

Stellenplan 2023

I Änderung im Stellenumfang - Beamtenstellen

Lfd. Nr. I.01 – Personal – Personalreserve A 10

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 für Beamte 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 10 g.D. NBesG in den Stellenplan einzustellen. Die Umsetzung auf eine reguläre Planstelle erfolgt umgehend mit Freiwerden einer entsprechenden Stelle.

Für den Stellenplan 2023 wird empfohlen, eine Stelle A 10 g.D. NBesG („Berufsanfängerstelle“) zur Verfügung zu stellen.

Lfd. Nr. I.02 – Personal – Personalreserve A 10

Bewerben sich „Beamtinnen und Beamte“ nach Abschluss ihrer Ausbildung zum Einstieg in das Berufsleben auf Beschäftigtenstellen im gehobenen Dienst, ist eine Einstellung mangels einer vorhandenen Beamtenstelle ausschließlich als Beschäftigte/r möglich. Werden Beamtendienstposten in anderen Verwaltungen ausgeschrieben, orientieren sich die Kolleg*innen um.

Um der Umorientierung und letztlich dem Weggang der Mitarbeitenden begegnen zu können, wird die Einstellung einer „Personalreserve“ A 10 g.D. NBesG in den Stellenplan empfohlen. Erweist sich im Personalauswahlverfahren die/der Bewerber/in mit Laufbahnbefähigung als am Geeignetsten, kann eine Beamtenstelle als Instrument der Mitarbeitergewinnung- und bindung angeboten werden.

Personalkosten sind nicht zu hinterlegen, da diese auf der Beschäftigtenstelle hinterlegt sind.

Für den Stellenplan 2023 wird empfohlen, in der Personalreserve eine Stelle A 10 g.D. NBesG zur Verfügung zu stellen.

Lfd. Nr. I.02 – 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. III.02) kann im Gegenzug gestrichen werden.

II Änderung im Stellenumfang – Beamtenstellen Bildungsbereich

-keine-

III Änderungen im Stellenumfang – Beschäftigtenstellen Einrichtungen / Verwaltung

Lfd.-Nr. III.01 – 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.02).

Für den Stellenplan 2023 wird empfohlen, eine Stelle der Entgeltgruppe 9c TVÖD zu streichen.

Lfd.-Nr. III.02 – Personal – EG 9c

In den letzten Jahren ist die Anzahl der Stellen stark angestiegen.

Seit 2017 hat sich die Gesamtzahl der Stellen um 120,25 Stellen von 434 (Stellenplan 2017) auf 554,25 Stellen (Nachtragsstellenplan 2022) erhöht (+28 %). Zusätzlich ist die Zahl der Nachwuchskräfte von 17 (2017) auf 27 (2022) gestiegen. Von den genannten Nachwuchskräften sind die „Auszubildenden“ in den Kindertageseinrichtungen nicht umfasst. Nachwuchskräfte in den Kindertageseinrichtungen werden über den normalen Stellenplan geführt.

Die durchschnittliche Anzahl an Neueinstellungen belief sich in den letzten fünf Jahren auf jährlich 63 Kräfte. Allein im Jahr 2021 wurden 107 Personalauswahlverfahren geführt.

Die Personalgewinnung im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes macht einen wesentlichen Anteil an der Höhe der Personalauswahlverfahren aus. Der Fachkräftemangel wie auch die Ausweitung der Betreuungsangebote fordern flexible Lösungen. Die Dienstpläne für die Kindertageseinrichtungen werden in deutlich kürzeren Taktungen überarbeitet. Die Kommunikation zur Personalgewinnung und Personalbindung (Personalbedarf und -auswahl, Vertragsanpassungen, Abstimmungsgespräche, Eingruppierungs- und Entgeltthemen SuE) hat sich deutlich erhöht.

Zudem ist zu beobachten, dass Personalauswahlverfahren zeitlich aufwendiger geworden sind. Formelle Anforderungen (z.B. Beteiligungspflichten) sind gewachsen. Zwar sind die Bewerberzahlen vielfach gesunken, jedoch kann die fachliche und persönliche Eignung als auch die individuelle Erwartungshaltung der Bewerber*innen häufig nicht mit den Anforderungen der Stelle in Einklang gebracht werden. Die Folge ist, dass ein zweites, mitunter auch ein drittes oder viertes Auswahlverfahren gestartet werden muss.

Quantitativ nicht messbar, aber gleichwohl damit umzugehen ist, dass rechtliche Rahmenbedingungen zur Aufgabenerledigung trotz anderslautender Zielsetzungen des Gesetzgebers und der Tarifvertragsparteien stetig umfangreicher und unübersichtlicher werden.

Der Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterzufriedenheit kommt in Zeiten des Fachkräftemangels eine wesentliche Bedeutung zu. Der Erfolg der Mitarbeitergewinnung wie auch der Mitarbeiterzufriedenheit und damit Mitarbeiterbindung steht u.a. im direkten Zusammenhang mit der Leistungsfähigkeit der Abteilung Personal.

In der Abteilung Personal sind seit 2017 unverändert insgesamt 8,7 Stellen (Vollzeitäquivalente) mit der Personalsachbearbeitung umfasst.

Mit Blick auf den dargestellten Stellenzuwachs inkl. Nachwuchskräfte von rund 30% und dem Zuwachs an Personalauswahlverfahren von rund 40% wird empfohlen, eine weitere Stelle der Entgeltgruppe 9c TVöD zur Verfügung zu stellen.

Lfd.-Nr. III.03 – Gebäudewirtschaft / Team Bauunterhaltung & Infrastruktur – EG 5

Von der Gebäudewirtschaft / Team Bauunterhaltung & Infrastruktur werden gegenwärtig 95 Liegenschaften mit rund 125 darauf befindlichen Gebäuden betreut. Die Anzahl der Anmietungen beläuft sich insbesondere aufgrund der anhaltenden Flüchtlingskrise auf rund 50 Mietwohnungen. Die Anzahl der Mietwohnungen wird aufgrund der Flüchtlingskrise auch weiter zunehmen.

Vom Team Hochbau werden alle anstehenden Neu- und Umbauten umgesetzt.

Aufgrund der geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse sind in beiden Teams überwiegend verwaltungsfremde Mitarbeiter*innen (z.B. Techniker*innen und Ingenieur*innen) eingesetzt.

Die Personalgewinnung ist als herausfordernd zu bezeichnen. Beide Teams haben regelmäßig Personalfluktuationen und Personalvakanz zu verzeichnen, die sich negativ auf die zeitgerechte Umsetzung der Projekte auswirken.

Im Bereich der Gebäudewirtschaft kommt erschwerend hinzu, dass sich die verwaltungsfremden Mitarbeiter*innen neben der fachlichen Einarbeitung auch Verwaltungswissen, insbesondere im Bereich des Finanzwesens, aneignen müssen.

Die Anzahl der Ein- und Ausgangsrechnungen in der Gebäudewirtschaft hat sich in den letzten fünf Jahren wie folgt dargestellt:

Jahr	Anzahl Rechnungen	Volumen in €
2017	6.972	10,7 Mio
2018	6.848	7,0 Mio
2019	7.495	9,8 Mio
2020	7.540	11,8 Mio
2021	7.666	9,5 Mio

Alle Ein- und Ausgangsrechnungen sind von den Ingenieur*innen und Techniker*innen zu buchen. Dies wirkt sich nachteilig auf die eigentliche Aufgabenerledigung aus.

Diese Situation soll durch die Einrichtung einer Stelle „Geschäftsbuchhaltung“ im Team Bauunterhaltung & Infrastruktur aufgelöst werden. Die neue Stelle soll sowohl die zuvor seitens der Ingenieur*innen und Techniker*innen als sachlich und rechnerisch richtig festgestellten Rechnungen kontieren als auch die Budgetüberwachung strukturieren.

Für den Stellenplan 2023 wird daher empfohlen, eine neue Stelle der Entgeltgruppe 5 TVöD für die Geschäftsbuchhaltung innerhalb der Abteilung zur Verfügung zu stellen.

Lfd.-Nr. III.04 – Ordnung – EG 6

Bei einigen Ortsfeuerwehren wird derzeit und perspektivisch die Tagesalarmsicherheit als gefährdet betrachtet. Im Falle einer Alarmierung der Ortsfeuerwehr Burgdorf kommt es immer wieder zu einem zeitlichen Verzug, da nicht genügend Feuerwehrkameraden*innen in der vorgegebenen Zeit vor Ort sind. Das mit dem Feuerwehrbedarfsplan festgelegte Schutzziel kann regelmäßig nicht erreicht werden.

Das Schutzziel der Stadt Burgdorf (für zeitkritische Einsätze) lautet:

Die erste Einheit soll mit einer Stärke von 9 Einsatzkräften innerhalb von 8 Minuten nach Alarmierung durch die Leitstelle am Einsatzort eintreffen. Dieses Ziel soll in mindestens 80 % der Fälle erreicht werden. Eine weitere Einheit mit einer Mindeststärke von 7 Einsatzkräften soll innerhalb der folgenden 5 Minuten, also 13 Minuten nach Alarmierung, eintreffen. Dieses Ziel soll in mindestens 90 % der Fälle erreicht werden.

Die Leistungsfähigkeit einer Feuerwehr wird anhand der Bemessungswerte „Hilfsfrist“, „Funktionsstärke“, „Erreichungsgrad“ und „Einsatzmittel“ definiert (Feuerwehrbedarfsplan, S. 69 ff.).

Ausrückezeit (Feuerwehrbedarfsplan S. 70/ S. 101): Sie ist die Zeit zwischen der Alarmierung und der Ausfahrt des ersten Löschfahrzeuges aus dem Feuerwehrhaus. Die Ortsfeuerwehr Burgdorf (Verortung der hauptamtlichen Gerätewarte) hat mit Abstand die meisten Einsätze und ebenfalls die längste Ausrückezeit. Die gemittelten Ausrückezeiten der OFw Burgdorf stellen sich wie folgt dar:

werktags tagsüber:	6,95 Minuten
und sonstige Zeiten:	5,73 Minuten

Im Umkehrschluss bedeutet das, dass der Ortsfeuerwehr Burgdorf zur Einsatzanfahrt 1,05 Minuten bzw. 2,27 Minuten verbleiben. Bei einem Einsatz in der Südstadt (z.B. Gymnasium) ist das kaum schaffbar. Eine höhere Personalverfügbarkeit kann zu einer Verbesserung der Ausrückezeit führen, da das Fahrzeug schneller besetzt werden und ausrücken kann.

Funktionsstärke (Feuerwehrbedarfsplan S. 111 ff.): Zur Sicherstellung des Qualitätskriteriums „Funktionsstärke“ müssen Feuerwehren eine ausreichende Personalstärke vorhalten. Diese richtet sich nach den vorhandenen Feuerwehrfahrzeugen und -geräten. Das rechtzeitige Eintreffen der ersten Einsatzkräfte ist zunächst eine Grundanforderung, um überhaupt wirkungsvoll tätig zu werden. Dabei ist eine Mindestzahl von Einsatzkräften erforderlich (9 Einsatzkräfte innerhalb von 8 Minuten nach Alarmierung und 16 Einsatzkräfte innerhalb von 13 Minuten nach Alarmierung).

Die Einsatzauswertung ergab für die Ortsfeuerwehr Burgdorf folgendes Ergebnis:

Einsätze (insgesamt; von 0:00 bis 23:59 Uhr):

8,76 Einsatzkräfte, davon 0,39 hauptamtliches Personal (Gerätewarte und Bundesfreiwilligendienst) und

Einsätze (von 07:00 bis 17:00 Uhr):

9,86 Einsatzkräfte, davon 1,77 hauptamtliches Personal (Gerätewarte und Bundesfreiwilligendienst).

Neben der allgemeinen Personalverfügbarkeit muss eine ausreichende Anzahl an Führungskräften, Führerscheininhabern, Maschinisten und Atemschutzgeräteträgern gesichert sein. Das Gros der Burgdorfer Fahrzeuge darf nur mit der Führerscheinklasse C geführt werden. In der Regel stellen die hauptamtlichen Gerätewarte den Maschinisten (hier den Fahrer des Fahrzeuges) und können somit die Ausrückbarkeit der Ortsfeuerwehr Burgdorf gewährleisten bzw. verbessern.

In der Summe steht nur eine unzureichende Anzahl an Einsatzkräften zur Verfügung.

Die Vorhaltung von verfügbaren Einsatzkräften ist – auch durch hauptamtliches Personal – zu verbessern.

Des Weiteren wird das Tätigkeitsfeld der hauptamtlichen Gerätewarte immer umfangreicher, sodass bei einer weiteren personellen Unterstützung das Arbeitsaufkommen bewältigt werden kann. Mit der Einrichtung einer weiteren 0,5 Stelle für einen hauptamtlichen Gerätewart können sowohl die Ehrenamtlichen als auch die bislang eingesetzten hauptamtlichen Gerätewarte durch die Übernahme folgender Aufgaben entlastet werden:

- Erweiterung der Präsenzzeiten der hauptamtlichen Gerätewarte,
- Bewegungsfahrten mit länger nicht benutzten Fahrzeugen,
- Laufenlassen von länger nicht genutzten motorbetriebenen Aggregaten,
- tiefgreifendere Unterstützung der zentralen Kleiderkammer,
- jährliche Überprüfung der Schutzkleidung (inkl. Dokumentation),
- Unterstützung bei der Erstellung bzw. selbstständige Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen,
- Funktionsüberprüfungen von Feuerlöschbrunnen,
- Unterstützung bei der Brandschutzerziehung und/ oder
- Mitwirkung bei der Aus- und Weiterbildung.

Für den Stellenplan 2023 wird empfohlen, eine 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 6 TVöD für einen weiteren hauptamtlichen Gerätewart zur Verfügung zu stellen.

Lfd.-Nr. III.05 Soziales – EG 9a

Zum 01.01.2023 wird das Wohngeld reformiert. Es wird eine dauerhafte Klimakomponente und eine dauerhafte Heizkostenkomponente enthalten, um die steigenden Energiepreise stärker abzufedern. Die Wohngeldreform ist Teil des dritten Entlastungspakets der Bundesregierung und soll zielgenau Haushalte mit wenig Einkommen unterstützen. Ab dem 01.01.2023 werden rund 1,4 Millionen Haushalte durch die Reform erstmalig oder erneut einen Wohngeldanspruch bekommen. Damit erreicht das Wohngeld ab 2023 insgesamt rund zwei Millionen Haushalte statt wie bislang ungefähr 600.000. Dies macht rund eine Verdreifachung der Fallzahlen aus.

Für die Bearbeitung der Wohngeldansprüche stehen gegenwärtig 1,25 Stellen (Vollzeitäquivalente) zur Verfügung. Um eine sachgerechte Bearbeitung ab 01.01.2023 sicherstellen zu können, werden kurzfristig zwei weitere Vollzeitstellen benötigt.

Für den Stellenplan 2023 wird empfohlen, 2 Stellen der Entgeltgruppe 9a TVöD ergänzend zur Verfügung zu stellen.

Lfd.-Nr. III.06 –Jugendverwaltung – EG 8

Im Jahresdurchschnitt werden inzwischen 285 Beistandschafts- und Beratungsfälle geführt. Die nach den Standards des Jugendhilfekostenausgleichs vorgesehene Rate je Vollzeitäquivalent liegt bei 1:200; nach den Standards ergeben sich 1,425 Vollzeitäquivalente als Bedarf.

Zwei Beistände (jeweils A 10) übernehmen in Teilzeit den Aufgabenbereich in der Jugendverwaltung und füllen insgesamt eine Stelle aus. Eine 0,5 Stelle (EG 8) ist zuarbeitend tätig und entlastet die beiden Beistände von „Routineaufgaben“.

Die 0,5 Stelle wird bislang aus Stellenanteilen der Personalreserve gedeckt. Die Stellenanteile werden daher nur befristet zur Verfügung gestellt.

Aufgrund des bestehenden Bedarfs und zur Entfristung und Bindung der bereits eingesetzten Mitarbeiterin wird für den Stellenplan 2023 empfohlen, eine 0,5 Stelle der Entgeltgruppe 8 TVöD dauerhaft zur Verfügung zu stellen.

Im Rahmen des Jugendhilfekostenausgleichs ist die Stelle bis zu 80 % refinanzierbar.

Lfd.-Nr. III.07 – Stadtplanung – EG 11

Die Stadt Burgdorf hat sich erfolgreich um die Aufnahme in die Städtebauförderung beworben. Der Aufnahme werden sich mehrjährige Sanierungsmaßnahmen (städtebauliche Gesamtmaßnahme: 10 – 15 Jahre) anschließen. Den ermittelten städtebaulichen Missständen sollen mithilfe von koordinierten und aufeinander abgestimmten Einzelmaßnahmen begegnet werden.

Die Umsetzung ist federführend durch die Abteilung Stadtplanung und Umwelt wahrzunehmen. Die Vorbereitung und Durchführung der Gesamtmaßnahme wie auch die Auseinandersetzung mit komplexen tatsächlichen und rechtlichen Fragestellungen wird Stellenanteile binden. Dies zeigte sich bereits im Rahmen der vorbereitenden Untersuchung und der Vorbereitungsphase zur Aufnahme in die Städtebauförderung.

Das Vorhaben „Städtebauförderung“ bzw. „Stadtsanierung“ ist mit der Programmaufnahme eine strukturell und inhaltlich komplexe Aufgabe über die gesamte Dauer der Sanierungsmaßnahme. Als kommunale Querschnittsaufgabe umschrieben werden nicht nur viele Fachabteilungen tangiert, sondern die von der Abteilung federführende Koordination beinhaltet ebenso die Berücksichtigung der Akteure aus Politik, der öffentlichen Aufgabenträger wie Bund und Land und insbesondere auch die Privaten, die von der städtebaulichen Gesamtmaßnahme bspw. als Eigentümer/innen betroffen sind.

Die Anwendung des Besonderen Städtebaurechts aus dem Baugesetzbuch §§ 136 – 191 BauGB und die damit verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten bedingen eine Fokussierung und können im bisherigen Alltagsgeschäft „nicht nebenbei“ bewerkstelligt werden. Neben der angesprochenen Koordination des Vorhabens ist laut BauGB eine zügige Durchführung gefordert: Die Anwendung des Besonderen Städtebaurechts führt für die zeitliche Dauer der Geltung zu vermehrten Beschränkungen und Verpflichtungen der Betroffenen, die nicht länger aufrechterhalten werden dürfen, als es zur ordnungsgemäßen Verwirklichung der mit der Sanierung verbundenen Ziele notwendig ist und dementsprechende Verwaltungsstrukturen voraussetzt.

Die mit dem Projekt betrauten Sachbearbeiter*innen fungieren als „Sanierungsstelle“ in der Verwaltung.

Auch wenn Aufgaben u.a. auf externe Dritte übertragen werden, verbleibt die Verantwortung bei der Stadt Burgdorf für die Vorbereitung, Durchführung und den Abschluss der städtebaulichen Gesamtmaßnahme – die Entlastung bezieht sich lediglich auf die mit der jeweiligen Aufgabe verbundenen Verwaltungsarbeiten. Das Zusammenwirken in einer städtebaulichen Gesamtmaßnahme zwischen Stadt und Sanierungsberater /-träger erfordert es daher, dass bei der Stadt stets Ansprechpartner*innen für die Sanierung zur Verfügung stehen (=Sanierungsstelle).

Um die Maßnahmen zeitgerecht unter Inanspruchnahme der maximalen Förderung und damit erfolgreich umsetzen zu können, wird für den Stellenplan 2023 empfohlen, eine Ingenieurstelle der Entgeltgruppe 11 TVöD zur Verfügung zu stellen.

Lfd.-Nr. III.08 – Tiefbau – EG 11

Im Fachbereich Tiefbau wurde 2020/2021 eine interne Organisationsuntersuchung durchgeführt.

Als Ergebnis der Organisationsuntersuchung wurde eine Neustrukturierung der Abteilung Tiefbau empfohlen, um

- innerhalb der Abteilung ausreichend personen- und aufgabenbezogene Leitungsanteile zur Verfügung zu stellen und diese teilweise auf eine Teamleitungsebene zu delegieren,
- die Option einer Neustrukturierung der Fachbereichsleitungsebene nach dem Eintritt in den Ruhestand des Stelleninhabers und der Auflösung der Doppelfunktion Fachbereichsleitung Tiefbau/Abteilungsleitung Tiefbau offen zu halten,
- mit der Möglichkeit der Neustrukturierung der Fachbereichsleitungsebene zugleich eine Option zur Neustrukturierung der Verwaltungsvorstandsebene einzuräumen und
- die Auswirkungen auf die Zusammenlegung von Gärtnerbauhof und Bauhof in einem Neubau zu berücksichtigen.

Die Empfehlung zur Umsetzung der Organisationsuntersuchung war ursprünglich zum Zeitpunkt der Zusammenlegung des Gärtnerbaubetriebshofes und des Baubetriebshofes vorgesehen.

Das Stellenbesetzungsverfahren für die vakante Stelle der Baubetriebshofleitung konnte bislang jedoch noch nicht erfolgreich zum Abschluss gebracht werden. Es zeichnet sich ab, dass eine Nachbesetzung nicht möglich sein wird. Innerbetriebliche Personalumstellungen federn derzeit die Auswirkungen der Vakanz ab.

Die wirtschaftliche Steuerung des Gesamtbetriebes beider Baubetriebshöfe unter gleichzeitiger Nutzung von Synergieeffekten (z.B. engere Verzahnung der Prozesse, Nutzung eines gemeinsamen Fuhrparks, einheitlicher Winterdienst) muss mehr denn je in den Blick genommen und realisiert werden. Die organisatorische Betrachtung insbesondere mit Blick darauf, dass organisatorische Maßnahmen aufgrund der unbesetzten Stelle der Baubetriebshofleitung zu treffen sind, ist dringend durchzuführen. Betriebswirtschaftliches Fachwissen fehlt in beiden Einrichtungen.

Es besteht daher die Empfehlung, zur Organisation, Bewirtschaftung und Steuerung des Baubetriebshofes und des Gärtnerbaubetriebshofes eine gemeinsame betriebswirtschaftliche Leitung einzustellen und damit beide Betriebshöfe zu einer „Einheit Bauhof“ zusammenzuführen. Mit einer entsprechenden Umsetzung kann zugleich die Neustrukturierung der Abteilung Tiefbau mit der Bildung von Teams und der Auflösung der Doppelfunktion der Fachbereichs- und Abteilungsleitung in die Wege geleitet werden.

Die Ausweitung des Stellenplans um eine EG 11 Stelle wird empfohlen.

IV Änderungen im Stellenumfang – Dienstkräfte in der Ausbildungszeit

-keine-