



Stadt Burgdorf
Der Bürgermeister

Vorlage Nr.:	BV 2022 0172
Datum:	22.04.2022
Federführung:	10 Zentrale Dienste
Aktenzeichen:	10/Ra

Beschlussvorlage

öffentlich

Betreff: Entwurf Nachtragsstellenplan 2022

Beratungsfolge:

	Datum	Zuständigkeit	Abstimmungsergebnis		
			Ja	Nein	Enth.
Ausschuss für Haushalt, Finanzen u. Verwaltungsangelegenheiten	09.05.2022	Vorberatung			
Ausschuss für Haushalt, Finanzen u. Verwaltungsangelegenheiten	13.06.2022	Vorberatung			
Verwaltungsausschuss	14.06.2022	Empfehlung			
Rat	16.06.2022	Entscheidung			

Beschlussvorschlag:

Als Bestandteil des Nachtragshaushaltsplans 2022 wird der dem Originalprotokoll als Anlage beigefügte Stellenplan für das Haushaltsjahr 2022 beschlossen.

In Vertretung

(Kugel)

Sachverhalt und Begründung:

Der Stellenplan ist Bestandteil des Haushaltsplanes (§ 113 Abs. 2 Nieders. Kommunalverfassungsgesetz – NKomVG). Entsprechend § 5 der Verordnung über die Aufstellung und Abwicklung des Haushaltsplans sowie die Abwicklung der Kassengeschäfte der Kommunen (KomHKVO) gliedert sich der Stellenplan in einen Teil A (Beamte) und in einen Teil B (Beschäftigte) sowie in Stellenübersichten nach der Verwaltungsgliederung und Sonderübersichten.

Mit den vorgeschlagenen Änderungen entwickeln sich die Planstellen wie folgt:

Jahr	2021	2022	2022 Nachtrag	+/- 2021/2022	+/- 2021/2022 Nachtrag
Planstellen Beamte	42,00	42,00	46,00	+ 0,00	+ 4,00
Planstellen Beschäftigte	490,75	483,25	508,25	- 7,50	+25,00
Planstellen gesamt	532,75	525,25	554,25	- 7,50	+29,00
davon Kindertageseinrichtungen	173,50	166,00	184,00	-7,50	+18,00

Entwicklung der Personalkosten gesamt lt. Jahresabschluss

Jahr	2019	vorl. 2020	vorl. 2021
Personalkosten	26.245.816,87	26.595.495,33	28.535.467,84
Veränderung	+2.678.638,66	+349.678,46	+1.939.972,51

Entwicklung der Personalkosten bei den Kindertagesstätten lt. Jahresabschluss

Jahr	2019	vorl. 2020	vorl. 2021
Personalkosten	6.283.279,60	6.850.975,37	7.193.414,05
Veränderung	+732.224,83	+567.695,77	+342.438,68

Anmerkungen:

Der Stellenplan wurde in 2021 bis zum Jahr 2023 auf den Personalstand entsprechend des Nachtragsstellenplanes 2022) „eingefroren“. Von dieser Regelung wurden ausgenommen

- Stellenbedarfe im Bildungsbereich (Kindertageseinrichtungen/Schulen),
- Stellenbedarfe, die dem Jugendhilfekostenausgleich unterliegen,
- Stellen, die über Förderprogramme zu 100 % refinanziert werden.

Der eingetretene Aufgabenzuwachs hat gezeigt, dass die „Stellenplandeckelung“ –ohne Auswirkung auf die Sicherung der Aufgabenwahrnehmung - nicht aufrechterhalten werden kann. Burgdorf ist eine wachsende Stadt. Aus dem Wachstum resultieren neue und/oder komplexere Aufgabenstellungen, denen mit den in dieser Vorlage aufgezeigten Stellenmehrungen begegnet werden soll.

Zugleich bilden die Bewältigung der Covid-Pandemie, die Bewältigung der Ukraine-Krise und der zunehmende Fachkräftemangel gegenwärtig die größten Herausforderungen für die Aufgabenwahrnehmung. Freie und nach zu besetzende Stellen können in der Regel nur zeitversetzt wiederbesetzt werden. Personalausfällen – auch längerfristigen – kann kaum begegnet werden, da zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse in der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation

unattraktiv sind. Arbeitsrückstände und eine zunehmende Belastung der Mitarbeitenden sind die Folge. Hier benötigen wir mehr flexible Elemente in der Stellenwirtschaft.

Im Bildungsbereich wirkt sich die Covid-Pandemie besonders negativ aus. Eine verlässliche Betreuung in den Kindertageseinrichtungen ist gegenwärtig nicht möglich. Die Belastung für die Mitarbeitenden ist anhaltend hoch. Dieser Effekt wird verstärkt durch die bundesweit angespannte Fachkräftesituation.

Die vier Komponenten Wachstum, Covid-Pandemie, Ukraine-Krise und ein stetig zunehmender Fachkräftemangel sind als wesentliche Gründe für das notwendige Handeln und damit einhergehend das notwendige Entgegenwirken über den Nachtragsstellenplan 2022 zu benennen. Langfristige Perspektiven und ein zeitlich flexiblerer Personaleinsatz (z.B. mittels früherem Eintritt) sind Wege, gute Kräfte zu binden. Zudem ist der Bereich der Ausbildung auszubauen, auch mittels Angeboten für Quereinsteiger. Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber und können uns mit flexibleren Möglichkeiten im Stellenplan besser positionieren.

Vor diesem Hintergrund werden die Stellenplanveränderungen im Beamtenbereich (Anlage 1 - Nr. I und II) insbesondere aus Gründen der Personalbindung empfohlen. Von den vier „neuen“ Stellen im Bereich der Beamtenstellen sind zwei Stellenumwandlungen (I.01 / I.02) umfasst und die Schaffung einer zusätzlichen Stelle für die Personalreserve (I.03).

Der Schwerpunkt der erfolgten Anmeldungen liegt weiterhin im Bildungsbereich (Anlage 1 - Nr. III). U.a. wird auf gesetzliche Änderungen des Betreuungsschlüssels reagiert wie auch die frühzeitige Personalbindung durch zusätzliche berufsbegleitende „Ausbildungsplätze“ anvisiert. Mit der empfohlenen Stärkung der Ausbildungsplätze und dem damit einhergehenden berufsbegleitenden Einsatz wird zugleich der wachsende Personalbedarf mit der Einführung der verpflichtenden Dritten Kraft ab dem 01.08.2027 vorbereitet.

Die Anmeldungen für den Verwaltungsbereich (Anlage 1 - Nr. IV) werden insbesondere durch Komponente „Wachstum“ geprägt.

Ausblick auf die Stellenpläne 2023 ff.:

Im Hinblick auf die Aufstellung der Stellenpläne für die Haushaltsjahre 2023 ff. wird die Verwaltung die Wechselbeziehungen/Abhängigkeiten von Projekten noch genauer beleuchten und die hieraus abzuleitenden Konsequenzen aufzeigen. So lösen beispielsweise Baugepläne (Abteilung Stadtplanung) mit einem entsprechenden Zeitversatz Erschließungsmaßnahmen aus, die vom Fachbereich Tiefbau zu realisieren sind, Projekte der Gebäudewirtschaft können ebenfalls Maßnahmen (Außenanlagen, Erschließungsmaßnahmen) auslösen mit Auswirkungen auf den Fachbereich Tiefbau. Und im Bereich der Gebäudewirtschaft werden die Anzahl der Projekte einschließlich des damit verbundenen Baukostenvolumens und das Verhältnis zur Anzahl des hierfür zur Verfügung zu stellenden Personals näher untersucht.

Allgemeine Hinweise:

- Als Berechnungsgrundlage für die Jahrespersonalkosten der beantragten Stellen für den Bereich der Beschäftigten wurden die Werte der Stufe 3 der Entgelttabellen zugrunde gelegt. Hinzugerechnet wurden die Jahressonderzahlung sowie die Arbeitgeberkosten (Sozialversicherung, Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)). Für den Bereich der Beamtinnen und Beamten wurde der Status „Stufe 5, verh., 1 Kind“ zugrunde gelegt. Die Personalkosten sind grds. für den beantragten Stellenumfang berücksichtigt, auch wenn die tatsächliche Besetzung unter dem Stellenanteil bleibt. Rückstellungen sind in den Personalkosten berücksichtigt.
- Die Beschäftigtenstellen sind in 0,25 Schritten eingeteilt. Der Stellenumfang gibt die

maximale Besetzung vor. Eine 0,25 Stelle kann im Beschäftigtenbereich (39 Wochenstunden) mit max. 9,25 Wochenstunden, eine 0,5 Stelle mit 19,5 Wochenstunden, eine 0,75 Stelle mit max. 29,25 Wochenstunden besetzt werden. Für Beamte ist grundsätzlich eine 1,0 Stelle einzurichten.

- Die Eingruppierung der Beschäftigtenstellen richtet sich nach der Tätigkeit, die auf Dauer auszuüben ist (sog. Tarifautomatik). Entsprechend ist die Eingruppierung der Beschäftigtenstellen nicht von dem Beschluss zum Stellenplan abhängig. Der Stellenplan der Stadt Burgdorf wird seit 2017 über eine Fachanwendung, die Teil des Personalverwaltungsprogramms ist, abgebildet. Seitdem werden die tarifrechtlichen Änderungen zum Änderungszeitpunkt eingepflegt.

Bei Beamtenstellen ist hingegen eine Beförderung erst möglich, wenn eine entsprechende Stelle im Stellenplan ausgewiesen ist.

- Die Tabellen zum Entwurf des Nachtragsstellenplanes 2022 werden entsprechend den Beratungen zum Ratsbeschluss vorbereitet und zur Verfügung gestellt.

Folgende Anlagen sind dieser Vorlage beigelegt:

- Anlage 1 Übersicht der vorgeschlagenen Änderungen inkl. Personalkosten
- Anlage 2 Änderungen im Stellenumfang