedersächsischen Städtetag die Umsetzung eines „Niedersächsischen Rückgriffspakt“ für den Unterhaltsvorschussbereich vereinbart. Dabei geht es um Qualitätsstandards, die künftig in den kommunalen Jugendämtern immer dann angewandt werden sollen, wenn säumige unterhaltsverpflichtete Elternteile für ihre Kinder keinen Unterhalt zahlen. Ziel des Rückgriffspaktes ist es, eine nachhaltige Verbesserung der sog. Rückhol- bzw. Erstattungsquote zu erreichen.

Der Aufgabenkatalog der Unterhaltsvorschussstelle wird mit dem „Niedersächsischen Rückgriffspaktes“ erweitert. Die Vorbereitung, Umsetzung und Durchführung von Verzinsungen von Unterhaltsansprüchen, Einleitung von Ordnungswidrigkeitenverfahren und einheitlichen Regelungen für Stundung, Niederschlagung und Erlass von Unterhaltsvorschussforderungen sind nur einige der vom Land Niedersachsen geforderten 29 Einzelmaßnahmen.

Diese Aufgaben können im Rahmen der steigenden Fallzahlen im Bereich Unterhaltsvorschuss und der noch weiterhin zu bewältigenden Rückstandsbearbeitung nicht zusätzlich geleistet werden.

Es ist wird gebeten, eine 0,75 Stelle der Entgeltgruppe 9 b bereitzustellen.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird die Schaffung von einer 0,75 Stelle der Entgeltgruppe 9b TVöD beantragt.

Lfd.-Nr. II.21 – Jugendverwaltung - Verwaltungsfachangestellte/r EG 8

Die Fallzahlen sind in der Wirtschaftlichen Jugendhilfe in den Bereichen „Sozialpädagogische Familienhilfe“, „Heimerziehung“ und „Teilleistungsstörungen“ erheblich gestiegen. In den Bereichen „Intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung“, „Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche“ und „Vorläufige Inobhutnahmen“ haben sich die Fallzahlen mehr als verdoppelt.

Bei den genannten Aufgaben handelt es sich um Pflichtaufgaben, die unabweisbar sind. Mit jeder Jugendhilfemaßnahme ist eine Vielzahl an Rechnungen für Therapieaufwendungen, Hilfsmaßnahmen und Unterbringungskosten verbunden.

Seit Oktober 2017 ist eine Halbtagskraft mit 19,25 Wochenstunden (EG 8) übergangsweise für die Bewältigung der Rechnungen und zusätzlichen Sonderaufgaben (Abrechnung von erstattungsfähigen Jugendhilfekosten mit anderen oder übergeordneten Jugendhilfeträgern) befristet eingesetzt. Insbesondere aufgrund steigender Fallzahlen ist festzustellen, dass eine dauerhafte Übernahme des genannten Aufgabenfeldes auf der bislang befristeten Stelle notwendig ist.

Die Personalkosten sind im Rahmen des Jugendhilfekostenausgleichs bis zu 80 % erstattungsfähig. Eine Bewertung wäre im Fall der Bereitstellung über den Stellenplan noch vorzunehmen.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird die Schaffung von einer 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 8 TVöD beantragt.

Lfd.-Nr. II.22 – Personalrat – Personalreserve / EG 9b

Derzeit enthält der Stellenplan eine 1,0 Stelle für die Personalratsfreistellung.

Gemäß § 39 Abs. 3 Satz 1 Nds. Personalvertretungsgesetz (NPersVG) sind Mitglieder des Personalrates auf Antrag des Personalrates von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Größenordnung der Freistellung ergibt sich aus Satz 3, wonach in Dienststellen von 250 bis 550 Beschäftigten in der Regel 1 Mitglied und von 551 bis 900 Beschäftigten in der Regel 2 Mitglieder freizustellen sind. Mit der Formulierung „in der Regel“ ermöglicht § 39 Abs. 3 Satz 3 NPersVG ein Ermessen hinsichtlich eines „fließenden“ Übergangs in eine zweite Freistellung.

Zum Jahreswechsel lag die Beschäftigtenzahl bei 525. Sie könnte voraussichtlich zum Jahreswechsel 2020/2021 den Wert von 550 überschreiten. Sofern über den Nachtrag 2020 noch weitere Stellen dazukommen, bereits früher.

Hierfür sollte, wie bereits für die erste Freistellung, eine Vollzeitstelle der Entgeltgruppe 9b TVöD im Stellenplan berücksichtigt werden. Ausgehend von der Erfahrungsstufe 3 ergeben sich jährliche Personalkosten in Höhe von rd. 57.500 Euro. Die tatsächlichen Personalkosten ergeben sich dann aus der individuellen Eingruppierung der künftig freigestellten Kraft/Kräfte.

Ende März 2020 findet die nächste Personalratswahl statt. Der Personalrat möchte voraussichtlich bereits nach der Wahl eine/die zweite Freistellung in Anspruch nehmen. In den Vorlagen BV 2019 1011 und BV 2019 1011/01 wurde in den Sitzungen des A-HFV am 26.08.2019 und 23.09.2019 bereits darüber beraten. Dabei wurde zunächst einer zweiten Freistellung im Umfang von 15 Wochenstunden befristet bis zur Personalratswahl zugestimmt, die über vorhandene und nicht besetzte Stellenanteile abzudecken ist.

Die Stelle sollte mit Blick auf die Anzahl der Beschäftigten in den Stellenplanentwurf aufgenommen werden. Die Freigabe von zusätzlichen Stellenanteilen bleibt hingegen dem Verwaltungsausschuss vorbehalten. Mit gesonderter Beschlussvorlage wird im Fall einer Stellenausweitung gesondert vorgetragen und um Entscheidung gebeten.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 9b TVöD für die Personalreserve beantragt.

Lfd.-Nr. II.23 – Personal – Personalreserve / EG 9c

Die Erfahrungen in den letzten Jahren haben gezeigt, dass es zunehmend schwieriger wird, Personal zu finden. Besonders problematisch ist die Situation, wenn Stellen nur befristet ausgeschrieben werden können.

In der Regel können Stellen während der Inanspruchnahme von Elternzeit/Sonderurlaub der einzelnen Kräfte nur befristet besetzt werden, da keine weiteren Stellenanteile zur Verfügung stehen. Um die Stellen dennoch möglichst adäquat besetzen zu können, ist es erforderlich, unbefristete Arbeitsverhältnisse anbieten zu können. Erfahrungsgemäß kehren die in Elternzeit/Sonderurlaub befindlichen Beschäftigten im Anschluss an ihre Beurlaubung nicht mit der vollen Arbeitszeit zurück, so dass auch dann weiterer Bedarf erforderlich ist.

Es wird daher empfohlen, Stellen in der Personalreserve einzurichten, um Beamte wie auch Beschäftigte während einer längeren Beurlaubung zu führen. Damit wäre es möglich, die zuvor besetzten Stellen unbefristet auszuschreiben. Diese Vorgehensweise verbessert die Chancen auf dem Arbeitskräftemarkt.

Bei einer Rückkehr aus der Beurlaubung werden die Kräfte solange auf den Stellen der Personalreserve geführt, bis diese auf „regulären“ Stellen eingesetzt werden können. Ihr Einsatz würde dann zur Unterstützung in den Abteilungen erfolgen können, wo Vertretungsbedarf aufgrund von Langzeiterkrankungen, Arbeitsrückständen etc. besteht. Während der Elternzeit/Beurlaubung fallen keine Personalkosten an. Diese entstehen erst bei einer Rückkehr und dies nur, soweit der Einsatz überher erfolgt.

Die Stellenanteile sollen zugleich im Bedarfsfall für unvermeidbare Stellenausweitungen heranziehbar sein. In der Vergangenheit begleiteten die einzelnen Fachabteilungen der Stadt Arbeitsverdichtungen / Aufgabenzuwächse, denen mit Stellenausweitungen nach vorheriger politischer Beschlussfassung begegnet wurde. Insoweit verweise ich bspw. auf meine Ausführungen zu der Lfd.-Nr. II.17 – „Jugendhilfe – Sozialarbeit / Jugendverwaltung - Verwaltungsfachangestellte/r EG 9c“. Um auch zukünftig im Bedarfsfall und nach vorheriger politischer Zustimmung handlungsfähig zu sein, sollten diese Stellenanteile auch für erforderliche Stellenausweitungen zur Verfügung gestellt werden, für die im Stellenplan keine Stellenanteile zur Verfügung stehen. Mit dem nächsten Stellenplan wären auf diese Weise besetzte Stellenanteile über die jeweilige Fachabteilung regulär anzumelden und der Stellenplan insoweit zu korrigieren.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 werden zwei 1,0 Stellen der Entgeltgruppe 9c TVöD in der Abteilung Personal für die Personalreserve beantragt.

Lfd.-Nr. II.24 – Personal – Personalreserve / EG 10

Zum Jahreswechsel lag die Beschäftigtenzahl bei 525. Manche Stellen sind nicht in Vollzeit zu besetzen (z.B. 0,75 Stelle = 29,75 Stunden) und es finden sich gelegentlich keine Bewerbungen, die exakt diese Arbeitszeit akzeptieren. Bewerber erkundigen sich nach einer höheren Arbeitszeit und sagen ab, wenn diese nicht angeboten werden kann.

Im technischen Bereich bestand in 2019 ein herausragendes Beispiel, welches gezeigt hat, dass die Stellenplanvorgaben in der Praxis einer Besetzung durchaus entgegenstehen können. Die Stellenbesetzung scheiterte, da einem sehr gut qualifizierten Bewerber nur 29,75 Stunden angeboten werden konnte, das von ihm vertretbare Minimum jedoch bei 35 Stunden lag.

Im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren wird Flexibilität benötigt, damit die zur Verfügung stehenden Stellenanteile in begründeten Fällen auch überschritten werden können.

Wichtig ist, dass diese „überzogenen“ Stellenanteile transparent dokumentiert sind. Dafür sollte eine Stelle eingerichtet werden, auf der diese Überhänge angesiedelt werden. Die Mittel dafür sollten erwirtschaftet werden, d.h. keine Mittel hinterlegt werden.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 10 TVöD in der Abteilung Personal für die Personalreserve beantragt.

Lfd.-Nr. II.25 – Familien und Kinder – Verwaltungsfachangestellte/r EG 9b

In der Abteilung für Familien und Kinder ist zum 01.02.2020 eine Personalveränderung auf der Stelle „Elterngeld / Kitaangelegenheiten“ eingetreten. Für die Wahrnehmung dieser Aufgabe steht im Stellenplan eine Stelle der Entgeltgruppe 9b zur Verfügung. Die Nachbesetzung ist mit einer Beamtin erfolgt.

Die Beamtenstelle der Wertigkeit A 10 stand in der Abteilung Zentrale Dienste zur Verfügung (Rechtsangelegenheiten) und ist im Stellenplan in die Abteilung Familien und Kinder zu verschieben (s. Ziffer III.01).

Die freigewordene Stelle der Entgeltgruppe 9b ist im Gegenzug zu 0,5 Stellenanteilen in die Abteilung Zentrale Dienste (Rechtsangelegenheiten) zu verschieben und kann mit einem Stellenanteil von 0,5 gestrichen werden (s. Ziffer III.01).

Mit der Streichung der 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 9b wird der im Rahmen der Haushaltssicherung gefasste Beschluss, die Stabsstelle Justizariat nicht erneut zu besetzen, sondern dafür in der Hauptabteilung eine 0,5 Stelle Sachbearbeitung zur Verfügung zu stellen, nachgekommen.

Ursprünglich war vorgesehen, die Stelle Rechtsangelegenheiten ggf. mit einer Beamtin / einem Beamten zu besetzen. Für Beamtenstellen sind grundsätzlich ganze Stellen auszuweisen. Über den Stellenplan wurde eine 1,0 Stelle A 10 NBesG zur Verfügung gestellt, deren Besetzung mit einem Umfang von 0,5 zugestimmt wurde. Nunmehr soll die Stelle mit einer/einem Beschäftigten besetzt werden.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird mithin der Wegfall einer 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 9b vorgeschlagen.

Lfd.-Nr. II.26 – Zentrale Dienste – Verwaltungsfachangestellte/r EG 9c

Für die Öffentlichkeitsarbeit wurde eine 0,75 Stelle der Entgeltgruppe 9c zur Verfügung gestellt, tatsächlich hinterlegt wurden im Stellenplan hingegen 1,0 Stellenanteile. Der Übertragungsfehler soll mit der Stellenplanänderung korrigiert werden.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird der Wegfall einer 0,25 Stelle der Entgeltgruppe 9c vorgeschlagen.

Lfd.-Nr. II.27 – Jugendpflege – Verwaltungsfachangestellte/r EG 5

Die Verwaltungsarbeit bindet in der Jugendpflege hohe Personalressourcen zu Lasten der pädagogischen Arbeit. Um dem entgegenzuwirken, sollen die Verwaltungsanteile auf der neuen Stelle zusammengeführt werden.

Die Aufgabenbereiche wie Familienpass, Literaturwettbewerb, Jugendbeteiligung, Werbung, neue Medien etc. sind im letzten Jahr neu belebt (worden) bzw. 2020 hinzugekommen. Qualifiziertes Verwaltungspersonal soll insbesondere in folgenden Bereichen entlasten:

1. Bei der Erstellung des **Ferienkompasses** für die Oster-, Sommer-, Herbst- und Weihnachtsferien:
Angebotserstellung, Pflege von Anfragen und Anmeldungen, Kontrolle der Angebote vor der Freischaltung auf ihre Richtigkeit, Lösung von Softwareproblemen, Unterstützung und Beratung von Vereinen und Verbänden, Abrechnung der Angebote, Kontrolle der Anmelde Listen, Entgegennahme und Einzahlung der Einnahmen
2. **Familienpass:**
Der Familienpass muss kontinuierlich für die Anbieter und Nutzer der jeweiligen Angebote begleitet werden. Die Anbieter brauchen Informationen und benötigen Beratung über die Bezuschussung. Die Nutzer müssen ihre Daten einreichen und werden über die Bewilligung des Familienpasses informiert.
3. **Ferienfreizeiten.**
Die Jugendpflege bietet 4-5 Freizeiten im Jahr an. Dafür müssen im Vorfeld die Anbieter und Teilnehmer über E-Mail und Brief angeschrieben werden. Nachbereitend werden die Vorschüsse und Rechnungen bearbeitet. Die Freizeit wird in der Jugendpflege im Team abgestimmt. Die Werbung wird vorbereitet, Flyer/Plakate entworfen, gedruckt und die Verteilung organisiert.
4. Bei der Bearbeitung von **Zuschussanträgen** für Fahrten und Ferienlager / Investitionen **Individualbeihilfe** (Antragsbearbeitung, Schriftverkehr und Auszahlung).
Die Anfragen sind gerade zum Ende des Jahres gestiegen und ein erhöhter Beratungsbedarf der Nutzenden ist zu verzeichnen.
5. Bewirtschaftung der Häuser der Jugend (Raumnutzungsanträge bearbeiten):
Bspw. Rechnungsbearbeitung, Anschaffungen von Kleingeräten und Verbrauchsmaterial; Führen der Inventarlisten; Organisation, Gitarren-AG, andere Aktionen.

Öffentlichkeitsarbeit: Flyer erstellen, Pflege der Homepage
6. Mitwirkung in verschiedenen Arbeitsbereichen des Stadtjugendpflegers wie präventiver Jugendschutz, Projektwochen, Jugendtheater, Zusammenarbeit mit Schulen, Ausstellungen, Kinderfest, Culturcircus, Erzählwochen, Spielstraße, Oktobermarkt, Schadensfälle, JugendInfo, Juleica-Schulung, Literaturwettbewerb, Jugendbeteiligung.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird vorgeschlagen, die vorhandene 0,25 Stelle der Entgeltgruppe 5 TVöD auf eine 1,0 Stelle anzuheben.