

## Nachtragsstellenplan 2022

### I Änderung im Stellenumfang - Beamtenstellen

#### Lfd. Nr. I.01 – Zentrale Dienste – Sachbearbeitung A 10

Die Stelleninhaberin verfügt über die Laufbahnbefähigung des gehobenen Dienstes und ist gegenwärtig auf einer Beschäftigtenstelle eingesetzt. Zur Personalbindung wird empfohlen, die Beschäftigtenstelle in eine Beamtenstelle umzuwandeln. Die Beschäftigtenstelle (lfd.-Nr. IV.06) kann im Gegenzug gestrichen werden.

#### Lfd. Nr. I.02 – Jugendverwaltung – Sachbearbeitung A 10/Personalreserve A 10

In der Jugendverwaltung steht eine 0,75 Stelle der Entgeltgruppe 9b für den Aufgabenbereich Unterhaltsvorschuss zur Verfügung. Die Stelle wurde mit einer Beamtin besetzt, die im vergangenen Jahr erfolgreich die Laufbahnbefähigung für den gehobenen Dienst mit Abschluss des Vorbereitungsdienstes erworben hat. Eine „Stellenumwandlung“ ist im Stellenplan vorzunehmen. Aufgrund der Bestimmungen der Landeshaushaltsordnung sind für Beamtinnen und Beamte jeweils ganze Stellen im Stellenplan vorzusehen. Dieser formalen Anforderung wird mit der ergänzenden Einstellung einer 0,25 Stelle A 10 g.D. NBesG in die Personalreserve begegnet. Die 0,25 Stellenanteile werden nicht besetzt. Die Beschäftigtenstelle (lfd.-Nr. IV.02) kann im Gegenzug gestrichen werden.

Für den Nachtragsstellenplan 2022 wird empfohlen, eine 1,0 Stelle A 10 g.D. NBesG zur Verfügung zu stellen. 0,75 Stellen sind der Jugendverwaltung zuzuordnen und 0,25 Stellen der Personalreserve.

#### Lfd. Nr. I.03 – Personal – Personalreserve A 9

Der allgemeine Fachkräftemangel wird sich mit dem Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge verstärken. Die Stadtverwaltung steht in Konkurrenz zu anderen öffentlichen Arbeitgebern, deren Personalbedarf in den kommenden Jahren ebenfalls stark steigen wird. Die Stadt Burgdorf hat vor diesem Hintergrund das Ausbildungsangebot sukzessive ausgebaut. Mit der über den Stellenplan 2021/2022 zur Verfügung gestellten weiteren Ausbildungsstelle für das Duale Studium im Vorbereitungsdienst (Stadtinspektor-Anwärter\*in) stehen insgesamt vier Ausbildungsstellen zur Verfügung.

Beamtendienstposten werden auch in anderen Verwaltungen laufend ausgeschrieben. Mit Abschluss der Anwärterausbildung sollte das Angebot der Verbeamtung bestehen, um eine Abwanderung der ausgebildeten Mitarbeiter\*innen zu verhindern. Nicht immer steht sofort eine dauerhaft zu besetzende Planstelle zur Verfügung. Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, eine „Berufsanfängerstelle“ A 9 g.D. NBesG in den Stellenplan einzustellen. Die Umsetzung auf eine reguläre Planstelle erfolgt umgehend mit Freiwerden einer entsprechenden Stelle.

Für den Nachtragsstellenplan 2022 wird empfohlen, eine 1,0 Stelle A 9 g.D. NBesG („Berufsanfängerstelle“) zur Verfügung zu stellen.

#### Lfd. Nr. I.04 – Finanzen – Sachbearbeitung A 10

Die Stelle Sachbearbeitung A9 m.D. mit Amtszulage NBesG (Finanzen/Steuerwesen) wurde neu beschrieben und bewertet. Die Bewertung schloss mit dem Ergebnis A 10 NBesG ab. Eine „Stellenumwandlung“ ist im Stellenplan vorzunehmen.

Für den Nachtragsstellenplan 2022 wird die Streichung einer 1,0 Stelle A 9 m.D. mit Amtszulage und die Einstellung einer A 10 g.D. NBesG empfohlen.

## **II Änderung im Stellenumfang – Beamtenstellen Bildungsbereich**

### Lfd. Nr. II.01 – Familie und Kinder – Sachbearbeitung A 11

Der Kinderbetreuungsbereich hat nach wie vor hohe Priorität. Zur Deckung des Betreuungsbedarfes muss die Anzahl der Plätze im Kita-Bereich weiter erhöht werden, daneben müssen die sich verändernden qualitativen Anforderungen auch durch Mitarbeitende der allgemeinen Verwaltung begleitet werden. In diesem Zusammenhang müssen zudem die gegenüber dem Land bestehenden Pflichten (Betriebsurlaubnisse, Dienstplanerstellung zur Abrechnung der Finanzhilfe und anderes mehr) erfüllt werden. In naher Zukunft werden nach der Kindertagesstätte mit Familienzentrum in der Südstadt die von acribo geplante Kita und die Kita der Katholischen Kirchengemeinde an das Betreuungsnetz gehen – damit erhöht sich die Anzahl der Einrichtungen Freier Träger von 9 auf 12; im Krippenbereich bestehen darüber hinausgehend Bedarfe, die durch bauliche Maßnahmen abzudecken sein werden. Vor diesem Hintergrund besteht die Notwendigkeit, eine weitere sachbearbeitende Stelle (gehobener Dienst) in der Abteilung Familien und Kinder einzurichten; folgende Aufgaben sollen im Wesentlichen auf der Stelle bearbeitet werden:

- die Fortschreibung der Bedarfsplanung, insbesondere auch im Hinblick auf die inklusive Betreuung
- die Mitwirkung beim Betreuungsplatzausbau (Baubesprechungen, Projektgruppen insbes. im Rahmen des Projektmanagements, Vertragsgestaltungen)
- die Zusammenarbeit mit den Freien Trägern (Trägerkonferenzen begleiten, Fragen im Rahmen der Betriebsführung bearbeiten, Betriebsführungsverträge bearbeiten, Ausschreibungsverfahren Freie Träger, Teilnahme an Beiratssitzungen)
- die Prüfung der Betriebsabrechnungen
- die Wahrnehmung komplexer Ausschreibungsverfahren (bspw. die der Mittagsverpflegung)
- die Haushaltsplanung für die Abteilung
- die Übernahme von Aufgaben bei der Entwicklung/ Organisation/ Strukturierung des Organisationsbereichs „Verwaltung der Kitas“
- die Bearbeitung von Widersprüchen/ Beschwerden/Klagen/ Anfragen zu allen Aufgabenbereichen im Organisationsbereich „Verwaltung der Kitas“
- die Mitwirkung bei der Beantwortung von Presseanfragen/ politischen Anfragen.
- die Bearbeitung des Satzungsrecht

Mit der Aufgabenübertragung ist zugleich die Wahrnehmung der stv. Abteilungsleitung verbunden.

Für den Nachtragsstellenplan 2022 wird daher empfohlen, eine zusätzliche 1,0 Stelle A 11 g.D. NBesG zur Verfügung zu stellen.

### Lfd. Nr. II.02 – Familie und Kinder – Sachbearbeitung A 10

Die Stelle Sachbearbeitung A9 m.D. mit Amtszulage NBesG (Elterngeld/Kita-Finanzhilfe) wurde im vergangenen Jahr neu beschrieben und bewertet. Die Bewertung schloss mit dem Ergebnis A 10 NBesG ab. Eine „Stellenumwandlung“ ist im Stellenplan vorzunehmen.

Für den Nachtragsstellenplan 2022 wird die Streichung einer 1,0 Stelle A 9 m.D. mit Amtszulage und die Einstellung einer A 10 g.D. NBesG empfohlen.

### **III Änderungen im Stellenumfang – Beschäftigtenstellen im Bildungsbereich**

#### Lfd. Nr. III.01 – Familien und Kinder – Verwaltungsfachwirt/in - EG9c

Die Möglichkeiten zur Inanspruchnahme des Elterngeldes haben sich seit der Einführung verändert. So gibt es das Elterngeld inzwischen in den Varianten Basiselterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus - diese können miteinander kombiniert werden.

Mit den bestehenden Möglichkeiten ist der Beratungsbedarf gestiegen. Zugleich hat sich die Anzahl der Elterngeldvorgänge mit der Einführung der Varianten und zudem auch mit der gestiegenen Anzahl der jährlichen Geburten erhöht.

Regionsweit wurde erstmals im Jahr 2015 ein Fallzahlen-/Stellenvergleich im Bereich Elterngeld durchgeführt. Seit 2019 wurde der Fallzahlen-/Stellenvergleich bis in das Jahr 2021 fortgeschrieben. Ein ergänzender Stellenbedarf von rund 15 Stunden wurde ermittelt.

Zugleich soll die Vertretung der Kindertagespfllegesachbearbeitung gestärkt werden. Der Vertretungsaufwand ist im Vergleich zu anderen Verwaltungsstellen höher, da ein Aufschub der wahrzunehmenden Aufgaben nicht möglich ist. Vom Stellenumfang ist u.a. die monatliche Auszahlung der Kindertagespflegeentgelte, die Beratung der Kindertagespflegepersonen bei Fragestellungen zu den Entgelten und Investitionskostenzuschüssen und die Gebührenerhebung umfasst. Zugleich wird von der/dem Stelleninhaber\*in das Rechnungswesen für den gesamten Kinderbetreuungsbereich wahrgenommen.

Für den Nachtragsstellenplan 2022 wird daher gebeten, eine 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 9c zur Verfügung zu stellen.

#### Lfd.-Nr. III.02 – Kita Otze - Erzieher/in- S8a

#### Lfd. Nr. III.03 – Kita Südsterne - Erzieher/in - S8b

#### Lfd. Nr. III.04 – Kita Weststadt - Erzieher/in - S8a

Mit dem neuen Kindertagesstättengesetz haben sich die personellen Mindestanforderungen in Kleingruppen (bis zu 10 Betreuungsplätze) geändert. Mit Inkrafttreten sind nunmehr zwei Fachkräfte und nicht mehr nur eine Fachkraft in den Kleingruppen einzusetzen. Für die drei Kleingruppen in den Kindertageseinrichtungen Otze, Südsterne und Weststadt sind entsprechende Stellen im Stellenplan zu berücksichtigen.

Für den Nachtragsstellenplan 2022 wird empfohlen, in der Kindertageseinrichtung Otze und Weststadt jeweils eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe S 8a des TVöD SuE und in der Kindertageseinrichtung Südsterne eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe S 8b des TVöD SuE einzustellen.

#### Lfd. Nr. III.05 – Kita Springer – Heilpädagogische Springkraft – S8b

Die Empfehlung zur Einführung einer heilpädagogischen Springkraft basiert auf den Erkenntnissen der Entwicklungsbeobachtungsdokumentation (kurz EBD) der Stadt Burgdorf. Im Rahmen der Entwicklungsbeobachtung wurden bei 576 Kindern 15% der Kinder dem Bereich der Risikokinder zugeordnet (Stand 11/21).

Das Niedersächsische Kindertagesstättengesetz sieht vor, dass der Träger die Gruppengrößen auf den Entwicklungsstand der Kinder anpasst, um eine Förderung in den Einrichtungen zu gewährleisten (§ 8 Abs. 2 NKiTaG). Aufgrund der aktuellen Platzsituation ist die Stadt Burgdorf nicht in der Lage, mit einer Verkleinerung der Gruppen und damit Verringerung der zur Verfügung stehenden Plätze auf die Bedarfssituation zu reagieren.

Besonders belasteten Gruppen soll auf diese Weise eine Unterstützungsmöglichkeit zur Verfügung gestellt werden, um dem gesetzlichen Förderauftrag in den Gruppen und damit dem individuellen Bildungsanspruch des betreuten Kindes nachkommen zu können.

Perspektivisch wird die Stelle bei ausreichender Anzahl an zur Verfügung stehenden Plätzen in den Stellenbereich „Zusatzkräfte Betreuung“ („3. Kraft“) überführt. Das Modell wurde am 06.12.2021 im Ausschuss für Jugendhilfe und Familie vorgestellt.

Für den Stellenplan 2022 wird vorgeschlagen, eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe S 8b des TVöD SuE einzustellen.

Lfd.-Nr. III.06 – Kita Gartenstraße - Sozialassistent/in- S4

Lfd. Nr. III.07 – Kita Freibad - Sozialassistent/in- S4

Lfd. Nr. III.08 – Kita Otze - Sozialassistent/in- S4

Lfd. Nr. III.09 – Kita Ramlingen-Ehlershausen - Sozialassistent/in- S4

Lfd. Nr. III.10 – Kita Schillerslage - Sozialassistent/in- S4

Lfd. Nr. III.11 – Kita Sorgensen - Sozialassistent/in- S4

Lfd. Nr. III.12 – Kita Südstern - Sozialassistent/in- S4

Lfd. Nr. III.13 – Kita Weststadt - Sozialassistent/in- S4

Allen „Auszubildenden“, die aktuell im Rahmen des Ausbildungsprogramms der Stadt Burgdorf die Ausbildung zu sozialpädagogischen Assistentinnen und sozialpädagogischen Assistenten durchlaufen, soll mit Beendigung der Ausbildung eine Stelle angeboten werden. Der Einsatz ist als Zusatzkraft in den Gruppen vorgesehen. Ergänzend besteht das Angebot/die Möglichkeit der Weiterqualifizierung und die Ausbildung zur Erzieherin/ zum Erzieher anzuschließen. Dort, wo die Stellen nicht mit fertigen Auszubildenden aus dem Programm der Stadt Burgdorf besetzt werden können, werden diese Stellen für Externe geöffnet. Als Pilot wurde als Personalgewinnungsmaßnahme mit der Öffnung für Externe in der Kindertageseinrichtung Weststadt begonnen.

Mittelfristig wird angestrebt, die „Zusatzkräfte“ als „Dritte Kräfte“ in den städtischen Einrichtungen einzusetzen. Für die geplante Einführung der „Dritten Kraft“ in den städtischen Kitas und der angedachten Verteilung von jeweils einer Zusatzkraft in den kleinen (Sorgensen, Schillerslage und Gartenstraße), zwei Zusatzkräften in den großen Einrichtungen (Ehlershausen, Südstern, Otze, Freibad) und drei Zusatzkräften in der Kita Weststadt sind insgesamt 14 Stellen vorzusehen. Alle Stellen sind zunächst über die Richtlinie Qualität fördermittelfähig. Die 1,0 Stellen werden zunächst mit 23 Wochenarbeitsstunden besetzt.

Mit Einführung der verpflichtenden Dritten Kraft ab dem 01.08.2027 wird die Fördermittelfähigkeit entfallen. Über die besondere Finanzhilfe des Landes Niedersachsen ist eine Refinanzierung in Höhe von jährlich 20.000 € je Stelle möglich.

Für den Stellenplan 2022 wird vorgeschlagen, 14 Stellen der Entgeltgruppe S 4 des TVöD SuE für die o.g. Kindertageseinrichtungen einzustellen.

#### **IV Änderungen im Stellenumfang – Beschäftigtenstellen Einrichtungen / Verwaltung**

##### Lfd.-Nr. IV.01 – Jugendverwaltung – EG 9b

Im Rahmen des Jugendhilfekostenausgleichs werden die erstattungsfähigen Sachaufwendungen und Personalaufwendungen bemessen. Zur Bewertung der Angemessenheit wurden Standards entwickelt, die sich an der Anzahl und dem Umfang der jeweiligen Jugendhilfemaßnahmen orientieren.

Für den Bereich der Wirtschaftlichen Jugendhilfe ist festzustellen, dass die gegenwärtig zur Verfügung stehenden Stellenanteile den Standard deutlich unterschreiten. Laut Standard müssten zur Aufgabenwahrnehmung 3,57 Stellen zur Verfügung stehen. Tatsächlich sind derzeit knapp 2,5 Stellen in der Wirtschaftlichen Jugendhilfe besetzt.

Die Unterbesetzung macht sich bemerkbar. Die vorhandenen Stellenanteile sind nicht mehr ausreichend, die Fallzahlen in der Jugendhilfe sind steigend. Zugleich gestalten sich die einzelnen Arbeitsvorgänge zunehmend komplexer.

Die Stelle ist im Rahmen des Jugendhilfekostenausgleichs bis zu 80% refinanzierbar.

Es wird vorgeschlagen, eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 9b TVöD für den Stellenplan 2022 zur Verfügung zu stellen.

##### Lfd.-Nr. IV.02 – Jugendverwaltung – EG 9b

In der Jugendverwaltung steht eine 0,75 Stelle der Entgeltgruppe 9b für den Aufgabenbereich Unterhaltsvorschuss zur Verfügung. Die Stelle wurde mit einer Beamtin besetzt, die im vergangenen Jahr erfolgreich die Laufbahnbefähigung für den gehobenen Dienst mit Abschluss des Vorbereitungsdienstes erworben hat. Eine „Stellenumwandlung“ ist im Stellenplan vorzunehmen (vgl. Ausführungen zu lfd.-Nr. I.02). Die Beschäftigtenstelle kann im Gegenzug gestrichen werden.

Für den Nachtragsstellenplan 2022 wird die Streichung einer 0,75 Stelle der Entgeltgruppe 9b TVöD vorgeschlagen.

##### Lfd.-Nr. IV.03 – Jugendverwaltung – EG 9c

Mit der Novellierung des SGB VIII wird ab dem 01.01.2023 im Bereich „Amtsvormundschaften/Pflegschaften“ die Vertretung eines Amtsvormundes durch einen Beistand gesetzlich ausgeschlossen. Die Änderung wirkt insbesondere in kleinen Jugendämtern. Im Jugendamt der Stadt Burgdorf ist ein Amtsvormund tätig. Eine neue Vertretungsregelung ist erforderlich.

Die Änderung des Gesetzes sieht zudem vor, dass die Amtsvormundschaft künftig die Vermittlung von Einzelvormündern vornimmt. Dieser Aufgabenbereich ist neu und wird neben einer ohnehin steigenden Anzahl an Vormundschaften zusätzliche Zeitanteile binden.

Die Flüchtlingswelle aus der Ukraine ist ein weiterer zu beachtender Aspekt. Es kann nicht abgeschätzt werden, für wie viele unbegleitete minderjährige ausländische Kinder und Jugendliche Vormundschaften übernommen werden müssen.

Um den gesetzlichen Änderungen, der steigenden Anzahl an Vormundschaften und den aus der Flüchtlingswelle bevorstehenden Herausforderungen begegnen zu können wird

empfohlen, eine 0,75 Stelle der Entgeltgruppe 9c TVöD ergänzend zur Verfügung zu stellen. Die Stellenanteile können über den Jugendhilfekostenausgleich zu 80 % refinanziert werden.

#### Lfd.-Nr. IV.04 – Finanzen – EG 8

Die gestiegene Anzahl der Buchungsvorgänge, die Umstellung des Rechnungseingangsworkflows und die Einführung der Umsatzsteuerpflicht führen zu einem erhöhten Aufwand in der Geschäftsbuchhaltung. Um den gestiegenen Aufwand kompensieren zu können, ist eine Anhebung der Stellenanteile erforderlich.

Für den Nachtragsstellenplan 2022 wird empfohlen, eine 0,25 Stelle der Entgeltgruppe 8 TVöD ergänzend zur Verfügung zu stellen.

#### Lfd.-Nr. IV.05 – Finanzen – EG 9a

Für die Wahrnehmung der in 2021 neu hinzugekommenen Aufgaben im Umsatzsteuerbereich, der Geschäfts- und Anlagebuchhaltung, für die Mitarbeit bei der Haushaltsrechnung und der Jahresrechnung steht eine 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 9a TVöD zur Verfügung. Der Stellenbedarf beläuft sich auf insgesamt 25 Stunden. Die Praxis hat gezeigt, dass eine halbe Stelle für die Aufgabenwahrnehmung nicht auskömmlich ist. Es wird daher um Erhöhung des Stellenanteils von 0,5 auf 0,75 gebeten. Die Besetzung erfolgt mit 25 Wochenarbeitsstunden.

Für den Nachtragsstellenplan 2022 wird empfohlen, eine 0,25 Stelle der Entgeltgruppe 9a TVöD ergänzend zur Verfügung zu stellen.

#### Lfd.-Nr. IV.06 – Zentrale Dienste – EG 9c

Die Stelleninhaberin verfügt über die Laufbahnbefähigung des gehobenen Dienstes. Zur Personalbindung wird empfohlen, die Beschäftigtenstelle in eine Beamtenstelle umzuwandeln (vgl. lfd.-Nr. I.01).

Für den Stellenplan 2022 wird empfohlen, eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 9c TVöD zu streichen.

#### Lfd.-Nr. IV.07 – Zentrale Dienste – EG 8

Für die Organisation des Sekretariats sowie für die Unterstützung und wirksame Entlastung des Verwaltungsvorstandes in allen organisatorischen und administrativen Aufgaben stehen gegenwärtig 1,0 Stellen zur Verfügung. Zu den klassischen Aufgaben zählen insbesondere die Terminplanung und –koordination, die Postbearbeitung, das Führen der Telefonate sowie die Erledigung der Korrespondenz mit Bürgerinnen und Bürgern, Vereinen und Verbänden etc..

Die 1,0 Stellenanteile sind nicht mehr auskömmlich. Die Korrespondenz einschließlich des Beschwerdemanagements hat stark zugenommen. Eine Anhebung der Stellenanteile auf insgesamt 1,5 Stellen wird empfohlen.

Für den Nachtragsstellenplan 2022 wird empfohlen, eine 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 8 TVöD ergänzend für die Assistenz der Verwaltungsleitung zur Verfügung zu stellen.

Lfd.-Nr. IV.08 –Zentrale Dienste – EG 9b

Der Abteilung Zentrale Dienste sind gegenwärtig 25 Mitarbeitende mit größtenteils unterschiedlichen Aufgabenfeldern zugeordnet. Für den Bereich der IT wurde in 2021 ein der Abteilung zugeordnetes IT-Team mit derzeit insgesamt sechs Mitarbeitenden gebildet. 19 Mitarbeitende sind weiterhin der Abteilungsleitung direkt unterstellt.

Die bestehende Organisation ist aus fachlicher wie auch aus struktureller Sicht auch weiterhin optimierbar.

Im Rahmen der Verwaltung 2020 wurde sich intensiv mit der Frage nach einer angemessenen Leitungsspanne beschäftigt. Nach Empfehlung der AG Verwaltung 2020 sollte eine Abteilungsgröße von 20 Mitarbeitenden nach Möglichkeit nicht überschritten werden, da ein deutlicher Aufgabenzuwachs in der Vorgesetztenfunktion, in der fachlichen Funktion und in der fachlichen Begleitung der Mitarbeiter/innen bei besonders großer Aufgabebreite nicht mehr zu gewährleisten ist. Zwischenebenen sind im Einzelfall näher zu betrachten.

Für die Leitung der Abteilung stehen gegenwärtig 20 % der Wochenarbeitszeit zur Verfügung. Dieser Zeitanteil ist aufgrund der gewachsenen Anforderungen nicht mehr auskömmlich.

Zugleich zeichnet die Zentralen Dienste eine Vielfalt an Querschnittsaufgaben aus, die die Funktionsfähigkeit aber auch die Weiterentwicklung der Verwaltung und der städtischen Einrichtungen beinhaltet.

Zur Sicherung und Stärkung der Aufgabenwahrnehmung mit dem generellen Ziel der Sicherstellung der Leistungsfähigkeit besteht die Empfehlung, unterhalb der Abteilung zwei weitere Teams zu bilden, das Team „Gremienarbeit und Öffentlichkeitsarbeit“ sowie das Team „Innere Dienste“.

Damit die Teamleitungen ihre Leitungsfunktion wahrnehmen können, sind jeweils rund 12 Wochenarbeitsstunden, gesamt 24 Wochenarbeitsstunden zusätzlich erforderlich. In Stellenanteilen bemessen sind im Stellenplan 0,75 Stellen zu berücksichtigen. Sachbearbeitende Tätigkeiten müssen von den neuen Teamleitungen abgegeben und auf eine zusätzliche Kraft des gehobenen Dienstes übertragen werden. Die Übertragung ist auf die neue 0,75 Stelle vorgesehen.

Für den Nachtragstellenplan 2022 wird empfohlen, eine 0,75 Stelle der Entgeltgruppe 9b TVöD zur Verfügung zu stellen.

Lfd.-Nr. IV.09 –Bürgerbüro/Standesamt– EG 5

Mit der Einführung der Terminvergabe im Bürgerbüro ist zur weiteren Erhöhung des Bürgerservices ein Schnellschalter eingerichtet worden. Ohne Termin können Dienstleistungen wie bspw.

- die Aushändigung, der Einzug und die Entwertung von Reisepässen und Personalausweisen,
- die Entgegennahme der Anträge zur Ausstellung eines Führungszeugnisses, eines erweiterten Führungszeugnisses und von Auszügen aus dem Gewerbezentralregister,
- die Ausstellung von Meldebescheinigungen,
- die Verwaltung der Fahrradboxen,
- die Entgegennahme von Fundsachen,
- Auskünfte zur Online-Terminvergabe und Terminbuchungen

- etc.

am Schnellschalter vorgenommen werden.

Vom Aufgabenumfang des Schnellschalters wird die Information und die Telefonzentrale umfasst.

In der Information werden insbesondere

- Anträge, die an die Region Hannover oder andere Behörden zu richten sind, entgegengenommen und weitergeleitet,
- verschiedenlichste Antragsformulare ausgehändigt,
- Anregungen und Beschwerden entgegengenommen und zur Bearbeitung weitergeleitet,
- Rententermine für den Versichertenältesten vereinbart,
- Informationen über Schulen und andere kommunale Einrichtungen, Ausstellungen und andere Angebote in der Stadt bereitgehalten,
- Kartenmaterial, Stadtpläne, Informationsmaterial verkauft bzw. kostenfrei bereitgestellt,
- Anmeldungen zu Seniorenfahrten entgegengenommen,
- etc.

Derzeit sind zwei Mitarbeiter/-innen in der Information und am Schnellschalter eingesetzt, davon eine außerhalb des Stellenplanes befristet beschäftigte Vollzeitkraft mit 39 Wochenarbeitsstunden und eine Teilzeitkraft mit 28 Wochenstunden.

Seit Einrichtung des Schnellschalters im Oktober 2020 ist festzustellen, dass dieser hoch frequentiert wird. Durchschnittlich rund 200 Bürgerinnen und Bürgern suchen diesen in der Woche auf. Mit der Einrichtung tritt zugleich die Entlastung der im Bürgerbüro tätigen Mitarbeiter/innen ein, die sich komplexeren Vorgängen widmen können.

Durch die hohe Belastung von vorsprechenden Bürgerinnen und Bürger sowie die gleichzeitigen telefonischen Nachfragen und den Umstand, dass der Schnellschalter / die Info zu den Öffnungszeiten des Bürgerbüros besetzt sein muss, besteht die Empfehlung, diesen Bereich zunächst auch weiterhin mit einer Vollzeitkraft und einer Teilzeitkraft zu besetzen. Insofern wird beantragt, eine zusätzliche 1,0-Stelle für die Abteilung 33/34 im Stellenplan einzurichten. Die 1,0 Stelle des bisherigen Stelleninhabers soll mit Eintritt in den Ruhestand wegfallen. Auf dieser ist ein KW-Vermerk für künftig wegfallend zu vermerken.

Für den Nachtragsstellenplan 2022 wird empfohlen, eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 5 TVöD auf Dauer zur Verfügung zu stellen. Eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 5 TVöD ist mit einem KW-Vermerk zu versehen. Der Wegfall tritt zeitgleich mit dem Renteneintritt des Stelleninhabers ein.

#### Lfd.-Nr. IV.10 –Gebäudewirtschaft– EG 9b

Die Anzahl der Bestandsgebäude, der neu hinzukommenden Gebäude/Einrichtungen und der Gebäudeerweiterungen in den Schulen, Kindertageseinrichtungen und Feuerwehren wirken sich auf die Bauunterhaltung aus. Gegenwärtig stehen 3,0 Stellen zur Bewältigung der Aufgaben zur Verfügung. Im Kalenderjahr 2022 ist die Umsetzung von insgesamt 85 Kleinmaßnahmen und zahlreichen Unterhaltungsarbeiten mit einem Kostenvolumen von

2.352.000 € abzuwickeln. Das übliche und für die Personalplanung anzusetzende Kostenvolumen beträgt rund 500.000 €/Mitarbeitenden. Eine Anhebung der Stellenanteile auf insgesamt 4,0 Stellen wird empfohlen.

Für den Nachtragsstellenplan 2022 wird empfohlen, eine weitere 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 9b TVöD zur Verfügung zu stellen.

#### Lfd.-Nr. IV.11 – Bauverwaltung– 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 die Bauverwaltungsabteilung (Abt.60) erfordern.

Weiterhin ist die Anzahl der Verstöße gegen öffentliches Baurecht deutlich angestiegen, da bestehende Regelungen vom Grundsatz her keine Akzeptanz finden. Die Anzahl der durch die Abteilungsleitung zu bearbeitenden Widersprüche und Klageverfahren ist gestiegen.

Aufgrund des bestehenden Mangels an sozialem Wohnraum wurden die Bestimmungen zur Durchführungen des Niedersächsischen Wohnraumfördergesetzes erheblich verschärft und zudem wurden erweiterte Kontrollen der Wohnraumförderstellen durch das Land eingeführt.

Über den Stellenplan 2021 wurde zur Bearbeitung dieser Aufgaben eine 0,75 Stelle der Entgeltgruppe 9b TVöD zur Verfügung gestellt. Bereits in 2021 wurde der Bedarf einer 1,0 Stelle angemeldet, zunächst jedoch eine Kürzung vorgenommen.

Mit Blick auf die Zunahme der erforderlichen bauaufsichtlichen Maßnahmen in Folge baurechtswidrigen Verhaltens besteht die Empfehlung, ergänzend eine 0,25 Stelle zur Verfügung zu stellen, so dass für die Aufgabenwahrnehmung insgesamt eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 9b TVöD zur Verfügung steht.

Die/der neu/e Stelleninhaber/in soll zugleich die stv. Abteilungsleitung übernehmen

#### Lfd.-Nr. IV.12 – Soziale Dienste– EG 9c

Im Bereich der Hilfen zur Pflege (HzP) und der Grundsicherung für besondere Wohnformen ist ein genereller Anstieg der Fallzahlen festzustellen. Die Fallzahlsteigerung ist u.a. auf den demografischen Wandel zurückzuführen.

Losgelöst von den Fallzahlen und Orientierungswerten (der aktuelle Orientierungswert liegt bei 1:110) hat sich zudem die Komplexität der Sachverhalte und der damit verbundene Bearbeitungs- und Beratungsaufwand gesteigert. Dies begründet sich u.a. im speziellen Klientel mit multiplen Problemlagen und der damit erforderlichen fachlichen und persönlichen Kompetenz hinsichtlich durchzuführender Beratungen zu möglichen Leistungsansprüchen. Die Kommunikation mit den Betroffenen, Angehörigen und Betreuern oder weiteren Dritten nimmt deutlich mehr Zeit in Anspruch.

Die Überprüfung der Vermögenswerte (Bewertung von vorhandenen Lebensversicherungen, Sterbegeldversicherungen, Wohneigentum, Überleitung und Geltendmachung privatrechtlicher Ansprüche im Rahmen von Schenkungsrückforderungen und Erbschaften sowie Wohnrechten) und die Anzahl der Kostenbeitragsfälle sind für beide Sozialleistungen gestiegen.

Im Vergleich zu vergangenen Jahren hat zudem die Anzahl der Fälle, in denen ein Partner im bisherigen Wohnumfeld verbleibt und der andere im Heim untergebracht ist, zugenommen. Dieser Umstand wirkt sich auf die Anzahl der Kostenbeitragsfälle aus. Änderungen der Anspruchshöhen sind in kurzen Intervallen (i.d.R. monatlich) vorzunehmen. Weitere zeitliche Ressourcen werden gebunden.

In der Gesamtheit führen die genannten Aspekte dazu, dass die Aufgaben sowohl in qualitativ als auch quantitativer Hinsicht so nicht mehr zu erfüllen sind.

Um in der laufenden Bearbeitung, aber auch in Vertretungs- und Abwesenheitszeiten die existenzbegründenden Leistungen der Menschen sicherstellen zu können, wird empfohlen im Stellenplan eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe 9c TVöD zur Verfügung stellen.

#### Lfd.-Nr. IV.13 – Soziale Dienste– EG 9a

#### Lfd.-Nr. IV 14 – Soziale Dienste– S 12

Aufgrund der aktuellen Flüchtlingskrise ist die Anzahl der zu erbringenden Asylleistungen stark gestiegen. Mit einer kurz- bis mittelfristigen Abschwächung dieser Situation ist nicht zu rechnen. Es wird, auch nach aktueller Auffassung des fachlich zuständigen Ministeriums, mit einem deutlich höheren Flüchtlingsstrom gerechnet als noch in den Jahren 2015 und 2016.

Neben der Leistungsgewährung ist seitens der Sozialen Dienste die ordnungsrechtliche Unterbringung der Geflüchteten in privatem Wohnraum, alternativ in Gemeinschaftsunterkünften o.Ä., zu übernehmen.

Der aktuell empfohlene Betreuungsschlüssel für die Flüchtlingssozialarbeit liegt bei 1:100. Für die Sachbearbeitung nach dem Asylbewerberleistungsgesetz wird eine Fallzahl von 1: 100 veranschlagt.

Mit Stand vom 05.04.2022 wurden 168 Geflüchtete zzgl. einer unbegleiteten minderjährigen Person aufgenommen.

Für den Nachtragsstellenplan 2022 wird empfohlen, eine 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 9a TVöD für die Leistungsgewährung und eine 1,0 Stelle der Entgeltgruppe S 12 TVöD für die Flüchtlingssozialarbeit zur Verfügung zu stellen.

Nachrichtlich wird darauf hingewiesen, dass mit dem Rückgang der Fallzahlen nach der Flüchtlingskrise 2015/2016 für den Nachtragsstellenplan 2020 (BV 2020 1224) die Streichung einer Stelle (Leistungsgewährung) vorgeschlagen und seitens des Rates beschlossen wurde. Tritt in den Folgejahren eine Entlastung ein, würde ein entsprechender Vorschlag ebenfalls wieder über den Stellenplan eingebracht werden.

#### Lfd.-Nr. IV 15 – Soziale Dienste– S 12

In der Stadt Burgdorf sind gegenwärtig sechs Sozialarbeiter\*innen / Sozialpädagog\*innen in der Flüchtlingssozialarbeit eingesetzt. Zwei Stellen sind im Stellenplan auf fünf Jahre befristet.

Um beiden Kräften eine berufliche Langzeitperspektive geben zu können und eine Umorientierung zu einem anderen Arbeitgeber in der jetzigen Flüchtlingskrise aufgrund des Krieges in der Ukraine zu verhindern, wird empfohlen, die beiden kw-Vermerke zu streichen.

## **V Änderungen im Stellenumfang – Dienstkräfte in der Ausbildungszeit**

### Lfd. Nr. V.01- Ausbildung Sozialassistent (S2 TVöD-SuE)

Um den Kita-Ausbau und die Qualität in der Kindertagesbetreuung zu sichern, ist es notwendig, dem Fachkräftemangel in Kitas anhaltend entgegenzuwirken. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung und Anleitung erhöht die Personalbindung und die Chance auf verringerte Ausstiege aus dem Berufsfeld.

Seit dem 01.08.2021 bildet die Stadt Burgdorf insgesamt sechs Auszubildende zu Sozialassistenten\*innen aus. Die Ausbildung ist über das Fördermittelprogramm „Zusatzkräfte Ausbildung“ fördermittelfähig.

Vier der Auszubildenden werden die Ausbildung zum 31.07.2022 und zwei zum 31.07.2023 beenden. Es ist geplant zum 01.08.2022 sechs Auszubildende einzustellen, die die Ausbildung aufgrund der zeitlich befristeten Förderung bis zum 31.07.2023 beenden müssten. Nach Abzug der vier freiwerdenden Stellen sind weitere zwei Stellen im Stellenplan über den Nachtragshaushalt zu schaffen.

Für den Stellenplan 2022 wird die Zurverfügungstellung von zwei Ausbildungsstellen „Sozialassistent“ vorgeschlagen.