

Stellenplan 2021

I Änderung im Stellenumfang - Beamtenstellen

Lfd. Nr. I.01 Bürgerbüro/Standesamt - Stadtamtmann/-frau A 11

In 2019 wurde die Stelle der Abteilungsleitung neu besetzt. Die Stelle wurde sowohl für Beamte als auch für Beschäftigte geöffnet. Die Nachbesetzung erfolgte mit einem Beschäftigten.

Für den Stellenplan 2021 wird die Streichung der 1,0 Stelle A 11 NBesG in der Abteilung Bürgerbüro/Standesamt vorgeschlagen. Zugleich ist eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 10 TVöD zur Verfügung zu stellen (s. lfd.-Nr. II.01).

Lfd. Nr. I.02 Fachbereich Stadtentwicklung und Hochbau – Baudirektorin/Baudirektor A 15

Dem Fachbereich Stadtentwicklung und Hochbau wurde in 2020 die Abteilung Gebäude-wirtschaft neu zugeordnet. Die Organisationsveränderung wirkt sich auf die Wertigkeit der Stelle der Fachbereichsleitung aus. Die Besoldung wird sich zukünftig voraussichtlich nach A15 NBesG richten. Die Bewertung steht noch aus. Gleichwohl soll mit der Einstellung einer Stelle A 15 NBesG die Voraussetzung für eine mögliche Beförderung geschaffen werden. Die Personalkostendifferenz zwischen A 14 und A 15 beträgt jährlich 9.000 €.

II Änderungen im Stellenumfang – Beschäftigtenstellen im Bildungsbereich

Lfd. Nr. II.01 Personalreserve – Kitaleitung Leerstelle / S17

Die Stelleninhaberin ist zum 31.08.2019 ausgeschieden (Rentenbezug).

Für den Stellenplan 2021 wird die Streichung einer 1,0 Stelle der Entgeltgruppe S 17 TVöD vorgeschlagen.

Lfd. Nr. II.02 – Familien und Kinder – Praxiskoordinator*in Ausbildung im Sozial- und Erziehungsdienst / S 8b

Zur Steigerung der Qualität in der Ausbildung wurde ein Ausbildungskonzept erarbeitet, welches u.a. die Einführung der Stelle einer Praxiskoordination vorsieht.

Die/der Praxiskoordinator*in verantwortet die übergeordnete Begleitung und Koordination der Ausbildungsprozesse von Beginn an. Sie begleitet den Bewerbungsprozess der Auszubildenden, plant das Ausbildungsjahr, begleitet die Auszubildenden im Prozess der Ausbildung, koordiniert den Einsatz der Auszubildenden und steht im Austausch zu Praxismentor*innen (s. lfd. Nr. II.03), Einrichtungsleitungen und Verwaltung. Die Weiterentwicklung und Sicherung des Qualitätsprozesses im Rahmen des Ausbildungskonzeptes liegt ebenfalls in der Verantwortung der Praxiskoordination.

In regelmäßigen Abständen tauschen sich einrichtungsübergreifend die Auszubildenden unter Anleitung der Praxiskoordinator*in aus.

Es wird vorgeschlagen, eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe S8b TVöD für den Stellenplan 2021 zur Verfügung zu stellen.

Lfd. Nr. II.03 – Familien und Kinder – Praxismentor*innen Ausbildung im Sozial- und Erziehungsdienst / S 8a

Zur intensiven Betreuung müssen den Auszubildenden in den Einrichtungen Mitarbeiter*innen zur Seite gestellt werden. Die entsprechenden Mitarbeiter*innen sollen sich neben der Ausbildung (Anleitung, Reflexionsgespräche, Austausch, ...) nicht zeitgleich um die Betreuung der Kitakinder kümmern. Die Praxismentor*innen reflektieren einrichtungsintern sowie einrichtungsübergreifend mit der Praxiskoordination. Vorgesehen ist eine Freistellung je Mitarbeiter*in, welche sich um einen Auszubildenden kümmert im Umfang von drei Stunden/ Woche.

Dies umfasst die Begleitung der/des Auszubildenden in folgenden Prozessen:

1. Phase: Orientierung

Die Anleitung und Begleitung der Auszubildenden durch die/den Praxismentor*in am Lernort Praxis geschieht nach dem Phasenmodell.

2. Phase: Erprobung

Kennenlernen der Einrichtung, Konzeption, Strukturen, Kinder und Team.

3. Verselbständigung

Beginn aktiver Beteiligung im Kita-Alltag. Übernahme erster inhaltlicher Aufgaben und Kennenlernen spezifischer Angebote. Regelmäßige Reflexion.

4. Reflexion / Ablösung und Abschied

Eigenverantwortliche Planung und Durchführung von Angeboten und Aktivitäten. Kennenlernen und Festlegung persönlicher Schwerpunkte, vertiefende Reflexion.

Die Freistellung wird abgebildet über eine entsprechende Aufstockung der Vertretungsstunden in der jeweiligen Einrichtung.

Für den Stellenplan 2021 wird vorgeschlagen, eine zusätzliche 0,5 Stelle der Entgeltgruppe S8a TVöD zur Verfügung zu stellen.

Lfd. Nr. II.04 – Zusatzkräfte Betreuung - S2

Die Richtlinie Qualität ermöglicht neben der Bereitstellung von Stelleninhalten im Bereich der Ausbildungsförderung auch die Finanzierung von Stellen im Bereich „Zusatzkräfte Betreuung“. Geplant ist, die nicht durch das Ausbildungskonzept gebundenen Fördermittel in zusätzliche S2-Kräfte zu investieren.

Für den Stellenplan 2021 wird vorgeschlagen, drei zusätzliche Stellen der Entgeltgruppe S2 TVöD zur Verfügung zu stellen.

Lfd.-Nr. II.05 Kita Gartenstraße - Heilpädagogin

Das Betreuungsangebot der Kindertageseinrichtung Gartenstraße umfasst derzeit eine Kindergartengruppe, eine Hortgruppe und eine Kleingruppe für Hortkinder. In der Kleingruppe werden Kinder mit besonderem Unterstützungsbedarf betreut. In der Regel besuchen diese Kinder Schulen, die dem besonderen Unterstützungsbedarf nachkommen können, deren Betreuungsangebot allerdings zum Mittag endet.

Das Betreuungsangebot wird gegenwärtig durch die Leitung der Einrichtung sichergestellt. Zur Aufrechterhaltung des Betreuungsangebotes soll das Hortangebot konzeptionell überarbeitet werden.

Zur Aufrechterhaltung des Betreuungsangebotes wird vorsorglich vorgeschlagen, eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe S8b TVöD für den Stellenplan 2021 zur Verfügung zu stellen.

Lfd. Nr. II.06 – Schulen – Schulsekretärin – EG 5

Die wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten in den Sekretariaten richtet sich nach der Dienstvereinbarung über die Bemessung der Arbeitszeit in den Schulsekretariaten. Sie errechnet sich aus schulformabhängigen Sockelstunden, einem schulformabhängigen Minutenwert je Schüler und aus Zuschlägen aufgrund besonderer Bedingungen. Mit steigender Anzahl an Schülerinnen und Schülern steigt auch der Bedarf an zur Verfügung stehenden Stellenanteilen. Durch Zunahme der Anzahl Schülerinnen und Schüler werden die Stellenanteile zur Kompensierung des steigenden Stellenbedarfs benötigt. Eine Zuordnung der Stellenanteile zu den dazugehörigen Schulen wird über den Stellenplan erfolgen.

Für den Stellenplan 2021 wird vorgeschlagen, eine 0,5 Stelle der Entgeltgruppe S5 TVöD zur Verfügung zu stellen. Die Stellenanteile für alle Schulsekretärinnen sind verursachergerecht auf die Schulen zu verteilen.

III Änderungen im Stellenumfang – Beschäftigtenstellen Einrichtungen / Verwaltung

Lfd.-Nr. III.01 Bürgerbüro/Standesamt - Verwaltungsfachwirt/in EG 10

In 2019 wurde die Stelle der Abteilungsleitung neu besetzt. Die Stelle wurde sowohl für Beamte als auch für Beschäftigte geöffnet. Die Nachbesetzung erfolgte mit einem Beschäftigten.

Für den Stellenplan 2021 wird vorgeschlagen, eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 10 TVöD zur Verfügung zu stellen. Zugleich ist die Streichung einer 1,0 Stelle A 11 NBesG vorzunehmen (s. lfd.-Nr. I.01).

Lfd. Nr. III.02 Ordnung - Verwaltungsfachangestellte/r EG 9a

In 2020 wurde die Abteilung Ordnung einer umfassenden Organisationsuntersuchung unterzogen.

Für die Wahrnehmung der Feuerwehrangelegenheiten wurde im Ergebnis festgestellt, dass die zur Verfügung stehenden Stellenanteile nicht auskömmlich sind. Es wurde die Empfehlung ausgesprochen, eine zusätzliche 0,25 Stelle für Feuerwehrsachbearbeitung zu beantragen. Insbesondere für die vorzunehmenden Beschaffungen und die Abrechnung der Feuerwehreinsätze stehen zu geringe Stellenanteile zur Verfügung. Nach Einschätzung der Abteilungsleitung könnten pro Jahr ca. 50.000 € mit abrechenbaren Feuerwehreinsätzen eingenommen werden. Die tatsächliche Höhe der Einnahmen belief sich in 2018 auf rund 12.500 € und in 2019 auf rund 21.500 €.

Für den Stellenplan 2021 wird vorgeschlagen, eine zusätzliche 0,25 Stelle der Entgeltgruppe 9a TVöD zur Verfügung zu stellen.

Lfd. Nr. III.03 Bauverwaltung – Verwaltungsfachangestellte/r EG 9b

Seit Inkrafttreten der neuen Niedersächsischen Bauordnung im April 2012 unterliegen einige Bauvorhaben nur noch der Anzeige- und nicht mehr der Genehmigungspflicht. Es erfolgt eine Anzeige der Bauvorhaben im Rahmen eines Mitteilungsverfahrens, eine Prüfung der dazugehörigen Unterlagen wird nicht vorgenommen. Dies hat einen deutlichen Anstieg von Verstößen gegen das Baurecht zur Folge, welche ein bauaufsichtliches Einschreiten durch Bauverwaltungsabteilung (Abt.60) erfordern.

Zudem war in den letzten Jahren festzustellen, dass die Anzahl der Verstöße gegen öffentliches Baurecht deutlich angestiegen ist, da bestehende Regelungen vom Grundsatz her keine Akzeptanz finden. Mithin ist die Anzahl der durch die Abteilungsleitung zu bearbeitenden Widersprüche und Klageverfahren gestiegen.

Bedingt durch die seit Jahren unverändert zur Verfügung stehenden Stellenanteile in Abteilung 60 ist es bereits seit längerer Zeit nicht mehr möglich, die entsprechenden Verfahren zeitnah umzusetzen und ggf. im Rahmen des Verwaltungsvollzuges (Zwangsgelder, Stilllegungen, Ersatzvornahmen) die Wiederherstellung baurechtmäßiger Zustände zu betreiben. Ordnungswidrigkeitsverfahren, d.h. die Ahndung der Verstöße durch Bußgelder in einem gesonderten Verfahren können nicht durchgeführt werden.

In der Bauverwaltungsabteilung werden zudem Anträge auf den Erhalt von Wohnbauförderung durch das Land bearbeitet und die Überwachung der bereits vorhandenen öffentlich geförderten Wohnungen durchgeführt.

Aufgrund des bestehenden Mangels an sozialem Wohnraum wurden die Bestimmungen zur Durchführungen des Niedersächsischen Wohnraumförderungsgesetzes durch Runderlass vom Juni letzten Jahres erheblich verschärft und zudem erweiterte Kontrollen der Wohnraumförderstellen durch das Land eingeführt.

Die/der neue Stelleninhabende soll zudem die stellvertretende Abteilungsleitung übernehmen.

Zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung wird für den Stellenplan 2021 vorgeschlagen, eine 0,75 Stelle der Entgeltgruppe 9b TVöD zur Verfügung zu stellen.

Lfd.-Nr. III.04 Zentrale Dienste – DV-Angestellte EG 9c

Die Anforderungen an die IT haben sich verändert. Themen wie:

- Informationssicherheit und Datenschutz (u.a. auch Begleitung des noch zu beauftragenden IT-Sicherheitsbeauftragten)
- Umsetzung von Digitalisierungsprozessen
- mobiles Arbeiten / Homeoffice (mobile Endgeräte)
- Sicherstellung geringer Reaktionszeiten bei Störungen bzw. IT-Ausfällen
- first- und second level support (Zunahme der Anwenderbetreuung durch mehr IT-Anwender)
- Ausbau der Informationstechnologie / Zunahme von Fachverfahren und der Fachverfahrenspflege (bspw. auch in den städtischen Einrichtungen)
- Aufbau/Weiterentwicklung einer zukunftsfähigen und nachhaltigen IT-Infrastruktur
- IT-Inventarisierung

nehmen zu bzw. sind zu intensivieren und können mit den gegenwärtig zur Verfügung stehenden Stellenanteilen nicht sichergestellt werden. Über die anstehende IT-Untersuchung sollen auch die erforderlichen Personalressourcen betrachtet werden. Outsourcing-Möglichkeiten sind in der IT-Untersuchung einzubinden, insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels. Kann der vor Ort bereitzustellende Personalaufwand reduziert werden, kann eine Reduzierung mit anstehenden Renteneintritten kompensiert

werden. Im Sinne des Wissenstransfers und mit Blick auf die gegenwärtige Arbeitsverdichtung besteht umgehend Handlungsbedarf.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 wird um Bereitstellung einer 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 9c TVöD gebeten.

Lfd.-Nr. III.05 Zentrale Dienste – Verwaltungsfachangestellte/-er / EG 9b

Der Aufgabenzuschnitt der Öffentlichkeitsarbeit wird derzeit konzeptionell überarbeitet. Die Zielsetzung besteht, die Ausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit proaktiv zu gestalten, um Burgdorf als bürgernahe, vertrauenswürdige, fortschrittliche und transparente Stadt zu erleben. Das Image soll durch eine aktive Berichterstattung, aber auch durch strukturierte Beteiligungsmöglichkeiten für Dritte verbessert werden. Dazu sollen insbesondere folgende Aufgabenbereiche intensiviert bzw. neu ausgebaut werden:

Proaktive Öffentlichkeitsarbeit
„Beschwerdemanagement“
Social Media
ServicePortal
Online-Terminvergabe
Krisenkommunikation
Kommunikationsberatung Dritter wie z.B. Feuerwehren

Die Öffentlichkeitsarbeit benötigt ausreichend Zeit, um umsichtig im Voraus agieren und bei Bedarf unverzüglich reagieren zu können. Die Fachabteilungen, als aktiver Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit, gilt es sowohl im Umstrukturierungsprozess als auch im laufenden Prozess aktiv zu unterstützen.

Um die Zielsetzung erreichen zu können, wird empfohlen, den Aufgabenzuschnitt der Öffentlichkeitsarbeit zu verändern.

Der für die Etablierung des Beschwerdemanagements über den Stellenplan 2017 zur Verfügung gestellte 0,25 Stellenanteil soll auf die technische Umsetzung reduziert und im Übrigen von der Öffentlichkeitsarbeit herausgelöst werden. Zudem sollten Aufgaben, die der Gremienarbeit (Protokollführung) zugeordnet sind, sowie rein organisatorischer Natur sind (Organisation von Ehrungen, wie z.B. Verleihung der Ehrenamtskarte, des Bundesverdienstkreuzes, der Bürgermedaille, Organisation der Klausurtagungen, Wandergesellen, ...) anderen Stellen innerhalb der Abteilung zugeordnet werden.

Hinsichtlich der Gremienarbeit wird ein weiterer Umstrukturierungsprozess verbunden mit einem weiteren Stellenbedarf gesehen. Die Sicherstellung reibungsloser Sitzungsabläufe ist derzeit auf verschiedene „Schultern verteilt“. Es fehlt an einer/einem Gesamtverantwortlichen, der oder dem nicht nur ausreichend Zeitanteile zur Verfügung stehen, sondern die oder der auch über das kommunalrechtliche Wissen verfügt.

Da sich auch ergänzend der Aufgabenzuschnitt des Vorzimmers des Bürgermeisters verändert hat, besteht die Empfehlung, die Gremienarbeit sowie das Beschwerdemanagement auf einer Stelle zu bündeln.

Es wird vorgeschlagen, eine 0,25 Stelle der Entgeltgruppe EG 9b TVöD über den Stellenplan 2021 zur Verfügung zu stellen.

Lfd.-Nr. III.06 – Schließdienst (MZH Schillerslage) – EG 2

Die Hausmeisterdienste wurden in 2019 einer umfangreichen Organisationsuntersuchung unterzogen. Im Rahmen des Umstrukturierungsprozesses wurden die Aufgaben einer Hausmeisterstelle zugeordnet.

Für den Stellenplan 2021 wird die Streichung einer 0,25 Stelle der Entgeltgruppe EG2 TVöD vorgeschlagen.

Lfd.-Nr. III.07 – Hallenfreibad – Fachangestellte/r für Bäderbetriebe – EG 5

Der Stelleninhaber ist in das Beschäftigungsverhältnis der Wirtschaftsbetriebe Burgdorf übernommen worden.

Für den Stellenplan 2021 wird die Streichung einer 1,0 Stelle der Entgeltgruppe EG5 TVöD vorgeschlagen.

Lfd.-Nr. III.08 – Soziale Dienste – Sozialarbeiter/in - S12

In der Abteilung ist die Stelle der stellvertretenden Abteilungsleitung in 2020 neu zu besetzen. Die bisherige Stelleninhaberin wird in 2020 in den Ruhestand eintreten. Um das Auswahlverfahren sowohl für Beamte als auch für Beschäftigte öffnen zu können, steht über den Stellenplan bereits eine Stelle A10 NBesG zur Verfügung.

Für den Stellenplan 2021 wird die Streichung einer 1,0 Stelle der Entgeltgruppe S12 TVöD vorgeschlagen.

IV Änderungen im Stellenumfang – Dienstkräfte in der Ausbildungszeit

Lfd.-Nr. IV.01 – Bachelor Architektur

Mit Blick auf die der Stadtverwaltung obliegenden vielfältigen Aufgaben ist es zunehmend wichtiger, das Ausbildungsengagement insgesamt auszuweiten und fachlich breiter aufzustellen. Im bautechnischen Bereich lässt sich ein allgemeiner Bewerbermangel feststellen. Die Stelleninhabenden verfügen i.d.R. über einen Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss.

Es wird vorgeschlagen, eine Ausbildungsstelle Bachelor Architektur über den Stellenplan 2021 zur Verfügung zu stellen.

Lfd.-Nr. IV.02 – Angestelltenlehrgang I

Zunehmend gestaltet es sich schwieriger, offene Stellen innerhalb der allgemeinen Verwaltung zu besetzen. Insbesondere betrifft dies die „Einstiegsstellen“ für die Tätigkeit als Verwaltungsfachangestellte ab der Entgeltgruppe 5 TVöD. Grund hierfür ist sicher u.a., dass der Vielzahl von derzeit in den öffentlichen Verwaltungen zu besetzenden Stellen keine ausreichende Zahl von qualifizierten Personen gegenübersteht. Denn gem. § 12 Abs. 1 TVöD richtet sich die Eingruppierung der/des Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD. Nach dieser gelten grundsätzliche Eingruppierungsregelungen. Unter anderem ist hier unter Punkt 7 der Anlage 1 die Ausbildungs- und Prüfungspflicht genannt. In Abs. 2 heißt es: „Für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 5 bis 9a ist eine Erste Prüfung abzulegen.“ (...) Für alle Stellenbesetzungen innerhalb der Verwaltung, die nach Entgeltgruppe 5 TVöD und darüber bewertet sind, ist daher mindestens der Angestelltenlehrgang I oder eine abgeschlossene

Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten vorzuweisen. Die Bewerberzahlen in diesen Stellenbesetzungsverfahren sind meist überschaubar.

Andererseits geht regelmäßig eine Vielzahl von Bewerbungen ein, wenn z.B. Stellen in den Schulsekretariaten ausgeschrieben sind, für die die Erste Prüfung nicht gefordert wird. Diese Bewerbungen kommen oft von ausgebildeten und berufserfahrenen Kaufleuten, Versicherungsfachangestellten, Fachkräften für Büromanagement oder aus ähnlichen Bereichen.

Das Niedersächsische Studieninstitut (NSI) bietet u.a. mit dem ca. zehntonatigen Angestelltenlehrgang I die Möglichkeit, diese Personen weiterzubilden, um sie in der Verwaltung vielseitig einsetzen zu können. Insbesondere die Gemeinde Wedemark hat bereits Stellen zur Besetzung ausgeschrieben, die mit „Quereinsteigern“ zu besetzen sind, welche über diesen Lehrgang für vielfältige Tätigkeiten innerhalb der Verwaltung qualifiziert werden sollen. Die Möglichkeit, über diesen Qualifizierungslehrgang geeignetes Personal auszubilden, sollte ebenfalls von der Stadt Burgdorf genutzt werden.

Für den Stellenplan 2021 wird die Zurverfügungstellung von 2,0 Stellen für die Ausbildung „Angestelltenlehrgang I“ vorgeschlagen.

Lfd.-Nr. IV.03 – Angestelltenlehrgang II – Abiturientenmodell

Lfd.-Nr. IV.04 – Inspektoranwärter*in

Neben dem Angestelltenlehrgang I bietet das NSI auch den Angestelltenlehrgang II im sogenannten Abiturientenmodell an. Dieser richtet sich ebenfalls an Quereinsteiger, in der Regel mit Abitur. Hier werden Angestelltenlehrgang I und II hintereinander absolviert. Grundsätzlich wäre es möglich, auch über diese Qualifizierungsmaßnahme Personal für Stellen des ehemaligen gehobenen Dienstes ab der Entgeltgruppe 9b TVöD zu gewinnen.

Mit Blick auf den auch in diesem Beschäftigtenbereich sowie den im ehemaligen gehobenen Dienst bestehenden Fachkräftemangel wird eine Ausweitung der Ausbildungsbemühungen auch für diesen Bereich empfohlen. Fachkräfte müssen so frühzeitig wie möglich an die Stadt gebunden werden.

Für den Stellenplan 2021 wird die Zurverfügungstellung einer Stelle für die Ausbildung „Angestelltenlehrgang II-Abiturientenmodell“ und einer Stelle „Inspektoranwärter*in“ vorgeschlagen.