

Beschlussvorlage

Beratungsfolge	Sitzungsdatum	Öffentl. Sitzung (Ö/N)	Abstimmungsergebnis		
			Dafür	Dagegen	Enthalt.
Ausschuss für Finanzen, Wirtschaft und Personal	28.02.2022	Ö			
Verwaltungsausschuss	03.03.2022	N			
Rat	10.03.2022	Ö			

Betreff: Haushaltsplan - Stellenplan 2022

Beschlussvorschlag:

Die Stellenpläne 2022 (Teil A und Teil B) werden als Bestandteil des Haushaltsplanes 2022 wie in der Anlage dargestellt beschlossen.

Sachverhalt / Begründung:

Der Stellenplan 2022 für die Beamtinnen und Beamten (Teil A) weist mit 5,0 Planstellen drei Vollzeitstellen weniger aus als im Jahr zuvor (8,0 Planstellen im Jahr 2021).

Die Planstelle der Besoldungsgruppe A 16 (Leitender Baudirektor) wurde auf Beschluss des Verwaltungsausschusses vom 14.10.2021 für die Dauer von zwei Jahren vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2023 im Rahmen der Führung auf Probe mit einem Tarifbeschäftigten besetzt. Daher wird im Stellenplan 2022 keine Beamtenstelle A 16 benötigt.

Die Stelle des Fachbereichsleiters 3 (Besoldungsgruppe A 13) wurde nach der Pensionierung des Stelleninhabers mit einem Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe 13 TVöD besetzt. Daher kann die Planstelle A 13 aus dem Stellenplan Teil A gestrichen werden.

Weiterhin wurde eine Beamtin der Besoldungsgruppe A 10 wegen Dienstunfähigkeit mit Ablauf des Monats Juni 2021 in den Ruhestand versetzt. Auch diese Stelle kann aus dem Teil A entfallen.

Weitere Veränderungen sieht der Stellenplan 2022 für die Beamtinnen und Beamten nicht vor.

Die Stellenanteile im Stellenplan 2022 der Beschäftigten nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst TVöD (Teil B) sind um 4,21 Vollzeitstellen von 130,62 auf 134,83 Stellen gestiegen.

Neu aufgenommen in den Stellenplan Teil B wurden eine EG 15-Stelle (Baudirektor) und eine EG 13-Stelle (Fachbereichsleiter 3).

Des Weiteren wurde eine Stelle der Entgeltgruppe 9a TVöD im Fachbereich 4 für den Baukontrolleur eingerichtet.

Ein Anteil von 0,92 Stellen entfällt auf die Schulen. Hier schlägt sich vor allem nieder, dass jetzt sowohl die Honigmoor-Schule Epe als auch die Bühner-Bach-Schule Achmer ein Ganztagsangebot vorhalten. Dementsprechend wurden die Stunden der Schulsekretärinnen angepasst und

entsprechende Stellen für Küchenkräfte eingerichtet. Auch für die Meyerhofschule wurde eine Stelle für eine Küchenkraft mit 14 Wochenstunden vorgesehen, da die Möglichkeit geschaffen werden soll die Kinder vor Ort zu verpflegen. Vorwiegend sind die Entgeltgruppen 1 (Küchenkräfte) und 6 (Schreibkräfte Sekretariat) betroffen. Die Arbeitgeberkosten für die 0,92 Stellen belaufen sich auf insgesamt rund 35.000,00 Euro jährlich.

Eine weitere Ausweitung von 0,41 Stellen ergibt sich durch die Notwendigkeit der Vollzeitbeschäftigung der Leitung des Tuchmacher Museums Bramsche (derzeit 32 Wochenstunden) und ihrer Stellvertreterin, zugleich wissenschaftliche Mitarbeiterin (derzeit 30 Wochenstunden). Durch die Konzeption und Umsetzung neuer Veranstaltungsformate (Tuchmarkt, Schafstag, Färbertage, Kornmühlenkonzerte etc.) sowie durch die Erarbeitung und Umsetzung der im Zuge der Museumsregistrierung erforderlichen Konzepte sind die Aufgaben in den letzten Jahren noch umfangreicher geworden. Schon bisher konnten diese Aufgaben nur unter Inkaufnahme erheblicher Mehrstunden wahrgenommen werden. Das TMB bietet ein überregional anerkanntes und umfangreiches Angebot an Ausstellungen, Veranstaltungen und Vermittlungsangeboten an, welches von unabhängiger Seite mehrfach bestätigt wurde. Die Mehrkosten der Stadt Bramsche für die Stundenerhöhungen betragen (ohne Berücksichtigung schon bisher angefallener Mehrstundenvergütungen) für die Leitungsstelle rund 18.000,00 Euro und für die Stelle der stellv. Leitung rund 21.000,00 Euro jährlich.

Die Personalreserve hat sich um 0,5 Stellen auf 3,0 erhöht. Zwar reduzierte sich die Personalreserve durch Kündigung und Ruhestand um 1,5 Stellen, allerdings wurden auch zwei Vollbeschäftigte der Personalreserve neu zugeordnet. Es handelt sich um einen schwerbehinderten Mitarbeiter des Betriebshofes und um eine Sachbearbeiterin des Fachbereichs 3. Beide können aufgrund einer Leistungsminderung ihre ursprünglichen Aufgaben nicht mehr wahrnehmen, werden aber trotzdem im Rahmen ihrer Möglichkeiten für zusätzliche Tätigkeiten eingesetzt, da eine vorzeitige Verrentung nicht möglich ist. Die Aufgaben im Fachbereich 3 wurden zwei Kolleginnen des Fachbereichs 3 übertragen, die einen Rechtsanspruch auf eine Vollzeitbeschäftigung nach einer befristeten Teilzeitbeschäftigung haben. Die Vollbeschäftigung der Mitarbeiterinnen führt zu einer Erhöhung des Stellenanteils im FB 3 um 0,69.

Im Gegenzug konnte eine halbe Stelle im Fachbereich 2 eingespart werden – bedingt durch die Kündigung des Mitarbeiters, der mit 0,5 Stellenanteilen je dem FB 2 und der Personalreserve zugeordnet war. Entfallen ist ebenfalls eine Vollzeitstelle, die der Kommunalen Arbeitsvermittlung zugeteilt war.

Weitere minimale Veränderungen einzelner Stellen konnten hausintern ausgeglichen werden.

Im Saldo wird der Stellenplan 2022 (Teil A und Teil B) insgesamt um 1,21 Stellen ausgeweitet.

Dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten wurde der Stellenverteilungsplan im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte zugeleitet.

Anlagenverzeichnis:

Teil A - Beamte 2022

Teil B - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2022