

Beschlussvorlage		03.12.2021	310/2021		
Bezeichnung			ö	nö	öbF
Stellenplan 2022/2023					X
Beratungsfolge		Abstimmungsergebnis			
Gremium	Datum	Ja	Nein	Enth	
Ausschuss für Finanzen, Personal und Wirtschaft	15.12.2021				
Ausschuss für Finanzen, Personal und Wirtschaft	23.02.2022	Schiebung in VA			
Verwaltungsausschuss	09.03.2022	Schiebung in VA			
Verwaltungsausschuss	16.03.2022				
Rat	23.03.2022	s. Vorlage 310/2021-1			

Beteiligte Organisationseinheiten	Unterschriften
13 Personal	
14 Finanzen	
Personalrat	
Gleichstellungsbeauftragte	

Unterschriften				
Abteilungsleitung	Fachbereichsleitung	Dezernatsleitung	Fachbereichsleitung 1	Oberbürgermeister

Beschlussvorschlag	310/2021
Der Stellenplan für die Haushaltsjahre 2022/2023 wird mit den in der anliegenden Auflistung empfohlenen Änderungen beschlossen.	
Begründung	310/2021
Der Stellenplan weist die erforderlichen Stellen der Personen im Beamtenstatus und der weiteren nicht nur vorübergehenden Beschäftigten aus. Die notwendigen Veränderungen gegenüber dem Vorjahr werden dazu in der anliegenden Veränderungsliste dargelegt. Diese bezieht sich auf die Einrichtung von neuen Stellen, die für die Erledigung von Aufgaben erforderlich werden sowie auf die möglichen Stelleneinsparungen. Ebenso werden die Umwandlungen und Veränderungen der Stellenwerte dargestellt. a.) Veränderung der Stellenzahl Aufgrund der sich vielfältig verändernden Aufgabenstellungen stellt sich der Stellenplan der Stadt Hameln sehr umfangreich dar. Mehrstellen (s. Veränderungsliste Stellenplan 2022/2023): lfd. Nr. 1: Mehrbedarf ergibt sich im Referat OB um die Fortführung der Aufgaben im Bereich Bürgerkommunikation (u. a. Mängel-App und Bürgertelefon), Beschwerdemanagement und Steuerung des Standortmarketings zu gewährleisten. Die Stelle ist außerdem für die geplante Stärkung der Stadt Hameln als Arbeitgebermarke verantwortlich. Zudem sollen zukünftig zur Sicherstellung einer durchgehenden Betreuung des Internetauftrittes zwei Mitarbeitende mit dieser Aufgabe betraut werden, um die Vertretung in Urlaubs- und Krankheitszeiten zu gewährleisten. lfd. Nr. 3: Im IT-Bereich kommt es aufgrund des technischen Equipments und der technischen Geräte zu einem Mehrbedarf im Bereich Telekommunikationselektronik. Die Anzahl der Geräte wird im Hinblick auf die Digitalisierung weiter ansteigen und muss entsprechend vor Ort betreut werden. Das kann nicht mit dem vorhandenen Personal gewährleistet werden. Im Jahr 2023 ist es möglich, einen fertig werdenden Auszubildenden der Stadt Hameln auf der neu einzurichtenden Stelle einzusetzen. lfd. Nr. 6-7: In den nächsten Jahren wird es vermehrt dazu kommen, dass Mitarbeitende in den Ruhestand eintreten bzw. in Rente gehen. Der Stadt Hameln ist bereits jetzt daran gelegen, diese Vakanzen bei der Anzahl der einzustellenden Anwärter*innen und Auszubildenden zu berücksichtigen. Auch Versetzungen, Kündigungen oder Langzeiterkrankungen tragen zu den Vakanzen bei. Bei Nachbesetzung wird es möglicherweise kurzfristig zu Überschneidungen kommen, Stellen würden gegebenenfalls für einen kurzen, absehbaren Zeitraum doppelt besetzt sein. Gemäß § 49 LHO ist eine Doppelbesetzung von Planstellen nicht zulässig. Um die Vakanzen dennoch abdecken zu können und dies rechtmäßig und transparent im Stellenplan abzubilden, wird der zbV-Pool bei Abteilung 13 aufgestockt. lfd. Nr. 9: Ebenso werden Stellenanteile für die Einstellung von Werkvertragsstudenten eingerichtet. Insbe-	

sondere die Fachbereiche 3, 4 und 5 sollen davon im Hinblick auf den Fachkräftemangel profitieren. Durch die Beschäftigung von Werkvertragsstudenten können diese möglicherweise dazu motiviert werden, sich im Anschluss an ihr erfolgreich abgeschlossenes Studium auf eine unbefristete Stelle bei der Stadt Hameln zu bewerben.

Ifd. Nr. 16:

Die Sachbearbeitung Ausländerangelegenheiten wird um 0,5 VZÄ aufgestockt, da hier ein Mehrbedarf zu verzeichnen ist. Der Mehrstellenanteil kann aber durch eine gleichzeitige Einsparung im Bereich der Zuarbeit relativiert werden (vgl. Ifd. Nr. 17).

Ifd. Nr. 17:

Bei der Feuerwehr ist die Einrichtung einer halben Stelle für die Sachbearbeitung Verwaltung, zunächst befristet bis 31.12.2023, erforderlich. Der Mehrbedarf resultiert hier insbesondere aus dem Bedarfsgutachten Rettungsdienst (vgl. Vorlage 241/2021). Aufgrund des neuen Rettungswagens werden mehr Einsätze gefahren und dementsprechend erhöht sich der Arbeitsumfang bei der verwaltungsmäßigen Abwicklung. Zudem nehmen die Anforderungen im Verwaltungsbereich, insbesondere im Hinblick auf die umfangreichen Haushaltsanmeldungen und die regelmäßig zu aktualisierende Gebührensatzung stetig zu. Durch die Schaffung der Stelle kann zudem eine Vertretung zwischen der aktuellen Verwaltungskraft und der neuen Stelle etabliert werden, sodass Urlaubs- und Krankheitszeiten abgedeckt sind.

Ifd. Nr. 27-28:

Im Bereich Stadtentwicklung und Planung werden insgesamt 1,5 VZÄ für die Sachbearbeitung Verwaltung eingerichtet, ebenso wie 1,0 VZÄ für die Stadtplanung. Aufgrund der Förderprogramme und Bauleitplanverfahren in unterschiedlichen Verfahrensständen können die Planungen und Maßnahmen mit der derzeitigen Personalsituation nicht mehr in angemessener Zeit und Qualität erledigt werden. Zudem soll zusätzlich das Quartiersmanagement weiterentwickelt werden. Durch die Anteile im Verwaltungsbereich sollen Kapazitäten in den Bereichen Städtebau, Stadtentwicklung und Statistik geschaffen werden.

Ifd. Nr. 30 & 40:

Darüber hinaus sollen 0,5 VZÄ für das Energiemanagement eingerichtet werden, ebenso wie 0,5 VZÄ für den Klimaschutz. Auch diese Aufgaben können zukünftig nicht mit dem vorhandenen Personal bewerkstelligt werden. Beide Stellenanteile sollen bei der Zentralen Gebäudewirtschaft angesiedelt werden. Hintergrund ist die angestrebte Erweiterung des kommunalen Energiemanagements nach der Richtlinie zur Förderung von Klimaschutzprojekten. Die perspektivischen Konzeptionen und Planungen sowie die ab 2023 gesetzlich verankerte Berichtspflicht können mit dem vorhandenen Personal nicht abgedeckt werden (vgl. dazu Vorlage 90/2021).

Ifd. Nr. 35, 38 & 50:

Zur Unterstützung der anstehenden Bauprojekte (insbesondere Schul- und Kitaneubauten sowie Feuerwehrhäuser) werden bei der Zentralen Gebäudewirtschaft 2,0 VZÄ für Ingenieure*innen (Architekten*innen und Ingenieure*innen der Fachrichtung Hochbau) eingerichtet. Damit einhergehend werden im Fachbereich 6 2,0 VZÄ für die fachbereichsübergreifende Begleitung der Projekte in Bauherrnfunktion geschaffen. Sowohl Abteilung 61 als auch Abteilung 62 können die Bauherrnfunktion mit dem derzeitigen Personal nicht erfüllen.

Weiterhin werden 0,5 VZÄ zur Unterstützung der Fachbereichskoordination 4 und 5 eingerichtet.

Ifd. Nr. 44 – 45:

Im Bereich Stadtgrün sind 0,5 VZÄ für den Verwaltungsbereich und 1,0 VZÄ für Freianlagenplanung aufgrund der anstehenden Großprojekte erforderlich. Bei den Schulen und öffentlichen Grünflächen könnte es möglicherweise zu einem Sanierungsstau kommen, wenn nicht gegengesteuert wird. Darüber hinaus gewinnt die Barrierefreiheit immer mehr an Bedeutung und soll zeitnah umgesetzt werden. Durch die Kapazitäten im Verwaltungsbereich sollen die Planer*innen, Ingenieure*innen und Techniker*innen entlastet werden. Es soll zudem ermöglicht werden, dass Baumaßnahmen vermehrt über Fördermittel abgewickelt werden können.

lfd. Nr. 46-47:

Damit geht auch die Einrichtung von insgesamt 2,0 VZÄ auf dem Betriebshof einher. Seit 2017 ist ein deutlicher Flächenzuwachs bei den zu unterhaltenden Grünflächen zu verzeichnen. Aufgrund dessen ist eine weitere Stelle für eine/n Gärtner*in erforderlich. Durch die neu eingerichteten Spiel- und Freizeitflächen (z.B. Spielplatz Werder) müssen mehr Spielgeräte repariert und gewartet werden. Sollte dies nicht regelmäßig erfolgen, müssen die Spielplätze aufgrund der unzureichenden Sicherheit stillgelegt werden. Zudem können durch die Einrichtung einer Tischler-Stelle Arbeitsrückstände im Bereich der Tischlerei des Betriebshofs minimiert werden.

lfd. Nr. 52:

Im Bereich Kindertagesbetreuung werden die Leitungsstunden der Kindertagesstätten Altstadtmause, Rohrsen und Domeierstraße jeweils um fünf Stunden aufgestockt. Diese Kindertagesstätten haben Außengruppen, sodass eine Aufstockung möglich ist. In der neuen DVO-NKitaG ist vorgesehen, dass das Landesjugendamt die Betriebserlaubnis mit der Auflage versehen kann, dass der Träger die Leitungsstunden zu erhöhen hat. Die Aufstockung der Leitungsstunden soll vor allem die Fahrtzeiten zu den Außengruppen, den Mehraufwand für Vernetzungen, die pädagogische Weiterentwicklung und Kontrolle des Personals sowie die Kontaktpflege zu den Eltern und Kindern garantieren. Die zusätzlichen Leitungsstunden können durch die Finanzhilfe teilweise gegenfinanziert werden. Durch die Einführung des NKitaG ist die ehemalige Deckelung entfallen, sodass 58 % der Jahreswochenstundenpauschale für pädagogische Fachkräfte erstattet werden. Dabei beträgt die Pauschale für eine pädagogische Fachkraft unabhängig von ihrer tatsächlichen Eingruppierung 1.267 €.

Lfd. Nr. 53:

Darüber hinaus sollen 4,0 VZÄ für die Erweiterung des Vertretungspools eingerichtet werden. Der Vertretungspool soll kitaübergreifend (inkl. Kita ERS) sein, um flexibel auf Vertretungsbedarf reagieren zu können.

Lfd. Nr. 55:

Auch im Bereich Hauswirtschaft und Reinigung soll es zusätzlich 1,0 VZÄ geben. In den letzten Jahren hat sich der Bedarf durch bauliche Änderungen und geänderte Hygienevorschriften erhöht. Bei Krankheitsfällen des Reinigungspersonals muss der Bedarf durch externe Firmen aufgefangen werden, die allerdings ausschließlich die Reinigungstätigkeiten übernehmen. Die hauswirtschaftlichen Aufgaben werden dann vom pädagogischen Personal wahrgenommen, wodurch dann Kapazitäten bei der Kinderbetreuung fehlen. Die Stelle soll aber zunächst mit einem Sperrvermerk eingerichtet werden, d.h. sie darf noch nicht unmittelbar im Anschluss an die Genehmigung des Stellenplans 2022/2023 besetzt werden. Hintergrund dafür ist, dass noch eine genaue Bedarfsberechnung des Reinigungsbedarfs und des Bedarfs an hauswirtschaftlichen Kräften angefertigt werden soll.

Lfd. Nr. 56:

Für die Begleitung bei der Einführung der Ganztagsbildung sowie für den Aufbau eines Qualitäts-

managements wird eine befristete 0,5-Projektstelle bis zum 31.07.2026 eingerichtet. Die Aufgaben werden zukünftig sowohl von der Kita-Fachberatung als auch von der Koordination Nachmittagsbetreuung wahrgenommen. Sowohl die Einführung eines Qualitätsmanagements in den Kitas als auch die Einführung der Ganztagsbildung bringen erhebliche Anstrengungen mit sich, die vom vorhandenen Personal nicht umgesetzt werden können. Gegebenenfalls wird es Fördermittel geben, dies ist zum jetzigen Zeitpunkt allerdings noch nicht bekannt.

Lfd. Nr. 59:

In der Abteilung Familie und Soziales sollen 1,0 VZÄ für die Einrichtungsleitung des Quartierstreff Kuckuck eingerichtet werden. Durch den neuen Quartierstreff soll der soziale Zusammenhalt weiter gestärkt werden, insbesondere durch ein großes Angebot an Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten. Da das Gebäude Ende 2022 bezugsfertig sein wird, ist die Treffpunktleitung ab dem 01.01.2023 erforderlich. Über die Einrichtung des Quartierstreffs im Wohngebiet Kuckuck als Ersatz für das Begegnungshaus Kuckuck 14 gibt es bereits einen Ratsbeschluss (220/2017). Die Hauptaufgaben der Einrichtungsleitung werden die Koordinierung der Angebote im Quartierstreff sowie die bedarfsgerechte Entwicklung integrationsfördernder Maßnahmen sein.

Einsparungen (s. Veränderungsliste Stellenplan 2022/2023):

Die einzusparenden Stellen haben sich in Teilen aus den generellen Einsparungsmaßnahmen im Rahmen der Bedarfskommune ergeben.

In der Personalabteilung können aufgrund der Einführung des digitalen Bewerbermanagements 0,5 VZÄ im Bereich der Zuarbeit eingespart werden (lfd. Nr. 8).

In der Zentralen Buchhaltung können 0,5 VZÄ eingespart werden, die Einsparung wurde im Rahmen der Haushaltskonsolidierung gemeldet (lfd. Nr. 11).

In der Kasse ist eine Mitarbeiterin in Rente gegangen. Der ursprüngliche 0,5-Stellenanteil im Bereich Vollstreckung kann vollständig eingespart werden. Die Aufgaben wurden auf eine andere Stelle verlagert, da es dort freie Kapazitäten gab (lfd. Nr. 12). Die freien Kapazitäten sind durch den Wegfall der Mehrstufigen Belegverarbeitung entstanden.

Im Wohngeldbereich ist es aufgrund einer internen Nachbesetzung möglich, insgesamt 0,5 VZÄ einzusparen (lfd. Nr. 13).

Aufgrund des Verzichts des Rattenfängerliteraturpreises als Ergebnis der Haushaltskonsolidierung kann ebenfalls ein 0,5-Stellenanteil eingespart werden. (lfd. Nr. 20).

Auch der zur Verfügung stehende Stellenanteil für die Theaterpädagogik kann um 0,5 reduziert werden (lfd. Nr. 22).

In der Abteilung Forst ist zum 01.01.2022 eine Nachbesetzung der Verwaltungsstelle erforderlich. Die Stelle wird nur noch mit 0,5 nachbesetzt, da ein Teil der Aufgaben in das Vorzimmer der Fachbereichsleitung 5 verlagert werden konnte. Aufgrund dessen kommt es zu einer Einsparung von 0,3 (lfd. Nr. 48).

Die Einsparung der Stellenanteile für die Schulbibliotheken wurde bereits zum 1. Nachtragsstellenplan 2020/2021 vorgeschlagen. Zu diesem Zeitpunkt wurden allerdings nur 0,65 VZÄ von ursprünglich 2,0 VZÄ eingespart. Die verbleibenden 1,35 VZÄ sollen zum Stellenplan 2022/2023 komplett eingespart werden. Dementsprechend wird zukünftig kein städtisches Personal mehr für diese Aufgaben zur Verfügung gestellt (lfd. Nr. 58).

In der Musikschule wird ein 0,12-Stellenanteil auf Wunsch der Abteilungsleitung eingespart (lfd. Nr. 60).

Umwandlungen und Verlagerungen:

Ifd. Nr. 4:

Bei Abteilung 12 ist eine unbesetzte Stelle vorhanden, die in einen Beamten dienstposten umgewandelt werden soll. Hier soll im Anschluss an das erfolgreich abgeschlossene Studium ein Verwaltungsinformatiker eingesetzt werden, um an der Einführung der e-Akte bei der gesamten Stadt Hameln mitzuwirken. Die im Studium vermittelten Kenntnisse bilden die optimale Grundlage für eine Schnittstelle zwischen dem Verwaltungsbereich und der IT, was für die Ausweitung von großem Nutzen ist.

Ifd. Nr. 5:

Bei der Stelle Sb e-Akte wird vorerst ein kW-Vermerk bis zum 31.12.2026 eingerichtet. Es ist davon auszugehen, dass die e-Akte bei der ganzen Stadt Hameln eingeführt sein wird und kein voller Stellenanteil mehr erforderlich sein wird.

Ifd. Nr. 14:

Da auf dieser Stelle zukünftig ein Beamter geführt wird, ist die Stelle in einen Beamten dienstposten umzuwandeln.

Ifd. Nr. 18 & 54:

Die kW-Vermerke der Stellenanteile für die Reinigung bei der Feuerwehr und im Bereich Kindertagesstätten werden bis zum 31.12.2023 verlängert. Bis dahin muss geprüft werden, ob die Reinigungsleistungen in Zukunft noch durch städtisches Personal oder durch externe Firmen durchgeführt werden sollen.

Ifd. Nr. 24 - 26:

Zum 1. Nachtragsstellenplan 2020/2021 wurde der kW-Vermerk der 0,5-Verwaltungsstelle gestrichen und auf die zu diesem Zeitpunkt neu eingerichtete Stelle für die Stadtplanung verlagert. Allerdings wurde in der Praxis festgestellt, dass es im Bereich Stadtplanung durchaus schwierig ist, Personal zu finden, insbesondere für befristete Stellen. Daher soll der kW-Vermerk wieder auf die 0,5-Verwaltungsstelle verlagert und gleichzeitig bis zum 31.12.2026 verlängert werden. Weiterhin wird die 0,5-Verwaltungsstelle in einen Beamten dienstposten umgewandelt.

Ifd. Nr. 29:

Da auf dieser Stelle zukünftig ein Beschäftigter geführt wird, ist die Stelle in eine Beschäftigtenstelle umzuwandeln.

Ifd. Nr. 33:

Bei der Zentralen Gebäudewirtschaft ist eine Zuarbeit für die Gebäudereinigung erforderlich geworden, um die Reinigungsleistungen in den Liegenschaften kontrollieren und dokumentieren zu können. Aufgrund dessen wird ein 0,5-Stellenanteil aus dem zbV-Pool dauerhaft zu Abteilung 45 verlagert.

Ifd. Nr. 34:

Eine Projektstelle bei der Zentralen Gebäudewirtschaft, die zum 1. Nachtragsstellenplan 2020/2021 eingerichtet wurde, wird in eine Stelle für Elektrotechnik für die Schuldigitalisierung umgewandelt. Der Stellenanteil verbleibt in Abteilung 45.

Ifd. Nr. 51:

Die kW-Vermerke der gesamten Stellen der Nachmittagsbetreuung werden bis zum 31.07.2026

verlängert.

Nachrichtliche Veränderungen:

Im Bereich Kindertagesstätten werden 3,0 FSJ-Stellen eingerichtet. Die Stellen gehören stellenplanmäßig zu den Ausbildungsstellen und fließen daher nur nachrichtlich in den Stellenplan 2022/2023 ein.

Es gibt insgesamt 4,5 VZÄ für die sogenannten zbV-Schulhausmeister. Diese sind aktuell noch mit EG 4 TVöD im Stellenplan ausgewiesen. Allerdings sieht die Entgeltordnung im Teil B, XXIII. Für Schulhausmeister*innen bei einer einschlägigen Berufserfahrung direkt die Eingruppierung in EG 5 TVöD vor, sodass die Entgeltgruppen im Stellenplan entsprechend anzupassen sind. Für die Eingruppierung in die EG 5 TVöD ist eine einschlägige Berufserfahrung erforderlich, welche für Schulhausmeister in der Entgeltordnung definiert ist. Sollten Mitarbeitende diese Qualifikation nicht mitbringen, werden sie aufgrund ihrer persönlichen Qualifikation gemäß Nr. 2 der Vorbemerkungen zur Entgeltordnung nur eine EG niedriger eingruppiert (dementsprechend EG 4 TVöD).

Für die Abteilung Familie und Soziales wird eine 0,5-Stelle zur Initiierung und Begleitung der Projekte der Integrationsarbeit eingerichtet. Dieser Stellenanteil kann aber zu 100 % über den Integrationsfond finanziert werden, sodass der Stadt Hameln keine Personalkosten entstehen.

b.) Darstellung von Stellenwerten

Die Darstellung der Stellenwerte basiert auf der sachgerechten Bewertung der Stelle nach den Tarifmerkmalen der Entgeltordnung zum TVöD.

Die Bewertung der Beamtenstellen erfolgt auf Basis des Modells der analytischen Stellenbewertung der KGSt.

c.) Gegenüberstellung

	2. NStIPI 2020/2021	Stellenplan 2022/2023
Beamtendienstposten	178,38	184,38
Stellen Beschäftigte	596,65	610,64
	775,03	795,02

Insgesamt ergibt sich durch den Stellenplan 2022/2023 ein Saldo von 19,99 Mehrstellen.

Personelle Auswirkungen

Es werden sich personelle Auswirkungen insoweit ergeben, dass bei Mehrstellen ggf. Personen eingestellt werden oder bei bereits beschäftigten Personen Stundenanteile aufgestockt werden.

Finanzielle Auswirkungen

Die finanziellen Auswirkungen in Form von Personalkosten werden zur Haushaltsplanung 2022/2023 berücksichtigt. Für das Jahr 2022 entstehen aufgrund des Stellenplans 2022/2023 ca. 852.670 €, für das Jahr 2023 ca. 1.457.500 €.

Organisatorische Auswirkungen

Im ersten Schritt gibt es keine organisatorischen Auswirkungen. Die durch personelle Veränderungen entstehenden Auswirkungen, wie Raumbedarf, müssen ggf. in den Fachabteilungen berücksichtig-

sichtigt werden.

Ökologische Auswirkungen (zusätzlich Angabe in t CO₂-Äquivalent, soweit möglich)
Nein

Anlagen

310/2021

Veränderungsliste Stellenplan 2022/2023

Änderungen / Ergänzungen

310/2021

FinA am 23./24.02.2022: Vorlage wird in den VA geschoben

Abstimmungsergebnis:

Ja 13

Nein 0

Enthaltungen 0