

# STADT ERFTSTADT

Der Bürgermeister

Az.: 11 11-41

öffentlich

V 576/2017

Amt: - 10 -

BeschlAusf.: - 102 -

Datum: 08.11.2017

gez. Knips		gez. Hallstein, technische Beigeordnete	gez. Erner, Bürgermeister	
Kämmerer	Dezernat 4	Dezernat 6	BM	
gez. Elsen				
Amtsleiter	RPA			

## Beratungsfolge

## Termin

## Bemerkungen

Haupt-, Finanz- und Personalaus-schuss	05.12.2017	vorberatend
Rat	12.12.2017	beschließend

Betrifft: **Stellenplan 2018**

## Finanzielle Auswirkungen:

Kosten in €:	Erträge in €:	Kostenträger:	Sachkonto:
Folgekosten in €:	Mittel stehen zur Verfügung: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Jahr der Mittelbereitstellung:	
Nur auszufüllen, wenn Kostenträger Eigenbetrieb (Immobilien, Straßen, Stadtwerke)			
Wird der Kernhaushalt belastet: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Höhe Belastung Kernhaushalt:	Folgekosten Kernhaushalt:	

Unterschrift des Budgetverantwortlichen

Erfstadt, den

## Beschlussentwurf:

Der Stellenplan 2018 (Seite 67-76 des Entwurfes der Haushaltssatzung 2018) wird, unter Berücksichtigung eventueller Änderungen aus den Budgetvorlagen zu den Haushaltsplanberatungen 2018, beschlossen.

## Begründung:

Mit der Einbringung der Haushaltssatzung 2018 ist auch der Stellenplan 2018 eingebracht worden (Seite 67-76 des Entwurfes der Haushaltssatzung). Die wesentlichen Personalveränderungen wurden daher bereits in den jeweiligen Fachausschüssen beraten.

Nachfolgend sind diese nochmal zusammengefasst:

## Allgemeiner Hinweis

Die zum 01.01.2017 wirksam gewordenen verbindlichen neuen Eingruppierungsregelungen für den Bereich TVÖD-VKA sind im Stellenplanentwurf vollständig im Rahmen der Überleitung der Entgeltgruppen eingearbeitet.

Im Übrigen sind nachfolgend die **wesentlichen Änderungen** zum Stellenplan 2018 dargestellt:

### **Produkt 010111010 Verwaltungssteuerung / Rat und Ausschüsse**

Im Zusammenhang mit dem altersbedingten Ausscheiden einer Mitarbeiterin zum 31.12.2017 und aufgrund der wesentlichen Veränderungen von Arbeitsabläufen im Ratsbüro seit der Einführung des elektronischen Sitzungsdienstes, ist bei der Nachfolgebesezung die Neuverteilung von Aufgaben erforderlich.

Da es sich hierbei um höherwertige Tätigkeiten gegenüber dem bisherigen Sachgebiet handelt, ist eine Stelle EG 6 nach EG 8 anzuheben.

### **Haupt- und Personalamt**

#### **Produkt 010111090 Personalverwaltung**

Für die Sachbearbeitung in der Personalabteilung stehen neben den Mitarbeiterinnen der Gehaltsbuchhaltung 3 Mitarbeiterinnen (davon eine Vollzeitkraft) mit unterschiedlichen Stellenanteilen zur Verfügung. Außerdem hat die Abteilungsleiterin neben der Leitung der Abteilung, der Durchführung konzeptioneller Aufgaben und der Koordination des Arbeitsschutzes auch einen Teil der Sachbearbeitung übernommen.

Der Vollzeitkraft sind neben der Sachbearbeitung in Bereich Personal außerdem Aufgaben des Arbeitsschutzes und Mitarbeit bei den Wahlen übertragen.

Die Aufgaben der Sachbearbeiterinnen beinhalten im Wesentlichen die Aufgaben von der Personalgewinnung (Ausschreibungs- und Auswahlverfahren), Einstellungen, beamten- und arbeitsrechtliche Sachbearbeitung bis hin zu Kündigungsverfahren. Außerdem haben die Mitarbeiterinnen weitergehende Aufgaben wie z.B. Personalkostenberechnung, Ausbildungsleitung etc. übernommen.

Es hat sich gezeigt, dass die seit Jahren bestehende Konstellation den derzeitigen Aufgaben nicht mehr gerecht wird. Die Komplexität der Aufgaben hat kontinuierlich zugenommen. Neben der angestiegenen Fluktuation und der damit verbundenen quantitativ und qualitativ anspruchsvollen Arbeit, auf dem immer schwierigeren Arbeitsmarkt Auswahlverfahren rechtssicher zu begleiten, stellen die sich im stetigen Wandel befindenden Rechtsgrundlagen (Beamtenrecht, Tarifverträge, Rechtsprechung) steigende Anforderungen an die vertiefte Einarbeitung und Bearbeitung komplexer Rechtsthemen.

Mit dem zur Verfügung stehenden Zeitkontingent ist dies nicht mehr sachgerecht zu leisten. Es soll daher eine neue Sachbearbeitungsstelle der Besoldungsgruppe A 10/EG 9b geschaffen werden, die die vorhandenen Sachbearbeiterinnen entlastet.

Zusätzlich zu der Sachbearbeitung in Sachen Personal soll der/die StelleninhaberIn in der neu organisierten Zeiterfassung mitarbeiten, die über die reine Zeiterfassung hinaus zukünftig in einem digitalen Workflow Urlaubsverwaltung und Abrechnung von Überstunden, Rufbereitschaft etc. beinhalten soll.

#### **Produkt 010111130 Informationstechnische Infrastruktur**

In der gesamten Verwaltung sind alle Mitarbeiter/innen von Computern und Netzwerkgeräten umgeben.

Für die Entwicklung, den Aufbau und Betrieb einer komplexen IT-Infrastruktur in der Verwaltung reicht der Einsatz von Verwaltungsmitarbeitern mit IT-Grundkenntnissen seit vielen Jahren nicht mehr aus. Konsequenterweise wurde im Jahr 2009 erstmalig ein Mitarbeiter mit einer IT-

Fachausbildung im Bereich -101- eingestellt. Ein zweiter Mitarbeiter nimmt sowohl Verwaltungs- als auch IT-Aufgaben wahr.

Neben der individuellen Betreuung von Einzelarbeitsplätzen konnten in den letzten Jahren umfangreiche Projekte realisiert werden:

- Vollständige automatisierte Datensicherung
- Anbindung der Flüchtlingsunterkünfte an das städt. Netzwerk
- Einrichtung eines WLANs im Rathaus
- Einführung eines Dokumentenmanagement-Systems (DMS)
- Aufbau einer Netzwerkplattform für Außenstellen

Zu den konzeptionellen und IT-organisatorischen Aufgaben nehmen die fachspezifischen Tätigkeiten im Software- und Netzwerkbereich ständig zu. Ergänzend zu der laufenden Weiterentwicklung des IT-Umfeldes sind die künftig anstehende Entwicklungsarbeiten mit dem vorhandenen Personal nicht mehr zu bewältigen.

Zur Unterstützung der ständigen Weiterentwicklung des Netzwerks und der Anwendungen wird dringend eine weitere IT-Fachkraft benötigt. Zukünftige IT-Bereiche sind u.a.:

- elektronische Abwicklung von Verwaltungsdienstleistungen nach dem Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung in Nordrhein-Westfalen bis spätestens Ende 2020.
- Schriftformersetzende Kommunikation (eID-Funktion des neuen Personalausweises).
- Einführung und technische Betreuung eines elektronischen Zeiterfassungssystems mit Integration zum Personalabrechnungsverfahren und Digitalisierung der Personalakten.
- Weiterentwicklung des Anfang 2017 eingeführten Bürgerservice-Portals mit Einführung eines "Bürgerkontos".

Selbstverständlich hat die gesuchte IT-Fachkraft auch Standardaufgaben, wie z.B. die Installation von PC's, Druckeranbindungen, Fehlerbehebung und Software-Support zu leisten.

Eine Ausbildung als Fachinformatiker für Systemintegration deckt die Anforderungen an eine IT-Fachkraft für die Aufgaben im IT-Umfeld einschließlich Netzwerkumgebung ab.

Nach dem Eingruppierungstarifvertrag für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik entspricht das Sachgebiet der Entgeltgruppe 8.

### **Produkt 150571010 Wirtschaftsförderung und Tourismus**

In 2018 wird der Leiter des Eigenbetriebes Immobilien, der zurzeit auch gleichzeitig mit 20% einer A 15-Stelle die Stabsstelle Wirtschaftsförderung leitet, aus dem Dienst der Stadt Erftstadt ausscheiden.

In Abstimmung mit der Technischen Beigeordneten wird ab 2018 diese Personalunion nicht mehr fortgeführt, da zukünftig sowohl für den Eigenbetrieb Immobilien als auch für die bedeutsamen Aufgaben der Wirtschaftsförderung jeweils eine eigenständige Leitung erforderlich ist.

Da zurzeit im Bereich der Wirtschaftsförderung eine Sachbearbeitungsstelle durch das Ausscheiden einer Mitarbeiterin zum 30.06.2017 nicht besetzt ist, beabsichtige ich diese Sachbearbeitungsstelle (A 11 vollzeitverrechnet 0,6 Stellenanteil) nicht mehr in der bisherigen Funktion sondern zukünftig als Leitung der Stabsstelle Wirtschaftsförderung zu besetzen.

Umwandlung einer A 11 Stelle in eine Vollzeitstelle EG 13.

### **Allgemeiner Finanzdienst**

#### **Produkt 010111100 Allgemeiner Finanzdienst und Rechnungswesen**

Nach der Wahl des Kämmers und dessen Dienstantritt im Mai 2014 wurde 2015 die Stelle des Leiters des Allgemeinen Finanzdienstes neu initiiert und im Stellenplan zunächst nach A 13 ausgewiesen. (Zuvor wurde 1 x A12 und 0,4 x A9 Stellen abgebaut.) Die Besetzung der Stelle erfolgte zum 01.07.2015.

Auf Antrag des Kämmerers hat die Bewertungskommission der Stelle überprüft und mir eine Bewertung nach A 14 vorgeschlagen.

Im KGST-Gutachten, welches die Basis für die Bewertung von Beamtenstellen bildet, ist die Amtsleitung im Allgemeinen Finanzdienst ebenfalls nach A 14 bewertet.

Umwandlung der Stelle A 13 nach A 14 im Stellenplan 2018.

Zwischenzeitlich sind Entscheidungen zu den Zuständigkeiten in der Abgrenzung zwischen dem zukünftigen Amt -65- und dem Amts -20- getroffen worden. In der darauf aufbauenden Personalbedarfsberechnung kommt die ConIS KG in ihrer Stellungnahme vom 04.09.2017 u.a. zu dem Ergebnis, dass im Allgemeinen Finanzdienst ein Personalmehrbedarf von 1,1 Vollzeitstellen entsteht.

Das Anforderungsprofil der neu einzurichtenden Stelle entspricht den im Allgemeinen Finanzdienst eingerichteten Stellen A11 bzw. E 10.

### **Produkt 010111110 Zahlungsabwicklung und Vollstreckung**

In der Stadtkasse hat es im Laufe der vergangenen 2 Jahre eine verstärkte personelle Fluktuation gegeben. Speziell im „Team Vollstreckung“ musste stets improvisiert und entstandene Lücken mehrere Monate mit Auszubildenden, die die Mitarbeiterinnen im Vollstreckungsdienst entlasteten, gefüllt werden. Dies zehrt auf die Dauer an den Kräften und mindert das Tempo der Abarbeitung der Rückstände, über das dem HFP gemäß Ratsbeschluss berichtet wird, deutlich.

Hinzu kommen Umstände, die die Arbeit in der Vollstreckung erschweren.

Bereits gegen Ende 2014 hat die GEZ aus verschiedensten Gründen eine deutliche Erhöhung der Anzahl von Vollstreckungsersuchen angekündigt. Dies hat sich leider bewahrheitet.

Die Inanspruchnahme der Dienstleistung eines Inkassobüros wird mangels Ertrages sukzessive auslaufen. Die Fälle kommen zur Stadt zurück.

Die notwendig gewordene Neuorganisation „Innendienst vor Außendienst“ führte zu einer Erhöhung der Effektivität der Aufgabenerledigung; erhöhte jedoch auch den Arbeitsaufwand der Innendienstkräfte ohne den Arbeitsaufwand der Außendienstmitarbeiter adäquat zu mindern, die mit der im vergangenen Jahr eingeführten Abnahme der Vermögensauskunft betraut sind.

Ein Schwerpunkt der Neuorganisation war die Einführung des Dokumentenmanagements D 3. Hierin müssen alle Vollstreckungsvorgänge lückenlos hinterlegt sein. Hierfür müssen alle Dokumente, die nicht aus Infoma automatisiert erstellt werden manuell eingescannt werden.

Einerseits soll hiermit gewährleistet werden, dass keine Akten verschwinden. Andererseits bindet diese zusätzliche Tätigkeit Arbeitszeit.

Vor diesem Hintergrund schlägt der Kämmerer eine halbe Stelle des mittleren Dienstes (A 8) zusätzlich vor. Die Besetzung soll durch eine aus der Elternzeit zurückkehrende Beamtin erfolgen.

### **Produkt 110537010 Abfallwirtschaft/Steuern und Abgaben**

In der Abteilung Steuern, Abgaben und Abfallentsorgung nimmt die Abteilungsleiterin inzwischen sowohl für den Bereich Steuern und Abgaben als auch für den Bereich der Abfallentsorgung die Verantwortung und Fachaufsicht wahr.

Die Stelle ist nach Bewertung durch die Bewertungskommission nach EG 11 anzuheben.

### **Rechts- und Ordnungsamt**

#### **Produkt 020122010 Allgemeine Sicherheit und Ordnung**

Die Stelle der Amtsleitung ist nach A 13 im Stellenplan ausgewiesen. Neben den üblichen Aufgaben des Ordnungsbereiches nimmt die Stelleinhaberin die Aufgaben der städtischen Datenschutzbeauftragten wahr. Außerdem gehört der Bereich Recht, Bußgeld und Wohnungslose sowie die zentrale vergabestelle zum Amtsbereich.

Auch hier hat die Bewertungskommission unter Beachtung der Empfehlung des KGST-Gutachtens die Anhebung der Stelle nach A 14 vorgeschlagen.

Ebenfalls hat die Bewertungskommission vorgeschlagen, die Stelle der Abteilungsleitung „Öffentliche Ordnung“ von A 10 nach A 11 anzuheben.

Die Abteilungsleitung wurde im Rahmen einer neuen Organisationsstruktur im Jahre 2015 gebildet und zunächst nach A 10 im Stellenplan ausgewiesen. Nach Vorliegen entsprechender Erfahrungswerte wurde auf der Basis einer aktuellen Stellenbeschreibung von 07/2017 die Empfehlung ausgesprochen.

### **Produkt 010111140 Rechtsangelegenheiten**

Aufgrund einer Handlungsempfehlung des Rechnungsprüfungsamtes (Antikorruptionsstelle) habe ich mit Wirkung vom 01.05.2017 in Abstimmung mit dem Leiter des RPA im Bereich des Rechts- und Ordnungsamtes eine neue zentrale Vergabestelle eingerichtet und diese Aufgabe einer Mitarbeiterin der Besoldungsgruppe A 11 übertragen.

Die zentrale Vergabestelle befindet sich derzeit in der Aufbauphase. Unstrittig ist, dass in diesem Bereich eine zweite Kraft erforderlich sein wird, um zum einen den Arbeitsaufwand zu erledigen, zum anderen in dem Sachgebiet eine Vertretung bei Abwesenheit der Stelleninhaberin sichergestellt sein muss.

Nach derzeitigem Kenntnisstand hält die Amtsleiterin des Rechts- und Ordnungsamtes eine Teilzeitkraft mit 50% der Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten für ausreichend.

Zu berücksichtigen ist außerdem, dass die Abteilung Recht, Bußgeld, Wohnungslose in Bezug auf die Sachbearbeitung in Rechtsangelegenheiten bislang von einer Mitarbeiterin wahrgenommen wird. Diese Mitarbeiterin ist zusätzlich Abteilungsleiterin der vorgenannten Abteilung, stellvertretende Amtsleiterin des Rechts- und Ordnungsamtes und stellvertretende Datenschutzbeauftragte. Außerdem ist ihr die zentrale Vergabestelle unmittelbar unterstellt.

Insoweit beabsichtige ich in Abstimmung mit dem Fachdezernenten und der Amtsleiterin insgesamt eine qualifizierte Sachbearbeitungsstelle der EG 8/A 8 zusätzlich einzurichten, wobei sich die Aufgabenstellung aus dem Bereich der zentralen Vergabestelle (siehe oben) und der Unterstützung im Bereich der Rechtsangelegenheiten ergibt.

### **Produkt 020122020 Bürgerbüro**

Seit dem 01.12.2016 wird im Bürgerbüro mit derzeit 13 Wochenstunden die Rentenberatung durch eigenes Personal durchgeführt, nachdem der bisherige Rentenberater altersbedingt seine Tätigkeit aufgeben hatte.

Der Versuch bei der Deutschen Rentenversicherung Unterstützung zu erhalten oder den in Erftstadt tätigen Versichertenältesten stärker einzubinden ist leider gescheitert.

Die Rentenberatung im Bürgerbüro wird von den Bürgerinnen und Bürgern sehr gut angenommen. Die Beratung erfolgt ausschließlich nach Terminvereinbarung. Es hat sich herausgestellt, dass aufgrund der hohen Nachfrage zeitnah keine Termine zu bekommen sind.

Im Rahmen des Bürgerservice wird daher vorgeschlagen, dass wöchentliche Zeitkontingent im Bereich der Rentenberatung um 17 Wochenstunden auf insgesamt 30 Wochenstunden zu erhöhen. Jede der beiden Mitarbeiterinnen würde somit wöchentlich 15 Stunden für die Rentenberatung zur Verfügung stehen.

### **Feuerwehr und Rettungsdienst**

Für die beiden Einsatzbereiche Rettungsdienst und Brandschutz hat mir dessen Leiter nachfolgenden Personalbedarf gemeldet:

### **Produkt 020127010 Notfallrettung und Krankentransport**

In der Begründung für den Stellenplan 2017 wurde bereits auf die Rekommunalisierung der bisherigen Leistungen des Malteser Hilfsdienstes hingewiesen. Diese Umsetzung erfolgt nun zum 01.01.2018.

Nach der Betrachtung der neu zu besetzenden Einsatzmittel und der unterjährigen Änderung im Rettungsdienstbedarfsplan, sowie der damit verbundenen Personalberechnung ist der Stellenplan 2018 um 3 Beschäftigte als Notfallsanitäter (EG-N) und 3 Beamtenstellen nach A 8 zu ergänzen. Das Berufsbild Rettungsassistent (2 Jahre Ausbildung) wurde durch den Notfallsanitäter (3 Jahre Ausbildung) abgelöst. Im Stellenplan sind dementsprechend die Stellen der Beschäftigten in der Entgeltgruppe EG-N auszuweisen.

Durch die Einführung des Berufsbild „Notfallsanitäter“, können seit 2016 ausgebildete feuerwehrtechnische Beamte im Rettungsdienst nicht mehr die erforderliche Qualifikation ohne eine zusätzliche Vollausbildung (3 Jahre) erreichen.

Aufgrund dieser Tatsachen und der in den nächsten Jahren zu erwartenden Unterdeckung an ausgebildetem Personal, ist es erforderlich, in die Vollzeitausbildung Notfallsanitäter in 2018 zu starten. Diese Ausbildung muss dauerhaft fortgeführt werden, um geeignete und qualifizierte Nachwuchskräfte im Rettungsdienst zu erhalten.

Im Bereich Notfallsanitäterausbildung ist es erforderlich den Stellenplan um 3 Auszubildende (nach § 15 Notfallsanitätergesetz max. 75% der EG-N) und einen für die Notfallsanitäterausbildung verantwortlichen Beamten als Praxisanleiter (A 9) zu erweitern.

Durch die zu erwartende Unterdeckung von ausgebildetem Personal, den Erfahrungen aus den letzten Einstellungsverfahren, den Änderungen in Rettungsdienstbedarfsplänen der umliegenden Gebietskörperschaften und dem damit verbundenen zusätzlichen Personalbedarf, können Beschäftigte im Rettungsdienst nur gewonnen werden, wenn das Beschäftigungsverhältnis unbefristet geführt wird.

Ein erhöhter Ausbildungsbedarf im Bereich Rettungsdienst ist unumstößlich. Diese Ausbildungsinhalte, Erlasse und Verordnungen umzusetzen und zu beachten ist durch eine kurzfristige Entbindung aus dem Einsatzdienst nicht mehr gegeben. Hinzu kommen Ausbildung von Rettungsassistenten gemäß RettSanAPrV, Rettungsassistenten gemäß RettAssAPrV und Notfallsanitätern gemäß NotSan-APrV

Hier ist es erforderlich eine Stelle zu schaffen, die den gesamten Bereich Ausbildung koordiniert. ( 0,5 Beamter A 11 )

Durch die Vergrößerung des Aufgabenbereichs Rettungsdienst der zusätzlichen Fahrzeuge und des Personals, ist die Umverteilung in der Führungsstruktur erforderlich. Hierzu wird eine Stelle A 11 aus dem Produkt 020126010 dem Produkt 020127010 zugeschrieben.

Alle o.g. Personalmaßnahmen sind über den Gebührenhaushalt Rettungsdienst refinanziert.

### **Produkt 020126010 Brandbekämpfung und vorbeugender Brandschutz**

Am 01.07.2017 habe ich die Aufgabenstellung der Brandschutzdienststelle übernommen. Diese wurde bisher durch den Rhein-Erft-Kreis wahrgenommen. Nach § 25 BHKG ist hierfür qualifiziertes Personal vorzuhalten (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt). Ab 01.01.18 ist hier eine Stelle A 10 einzuplanen.

Zur Mitarbeit in der Brandschutzdienststelle wird unter § 26 Abs.2 im BHKG die Qualifikation Brandschutztechniker beschrieben, die erforderlich ist, um die Aufgabe der Gemeinde zur Brandverhütungsschau durchzuführen. Hier ist ab 01.01.2018 eine Stelle A 9 einzuplanen.

Diese Stellen werden über die Satzung zur Erhebung von Gebühren für die Durchführung der Brandverhütungsschau (beratend AföOuV 05.09.17, beschließend Rat 17.10.17) teilweise refinanziert.

Aufgrund des allgemein gestiegenen Bedarfs an fertig ausgebildeten Brandmeistern ist der Arbeitsmarkt leer. Ein erhöhter Ausbildungsbedarf im Bereich Brandschutz ist unumstößlich. Diese Ausbildungsinhalte, Erlasse und Verordnungen umzusetzen und zu beachten ist durch eine kurzfristige Entbindung aus dem Einsatzdienst nicht mehr gegeben. Hinzu kommen noch Änderungen im Laufbahnrecht der Laufbahngruppen 1 + 2 sowie Änderungen in der VAP-Feu.

Hier ist es erforderlich eine Stelle zu schaffen die den gesamten Bereich Ausbildung koordiniert. ( 0,5 Stelle A 11 )

Die Stellen im Bereich Brandschutz (A 8) sind mit der Qualifikation Rettungsassistent ggf. Notfallsanitäter begründet. Brandmeister können nach heutiger Gesetzeslage die Qualifikation Rettungsassistent gar nicht mehr und den Notfallsanitäter nur noch in einer Vollausbildung (3 Jahre) erreichen. Zukünftig erfolgt eine Besoldung zunächst grundsätzlich nach Besoldungsgruppe A 7. Nur durch zusätzliche Seminare oder Lehrgänge im Bereich Brandschutz (Beispielsweise Atemschutzgerätewart) und Rettungsdienst (Beispielsweise Desinfektor) ist eine Beförderung nach A 8 vorgesehen.

### **Verwaltung**

Durch den gestiegenen Verwaltungsaufwand (Einsprüche, Niederschlagungen, öffentliche Zustellungen, Mahnlauf etc.) ist es zur zeitnahen Sachbearbeitung der Gebührenerhebung (ca.2,7 Mio €/a) unumgänglich, den Stundenansatz im Bereich Rettungsdienst um 0,25 Stellen anzuheben.

Diese Personalmaßnahme ist durch die Gebührensatzung zu refinanzieren.

### **Organisatorisch Struktur des Feuerwehr und Rettungsdienstes**

Aufgrund der zunehmenden Aufgabenbereiche und Gebiete im Bereich der Feuerwehr sind diese Aufgaben in der bisherigen Struktur nicht mehr umzusetzen. Auf Vorschlag der Leiters der Feuerwehr und des Rettungsdienstes werde ich diese Organisationseinheit zukünftig als Amt mit den vier Abteilungen Technik, Brandschutz, Rettungsdienst sowie Ausbildung führen.

Die Stellen der bisherigen beiden Abteilungsleitungen sind nach A 11 ausgewiesen, so dass im Stellenplan eine Stelle von A 10 nach A 11 anzuheben ist. Die 4. Abteilungsleitung ergibt sich aus zuvor beschriebenen neuen Stelle (2x 0,5 A 11) für die Bereiche Ausbildung.

### **Fazit für den Stellenplan 2018, zusätzliche Stellen oder Änderungen**

#### **Produkt 020126010 Brandschutz:**

zum 01.01.2018 1 Beamter A 9;1 Beamter A 10;-1 Beamter A 11

zum 01.07.2018 0,5 Beamter A 11

#### **Produkt 020127010 Rettungsdienst:**

Zum 01.01.2018 Anpassung der Entgeltordnung nach EG-N (es entfällt EG 6)  
3 Beschäftigte TVöD EG-N; 3 Auszubildende TVöD 70% EG-N  
+ 0,25 Beschäftigte TVöD EG 5  
3 Beamte A 8; 1 Beamter A9; 0,5 Beamter A 11; 1 Beamter A 11;

### **Amt für Schulverwaltung, Kultur, Sport und Musikschule**

#### **Produkte 040281010 Kulturveranstaltungen,040281020 Kulturförderung**

Neben der VHS, die als eigenständiges Amt Kulturarbeit im Rahmen der Erwachsenenbildung anbietet, ist dieser Aufgabenbereich im Amt -40- angesiedelt. Der Kulturabteilung sind – neben der originären Kulturverwaltung einschl. Städtepartnerschaften und Europaangelegenheiten auch die Bereiche Stadtarchiv und Stadtbücherei zugeordnet. Die Bernd-Alois-Zimmermann-Musikschule bildet eine eigene Abteilung innerhalb des Amtes.

Kunst und Kultur sind die Grundlagen einer offenen Bürgergesellschaft. Sie dienen der Verständigung untereinander und sind zugleich Quelle von Identität und Kreativität. Außerdem ist ein breites Angebot von qualitativ hochwertigen kulturellen Einrichtungen und Aktivitäten ein nicht zu unterschätzender Standortfaktor im überregionalen Wettbewerb.

Das reichhaltige kulturelle Angebot in der Stadt Erftstadt ist in den vergangenen Jahren weiter ausgebaut worden. Eine verbesserte Vernetzung der Kulturtreibenden mit der Kulturabteilung, vor

allem aber auch die Kooperation der Vereine untereinander, hat zu einer Bereicherung des Angebots und zu einem besseren Miteinander geführt. Mit dem Anneliese-Geske-Musik- und Kulturhaus steht nun auch ein höchst attraktiver Veranstaltungsort zur Verfügung.

Dennoch können Großveranstaltungen, wie z. B. die Teilnahme an dem Projekt „Filmschauplätze NRW“, nur durch koordinierte Zusammenarbeit realisiert werden. Aufgrund des erfolgreichen Verlaufs diverser Kooperationsveranstaltungen ist das Bedürfnis und der Wunsch nach weiteren attraktiven kulturellen Veranstaltungen entstanden. Da diese seitens der Bevölkerung auch gut angenommen werden, ist die Kulturverwaltung bestrebt, sich hier stärker zu engagieren. Auch die erhöhten Anforderungen im Bereich Sicherheit und Umweltschutz sind in immer stärkerem Maße zu berücksichtigen und unterliegen einer ständigen Änderung bzw. Erneuerung. Vergleiche mit anderen Kommunen zeigen jedoch, dass erfolgreiche Kulturarbeit neben Engagement und Initiative auch qualifiziertes Personal und ausreichende Finanzierung benötigt.

Auch ist festzustellen, dass sich die Bandbreite des kulturellen Angebots vor Ort deutlich erweitert hat. Dabei stoßen Veranstaltungen mit einem gewissen „Event-Charakter“ auf besonderes Publikumsinteresse. Die Nachfrage nach Formaten dieser Art wird m. E. zukünftig weiter ansteigen. Es ist für die ehrenamtlich tätigen Kulturtreibenden von besonderer Bedeutung, dass die rechtliche und sicherheitstechnische Abwicklung von Veranstaltungen seitens der Kulturverwaltung abgedeckt wird. Es ist daher unbedingt erforderlich, sich diesbezüglich professioneller aufzustellen und zusätzlich eine Stelle für eine Veranstaltungsfachkraft zu schaffen. Diese konzipieren und organisieren Veranstaltungen und sorgen für deren reibungslosen Ablauf.

Folgende Großveranstaltungen in Ertfstadt sind bereits absehbar und nur mit mehr Personalkapazität erfolgreich zu bewältigen:

2018:

- Feierlichkeiten zur Erinnerung an den 100. Geburtstag von Bernd-Alois Zimmermann
- Filmschauplätze NRW 2018
- Partnerschaftswochenende mit den Partnerschaftsvereinen

In 2019:

- 50 Jahre Stadt Ertfstadt
- Filmschauplätze NRW 2019
- Partnerschaftswochenende mit den Partnerschaftsvereinen

Insbesondere Partnerschaftsmaßnahmen und die Teilnahme an den Filmschauplätzen NRW sollen etabliert und dann auch verstetigt werden. Auch wenn eine Grundplanung vorhanden ist, muss diese ständig aktualisiert und den wechselnden Anforderungen angepasst werden. Ausgehend von steigendem Publikumszuspruch wird somit eine Veranstaltungsdimension erreicht, die nur mit zusätzlichen personellen und finanziellen Ressourcen bewältigt werden kann.

Der Erste Beigeordnete hat insoweit in Absprache mit der Amtsleiterin die Schaffung einer zusätzlichen Stelle für eine Veranstaltungsfachkraft vorgeschlagen. Je nach Qualifikation erfolgt eine Eingruppierung bis maximal EG 8 (Beschäftigte mit gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen und selbstständigen Leistungen im tariflichen Sinne)

Ich beabsichtige die Abteilung Kultur, Archiv, Partnerschaften mit der Abteilung Schulverwaltung und Sport zunächst in einer Erprobungsphase für 1 Jahr zusammenzulegen und die gemeinsame Leitung dem derzeitigen Abteilungsleiter Schulverwaltung und Sport zu übertragen.

Auf der Basis eines Erfahrungsberichtes werde ich dann eine endgültige Entscheidung treffen.

Da eine Mitarbeiterin des Amtes zum Ende des Jahres 2017 den Angestelltenlehrgang II erfolgreich abschließen wird, werden weite Teile des sachbearbeitenden Aufgabenbereichs aus dem Bereich der Kultur von ihr qualifiziert übernommen mit der Folge des Wegfalles einer Stelle A 11 (Abteilungsleitung) und Umwandlung einer Sachbearbeitungsstelle von EG 8 nach EG 9 b.

### **Produkt 010111150 Archiv:**

Das Aufgabenspektrum des Stadtarchivs umfasst

- Die Erforschung der Stadtgeschichte,
- Das Erfassen, Ergänzen, Bewerten, Übernehmen und Erschließen von Schriftgut,
- Das Verwahren, Sichern und Erhalten von Archivgut
- Das Bereitstellen von Archivgut

Ausweislich einer umfangreichen Analyse der LVR-Archivberatungsstelle wurde festgestellt, dass im städtischen Archiv der Bedarf für eine zweite Vollzeitstelle besteht und empfiehlt die entsprechende Einrichtung. Um den Stadtarchivar zügig zu entlasten, setze ich seit Sommer nach erfolgreich abgeschlossener Prüfung als Verwaltungsfachangestellter einen Mitarbeiter der EG 6 mit 50% seiner Arbeitszeit im Archiv ein.

Zu seinem Aufgabengebiet gehören:

- städtisches Archivgut übernehmen und erschließen,
- bei der Erschließung von Sammlungsgut mitarbeiten,
- Bewertungsmodelle umsetzen,
- Maßnahmen der präventiven Bestandserhaltung,
- die Einlagerung ins Magazin und die Magazinverwaltung,
- das Ausheben und reponieren von zur Nutzung bestelltem Archivgut,
- schriftliche und mündliche Anfragen

Darüber hinaus wird der Mitarbeiter zu 50% seiner Arbeitszeit Tätigkeiten im allgemeinen Kulturbereich erledigen.

### **Produkt 040272010 Stadtbibliothek:**

Auch wenn die Einstellung einer weiteren Diplom-Bibliothekarin in der Stadtbücherei bereits beschlossen wurde, ist die Stadtbücherei weiterhin personell deutlich unterbesetzt.

Um die anstehende Neuausrichtung der Stadtbücherei erfolgreich gestalten zu können, wird auch dort in den kommenden Jahren sukzessiv zusätzliches Personal benötigt werden.

Insoweit sollte in 2018 zunächst eine weitere Stelle für eine/n Fachangestellte/n für Medien- und Informationsdienste (EG 6) eingerichtet werden.

### **Produkt 040271010 Veranstaltungen n. dem Weiterbildungsgesetz, Volkshochschule**

Im Personalbudget ist seit 2016 befristet bis 31.12.2017 wegen des erhöhten Bedarfs an Integrationskursen im Sachbearbeitungsbereich eine Teilzeitstelle (50%) der EG 6 veranschlagt.

Auf Anregung der Leiterin der VHS schlage ich die Entfristung dieser Stelle vor.

Der höchste Bedarf an Integrationskursen war nicht vorübergehend, es zeichnet sich ab, dass dieser hohe Bedarf an Deutschkursen weiterhin bestehen wird.

Die Unterrichtsstunden im Fachbereich Deutsch erhöhten sich von 3.376 Unterrichtsstunden im Jahre 2015 auf mittlerweile 9.080 Unterrichtsstunden in 2017.

Nach der Prognose der VHS ist nicht davon auszugehen, dass die Zahlen in den nächsten Jahren auf das Niveau von 2015 zurückgehen, zumal die VHS nun auch für die berufsbezogene Sprachförderung als Träger zugelassen ist und neben den Integrationskursen damit ein weiterer Bereich entsteht.

Die Fördergelder, die die VHS für diese Kurse bekommt, decken nicht nur die Honorarkosten, sondern sind so berechnet, dass die Sprachkursträger davon auch Sachkosten und Verwaltungspersonal finanzieren können.

### **Amt für Soziales, Wohnen, Integration und Senioren**

Der Amtsleiter wird zum 01.03.2018 in die Freistellungsphase der Altersteilzeit übergehen. Ich beabsichtige, diese Amtsleiterstelle nicht nach zu besetzen und das Amt wieder mit dem Amt für Jugend und Soziales zusammenzulegen (kw A 13).

### **Produkt 050332010 Grundversorgung und Leistungen SGB XII**

Im Bereich der Gewährung von Leistungen nach dem SGB XII sowie dem AsylbLG ist weiterhin eine kontinuierliche Steigerung der Fallzahlen zu konstatieren. Daneben erfordern neue und zunehmend komplexe Aufgabenstellungen einen erhöhten Personaleinsatz. Für die weitere ordnungsgemäße Aufgabenerledigung werden zwei zusätzliche Sachbearbeitungsstellen (EG 9b) benötigt.

Nach der Satzung des Rhein-Erft-Kreises über die Delegation der Sozialhilfeaufgaben obliegt den Kommunen eine rechtmäßige Aufgabenerfüllung und Anweisung festgestellter Leistungsansprüche. Verwiesen wird auf § 6 SGB XII, der den Einsatz entsprechend qualifizierten Personals fordert. Die ordnungsgemäße Erfüllung der delegierten Aufgaben bedingt eine auskömmliche personelle Besetzung. Gleiches gilt für die Gewährung von Leistungen nach dem AsylbLG.

Nach der signifikanten Steigerung der Fallzahlen nach dem AsylbLG seit 2015 sowie der ebenfalls stetig zunehmenden Zahl an Sozialhilfefällen (von Mai 2016 bis Mai 2017 knapp 9 %) beträgt die Fallquote pro Vollzeitkraft 1:186. Eine ordnungsgemäße, den rechtlichen Erfordernissen adäquate Sachbearbeitung, kann ohne personelle Aufstockung nicht mehr gewährleistet werden. Dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund ständig zunehmender administrativer Aufgaben und der hohen Fluktuation leistungsberechtigter Personen im Flüchtlingsbereich. Die hohe Zahl der von den Kollegen/-innen abgeleiteten Überstunden, die nicht abgebaut werden können, ist ein Indiz der extremen Arbeitsbelastung. Im interkommunalen Vergleich (REK) weist bis auf eine Kommune mit einem ähnlichen Fallschlüssel keine Weitere eine derart hohe Bearbeitungsquote auf wie in Erftstadt. Durch die Einstellung von zwei weiteren Sachbearbeitern/-innen der EG 9b läge die Fallquote bei 1:131, die als angemessen angesehen werden kann. Zu Grunde liegt hierbei die Zahl der aktuell zu bearbeitenden Leistungsfälle. Prognostisch ist mittelfristig allerdings davon auszugehen, dass durch die weitere Steigerung der Zahl von Transferleistungsempfängern auch hinsichtlich dieser Fallquote wieder eine Steigerung zu erwarten sein wird.

### **Produkt 050313010 Leistungen für Asylbewerber**

Aktuell werden in Erftstadt knapp 800 Flüchtlinge betreut. Mit weiteren Zuweisungen bis zum Jahresende und erneut in 2018 wird gerechnet. Eine sozialprofessionelle Beratung der zu betreuenden Flüchtlinge kann nur durch entsprechendes Fachpersonal gewährleistet werden. Wie in meiner Vorlage 195/2017 dargestellt, können den Einrichtungsbetreuern/-innen keine Aufgaben übertragen werden, für deren Wahrnehmung spezielle Kenntnisse aus einem abgeschlossenen Studium Voraussetzung sind (z.B. psychosoziale Betreuung, Einzelfallberatung mit sozialwissenschaftlichem Hintergrund etc.). Über eine insoweit dezidierte Beratungskompetenz verfügen lediglich der Abteilungsleiter sowie die Integrationsbeauftragte. Beide stehen auf Grund hoher Arbeitsbelastung in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich nur sehr eingeschränkt für entsprechende Fachberatungen der Flüchtlinge zur Verfügung. Es besteht ein dringender Bedarf, um für die Vielzahl der zu betreuenden Flüchtlinge ein hinreichend sozial-professionelles Beratungsangebot vorhalten zu können.

Zudem ist Folgendes zu berücksichtigen:

Nach Erarbeitung des Schutzkonzeptes bis Ende 2017 im Rahmen der Bundesinitiative „Schutz von Frauen und Kindern vor Gewalt in Flüchtlingsunterkünften“ wird ab dem kommenden Jahr eine besondere Aufgabe darin bestehen, die erarbeitete Konzeption vertiefend zu implementieren und in weiteren Gemeinschaftsunterkünften umzusetzen. Insbesondere in der flankierenden Abstimmung mit der Tätigkeit der Einrichtungsbetreuer im Schichtdienst (Spätschicht bis 23.50 Uhr) wird ein besonderer Beitrag gesehen für ein friedliches Zusammenleben der Flüchtlinge in den (an Bewohnerzahl gewachsenen) Gemeinschaftsunterkünften. Auch dies erfordert die professionelle Kompetenz eines/r Sozialarbeiters/-in.

Nach dem Vorgesagten wird daher die Einrichtung einer zusätzlichen Stelle für eine/n Sozialarbeiter/-in bzw. Sozialpädagogen/-in S 11b beantragt.

### **Produkt 050315010 Soziale Einrichtungen**

Die im Stellenplan 2017 zusätzlich zunächst befristet für ein Jahr eingerichtete halbe Stelle im Bereich der Seniorenbetreuung konnte erst zum 01.07.2017 besetzt werden. Die Besetzung der Stelle erfolgte zunächst für ein Jahr befristet (bis zum 30.06.2018). Hintergrund für die personelle Aufstockung der Abteilung von vormals 1,5 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) auf 2,0 VZÄ war der deutliche Aufgabenzuwachs, u.a. auf Grund der demografischen Entwicklung. Die seinerzeitige Begründung im Rahmen der Beratungen zum Stellenplan 2017 (V 543/2016) hat nach wie vor Bestand. Auch die aktuelle Dokumentation der Pflegeberatung 2016 (V 257/2017) verdeutlicht die Notwendigkeit, zur künftigen Aufrechterhaltung von Qualität und Umfang der Pflegeberatung die befristete 0,5-Stelle S 11b zu entfristen.

### **Amt für Jugend und Familie**

Mit dem Eintritt des Amtsleiters des Amtes für Soziales, Wohnen, Integration und Senioren in die Freistellungsphase der Altersteilzeit zum 01.03.2018 beabsichtige ich, dieses wieder mit dem Amt für Jugend und Familie zusammenzulegen.

Dies führt zu einer Anhebung der Amtsleitungsstelle des Amtes für Jugend und Familie von EG 14 nach EG 15; bei zukünftig gleichzeitigem Wegfall der Amtsleitung Amt für Soziales, Wohnen, Integration und Senioren (Wegfall 1 A 13)

### **Produkt 060362010 Jugendarbeit**

Unbefristete Einrichtung von zwei Vollzeitstellen für den „Sozio-Interkulturellen Jugendtreff (SIJU)“ (S 11b) in Liblar. Es handelt sich hierbei um die Stelle des Quartiersmanager sowie einer weiteren Stelle Soziale Arbeit zum Betrieb des Jugendtreffs.

Der Quartiersmanager wird aus dem Sonderprogramm des Landes NRW „Hilfen im Städtebau für Kommunen zur Integration von Flüchtlingen“ bis Ende 2018 finanziert. Ein erster Versuch zur Besetzung dieser Stelle ist erfolgt und war bisher, auch wegen der Befristung der Stelle, nicht erfolgreich.

Ziel des Quartiersmanagements und der Koordination ist es, die Lebensverhältnisse für die in Liblar wohnenden Jugendlichen, Flüchtlinge und Familien zu verbessern, indem die soziale Infrastruktur bedarfsgerecht weiterentwickelt sowie das nachbarschaftliche Miteinander gestärkt wird. Bei der Weiterentwicklung von Angeboten steht insbesondere die Erhöhung des Bildungs- und Qualifizierungsniveaus sowie der persönlichen Kompetenzen und Stärken der Zielgruppen im Mittelpunkt.

Der Rat und die Fachausschüsse haben nach den Beratungen des Kinder- und Jugendförderplans 2016-2020 beschlossen:

*Die Verwaltung wird beauftragt darzustellen, wie und in welcher Form das Budget für die Kinder- und Jugendarbeit, auch ggf. über den Zeitraum 2020 hinaus, schrittweise aufgestockt werden kann.*

Aus Sicht der Verwaltung muss der Kinder- und Jugendförderplan in der Stadt Erftstadt für die kommenden Jahre zur strukturellen Sicherung weiter aufgestockt werden, um allein die Kostensteigerungen der vergangenen Jahre auszugleichen, aber auch um (neue) Aufgaben, wie im KJFP beschrieben, bewältigen zu können sowie um als wichtiges Glied im Rahmen einer funktionierenden Präventionskette Bestand zu haben.

Der öffentliche Träger hat die (jugendhilferechtliche) Garantenstellung dafür, dass im Bereich seiner sachlichen und örtlichen Zuständigkeit jede der in § 2 SGB VIII genannten Aufgaben im Einzelfall gesetzmäßig erfüllt wird (§§ 3, 76 SGB VIII).

### **Produkt 060365010 Städtische Kindertagesstätten**

Die Personalsituation in den städtischen Kitas ist weiterhin sehr angespannt. Aus zwei Kitas haben sich die Elternräte vor dem Ende des Kindergartenjahres mit dem dringenden Appell an die Verwaltung gewandt, im kommenden Kita Jahr ausreichende Personalressourcen und einen verlässlichen Betreuungsrahmen sicherzustellen.

Dies obwohl:

- In Erftstadt die Gruppen bereits gemäß dem KiBiz Personalschlüssel 1 und 2 besetzt sind.
- Vier Springerstellen für alle städtischen Einrichtungen bereits beschlossen wurden.
- In allen städtischen Kitas in den letzten beiden Jahren die Ausbildungs-kapazitäten deutlich erhöht wurden. In den Einrichtungen sind Stellen für Berufspraktikanten/innen und zur praxisintegrierten Ausbildung (PIA), auch zur perspektivischen Personalgewinnung und -bindung, eingerichtet worden.
- Regelmäßige Gespräche mit den Ausbildungseinrichtungen stattfinden.
- Personalwerbung auch über die sozialen Medien erfolgt.
- Eine zusätzliche halbe Stelle Fachberatung eingerichtet wurde, die unsere Einrichtungen sowie in der Abteilung Kindertagesbetreuung, schwerpunkt-mäßig in Fragen von Personal und Organisation unterstützt.
- Intern Vereinbarungen mit dem Personalrat und dem Haupt- und Personalamt getroffen wurden, um die Verfahren bei Ausschreibungen von freien Stellen sowie Krankheits- und Urlaubsvertretungen oder Beschäftigungsverboten sowie die konkreten Besetzungen zu beschleunigen.

Problematisch bleibt weiterhin das Thema der Befristungen von Arbeitsverträgen.

Zusätzlich problematisch zeigt sich, dass erstmals in diesem Jahr, grundsätzliche und ausschließlich in allen Fällen von Schwangerschaft, sofortige Beschäftigungsverbote ausgesprochen wurden.

Die vorliegende Krankenstatistik der Beschäftigten der Kindertagesstätten lässt drauf schließen, dass der ausgewiesene Krankenstand vom Personalstamm der Kita´s und dem derzeitigen Springerpool nicht aufgefangen werden kann. Vermehrt sind Ausfälle durch Langzeiterkrankungen festzustellen. Zudem wird es zunehmend schwieriger, auf dem Arbeitsmarkt ausgebildete Fachkräfte, insbesondere für Vertretungsfunktionen, überhaupt noch gewinnen zu können. Stellenvakanzen können über Monate hinweg nicht mehr nachbesetzt werden bzw. werden im Sommer erst durch eigene Auszubildende nachbesetzt. Die Kita Teams sind generell durch den häufigen Personalwechsel, die damit verbundenen Anforderungen an die Einarbeitung sowie lange zu überbrückende Vakanzen bei einer Nachbesetzung nicht mehr so stabil.

Zur Aufrechterhaltung des ungestörten Betriebs der Kitas ist die Einstellung weiterer Flex-Kräfte nötig. Auch im Kita Jahr 16/17 mussten Gruppen bereits geschlossen oder es konnten nur Notangebote zur Verfügung gestellt werden. Die Eltern reagieren zunehmend ungehalten weil Gruppenzusammenlegungen, Notdienste, häufiger Wechsel der Bezugspersonen für die Kinder und ggf. Schließungen von einzelnen Gruppen unumgänglich wurden. Es ist die Verantwortung des Kita Trägers den Betrieb der Kitas für die Eltern verlässlich sicherzustellen, aus diesem Grund ist es unerlässlich die Personalreserve für die städtischen Kita´s auszuweiten. Derzeit sind 4 Springer Planstellen für 12 Einrichtungen im Stellenplan vorgesehen. Auch hier treten spürbare Vakanzen bei der Nachbesetzung auf.

Die zusätzlichen Stellen sind nicht komplett refinanziert aber dringend erforderlich. Ob durch die kommende Reform des KiBiz eine Verbesserung der finanziellen Situation der Träger erfolgt ist derzeit, auch im Umfang, noch nicht zu beantworten. Das vom Arbeitgeber bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt wird von den Krankenkassen erstattet.

Der Stellenplan ist um 2 Vollzeitstellen Fachkraft als Flexkraft/Vertretung (EG S 8a) und 1 Vollzeitstelle Ergänzungskraft als Flexkraft/Vertretung (EG S 3) unbefristet zu erweitern.

## **Umwelt- und Planungsamt**

### **Produkt 090511010 Räumliche Planung und Entwicklung, Geoinformation**

Mit dem Eintritt des Amtsleiters des Bauordnungsamtes in die Freistellungsphase der Altersteilzeit zum 01.11.2018 beabsichtige ich – entsprechend der Stellenausschreibung für die Amtsleitung des Umwelt- und Planungsamtes im Jahre 2015- die beiden Ämter zusammenzulegen.

Dies führt zu einer Anhebung der Amtsleitungsstelle des Umwelt- und Planungsamtes von EG 14 nach EG 15; bei zukünftig gleichzeitigem Wegfall der Amtsleitungsstelle beim Bauordnungsamt (kw A 15).

Mit der Aufnahme des Masterplanes Liblar in das Städtebauförderungsgesetz, der beabsichtigten Erstellung eines Masterplanes für Lechenich und der damit verbundenen Beantragung weiterer Fördermittel und der Konkretisierung der LEADER-Projekte haben sich neue Aufgaben ergeben, die sich inhaltlich deutlich von den bisherigen Tätigkeitsfeldern der Abteilung Planung unterscheiden.

Auf Empfehlung der Technischen Beigeordneten und der Amtsleiterin des Umwelt- und Planungsamtes habe ich innerhalb des Amtes eine neue Abteilung Stadterneuerung, Stadtgestaltung, Sonderprojekte gebildet.

Die Koordinierung soll auf Dauer von einer Abteilungsleitung wahrgenommen werden. Dies führt zu einer Anhebung einer bisherigen Sachbearbeitungsstelle (EG 11) zu einer Abteilungsleitungsstelle (EG 12).

Aufgrund von Veränderungen des Sachgebietes CAD und GIS Administration ist auf Empfehlung der Bewertungskommission eine Stelle von EG 8 nach EG 9b anzuheben, da in diesem der Amtsleitung unmittelbar unterstellten Sachgebiet schwierige Aufgaben im Sinne des Eingruppierungsstarifvertrages für Techniker/innen wahrzunehmen sind.

### **Bauordnungsamt**

Mit dem Eintritt des Amtsleiters des Bauordnungsamtes in die Freistellungsphase der Altersteilzeit zum 01.11.2018 beabsichtige ich – entsprechend der Stellenausschreibung für die Amtsleitung des Umwelt- und Planungsamtes im Jahre 2015- die beiden Ämter zusammenzulegen.

Dies führt zu einer Anhebung der Amtsleitungsstelle des Umwelt- und Planungsamtes von EG 14 nach EG 15; bei zukünftig gleichzeitigem Wegfall der Amtsleitungsstelle beim Bauordnungsamt (kw A 15).

### **Produkt 100521010 Bauaufsicht, Bauordnung**

Im Bereich der Baugenehmigungen ist eine Stelle der EG 3 (50%) veranschlagt, um den Altaktenbestand des Bauordnungsamtes zu digitalisieren. Es hat sich in der Praxis erwiesen, dass die Bereitstellung von Unterlagen im Rahmen der Nutzung des Altaktenarchivs durch Bürger/innen immer umfangreicher wird. Dadurch bleibt weniger Arbeitszeit für den Stelleninhaber für seinen eigentlichen Auftrag „Digitalisierung von Altakten“ übrig. Will man diese Arbeit aber zügig durchführen und damit auch Vorbereitung für den Digitalen Bauantrag vorantreiben, erscheint es erforderlich und sinnvoll, die Stundenzahl in diesem Sachgebiet aufzustocken. Eine Wochenstundenzahl von 25 Std. würde nach Einschätzung der Amtsleitung den Anteil der Auskünfte an Bauherren kompensieren und den ursprünglichen Umfang für die Altaktendigitalisierung wieder herstellen.

### **Amt für Straßen, Grünflächen und Friedhöfe (bis 31.12.2017 Eigenbetrieb Straßen)**

Die Stellen des Eigenbetriebes Straßen sind in den Stellenplan 2018 eingearbeitet und die Personalkosten den Produkten entsprechend der Mitteilung des Eigenbetriebes Straßen zugeordnet. Aufgrund von wesentlichen Veränderungen im Bereich der zukünftigen Abteilungsleitung Straßenunterhaltung wird die Stelle der Abteilungsleitung von EG 11 nach EG 12 angehoben.

Die Stellungnahme des Personalrates zum Stellenplan sowie die Beantwortung durch mich sind als Anlage beigefügt.

(Erner)