

# **Maßnahmenkatalog zum Entwurf des Stellenplanes 2024**

---

## **Stellungnahme des Personalrates zum Stellenplanentwurf**

**Vorbemerkungen:**

Stellenanhebungen für Beamtenstellen basieren auf dem analytischen Dienstpostenbewertungsmodell der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt).  
Stellenanhebungen für Beschäftigtenstellen basieren auf sachgemäßer Anwendung bestehender Entgeltregelungen.

**Abkürzungsverzeichnis:**

<b>ABL</b>	=	Abteilungsleiter/in	<b>AL</b>	=	Amtsleiter/in
<b>EG</b>	=	Entgeltgruppe	<b>FB</b>	=	Fachbereich
<b>FBL</b>	=	Fachbereichsleiter/in	<b>MA</b>	=	Mitarbeiter/in
<b>PB</b>	=	Produktbereich	<b>SB</b>	=	Sachbearbeiter/in
<b>SGL</b>	=	Sachgebietsleiter/in	<b>TL</b>	=	Teamleiter/in

**[1.2]** = Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (alt: mittlerer Dienst)

**[2.1]** = Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (alt: gehobener Dienst)

**[2.2]** = Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (alt: höherer Dienst)

---

<b>E</b>	=	Einrichtung	<b>H</b>	=	Höherstufung	<b>U</b>	=	Umwandlung
<b>S</b>	=	Streichung	<b>A</b>	=	Abwertung	<b>VV</b>	=	Veränderung
<b>V</b>	=	Verlagerung	<b>WA</b>	=	Wertaustausch		=	Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	=	künftig wegfallend	<b>ku</b>	=	künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	=	Produktbereich

### Oberbürgermeister und Beigeordnete

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
------------------	--------------------------	--------------------------------------

### Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
H	1 Stelle EG 9b nach EG 11 für eine/n SB Soziale Medien	00000025-035
A	1 Stelle EG 9b nach EG 9a für eine/n SB Haushaltsangelegenheiten	00000025-060

### Dezernat II - Stabsstelle Vergabe und Controlling

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
------------------	--------------------------	--------------------------------------

### Dezernat IV - Stabstelle Baukoordinierung

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
------------------	--------------------------	--------------------------------------

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

## Dezernat IV - Koordinierungsstelle Integrierte Stadtentwicklung

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
E	<p><b>1,0 Stelle EG 13 für eine Leitung Klimastadt [PB 09]</b></p> <p>Der Rat der Stadt Bottrop hat sich bereits Ende 2020 eindeutig dazu bekannt, den erfolgreichen Prozess zum klimagerechten Stadtumbau nach dem Vorbild der InnovationCity schrittweise auf die weiteren Stadtteile auszurollen. Auf Basis eines Aktionsplans Klimaoffensive ist die Stadt Bottrop daher kurz- und mittelfristig weiter im Sinne eines klimagerechten Stadtumbaus aktiv geworden. Um Bottrop jedoch zu einer klimaresilienten und klimaneutralen Stadt weiterzuentwickeln, muss dieser bereits angestoßene Prozess intensiviert und kontinuierlich fortgeführt werden.</p> <p>Daher wurde die Verwaltung zu Jahresbeginn 2022 durch den Rat der Stadt Bottrop beauftragt einen „Masterplan Klimastadt Bottrop“ für die Gesamtstadt zu erarbeiten und zur Beschlussfassung vorzulegen. Um Klimastadt zu werden, ist eine effiziente Steuerung und Begleitung des Gesamtprozesses sowohl fachdienststellen- und dezernatsübergreifend als auch nach extern (gesamstädtische Ebene) dringend notwendig. Hierzu wird eine entsprechende Leitungsstelle benötigt.</p> <p>Die organisatorische Anbindung einer Organisationseinheit „Klimastadt“, in der die entsprechenden Sachbearbeiter/innen zusammengefasst werden, innerhalb des Dezernats IV wird derzeit abschließend erörtert.</p>	00000052-010
H	<p><b>1 Stelle EG 14 nach EG 15 für die Leitung Koordinierungsstelle Integrierte Stadtentwicklung (KIS)</b></p>	00000050-010

**E** = Einrichtung

**S** = Streichung

**V** = Verlagerung

**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung

**A** = Abwertung

**WA** = Wertaustausch

**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung

**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich

**Dezernat V - Referat Migration -Kommunales Integrationszentrum-**

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
------------------	--------------------------	--------------------------------------

<b>E</b>	<b>2,0 Stellen S 12 für SB Case Management KIM [PB 05]</b>	00000064-100 00000064-110
----------	--	------------------------------

Das Land NRW beabsichtigt eine Neuordnung seiner Integrationspolitik. Angestrebt sind kommunale Veränderungsprozesse bezogen auf die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im Rahmen eines neuen Kommunalen Integrationsmanagements (KIM). Mit der Erstellung eines Entwicklungs- und Umsetzungskonzeptes hat das Referat Migration als federführende Fachdienststelle diesen Prozess für die Stadt Bottrop bereits angestoßen. Mit Fortschreibung dieses Konzeptes in den Jahren 2023 ff. sind im Baustein 2 (Case Management) zur abschließenden Einrichtung einer rechtskreisübergreifenden Einzelfallbearbeitung zwei Planstellen einzurichten.

Gemäß der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Implementierung eines strategischen Kommunalen Integrationsmanagements ist die Einrichtung von Planstellen Bedingung für den Erhalt der fachbezogenen Förderpauschalen in Höhe von 55.000 €. Für Leitung, strategische Steuerung und Case Management wurden schrittweise Planstellen der Maximalförderung entsprechend eingerichtet. Seit dem Jahr 2023 ergibt sich die Möglichkeit der Förderung von insgesamt 9 Stellen im Case Management. 5 Stellen sind bereits eingerichtet. Abzüglich zweier an die freie Wohlfahrtspflege auszulagernder Stellen sind abschließend 2,0 VZÄ einzurichten.

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

## Dezernat V – Referat Migration –Kommunales Integrationszentrum-

**E 1,0 Stelle EG 9c und 1,0 Stelle EG 9b für SB/innen Kommunales Integrationszentrum [PB 05]** 00000060-030  
00000062-040

Das Land fördert im Rahmen der Grundförderung KI gem. Förderrichtlinie Kommunale Integrationszentren in Kreisen und kreisfreien Städten, die über ein Integrationskonzept verfügen. Nach Pkt. 5.4.1.1 der Richtlinie umfasst die maximale Grundförderung Personalausgaben bei kreisfreien Städten im Umfang von 5,5 Personalstellen. Der Höchstbetrag der Vollfinanzierung beträgt 57.000 EUR pro Jahr und Fachkraftstelle.

Unter Berücksichtigung der vergangenen und fortlaufenden Bedarfsanerkennung und Festschreibung der dauerhaften Förderung im Teilhabe- und Integrationsgesetz bestehen seitens des Fachbereichs Personal und Organisation keine Bedenken gegen die fortlaufende Anerkennung des Personalbedarfs sowie die feste Verankerung aller über die Grundförderung bezuschussten Stellen im Stellenplan.

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

**Fachbereich Oberbürgermeister, Rat und Bezirke (01)**

<b>Art der Maßnahme</b>	<b>Erläuterung / Begründung</b>	<b>Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)</b>
<b>H</b>	1 Stelle EG 4 nach EG 6 für eine/n Beschäftigte/n Fahrbereitschaft und Postzustellung (Ratspost)	01020010-020
<b>H</b>	1 Stelle A 10 nach A 12 für eine/n ABL Wahlen und Bürgerbeteiligung	01050000-010
<b>U</b>	1 Stelle EG 13 nach A 13 [2.1] für die Leitung Büro Oberbürgermeister und Bürgermeister	01010000-010
<b>U</b>	1 Stelle EG 10 nach A 10 für eine/n SB Wahlen	01050000-020
<b>V</b>	1 Stelle A 10 und 1 Stelle EG 10 vom Amt für Informationsverarbeitung (12)	01050000-010 01050000-020

**E** = Einrichtung  
**S** = Streichung  
**V** = Verlagerung  
**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung  
**A** = Abwertung  
**WA** = Wertaustausch  
**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung  
**VV** = Veränderung  
= Stellenplanvermerk  
**PB** = Produktbereich

### Gleichstellungsstelle (04)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
------------------	--------------------------	--------------------------------------

### Personalrat (07)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
------------------	--------------------------	--------------------------------------

<b>E</b>	<b>1,0 Stelle EG 11 für ein Personalratsmitglied [PB 01]</b>	07000000-060
----------	--	--------------

Die Anzahl der freizustellenden Personalratsmitglieder regelt § 42 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG). Demnach sind in Abhängigkeit der Anzahl der Mitarbeiter/innen einer Stadtverwaltung entsprechend viele Personalratsmitglieder freizustellen.

Da die Stadt Bottrop über mehr als 2.000 Mitarbeiter/innen verfügt, sind gemäß den Ausführungen des § 42 fünf Mitglieder freizustellen. Seit der letzten Personalratswahl im Jahr 2020 wurde eine zusätzliche Mitarbeiterin vollumfänglich im Personalrat eingesetzt und von ihren originären Tätigkeiten freigestellt, sodass die Vorgaben erfüllt sind.

Die derzeitige Mitarbeiteranzahl (2.344) kann als konstant betrachtet werden. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Mitarbeiteranzahl tendenziell eher steigen als sinken wird. Aufgrund dessen ist eine Stelleneinrichtung nachzuholen.

<b>U</b>	<b>1 Stelle A 11 nach EG 9a für die Schwerbehindertenvertretung</b>	07000010-010
----------	---	--------------

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich



## Fachbereich Personal und Organisation (10)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
<b>E</b>	<p><b>0,62 Stelle EG 6 für eine/n SB elektronische Zeiterfassung, Schreibdienst [PB 01]</b></p> <p>Im Fachbereich Personal und Organisation (10) wurde zum 01.02.2023 eine Organisationsänderung vorgenommen. Hierbei wurden die Aufgaben der Abteilungen 10/1 und 10/2 neu strukturiert und aufgeteilt. Dabei wurde zudem festgestellt, dass sich in Teilzeit befindliche Mitarbeiter/innen des Öfteren stellenplantechnisch eine Planstelle teilen. Da die Aufgaben nunmehr jedoch zwischen den Abteilungen und der Stabsstelle neu strukturiert wurden und die Aufgabenbereiche korrekt im Stellenplan abgebildet werden sollen, sind die stellenplantechnischen Gegebenheiten anzupassen und Stelleneinrichtungen vorzunehmen.</p> <p>Ein zusätzlicher Personaleinsatz erfolgt nicht, zusätzliche Personalkosten entstehen ebenfalls nicht.</p>	10000011-030
<b>E</b>	<p><b>1,0 Stelle EG 9c für eine/n SB Haushalt, Statistiken und Auswertungen [PB 01]</b></p> <p>Die Aufgaben Haushalt, Rückstellungen, Statistik und Auswertungen wurden bislang anteilig durch die Abteilungsleitung „Personalwirtschaft“, die dortige Sachgebietsleitung und eine Teilzeitkraft wahrgenommen. Im Rahmen der Organisationsänderung im Fachbereich Personal und Organisation (10) zum 01.02.2023 und den Aufgabenverlagerungen wurde das Team „Personalkostencontrolling“ eingerichtet.</p> <p>Zur adäquaten personellen Ausstattung und somit zur sachgerechten Erledigung der Aufgaben des Personalkostencontrollings ist eine weitere Planstelle einzurichten.</p> <p>Durch die Organisationsänderung können die o.g. beschriebenen Aufgaben nicht mehr durch die Sachgebietsleitung „Personalwirtschaft“ übernommen werden. Die Abteilungsleitung übernimmt koordinierende und übergeordnete Aufgaben in diesem Bereich, so dass Bedarfe für die klassische Sachbearbeitung entstehen.</p>	10010001-020

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

## Fachbereich Personal und Organisation (10)

Die Höhe der Personalaufwendungen in der Relation der Aufwendungen im Gesamthaushalt spielt eine immer größer werdende Rolle in der Verwaltung und Politik. Gerade die Vergangenheit mit schwierigen Haushaltslagen oder auch die Corona-Pandemie und die Ukraine-Krise zeigen, wie wichtig es ist, möglichst zeitnah und genau Kalkulationen über zusätzliche oder unerwartete Personalaufwendungen aufzuzeigen.

### **E 1,0 Stelle A 11 für eine/n Personalberater/in [PB 01] 10010020-070**

Die letzten Jahre haben nach Ansicht der Abteilung 10/1 gezeigt, dass sich die Verstetigung des Personalbedarfs im Bereich der Personalwirtschaft aufgrund von eklatanten Fallzahlensteigerungen und hinzukommenden Sonderaufgaben als notwendig erweist, um die Bearbeitung der Personalangelegenheiten sicherstellen und eine dauerhafte Überlastung der Personalsachbearbeiter/innen vermeiden zu können. So hat sich beispielsweise die Anzahl jährlicher Auswahlverfahren vom Jahr 2012 zum Jahr 2022 um den Faktor 7 erhöht.

Das Personal ist die wichtigste Ressource der Stadtverwaltung Bottrop, um die zahlreichen Aufgaben in den unterschiedlichen Fachdienststellen wahrnehmen zu können. Die Personalfluktuaton hat in den letzten Jahren aus diversen Gründen stark zugenommen. Eine zeitnahe Bearbeitung der in diesem Zusammenhang stehenden Angelegenheiten durch die Personalwirtschaft ist wesentlich, um in den betroffenen Fachdienststellen die Aufgabenerledigung sicherzustellen. In diesem Zusammenhang erscheint die Verstetigung des zusätzlichen Personaleinsatzes gerechtfertigt.

### **E 0,43 Stelle EG 11 für eine/n SB Besondere Qualifizierung [PB 01] 10020000-030**

Im Fachbereich Personal und Organisation (10) wurde zum 01.02.2023 eine Organisationsänderung vorgenommen. Hierbei wurden die Aufgaben der Abteilungen 10/1 und 10/2 neu strukturiert und aufgeteilt. Dabei wurde zudem festgestellt, dass sich in Teilzeit befindliche Mitarbeiter/innen des Öfteren stellenplantechnisch eine Planstelle teilen. Da die Aufgaben nunmehr jedoch zwischen den Abteilungen und der Stabsstelle neu strukturiert wurden

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich

## Fachbereich Personal und Organisation (10)

und die Aufgabenbereiche korrekt im Stellenplan abgebildet werden sollen, sind die stellenplantechnischen Gegebenheiten anzupassen und Stelleneinrichtungen vorzunehmen.

Ein zusätzlicher Personaleinsatz erfolgt nicht, zusätzliche Personalkosten entstehen ebenfalls nicht.

### **E 0,64 Stelle EG 6 für eine Betriebsmedizinische Assistenz [PB 01]** 10020001-030

Im Betriebsärztlichen Dienst der Stadt Bottrop wird derzeit eine Planstelle in Teilzeit für eine Betriebsmedizinische Assistenz vorgehalten. Ein weiterer Stellenanteil in Teilzeit war zuletzt im Medizinischen Funktionsdienst des Gesundheitsamtes (53) verortet. Da auf diesen Stellenanteil aufgrund von grundsätzlichen Aufgabenerweiterungen im Amt 53, die besondere Belastung durch die Coronapandemie sowie eine Stundenreduzierung der ehemaligen Stelleninhaberin seit längerem nicht bzw. nicht planbar zurückgegriffen werden konnte, wurde zunächst befristet für die Dauer von zwei Jahren ein zusätzlicher Personalbedarf anerkannt.

Steigende Mitarbeiterzahlen und eine zu berücksichtigende Fluktuation wirken sich unmittelbar auf die Anzahl der durchzuführenden Einstellungsuntersuchungen und arbeitsmedizinische Vorsorgen aus. Hinzu kommt, dass die Betreuung von einer festen Betriebsärztin sowie einem Honorararzt nicht seitens einer teilzeitbeschäftigten Assistenzkraft geleistet werden kann. Dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass die Patienteninformation und administrative Aufgaben parallel zur Vorbereitung und Durchführung von medizinischen Funktionstests zu erfolgen haben. Bereits im Falle von Vertretungssituationen kann dieser Umstand nicht aufrechterhalten werden, sodass sich unmittelbar Auswirkungen auf die Anzahl möglicher Untersuchungen und Vorsorgen ergeben.

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich

## Fachbereich Personal und Organisation (10)

**E 0,61 Stelle A 10 für eine/n SB Betriebliches Eingliederungsmanagement [PB 01]** 10020010-050

Im Fachbereich Personal und Organisation (10) wurde zum 01.02.2023 eine Organisationsänderung vorgenommen. Hierbei wurden die Aufgaben der Abteilungen 10/1 und 10/2 neu strukturiert und aufgeteilt. Dabei wurde zudem festgestellt, dass sich in Teilzeit befindliche Mitarbeiter/innen des Öfteren stellenplantechnisch eine Planstelle teilen. Da die Aufgaben nunmehr jedoch zwischen den Abteilungen und der Stabsstelle neu strukturiert wurden und die Aufgabenbereiche korrekt im Stellenplan abgebildet werden sollen, sind die stellenplantechnischen Gegebenheiten anzupassen und Stelleneinrichtungen vorzunehmen.

Ein zusätzlicher Personaleinsatz erfolgt nicht, zusätzliche Personalkosten entstehen ebenfalls nicht.

**E 1,0 Stelle A 10 für eine/n SB Personalentwicklung, Sicherheit / Gesundheit [PB 01]** 10020010-060

In dem Sachgebiet „Personalentwicklung, Sicherheit / Gesundheit“ sind die großen Aufgabenfelder der Personalentwicklung, des Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements, der allgemeinen Fortbildung sowie des Arbeitssicherheitsmanagements / Arbeitsschutz verortet. Bei den vorgenannten Handlungsfeldern handelt es sich um ein breit aufgestelltes Tätigkeitsfeld. Hierbei werden derzeit nicht alle Aufgaben vollumfänglich bzw. in erforderlichem Maße wahrgenommen. Exemplarisch zu nennen sind hier beispielsweise die Organisation und Koordination der Aus- und Fortbildung von Ersthelfern/-helferinnen sowie Brandschutz- und Evakuierungshelfern/-helferinnen sowie die Organisation und Koordination von Angeboten der Gewaltprävention.

Das Thema Arbeitsschutz ist aufgrund gesetzlicher Regelungen zunehmend komplexer geworden. Der Arbeitgeber / Dienstherr hat umfangreiche Pflichten hinsichtlich Dokumentation, Aus- und Fortbildung sowie Prüfung. Bedingt durch den gesellschaftlichen Wandel ist gegenüber Bediensteten zudem verstärkt gewalttätiges Verhalten zu verzeichnen. Hier soll zum einen präventiv gegengesteuert werden, zum anderen soll durch den Aufbau eines Notfallmanagements ein Konzept für den Ernstfall erarbeitet werden.

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich

## Fachbereich Personal und Organisation (10)

Zur sachgerechten Bearbeitung der Schwerpunktthemen Notfallmanagement, Gewaltprävention und Bundesfreiwilligendienst ist eine weitere Stelle zur Koordination und Zusammenführung der Aufgaben erforderlich.

- E 1,0 Stelle EG 11 und 1,0 Stelle A 10 für SB/innen Organisationsberatungen und –untersuchungen, Digitalisierung [PB 01]** 10020020-030  
10020020-060

Im Zuge einer Organisationsänderung zum 01.10.2022 sind Aufgaben (Poststelle, Druckerei) in das Sachgebiet Organisation verlagert worden. Darüber hinaus ist der Anteil an neu hinzugekommenen Aufgaben im Rahmen der Digitalisierung erheblich angestiegen.

Bei den originären Aufgaben lassen sich ebenfalls steigende Fallzahlen und erhöhte Anforderungen an die Bearbeitungszeit (insbesondere bei Bewertungsüberprüfungen und der Anerkennung zusätzlicher Personalbedarfe / Stelleneinrichtungen, interkommunale Umfragen) sowie einer Vielzahl oftmals zeitgleich zu bearbeitender Projekte größeren Umfangs feststellen.

- E 3,0 Stellen EG 5 für Beschäftigte Druck und Kopierarbeiten, Scannen, Bote/Botin [PB 01]** 10020021-040  
10020021-050  
10020022-060

Um die Digitalisierung so effizient wie möglich umzusetzen, ist künftig eine möglichst medienbrucharmer Sachbearbeitung anzustreben. Wesentliche Faktoren, die zur erfolgreichen Digitalisierung beitragen, sind künftig eine zentrale digitale Poststelle sowie eine zentrale Scanstelle im Fachbereich Personal und Organisation (10). Die Zentralisierung beider Stellen ist nach derzeitigem Stand von enormer Bedeutung, um Qualitätsstandards einzuführen, zu erproben, zu evaluieren und sicherzustellen.

Für das Pilotprojekt „digitale Ausländerakte“ hat die digitale Poststelle bereits das Scannen der Eingangspost und die Übermittlung der Schriftstücke via Dokumentenmanagementsystem (DMS) vorgenommen. Für die weiteren Digitalisierungsprojekte können ähnliche Prozesse herangezogen werden, diese sind jedoch individuell auf die Bedürfnisse der Fachdienststellen anzupassen.

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich

## Fachbereich Personal und Organisation (10)

Um nicht zwangsläufig jedes Digitalisierungsvorhaben an eine Firma vergeben zu müssen, wurde eine zentrale Scanstelle eingerichtet. Aufgrund der vorhandenen Hochleistungsgeräte in der Druckerei, bietet sich diese für den Aufbau einer Scanstelle an.

Des Weiteren ist auch sicherzustellen, dass beispielsweise eingehende Akten von anderen Kommunen zentral gescannt werden können und die Fachdienststellen dies nicht selbst übernehmen müssen. Mangels Personalressourcen in den jeweiligen Fachdienststellen sollte von dort so wenig wie möglich (nach)gescannt werden müssen.

Um ein derart großes Projekt wie die Einführung eines möglichst verwaltungsweiten DMS zu stemmen und die digitale Poststelle sowie die Scanstelle zu etablieren, ist das bislang überplanmäßig eingesetzte „Projektpersonal“ durch Einrichtung entsprechender Stellen zu verstetigen.

### **E 1,0 Stelle A 8 für eine/n SB Ausbildung [PB 01]**

10020030-020

Da der demografische Wandel das komplette kommunale Personalmanagement beeinflusst und sich die Personalgewinnung derzeit als schwierig gestaltet, kommt der Rekrutierung von qualifiziertem Verwaltungsnachwuchs - auch unter Nutzung sozialer Medien und Foren - eine immer größere Bedeutung zu. Es sind Maßnahmen zu ergreifen, um gute Bewerber/innen für die Stadt Bottrop zu gewinnen. Die Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Bottrop wird bereits in der Ausbildung, auch durch die Ausbildungsleitung, wesentlich geprägt. Die Nachwuchskräftegewinnung und -qualifizierung ist daher ein wichtiger Baustein, damit langfristig qualifiziertes Personal zur Sicherstellung der Aufgabenerledigung der Stadt Bottrop zur Verfügung steht.

Neben den qualitativen Anforderungen ist auch die Quantität im Ausbildungsbereich gestiegen. Wurden im Jahr 2015 noch 38 Bewerber/innen und Auszubildende betreut, ist diese Zahl für das Jahr 2023 auf über 100 Bewerber/innen und Auszubildende angestiegen. Dies hängt auch damit zusammen, dass seit 2019 rund acht weitere Ausbildungsberufe neu hinzugekommen sind.

Damit die Ausbildungsleitung sich auf die fachlich bedeutsamen Aufgaben konzentrieren kann, ist daher eine Unterstützung im

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich

## Fachbereich Personal und Organisation (10)

Sachgebiet erforderlich. Durch eine/n weitere/n Mitarbeiter/in sollen allgemeine Aufgaben wie Ausbildungspläne mitgestalten, Krank- und Gesundheitsmeldungen dokumentieren, Anmeldungen zu Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie die Vorbereitung von Veranstaltungen übernommen werden. Fachlicher Natur soll eine Unterstützung bei der Koordination und Hilfestellung der Ausbilder/innen in den Fachdienststellen erfolgen. Darüber hinaus soll auch die Vorbereitung und Durchführung der Auswahlverfahren für die jeweiligen Ausbildungsberufe einschließlich der Beratung von Bewerbern und Bewerberinnen übernommen werden. Um das Sachgebiet zukunftsfähig aufzustellen, ist die Einrichtung einer Planstelle für eine Unterstützungskraft im mittleren Dienst erforderlich.

<b>H</b>	1 Stelle EG 12 nach EG 14 für eine/n ABL Personalwirtschaft und Personalkostencontrolling	10010000-010
<b>H</b>	1 Stelle EG 9a nach EG 9b für eine/n TL Personalabrechnung	10010002-010
<b>H</b>	1 Stelle A 11 nach A 12 für eine/n SGL Personalwirtschaft	10010020-010
<b>H</b>	5 Stellen A 10 nach A 11 für Personalberater/innen	10010010-020 10010020-030 10010020-040 10010020-050 10010020-060
<b>H</b>	1 Stelle A 12 nach A 13 [2.1] für eine/n SGL Organisationsentwicklung, Digitalisierung / DMS	10020020-010
<b>H</b>	1 Stelle A 10 nach A 11 für eine/n SB Organisationsberatungen	10020020-050
<b>H</b>	1 Stelle EG 8 nach EG 9a für eine/n SB Rathaus Online, Servicecenter Duisburg	10020020-070
<b>H</b>	1 Stelle EG 8 nach EG 9a für eine/n TL Zentrale Post- und Scanstelle	10020021-020

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

**Fachbereich Personal und Organisation (10)**

---

<b>H</b>	1 Stelle A 11 nach A 12 für eine/n SGL Nachwuchskräftequalifizierung	10020030-010
<b>A</b>	1 Stelle EG 14 nach A 11 für eine/n Personalberater/in	10010020-020

---

**E** = Einrichtung  
**S** = Streichung  
**V** = Verlagerung  
**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung  
**A** = Abwertung  
**WA** = Wertaustausch  
**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung  
**VV** = Veränderung  
= Stellenplanvermerk  
**PB** = Produktbereich



## Amt für Informationsverarbeitung (12)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
------------------	--------------------------	--------------------------------------

<b>E</b>	<b>1,0 Stelle EG 11 für eine/n Ingenieur/in Telekommunikationsverwaltung [PB 01]</b>	12020010-025
----------	--	--------------

Die Administration der IT-Infrastruktur für Verwaltung und Schulen wächst stetig in Größe und Komplexität an. In vielen Bereichen konnte den Herausforderungen durch die Einrichtung neuer Planstellen begegnet werden. Ein Bereich, der bislang aber nicht weiter berücksichtigt wurde, ist die Telekommunikationsverwaltung u.a. mit den Bereichen

- Zentrale und verteilte Telefonanlagen und –netze (analog, digital, VOIP) für alle Standorte außer Hans-Sachs-Straße 80 (Feuerwehr)
- Telekommunikationsdienste (u.a. Voice- und SMS Gateway)
- Mobilfunkgeräte (klassische Handys und iPhones)
- Mobilfunkverträge und SIM-Karten für Endgeräte und mobile Router

Erstmalig wurde 1998 eine Person für diese Bereiche eingestellt. Seitdem ist die Telekommunikationslandschaft von Stadtverwaltung und Schulen deutlich an Komplexität und in ihrer Größe angewachsen, sodass dass eine zweite Person zur Aufgabenerledigung zwingend notwendig ist.

Ogleich die Aufwände nicht in allen Aufgabenbereichen identisch und zum Teil nicht vergleichbar sind, weist die rein mengenmäßige Betrachtung eine Steigerung von rund 350% auf.

Die Tendenz ist sowohl in Anzahl als auch in Komplexität der Systeme und Endgeräte weiterhin stark steigend.

Die deklarierten Mehrbedarfe können vollumfänglich nachvollzogen werden. Eine Erhöhung der personellen Ausstattung für den Aufgabenbereich gab es in der Vergangenheit nicht, sodass nunmehr zusätzliches Personal erforderlich ist.

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

## Amt für Informationsverarbeitung (12)

---

**E**    **1,0 Stelle EG 10 für eine/n SB operative IT-Sicherheit**    12020010-035  
**[PB 01]**

Zur Aufrechterhaltung der IT-Sicherheit gehört auch das tägliche Sichten und Analysieren von Angriffs-Szenarien sowie das sofortige Einspielen und/oder Verteilen von Sicherheits-Updates. Dies ist im Lichte der Vorfälle in anderen Kommunen (z.B. Witten) ein nicht mehr verantwortbares Risiko.

Die Hersteller veröffentlichen in einer solchen Vielzahl und in immer kürzeren Zyklen Updates und Sicherheits-Patches, dass das reine Sichten, Analysieren, Verteilen und Einspielen dieser Updates mehr Personal bedarf.

Zur Begründung des Stellenbedarfes wird unter anderem eine Statistik des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) herangezogen. Demnach ist gegenüber den Zahlen aus dem Jahr 2019 prognostisch eindeutig festzustellen, dass sich die Anzahl der Cyber-Angriffe im Jahr 2022 verdoppelt hat.

Als Gründe für den starken Anstieg sind unter anderem eine immer stärker verteilte IT-Infrastruktur durch vermehrtes Home-Office und die Etablierung von IT-Angriffen als potenzielle Waffe in internationalen Konflikten anzuführen. Nicht zuletzt durch den russischen Angriff auf die Ukraine ist die Anzahl der weltweiten Angriffe deutlich angestiegen. Öffentliche Institutionen, beispielsweise zur Verteilung und Betreuung von Flüchtlingen, stehen dabei besonders im Fokus. Dabei ist auch der signifikante Anstieg des Anteils von Warnmeldungen der Stufen „hoch“ bzw. „sehr hoch“ zu berücksichtigen.

Des Weiteren ist ein erhöhter Personalbedarf im Rahmen des Breitbandausbaus an Schulstandorten über subventionierte angemietete Leitungen zu verzeichnen. Bei den angemieteten Netzwerken kann nicht auf ein zentralisiertes Sicherheitssystem zurückgegriffen werden. Vielmehr sind die Mietleitungen je Schulstandort separat zu betrachten und zu sichern.

---

<b>E</b> = Einrichtung <b>S</b> = Streichung <b>V</b> = Verlagerung <b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>H</b> = Höherstufung <b>A</b> = Abwertung <b>WA</b> = Wertaustausch <b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>U</b> = Umwandlung <b>VV</b> = Veränderung = Stellenplanvermerk <b>PB</b> = Produktbereich
---	---	--

## Amt für Informationsverarbeitung (12)

<b>E</b>	<b>4,0 Stellen EG 10 für Systemadministratoren/Systemadministratorinnen [PB 01]</b>	12020010-100 12020010-110 12020010-120 12020010-130
	<p>In den vergangenen Jahren wurden alle Schulen flächendeckend mit Kollaborations-Software und stationären sowie mobilen Endgeräten ausgestattet. Parallel wurde eine Infrastruktur zur sicheren und zentralen Fernverwaltung durch die städtische IT aufgebaut. Zur gesamten Abwicklung und Betreuung können seit Mitte 2022 bereits zwei Administratoren/Administratorinnen gefördert werden, zwei weitere kommen nun planbar hinzu. Die Förderung läuft für die bereits geförderten zwei Administratoren/Administratorinnen bis zum 31.12.2025 und für die zwei weiteren bis zum 31.01.2025. Da die Bedarfe zur Betreuung schulischer Infrastrukturkomponenten etc. dauerhaft sind, sind Planstellen einzurichten. Die Etablierung dauerhafter Supportstrukturen war Voraussetzung für die Bewilligung der Fördermittel. Bis Ende 2022 wurden bereits mehr als 11.000 schulische Geräte, darunter 7.000 Tablets und 900 Geräte von Eltern/Fördervereinen, durch die städtische IT betreut. Gemäß Angaben des Amtes für Informationsverarbeitung ist in der Tendenz ein weiterer Aufwand z.B. durch ein oder mehrere Nachfolgeprogramme zum Digitalpakt an Schulen absehbar.</p> <p>Neben der aufzubauenden und betreuenden Infrastruktur kommen Support für Anwendungen, Benutzerkonten, Telekommunikation und allgemeine IT-Fragen als weitere Aufgabengebiete hinzu.</p> <p>Unstrittig ist, dass ein Aufbau der Infrastruktur und eine Beschaffung der Geräte allein nicht ausreichend sind. Die hohe Zahl der Endgeräte und die fortschreitende Digitalisierung erfordern einen erheblichen Betreuungsaufwand. Der fortlaufende Betreuungsaufwand sowie die sodann fälligen Ersatz- und Neubeschaffungen rechtfertigen einen dauerhaften Personalbedarf für die Schul-IT.</p>	
<b>H</b>	1 Stelle A 15 nach A 16 für die AL des Amtes für Informationsverarbeitung (12)	12000000-010
<b>H</b>	1 Stelle EG 10 nach EG 11 für eine/n SB Digitalisierung und E-Government	12010030-040
<b>H</b>	1 Stelle EG 12 nach EG 13 für eine/n SGL IT-Systemplanung und Administration	12020010-010

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

### Amt für Informationsverarbeitung (12)

<b>H</b>	1 Stelle EG 11 nach EG 12 für eine/n Ingenieur/in IT-Sicherheit	12020010-030
<b>H</b>	1 Stelle EG 12 nach EG 13 für eine/n SGL IT-Systeme Bildungsbereich	12020020-010
<b>H</b>	1 Stelle EG 9a nach EG 10 für eine/n SGL IT-Service	12020030-010
<b>V</b>	1 Stelle A 10 und 1 Stelle EG 10 zum Fachbereich Oberbürgermeister, Rat und Bezirke (01)	12010010-015 12010010-020
<b>V</b>	1 Stelle EG 13 zum Fachbereich Umwelt und Grün (68)	12030000-010

### Rechnungsprüfungsamt (14)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
------------------	--------------------------	--------------------------------------

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

## Amt für Wirtschaftsförderung und Standortmanagement (15)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
------------------	--------------------------	--------------------------------------

<b>E</b>	<b>1,0 Stelle EG 11 für eine/n SB Zirkuläre Wertschöpfung [PB 15]</b>	15020000-015
----------	---	--------------

Unabhängig davon, ob Fördergelder weiterhin zur Verfügung stehen, soll der Aufgabenbereich im Amt für Wirtschaftsförderung und Standortmanagement (15) verstetigt werden. Bedingt durch das umwelt- und energiewirtschaftliche Thema stellt das Projekt ein wesentliches Alleinstellungsmerkmal für den Wirtschaftsstandort Bottrop dar. Die Wahrnehmung der Aufgaben ist für den Wirtschaftsstandort Bottrop von Bedeutung. Im Rahmen einer politischen Diskussion über die strukturelle Zukunft der Wirtschaftsförderung innerhalb der Stadt Bottrop wurde der politische Wille bekräftigt, das o.g. Projekt dauerhaft über den Förderungszeitraum hinaus fortzuführen. Eine Einrichtung der Stelle im Amt für Wirtschaftsförderung und Standortmanagement (15) ist vorzunehmen.

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

### Fachbereich Finanzen (20)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
<b>S</b>	0,5 Stelle A 7 für eine/n SB SAP Stammdaten	20020014-020
<b>H</b>	1 Stelle A 8 nach A 9 [1.2.] für eine/n SB Veranlagung Gewerbesteuer	20030010-060
<b>A</b>	1 Stelle A 13 [2.1.] nach A 12 für eine/n SGL Zentrale Geschäfts- und Anlagenbuchhaltung	20010020-010
<b>U</b>	1 Stelle EG 8 nach A 8 für eine/n SB SAP Stammdaten	20020011-030

### Fachbereich Recht und Ordnung (30)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
<b>E</b>	<p><b>1,0 Stelle A 14 für eine/n Tierarzt/-ärztin [PB 02]</b></p> <p>Derzeit wird eine Mitarbeiterin überplanmäßig in dem Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt (30/3) eingesetzt; der zusätzliche Personaleinsatz ist derzeit bis zum 31.12.2023 befristet. Eine Fortführung des Personaleinsatzes über den 31.12.2023 hinaus ist aufgrund der gegenwärtigen und künftigen Aufgabenstellungen zwingend erforderlich.</p> <p>Durch das Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt (30/3) werden insbesondere für die nachfolgenden Aufgabenbereiche eine defizitäre Aufgabenwahrnehmung sowie gestiegene Bedarfe dargelegt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tierseuchen (Aufstellung Tierseuchenbekämpfungshandbuch und Tierseuchenübung)</li> </ul>	30030000-035

**E** = Einrichtung

**S** = Streichung

**V** = Verlagerung

**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung

**A** = Abwertung

**WA** = Wertaustausch

**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung

**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich

## Fachbereich Recht und Ordnung (30)

- Tierschutzfälle (Kontrollen und angepasste Kontrollintervalle)
- Cross-Compliance-Kontrollen (Überprüfung auf vorhandene Registrierung jedes Tieres im Betrieb)
- Futtermittelkontrollen inklusive Primärproduzenten (neue Aufgabe seit 2021)
- Durchführung von Bußgeldverfahren
- Stetiges Aufarbeiten von Fachliteratur und Erlassen

Im Hinblick auf die personelle Besetzung der Abteilung, die zu bearbeitenden teils sehr umfangreichen Prüfungen im Bereich des Tierschutzes sowie die gesetzlichen Vorgaben über regelmäßige Betriebskontrollen, wird die Erforderlichkeit und Dringlichkeit der Einrichtung einer zusätzlichen Stelle eines/r Tierarztes/-ärztin für die sachgerechte Erledigung der o.g. Aufgaben durch die Stellungnahme des Fachbereichs 30 nachvollziehbar dargestellt.

Ein weiterer Personaleinsatz wird auch durch eine Personalbedarf-süberprüfung des Landesamtes für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz Nordrhein-Westfalen (LANUV NRW) bestätigt.

Aus den genannten Gründen wird die Einrichtung einer Planstelle organisatorisch für notwendig erachtet.

**E 1,0 Stelle A 10 für eine/n SB Asyl und Flüchtlinge und 1,0 Stelle A 8 für eine/n SB Front Office [PB 02]** 30040010-090  
30040020-045

Der Ukraine-Krieg bedingt erhebliche quantitative Aufgabenzuwächse. Zur Kompensation des Mehraufwands werden 2,0 Planstellen angesetzt. Eine soll die personelle Unterbesetzung und das hohe Publikumsaufkommen im Front-Office auffangen, eine weitere Stelle den Mehraufwand im Sachgebiet Asyl und Flüchtlinge.

Der Fachbereich Personal und Organisation (10) hat den Mehraufwand in der Ausländerbehörde empirisch untersucht. Basierend auf KGSt-Benchmarks ist ein deutlicher Anstieg der Fallzahlen feststellbar. Von Beginn des Jahres 2022 bis Oktober 2022 stieg die Zahl der Nicht-EU-Ausländer ohne Daueraufenthaltsrecht um 9,5 %, die Gesamtzahl der Fälle in Ausländer- und Asylangelegenheiten um 21,8 % und die Anzahl der aufgrund des Ukraine-Kriegs in Bottrop zugewiesenen Flüchtlinge um 737 %.

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

## Fachbereich Recht und Ordnung (30)

**E 1,0 Stelle A 12 für eine/n ABL Ausländerbehörde [PB 02] 30040000-010**

Die Abteilungsleitung der Ausländerbehörde wird seit anderthalb Jahren durch die Fachbereichsleitung 30 wahrgenommen. Die Arbeitsbelastung in der Abteilung ist durch die gestiegenen Flüchtlingszahlen sehr stark angestiegen. Gleichermaßen ist die Arbeitsbelastung für die Fachbereichsleitung in einem Maße angestiegen, dass die Abteilungsleitung auf Dauer nicht mehr ohne Abstriche an anderer Stelle wahrgenommen werden kann. Zur effizienteren Aufgabenwahrnehmung soll dauerhaft erneut eine gesonderte Abteilungsleitung eingerichtet werden.

Neuerliche Aufgabenzuwächse und gestiegene Flüchtlingszahlen zehren die Kapazitäten der Fachbereichs- und Sachgebietsleitungen zunehmend auf. Aktuelle Fallzahlensteigerungen belegen diese Annahme. Die Bundesrepublik wird auch in Zukunft vornehmliches Ziel Schutzsuchender sein, die aufgrund politischer Verfolgung und aktueller kriegsähnlicher Zustände und Notlagen in den Heimatländern eine räumliche Verlegung ihres Lebensmittelpunktes suchen. Die Einrichtung einer Abteilungsleitung zur Kompensation bestehender und künftiger Aufwände – auch mit Blick auf die Anstrengungen des Bundes, die Fachkräftezuwanderung zu fokussieren - wird daher befürwortet.

**H 1 Stelle EG 6 nach EG 7 für eine/n SB Vorzimmerdienst, Prozessaktenführung 30000000-020**

**H 1 Stelle A 10 nach A 11 für eine/n SB Ordnungswidrigkeitenverfahren 30020010-020**

**H 1 Stelle EG 6 nach EG 8 für eine/n SB Lebensmittelüberwachung 30030000-050**

**E** = Einrichtung

**S** = Streichung

**V** = Verlagerung

**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung

**A** = Abwertung

**WA** = Wertaustausch

**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung

**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich



## Bürgerbüro (33)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
E	<p><b>0,77 Stelle A 12 für eine/n SB Registermodernisierungsgesetz [PB 02]</b></p> <p>Die gesetzlich verpflichtende Umsetzung des Registermodernisierungsgesetzes (RegMoG) bedingt eine Vielzahl kleinerer Projekte, dessen Gesamtkoordinierung die befristete Einsetzung einer Projektleitung als Stabstelle, angebunden an die Amtsleitung, erfordert.</p> <p>Die Umsetzung des RegMoG beschreibt eine neue Aufgabe, die mit dem organisatorisch festgestellten Personalbestand nicht zusätzlich und zeitnah aufgefangen werden kann. Registerführende Stellen sind verpflichtet mit anfänglichem Inkrafttreten des Gesetzes ihre daraus herzuleitenden Pflichten bis zum Jahr 2028 zu erfüllen. Im Rahmen von Aufwandsschätzungen wird davon ausgegangen, dass Pilotierung und Produktivnahme der Gesetzesumsetzung bis zum Jahr 2030 anfänglich eine Projektstelle im Umfang von 30 Std./Wo. beanspruchen wird. Ggf. erfolgt mit Revision des Personalbedarfs eine Anpassung des Stellenumfangs.</p>	33000000-020
E	<p><b>1,5 Stellen EG 8 für SB/innen Bürgerservice [PB 02]</b></p> <p>Die Tätigkeiten im Bereich des Postbüros Bürgerservice haben sich seit der zunächst überplanmäßigen Anerkennung von 2,0 VZÄ aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie im Jahr 2021 quantitativ wie qualitativ nicht wesentlich geändert. Die Zusammenarbeit mit dem CallCenter Duisburg ist insoweit geregelt, dass hierüber weitergeleitete sowie unmittelbar im Bürgerservice anfallende Anrufe und E-Mails einen fortlaufenden Mehrbedarf an Personal begründen.</p> <p>Seit dem Jahr 2021 ist ein überplanmäßiger Personaleinsatz im Umfang von 2,0 VZÄ für die Telefonie im Bürgerservice anerkannt. Der Umfang des Bedarfs wurde anhand von Fallzahlen und geschätzten mittleren Bearbeitungszeiten neu bemessen. Künftig ist von einem verminderten Bedarf i.H. von rd. 1,5 VZÄ auszugehen. Aufgrund der Erwartung, dass die Abschwächung der Corona-Pandemie zu weiteren Minderungen in der Telefon- und E-Mailkommunikation des Bürgerservice führen wird, ist die Einrichtung</p>	33010010-150 33010010-160

**E** = Einrichtung

**S** = Streichung

**V** = Verlagerung

**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung

**A** = Abwertung

**WA** = Wertaustausch

**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung

**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich

## Bürgerbüro (33)

der Teilzeitstelle (0,5 VZÄ) mit kw-Vermerk zum 31.12.2025 zu versehen.

<b>H</b>	1 Stelle A 10 nach A 11 für eine/n SB Standesbeamter/-beamtin	33020000-040
----------	---	--------------

## Straßenverkehrsamt (36)

<b>Art der Maßnahme</b>	<b>Erläuterung / Begründung</b>	<b>Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)</b>
-------------------------	---------------------------------	---

<b>E</b>	<b>1,0 Stelle A 7 für eine/n SB Zulassungsstelle [PB 02]</b>	36010020-110
----------	--	--------------

Aufgrund aktualisierter Fallzahlen sowie der neuerlich vollständig auf Fallzahlen und mittleren Bearbeitungszeiten gründenden Personalbedarfsberechnung ergibt sich ein erhöhter Personalbedarf im Vergleich zum Vorjahr. Im Ergebnis wird die Einrichtung einer weiteren Planstelle beantragt.

Der Stellenbedarf in der Zulassungsstelle wird mittels einer detaillierten analytischen Stellenbemessung über Fallzahlen und mittlere Bearbeitungszeiten (mBz) festgestellt. Einzelne bisher nur mit Pauschalwerten hinterlegte Aufgabenbereiche werden nunmehr ebenfalls mit Fallzahlen und mBz hinterlegt. Diese neue Verfahrensweise orientiert sich deutlich näher an den tatsächlichen Gegebenheiten und trägt dem Erfordernis einer möglichst genauen Bedarfsanalyse Rechnung.

Der verbleibende geringfügige Bedarfsüberhang von 0,15 VZÄ soll zunächst unberücksichtigt bleiben.

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

## Straßenverkehrsamt (36)

**E 1,0 Stelle A 8 für eine/n SB Führerscheinstelle [PB 02] 36010010-060**

Aufgrund aktualisierter Fallzahlen sowie der neuerlich vollständig auf Fallzahlen und mittleren Bearbeitungszeiten gründenden Personalbedarfsberechnung ergibt sich ein erhöhter Personalbedarf im Vergleich zur letzten Evaluierung im Jahre 2008. Im Ergebnis wird die Einrichtung einer weiteren Planstelle beantragt.

Der Stellenbedarf in der Zulassungsstelle wird seit dem Jahr 2008 mittels einer analytischen Stellenbemessung über Fallzahlen und mittlere Bearbeitungszeiten (mBz) festgestellt. Bearbeitungszeiten einzelner Aufgabenbereiche, welche in der Vergangenheit basierend auf Auswertungen anderer Kommunen geschätzt wurden, werden nunmehr ebenfalls mit detaillierten Fallzahlen und mBz hinterlegt.

**H 1 Stelle A 7 nach A 8 für eine/n SB Buß- und Verwarngeldverfahren 36020010-095**

**H 1 Stelle A 7 nach A 8 für eine/n SB Buß- und Verwarngeldverfahren 36020010-100**

**H 1 Stelle EG 7 nach EG 9a für eine/n SB Buß- und Verwarngeldverfahren 36020010-105**

**U 1 Stelle A 11 nach EG 10 für eine/n SGL Ordnungswidrigkeiten Fließender Verkehr 36020010-010**

**U 1 Stelle A 8 nach EG 9a für eine/n SB Buß- und Verwarngelder 36020010-090**

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

## Feuerwehr (37)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
E	<p><b>1,0 Stelle EG 7 für eine/n SB Schlauchwerkstatt [PB 02]</b></p> <p>Die Feuerwehr hat für die Regelüberprüfung der Schläuche sowie die Reinigung und Prüfung derer nach Einsätzen und Übungen einen Aufgabenkatalog mit mittleren Bearbeitungszeiten angefertigt. Grundlage für die Berechnung war eine zu bearbeitende Anzahl von 3.000 Schläuchen pro Jahr. Die Bedarfsberechnung ist nachvollziehbar, schließt jedoch mit einem höheren Bedarf als 1,0 VZÄ ab.</p> <p>Nach Angaben der Feuerwehr hat die derzeitige Verfahrensweise zur Konsequenz, dass der vorgeschriebener Prüfauftrag nicht erfüllt werden kann, zu wenig geprüfte Schläuche verfügbar sind, ein kritischer Zustand im Hinblick auf größere Einsatzstellen im Bereich von Vegetations- und Waldbränden besteht, die Dokumentation der Prüfungen und Reparaturen unzureichend ist, die Kommunikation mit der FF, zur Sicherstellung von „rotierenden“ Schläuchen, unzureichend ist und zahlreiche Schläuche nicht inventarisiert bzw. ungeprüft sind.</p> <p>Die Aufgaben können nicht neben dem üblichen Tagesgeschäft der Feuerwehr abgearbeitet werden, vielmehr ist zur ordnungsgemäßen Bearbeitung aller anfallenden Aufgaben für Kontinuität in dem Bereich zu sorgen. Unter anderem aus diesem Grund ist der Einsatz eines/einer Tarifbeschäftigten anzustreben. Obwohl die Bedarfsberechnung mit einem höheren Bedarf schließt, soll zunächst 1,0 VZÄ zur Verfügung gestellt werden.</p>	37020020-025
E	<p><b>1,0 Stelle EG 7 für eine/n SB Gerätewerkstatt [PB 02]</b></p> <p>Die Hauptaufgabe der Feuerwehr Gerätewerkstatt besteht darin, sicherzustellen, dass Feuerwehrausrüstung und -geräte immer einsatzbereit sind. Die Werkstatt ist dafür verantwortlich, die Geräte zu beschaffen, zu warten, zu reparieren und sicherzustellen, dass sie den Sicherheitsstandards entsprechen.</p>	37020020-035

**E** = Einrichtung

**S** = Streichung

**V** = Verlagerung

**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung

**A** = Abwertung

**WA** = Wertaustausch

**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung

**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich

## Feuerwehr (37)

Aufgrund der Steigerung der Einsatzzahlen sowie von Ausfällen der Stammmannschaft, und damit zum Fehlen fachkundigen Personals, kommt es immer wieder zu längeren Standzeiten und somit nicht termingerechter Fertigstellung der Einsatzbereitschaft.

Nach Angaben der Feuerwehr wird in der Gerätewerkstatt und der Kleiderkammer seit einem Jahr eine Software zur Inventarisierung, Lagerverwaltung und Prüfungsdokumentationen eingesetzt. Bislang sind jedoch nur 60% der prüfpflichtigen und 25% der nicht prüfpflichtigen Teile erfasst. Ein Mehrwert kann die Software nur dann bringen, wenn das System flächendeckend ausgerollt und eingesetzt wird.

Um die erforderlichen Prüfungen fristgerecht, die Reparaturen zeitnah und die Dokumentationen angemessen vorzunehmen, ist zusätzliches Personal erforderlich.

### **E 1,0 Stelle EG 7 für eine/n SB KFZ-Werkstatt [PB 02]**

37020020-045

Seit 2020 werden ein Beschäftigter (Schirrmeister) und ein Beschäftigter (KFZ-Mechatroniker) im Bereich der KFZ Werkstatt eingesetzt.

Der Instandhaltungsauftrag kann als Pflichtaufgabe nicht in vollem Umfang erfüllt werden. Zusätzliche Überprüfungen, z.B. Vorgaben durch Herstellervorschriften, werden gar nicht oder nur noch sporadisch erfüllt. Dieses ist auch aus sicherheitstechnischer Sicht nicht tolerierbar.

Die Inanspruchnahme von Reparaturleistungen und Co. gestaltet sich derzeit in allen Bereichen als schwierig, eine Verbesserung der Lage ist nicht absehbar. Sofern eine externe Werkstatt aufgesucht werden muss, ist unstrittig, dass Vorlauf-, Transport- und Reparaturzeiten hingenommen werden müssen. Zudem fallen entsprechende Sachkosten an. Neben den längeren Warte- und Ausfallzeiten steigt der Koordinationsaufwand erheblich. Zweifelsohne sollten die Ausfallzeiten bei den Einsatzfahrzeugen so kurz wie möglich ausfallen.

Die beschriebene Problematik bei den Instandhaltungsaufträgen und den Überprüfungen, können nicht akzeptiert werden. Insbesondere die Fahrzeuge der Feuerwehr sollten stets entsprechend

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich

## Feuerwehr (37)

kontrolliert, gewartet und repariert werden. Aufgrund dessen ist weiteres Personal in der KFZ-Werkstatt vorzuhalten.

### **E 1,0 Stelle EG 7 für eine/n SB Bekleidungswesen [PB 02]** 37020020-075

Die Bekleidungskammer betreut derzeit rund 490 aktive Einsatzkräfte, von denen ca. 170 Angehörige der Berufsfeuerwehr und 320 Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr sind. Weiterhin werden gut 300 Mitglieder der Jugendfeuerwehr, musiktreibenden Einheiten und Ehrenabteilungen sowie Beschäftigte der Werkstätten, Notärzte, Praktikanten und Bundesfreiwilligendienstler eingekleidet und betreut. Aufgrund der mangelnden Verfügbarkeit der Mitarbeiter aus dem 24 h Dienst sowie aufgrund von Ausfallzeiten kommt es immer wieder zu kritischen Zuständen im Bereich der Kleiderkammer. Aufgrund der Arbeitsmehrung und den vorgenannten Ausfallzeiten ist die Arbeitskapazität aktuell selbst für wichtige Tätigkeiten nicht mehr ausreichend. Daher erfolgt die Aufgabenerfüllung nur für das Allernotwendigste mit enormer Kraftanstrengung durch die Wachabteilung und Arbeitsanteilen des Sachgebietsleiters bzw. eines Sachbearbeiters aus dem gehobenen Dienst.

Nach Angaben der Feuerwehr wird in der Gerätewerkstatt und der Kleiderkammer seit einem Jahr eine Software zur Inventarisierung, Lagerverwaltung und Prüfungsdokumentationen eingesetzt. Bislang sind jedoch nur 60% der prüfpflichtigen und 25% der nicht prüfpflichtigen Teile erfasst. Ein Mehrwert kann die Software nur dann bringen, wenn das System flächendeckend ausgerollt und eingesetzt wird.

Insgesamt sind Rückstände sowie Mehrbedarfe festzustellen. Die Aufgaben können nicht neben dem üblichen Tagesgeschäft der Feuerwehr abgearbeitet werden, vielmehr ist zur ordnungsgemäßen Bearbeitung aller anfallenden Aufgaben für Kontinuität in dem Bereich zu sorgen. Unter anderem aus diesem Grund ist der Einsatz eines/einer Tarifbeschäftigten anzustreben.

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

## Feuerwehr (37)

**E 1,0 Stelle A 10 für eine/n SB Ausbilder/in Grundausbildung [PB 02]** 37020040-045

Aufgrund starker Personalabgänge (Pension) in den Jahren 2027 ff. sowohl in der L1E2 als auch L2E1 wird der überdurchschnittliche Bedarf an der Durchführung von entsprechender Ausbildung gesehen. Eine Einstellung fertig ausgebildeter feuerwehrtechnischer Beamter wird aufgrund der hohen Nachfrage NRW weit immer schwieriger. Aus Sicht des Amtes 37 ist es angezeigt, ab 2023 jährlich einen Grundausbildungslehrgang durchzuführen.

Dabei wird zum Einstellungsverfahren entschieden, wie viele Lehrgangsplätze durch eigene Anwärter/innen belegt und wie viele verkauft werden. Um eine jährliche Ausbildung durchführen zu können, wird eine weitere Planstelle für einen Grundausbildungsausbilder benötigt.

**E 3,0 Stellen A 10 für Gruppenführer/innen (Leitstellendisponent, NotSan / LtSSan FüAss) und 2,0 Stellen A 9 [1.2] für Truppführer/innen (NotSan First Responder) [PB 02]** 37040020-220  
37040020-230  
37040020-240  
37040020-280

Die Stellenbedarfe in der Feuerwehr werden mittels Stellen- bzw. Personalfaktor ermittelt.

Auf Grundlage der Berechnung aus dem Jahr 2022 ergibt sich ein Stellenmehrbedarf von 5,13 Stellen.

Die dargelegten Ausführungen und Berechnungen der Feuerwehr (37) zum Stellenbedarf sind grundsätzlich nachvollziehbar und korrespondieren darüber hinaus mit der beschlossenen Fortschreibung des Brandschutzbedarfsplanes 2022 der Stadt Bottrop.

37040020-345

**E 0,5 Stelle A 8 für eine/n SB Verwaltung [PB 02]** 37050000-045

Durch steigende Fallzahlen im Bereich der zu überprüfenden Einsätze im Bereich des Brandschutzes / der Technischen Hilfeleistung und bei den Rettungsdienstgebührenabrechnungen sowie durch neu hinzugekommene Aufgaben in der Verwaltung ergeben sich Personalmehrbedarfe in der Verwaltungsabteilung. Des Weiteren haben auch bestehende Aufgaben (z.B. Vergabeverfahren) an Komplexität zugenommen. Zur sach- und fristgerechten Erledigung ist eine Stelleneinrichtung erforderlich.

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich

## Feuerwehr (37)

Im Zuge von organisatorischen Änderungen wurden in der Feuerwehr (37) einige Aufgaben identifiziert, die vielmehr der Verwaltungsabteilung als den anderen Abteilungen zuzuordnen sind. So wurde beispielsweise das Erstellen von Arbeitsplatzbeschreibungen, Fahrzeugabrechnungen oder auch Teilaufgaben des Disziplinarrechts der FF in die Verwaltung verlagert. In der Verwaltung bestehen jedoch bereits seit geraumer Zeit Rückstände bei der Bearbeitung der Kostenbescheide. Durch die neu hinzugekommenen Aufgaben werden die Kapazitäten zur Abarbeitung nochmals gemindert, sodass zur fristgerechten Wahrnehmung der Aufgabe Bedarfe anzuerkennen sind.

Neben den Bedarfen bei den Kostenbescheiden ist die Fallzahlsteigerung von rund 20.000 Fällen auf 26.000 Fällen bei den Gebührenabrechnungen zu berücksichtigen. Unter Heranziehung aller Bedarfsüberprüfungen ist ein Mehrbedarf von mind. 23.000 Jahresarbeitsminuten festzustellen.

Für beide Aufgaben zusammen kann daher ein Personalmehrbedarf im Umfang von 0,5 VZÄ anerkannt werden. Da die Bedarfe dauerhaft sind, ist eine Stelleneinrichtung erforderlich.

<b>S</b>	1 Stelle A 7 für eine/n Rettungssanitäter/in	37040080-060
<b>H</b>	1 Stelle A 7 nach A 8 für eine/n SB Gebührenabrechnung	37050000-040
<b>H</b>	1 Stelle EG 5 nach EG 9a für eine/n SB Gebührenabrechnung	37050000-050
<b>U</b>	1 Stelle A 10 nach EG 10 für eine/n SB Betreuung EDV	37020030-030

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich



## Fachbereich Schule und Kindertagesbetreuung (40)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
<b>E</b>	<p><b>0,77 Stelle A 12 für eine/n SB Finanzcontrolling [PB 03]</b></p> <p>Bei der Neuorganisation des Fachbereichs Jugend und Schule (51) zum 01.01.2022 sind alle bis dahin bestehenden Stabstellen (Fachcontrolling, Finanzcontrolling, DV-Koordination) im heutigen Jugendamt verblieben. Mit Neuorganisation des Dez. V zeigt sich, dass im Fachbereich Schule und Kindertagesbetreuung (40) zur Abwicklung verschiedener übergeordneter Aufgaben, insb. für die strategische und operative Haushaltssteuerung, eine Stabstelle notwendig wird.</p> <p>Die derzeitige dezentrale Organisation der Haushaltsangelegenheiten des Fachbereichs 40, aufgeteilt auf die Leitungsstellen der Abteilungen und Sachgebiete, ist nicht geeignet um eine ausreichende Unterstützung der Fachbereichsleitung in der Haushaltssteuerung sicherzustellen.</p> <p>Aufgrund der dispositiv-kreativen Aufgaben ist der beantragte Stellenumfang nicht durch eine analytische Berechnung verifizierbar. Mit Bezug zu den ehemaligen Produktzuordnungen sowie Alt-Arbeitsplatzbeschreibungen ist die Festsetzung des Umfangs auf 30 Std./Wo. (0,77 VZÄ) vertretbar.</p>	40000000-030
<b>E</b>	<p><b>0,5 Stelle A 8 für eine/n SB Schülerfahrtkosten [PB 03]</b></p> <p>Seit der Neuorganisation des FB 40 haben sich durch genaue Betrachtung der zugewiesenen Aufgaben sukzessive Stellenmehrbedarfe ergeben. Dies betrifft insbesondere den Bereich Schülerfahrtkosten und Mittagessenabrechnung. Der Arbeitsaufwand rechtfertigt die Einrichtung einer weiteren halben Stelle.</p> <p>Der Mehrbedarf für den Aufgabenbereich Schülerfahrtkosten und Mittagsverpflegung wurde mittels analytischer Stellenbemessung über Fallzahlen und mittlere Bearbeitungszeiten berechnet. Im Ergebnis ist ein Gesamtstellenbedarf von 1,5 VZÄ festzustellen. Die Differenz zwischen bereits vorgehaltenen Planstellen und tatsächlichem Bedarf beträgt rd. 0,5 VZÄ.</p>	40010010-045

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

## Fachbereich Schule und Kindertagesbetreuung (40)

### **E 1,0 Stelle EG 6\* für eine/n SB Schulamt [PB 03]** 40010020-035

Im Schulamt ergeben sich für die Aufgabenbereiche Personalangelegenheiten an Grundschulen, Förderbedarfsfeststellungen, Schulpflichtüberwachungen und die Organisation des herkunftssprachlichen Unterrichts Fallzahlensteigerungen. Die bestehende Personalausstattung ist zunehmend überlastet. Zur Kompensation der Aufgabenzuwächse ist die Einrichtung einer Planstelle notwendig.

Der Fachbereich 40 hat die zusätzlichen Personalbedarfe plausibel dargestellt. Empirische Berechnungen und überschlägige Schätzungen ergeben in der Gesamtbetrachtung einen Mehraufwand im Umfang von 31 Std./Wo. Der zunehmend sinkende Einfluss der Corona-Pandemie wird perspektivisch zu weiteren Fallzahlensteigerungen führen. Kompensationsmöglichkeiten über organisatorische Alternativmaßnahmen sind hinsichtlich der schon bestehenden Aufgabenfülle nicht festzustellen.

*\*Vorher wurde eine Bewertung nach EG 8 angenommen. Nach Einreichen der Arbeitsplatzbeschreibung erfolgt die Bewertung nach EG 6.*

### **E 1,0 Stelle EG 3 für eine/n Fahrer/in Bustransfer Schule am Tetraeder [PB 03]** 40010053-015

Die Beförderung schwerstmehrfachbehinderter Schüler/innen zur Schule am Tetraeder wird derzeit mit weiteren freiwilligen Leistungen durch einen Mitarbeiter aus einer §16i SGB II-Förderung (sozialer Arbeitsmarkt) übernommen. Durch Auslaufen der Förderung ohne Möglichkeit zur weiteren Verlängerung droht ein Verlust des Mitarbeiters, der sich durch seine für die Tätigkeit zwingend notwendige Empathiefähigkeit als besonders geeignet erwiesen hat.

Die adäquate personelle Besetzung gestaltete sich bereits in der Vergangenheit wiederholt problematisch.

Wenn bei Schüler/innen eine besonders schwere Behinderung oder dauerhafte Erkrankung vorliegt, ist ein Schülerspezialverkehr zwingend notwendig. Hierbei handelt es sich um eine Pflichtaufgabe des Schulträgers, die in Randgebieten vor Ort in

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich

## Fachbereich Schule und Kindertagesbetreuung (40)

Eigenleistung durchgeführt wird. Darüber hinaus werden in Bottrop freiwillige Leistungen mit dem Ziel der sozialen Teilhabe in Form von Fahrten zu Kooperationspartnern der Behindertenhilfe, Arche Noah, Supermärkten (Einkaufstraining), Werkstätten, Therapien und Ärzten umgesetzt.

Im Sinne der städtischen Wahrnehmung sozialer Verantwortung, zur Förderung der sozialen Teilhabe der Schüler/innen und Sicherung der Kontinuität im Zusammenwirken der Schüler/innen und dem eingesetzten Fahrer als vertrauensvoller Bezugsperson stimmt der Fachbereich Personal und Organisation (10) der Einrichtung einer Planstelle unter der Voraussetzung zu, dass der Fachbereich 40 alle Möglichkeiten ausschöpft, die Refinanzierung des Personaleinsatzes, insbesondere über das Beschäftigungsende des derzeit eingesetzten Mitarbeiters hinaus, über Förderungen bis zum größtmöglichen Betrag sicherzustellen.

### **E 4,38 Stellen S 8a für Erzieher/innen [PB 06]**

40020040-090

40020040-100

Die prekäre Lage am Arbeitsmarkt erschwert die Suche und Bindung geeigneten erzieherischen Personals an die städtischen Kindertageseinrichtungen. Insbesondere Fachpersonal für die Betreuung von I-Kindern wird bislang lediglich über befristete Beschäftigungsverhältnisse gestellt. Für eine unbefristete Beschäftigung fehlt es an dauerhaft eingerichteten Planstellen. Die Einrichtung eines Stellenpools soll eine langfristige Bindung des erzieherischen Personals ermöglichen.

40020040-110

40020040-120

40020040-130

Im Durchschnitt der letzten acht Jahre werden rd. 14 I-Kinder pro Jahr betreut. Hierfür wurden in Abhängigkeit von der Anzahl der Kinder in den einzelnen Kitas durchschnittlich rd. 191 Fachkraftstunden eingesetzt. Dies entspricht einem Stellenumfang von 4,9 VZÄ.

Es ist dauerhaft davon auszugehen, dass die Anzahl der I-Kinder auf einem konstant hohen Niveau verbleibt und die Gewinnung von Fachkräften zu dessen Betreuung durch die Arbeitsmarktlage sowie die persönlichen Bedürfnisse des erzieherischen Personals beeinträchtigt wird. Die beabsichtigten Stelleneinrichtungen können diese Problemlage mindern bzw. vermeiden. Das erzieherische Fachpersonal zur Betreuung der I-Kinder wird durch die erhöhten

---

**E** = Einrichtung

**S** = Streichung

**V** = Verlagerung

**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung

**A** = Abwertung

**WA** = Wertaustausch

**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung

**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich

## Fachbereich Schule und Kindertagesbetreuung (40)

KiBiz-Pauschalen vollumfänglich refinanziert, sodass keine neuen Belastungen im Personalaufwand zu erwarten sind.

**E 1,0 Stelle S 8a für eine/n Erzieher/in [PB 06]** 40020040-140

Die zur Abdeckung der Betreuungszeiten notwendigen Personalstunden werden durch den Personalstundenrechner des LWL auf Basis der Bestimmungen des Kinderbildungsgesetzes ausgegeben. Es wird gebeten die vorgesehenen Leitungs-, Fachkraft- und Ergänzungskraftstunden zur Verfügung zu stellen.

Die Personalausstattung in den Kindertageseinrichtungen richtet sich im Wesentlichen nach dem Kinderbildungsgesetz NRW und hierbei nach der Anzahl der Kinder, der Art der Betreuungsgruppen, zusätzlich nach den Betreuungszeiten (zwischen 25 und 45 Stunden je Woche) und dem Anteil der Kinder unter drei Jahren in den Gruppen.

In der Summe sind zum Stellenplan 2024 84,0 Planstellen für Fachkräfte, 21,0 Planstellen für Ergänzungskräfte und 11,5 Planstellen für sonstige Personalkräfte vorzusehen. Aufgrund der stellenplantechnischen Voraussetzungen ist der Stellenbedarf je Einrichtung überwiegend durch Stellenverlagerung abbildbar. Lediglich eine Planstelle für sonst. Personalkräfte ist neu einzurichten und auf zwei Einrichtungen aufzuteilen.

**H 1 Stelle EG 9a nach EG 9b für eine/n SB Lehrpersonalangelegenheiten** 40010020-030

**VV Verlängerung kw-Vermerk für eine/n SB Koordinierung Familiengrundschulzentren bis zum 31.07.2024** 40000020-020

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich

### Kulturamt (41)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
H	1 Stelle EG 11 nach EG 12 für eine/n ABL Bücherei	41020000-010
H	1 Stelle EG 5 nach EG 6 für eine/n SB Sekretariat	41020010-030

### Volkshochschule (43)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
------------------	--------------------------	--------------------------------------

**E** = Einrichtung  
**S** = Streichung  
**V** = Verlagerung  
**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung  
**A** = Abwertung  
**WA** = Wertaustausch  
**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung  
**VV** = Veränderung  
 = Stellenplanvermerk  
**PB** = Produktbereich

## Quadrat (45)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
------------------	--------------------------	--------------------------------------

E	<b>1,0 Stelle A 12 für eine/n SB Verwaltungsleitung Museum Quadrat [PB 04]</b>	45000000-020
---	--	--------------

Sämtliche Verwaltungsaufgaben werden neben der eigentlichen Expertise von einer kunstwissenschaftlichen Mitarbeiterin wahrgenommen. Es zeigt sich deutlich, dass die vielseitigen und wachsenden Aufgaben aus den Bereichen Finanzen, Personal u.a. nur von einer Fachkraft mit Verwaltungsausbildung in Vollzeit kompetent übernommen werden können, um Dienstabläufe reibungslos und verlässlich zu gestalten.

Die organisatorische Beurteilung der beantragten Stelleneinrichtung ist durch eine analytische Stellenbemessung nicht angemessen darzustellen. Die Personalausstattung des Museums orientiert sich grundlegend an den zu erreichenden Standards einer qualitativen Bildungs- und Vermittlungsarbeit, die dem Anspruch des Museums genügt. Die verwaltungsmäßige und spätestens durch die Museumserweiterung hervorgerufene Mehrarbeit ist durch eine kunstwissenschaftliche Kraft in Personalunion nachvollziehbar nicht weiter leistbar. Zudem benötigen die Konzeption von Ausstellungen sowie die Sammlungspflege des Josef Albers Museums neben der Museumsdirektion weiterhin eine wissenschaftliche Sammlungsleitung. Damit würde die künftige Aufbauorganisation der üblichen Organisationsstruktur von Kunstmuseen vergleichbarer Größe (Kunsthalle Bielefeld, Arp Museum Remagen, Lehmbruck Museum Duisburg) folgen. Der Aufbau einer Parallelstruktur von Sammlungs- und Verwaltungsleitung wird als geeignete Maßnahme gesehen, den zielgerichteten Einsatz von Expertisen zu ermöglichen und Mehraufwände zu kompensieren.

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich

## Quadrat (45)

### **E 5,0 Stellen EG 4 für Aufseher/innen [PB 04]** 45010010-070

45010010-080

Die Personalsituation im Museum Quadrat ist nicht auskömmlich. 45010010-090

Eine durchgehende Abdeckung aller Museumsräume mit Auf- 45010010-100

sichtspersonal, insbesondere auch des neuen Museumsanbaus, 45010010-110

erfordert die Aufstellung eines neuen Dienstplanes und damit verbunden die Aufstockung des Aufsichtspersonals.

Um den personellen Anforderungen – auch unter Berücksichtigung verbindlicher versicherungsrechtlicher Vorgaben - zu genügen, hat der Fachbereich Personal und Organisation (10) in Abstimmung mit dem Amt 45 den grundlegenden Personalbedarf im Gebäudebetrieb anhand eines neu aufgestellten Rahmendienstplans ermittelt. Das abstrakte Dienstplangerüst, das lediglich die Mindestpersonalstärke des Aufsichtsbetriebs berücksichtigt, erfordert einen Gesamtstellen- und Personalumfang von rd. 10,0 VZÄ. Der Stellenbedarf ist in Teilen über die Streichung von Teilzeitvermerken erreichbar. 5,0 VZÄ sind neu einzurichten.

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

**Quadrat (45)**

**E 0,77 Stelle EG 11 für eine/n SB Presse- und Öffentlichkeitsarbeit [PB 04] 45020000-030**

Die Presse- und Öffentlichkeit sowie kuratorische Assistenzaufgaben für das Museum Quadrat werden seit geraumer Zeit von einer Mitarbeiterin auf der Stelle der wissenschaftlichen Leitung im Museum für Ur- und Ortsgeschichte wahrgenommen. Das naturkundliche Museum ist hingegen ohne festes Personal. Mit der Neuausrichtung dieses Museumsteils soll die wissenschaftliche Leitung neu besetzt werden. Eine Teilzeitstelle für erstgenannte Aufgaben ist im Gegenzug neu zu schaffen.

Um eine Absenkung qualitativer Standards zu vermeiden und die Weiterentwicklung des Museums für Ur- und Ortsgeschichte zu gewährleisten, ist eine Nachbesetzung der dortigen wissenschaftlichen Leitung erforderlich. In diesem Zuge ist für anerkannte, jedoch langjährig überplanmäßig wahrgenommene Aufgaben eine Teilzeitstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit / kuratorische Assistenz neu einzurichten. Bedingung hierfür ist, dass mit der Neubesetzung der Leitung als dann einziger Stelle in der Abteilung 45/2 alle erforderlichen Tätigkeiten im Museum für Ur- und Ortsgeschichte abgedeckt sind und kein neuer Personalbedarf gemeldet wird.

**H 1 Stelle EG 10 nach EG 11 für eine/n pädagogische/n MA 45010000-020**

**H 1 Stelle EG 11 nach EG 13 für eine/n SB Museum für Ur- und Ortsgeschichte 45020000-020**

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich



## Sozialamt (50)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
<b>E</b>	<p><b>1,0 Stelle A 10 für eine/n SB Sozial- und Pflegeplanung [PB 05]</b></p> <p>Bisher konnte aufgrund fehlender personeller Ressourcen eine an den Vorgaben des Alten- und Pflegegesetz (APG NRW) gemessene kommunale Pflegeplanung nicht durchgeführt werden. Um den rechtlichen Vorgaben sowie dem bestehenden Ratsbeschluss hinsichtlich einer verbindlichen Bedarfsplanung Genüge zu tun, besteht ein Personalbedarf im Umfang von 1,0 VZÄ.</p> <p>Aus § 1 APG ergibt sich, dass „durch die Förderung der Entstehung, Entwicklung und Qualität von Dienstleistungen, Beratungsangeboten, Pflegeeinrichtungen und alternativen Wohnformen“ eine Unterstützungsstruktur für ältere und pflegebedürftige und deren Angehörige sichergestellt werden soll. Die Maßnahmen nach dem APG sollen dabei darauf ausgerichtet werden, dass ältere und pflegebedürftige Menschen ein selbstbestimmtes Leben führen können. Die Bedürfnisse dieser Personengruppe ist damit besonders zu berücksichtigen im Rahmen der Kommunalen Pflegeplanung.</p> <p>Diese Aufgabe konnte aufgrund fehlender personeller Ressourcen nicht vollumfänglich wahrgenommen werden. Es wurden bisher ausschließlich die zentralen Themen der statistischen Auswertungen im Hinblick auf Demografie und Pflegebedürftigkeit sowie die quantitative Bestandsaufnahme der pflegerischen Angebote zur verbindlichen Bedarfsplanung in der kommunalen Pflegeplanung einbezogen. Die zentralen Analysen, wie beispielsweise die Analyse der komplementären Hilfen, die Weiterentwicklung der örtlichen Infrastruktur oder auch die Prüfung und Bewertung möglicher Synergieeffekte durch vorhandene Strukturen der umliegenden Städte sind bisher außen vorgeblieben.</p> <p>Für eine, gemessen an den Vorgaben des APG NRW, ausreichende Personalausstattung wurde seitens des Sozialamtes (50) durch dezidierte Schätzung der zeitliche Aufwand mit (weiteren) 1.510 Stunden dargelegt und ist damit rechnerisch nachvollziehbar.</p>	50000010-040

**E** = Einrichtung

**S** = Streichung

**V** = Verlagerung

**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung

**A** = Abwertung

**WA** = Wertaustausch

**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung

**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich

## Sozialamt (50)

### E 1,0 Stelle EG 5 für eine/n Hausverwalter/in [PB 10]

50010060-110

Seit vielen Jahren ist der Bedarf an Flüchtlingsunterkünften unvermindert hoch. Eine Veränderung im Sinne eines Rückgangs der Flüchtlingszahlen und damit einhergehend einer Schließung von Flüchtlingsunterkünften ist nicht zu erwarten.

In den Jahren 2016 bis 2020 hat sich die Zahl der zu betreuenden Objekte für die Hausverwalter/innen des Sozialamtes (50) verdreifacht. Analog zu der steigenden Anzahl der Objekte wurde auch der Personaleinsatz befristet aufgestockt. Bei derzeit fünf vorgehaltenen Planstellen im Stellenplan werden seit Mai 2020 für die Betreuung der dauerhaften Flüchtlingsunterkünfte aktuell sechs Hausverwalter/innen eingesetzt.

Die Anzahl der dauerhaften Flüchtlingsunterkünfte und die hiermit verbundene Reinigungsfläche sind im Zeitraum von Mai 2020 bis Februar 2023 lediglich marginalen Schwankungen unterworfen gewesen. Eine künftige Abnahme der Zuweisungen ist nicht zu erwarten, da sich der Personenkreis der Asylberechtigten aufgrund der Ukraine-Krise und auch die zur Zuweisung berechtigten Behörden vergrößert hat, so dass nennenswerte Schließungen dauerhafter Flüchtlingsunterkünfte nicht zu erwarten sind.

Der seit 2020 bestehende Personalbedarf, der bisher teilweise durch überplanmäßiges Personal gedeckt wurde, ist unter Berücksichtigung der vorgelegten Zahlen nachvollziehbar und damit zu verstetigen.

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich

## Sozialamt (50)

<b>H</b>	1 Stelle EG 9b nach EG 9c für eine/n SB Stabsstelle Grundsatzangelegenheiten	50000000-040
<b>H</b>	1 Stelle A 11 nach A 12 für eine/n SB Controlling	50000010-010
<b>H</b>	1 Stelle A 12 nach A 13 [2.1] für eine/n SGL Persönliche Hilfen, Wohnungsnotfälle	50010060-010
<b>A</b>	1 Stelle A 11 nach A 10 für eine/n SGL Leistungen für Asylbewerber	50010011-010
<b>U</b>	1 Stelle A 11 nach EG 11 für eine/n SGL Angelegenheiten Menschen mit Behinderung, Seniorenarbeit	50010070-010

## Jugendamt (51)

<b>Art der Maßnahme</b>	<b>Erläuterung / Begründung</b>	<b>Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)</b>
<b>E</b>	<b>2,0 Stellen S 12 für SB Amtsvormundschaften [PB 06]</b>  Vormundschaften sind seit einigen Jahren per Vollmacht an den evangelischen Betreuungsverein ausgelagert. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt über eine Leistungsvereinbarung. Diese Art der Auslagerung ist von den Regelungen des SGB VIII nicht gedeckt. Eine Rückholung der ausgelagerten Fälle im Umfang einer Vollzeitstelle ist angezeigt. Zudem besteht akuter Personalbedarf im Sachgebiet aufgrund steigender Fallzahlen in den Vormundschaften.	51010020-065 51010020-075

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

## Jugendamt (51)

Die Auslagerung von Vormundschaftsfällen ist durch den § 76 SGB VIII (Abgabe von Aufgaben der Jugendhilfe an freie Träger) nicht gedeckt. Die dortige Auflistung umfasst keine Vormundschaftsfälle, auch besteht keine im Wege der Auslegung zu schließende Regelungslücke. Insgesamt sind 48 Fälle in den originären Zuständigkeitsbereich des Jugendamtes zurückzuholen. Die aktualisierte Personalbedarfsberechnung ergibt einen Bedarf von rd. 5,0 VZÄ. In den Vormundschaften sind drei Vollzeitstellen mit vier Mitarbeiter/innen besetzt. Zur Entsprechung des Bedarfs sind 1,0 VZÄ neu zu besetzen und 2,0 VZÄ einzurichten. Der Einsatz städtischen Personals führt daher zu entsprechender Minderung der Sachkosten für Dritte.

**E 1,5 Stellen S 12 für Sozialarbeiter/innen Betreuungsstelle [PB 06]**

51010020-120  
51010020-130

Die Gesetzesreform im Bereich des Vormundschafts- und Betreuungsrechts bewirkt erhebliche Mehraufgaben, die mit dem vorhandenen Personal nicht mehr bewältigt werden können. Umfangreiche zusätzliche Pflichtaufgaben führen zu einem messbaren Mehraufwand, sodass eine Personalaufstockung unabdingbar wird. Zuvor als auszulagernd definierte Aufgaben gem. § 8 Abs. 1,2 BtOG sind nach neuerer Auslegung des Gesetzes sowie aufgrund von Kostenvorteilen gegenüber einer externen Vergabe in Eigenwahrnehmung durchzuführen. Auf Basis der Kostenfolgeabschätzungen des Gesetzgebers, der Stellungnahmen der Kommunalen Spitzenverbände sowie einschlägiger Fachgremien wurde der künftig anfallende personelle Mehrbedarf auf Basis einer fachlich fundierten Orientierungshilfe zur Personalbedarfsbemessung in Betreuungsstellen qualifiziert geschätzt.

Im Ergebnis ist mit einem künftigen Gesamtpersonalbedarf im Umfang von 5,6 Vollzeitäquivalenten zu rechnen. Zur Entsprechung dieses Bedarfs sind unter Berücksichtigung der bereits bestehenden Stellenausstattung 1,5 Planstellen für Sozialarbeiter/innen neu einzurichten. Diese Stelleneinrichtungen sind bedingt durch die Eigenwahrnehmung von Aufgaben nach § 8 Abs. 1,2 BtOG.

Die ursprünglich beabsichtigte Auslagerung dieser Aufgaben wird aufgrund einer neuen Lesart des Gesetzestextes seitens der Verwaltung nicht mehr befürwortet. Zudem entsteht durch die Eigenwahrnehmung ein Kostenvorteil gegenüber der externen Vergabe.

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

## Jugendamt (51)

**E 1,0 Stelle S 17 für eine/n Sozialarbeiter/in Koordinierungsstelle Kinderschutz [PB 06]** 51020000-040

Gem. § 9 LKiSchG besteht eine gesetzliche Pflicht zur Unterhaltung einer Koordinationsstelle für das Netzwerk Kinderschutz. Dieses wurde vor Ort nach Durchführung des Planungsworkshops „Kinderschutz vor Ort“ am 23.06.2022 als „Arbeitsgemeinschaft § 79a SGB VIII“ eingerichtet und dem Jugendhilfeausschuss in der Sitzung vom 03.11.2022 (Drucksache Nr. 2022/0449) vorgestellt.

Das Bundeskinderschutzgesetz verpflichtet den örtlichen Träger umfassende lokale Netzwerke aufzubauen und zur Realisierung eines präventiven und intervenierenden Kinderschutzes weiterzuentwickeln. Hierzu ist entsprechend zusätzliches Personal im Umfang einer Vollzeitstelle notwendig.

Veränderungen des Kinderschutzgesetzes zur Mitte des Jahres 2022 sehen gem. § 9 LKiSchG die Einrichtung einer Koordinierungsstelle für das Netzwerk Kinderschutz vor. Das Stellenvolumen richtet sich nach den vorgegebenen Aufgaben (fachliche Netzwerkbegleitung, Koordinierung von Maßnahmen zur Sicherstellung der Netzwerkstrukturen, bedarfsgerechte Organisation von Fortbildungsangeboten, Informationstransfer). Die neuen und überwiegend dispositiv-kreativen Aufgaben sind für eine analytische Stellenbemessung nicht zugänglich. Es wird daher zunächst im Rahmen einer Bedarfssetzung aufgrund von Erfahrungswerten des Amtes 51 mit Koordinierungsstellen davon ausgegangen, dass für die genannten Aufgaben eine Vollzeitstelle notwendig ist.

Die Refinanzierung der Stelle kann vollumfänglich durch den in § 12 LKiSchG geregelten Belastungsausgleich hergestellt werden.

**E 1 Stelle S 15 für eine/n SB Koordination Jugendhilfe/Schule [PB 06]** 51020000-050

Schulische Fachkräfte und Schulsozialarbeiter/innen benötigen eine zentrale Anlaufstelle innerhalb des Jugendamtes zu unterschiedlichen Fragestellungen und Unterstützungsbedarfen hinsichtlich der Verbindungsstelle Jugendhilfe und Schule.

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich

## Jugendamt (51)

Die Schnittstelle Jugendhilfe / Schule ist das Bindeglied zwischen Lern- und Lebensort Schule und der Jugendsozialarbeit. Die zuständige Fachkraft soll die Zusammenarbeit mit allen am lokalen Schulsystem beteiligten Partnern koordinieren.

Die kommunale Koordinierung der Schnittstelle Jugendhilfe / Schule soll eine Schlüsselfunktion beim Zusammenwirken der Systeme Jugendhilfe und Schule einnehmen. Der in den letzten Jahren deutlich gestiegene Beratungsbedarf der Schulen gegenüber dem Bereich der Jugendhilfe spricht nicht nur grundsätzlich für eine stärkere Verzahnung beider Systeme, sondern offenbart deren Notwendigkeit gerade auch in Bottrop.

Die laufenden Personalkosten werden über den Belastungsausgleich des Landes gem. § 12 Landeskinderschutzgesetz NRW vollumfänglich refinanziert.

- E 1,0 Stelle S 15 und 0,75 Stelle S 14 für Sozialarbeiter/innen Trennungs- und Scheidungsberatung, Koordination [PB 06]** 51020020-020  
51020020-030

Siehe Begründung für vorgenannte Stelleneinrichtungen im Allgemeinen Sozialen Dienst.

Auf Basis einer analytischen Stellenbemessung sind im Ergebnis 1,75 VZÄ für die Trennungs- und Scheidungsberatung neu einzurichten.

Die vollumfängliche Refinanzierung des Personalaufwands für die Koordinationsstelle (EG S 15) erfolgt aus dem Belastungsausgleich des Landes gem. § 12 Landeskinderschutzgesetz.

- E 1,0 Stelle S 11 b für Sozialarbeiter/in Hilfen für junge Volljährige [PB 06]** 51020022-100

Siehe Begründung für Stelleneinrichtungen im Allgemeinen Sozialen Dienst.

Auf Basis einer analytischen Stellenbemessung sind im Ergebnis 1,0 VZÄ für die Hilfen für junge Volljährige nach § 41 SGB VIII neu einzurichten.

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich

## Jugendamt (51)

### **E 6,0 Stellen S 14 für Sozialarbeiter/innen ASD [PB 06]**

51020023-050

51020024-020

51020024-030

51020024-040

51020024-050

51020024-060

Im Jahr 2022 hat die Verwaltung das auf Jugendhilfeplanung spezialisierte Institut für Sozialplanung und Organisationsentwicklung (I/N/SO) damit beauftragt, die bisherige Leistungserbringung im Allgemeinen und Besonderen Sozialen Dienst (ASD/BSD) des Jugendamtes rechtlich, fachlich und wirtschaftlich mit dem Ziel zu bewerten, die verschiedenen kommunalen Verantwortungsperspektiven (Gewährleistung der Rechtsansprüche, Qualitätsentwicklung, Wirtschaftlichkeit) zu verknüpfen und in die täglichen Prozesse zu integrieren. Durch dieses Vorhaben werden Qualitätsstandards, Methoden und Abläufe der örtlichen Jugendhilfe revidiert und in einem neuen Qualitätshandbuch festgeschrieben.

Eine Grundvoraussetzung der künftigen Umsetzung und Sicherstellung der neuen qualitativen Standards ist eine auskömmliche Personalausstattung. Diese wird projektbegleitend durch eine fundierte Personalbedarfsbemessung ermittelt.

Die Organisationsuntersuchung durch I/N/SO verknüpft inhaltliche, rechtliche, organisatorische und wirtschaftliche Perspektiven der Jugendhilfe. Ziel ist das Erreichen der unter diesen Aspekten bestmöglichen Qualität der Leistungserbringung. Ein Teilschritt dieses Vorhabens betrifft die Ermittlung des hierfür notwendigen Personalbestands.

Zur Endauswertung des auskömmlichen Personalbedarfs wurden alle anfallenden Prozesse systematisch ermittelt, hinsichtlich der Qualitätsstandards und des damit verbundenen (auch zeitlichen) Ressourcenbedarfs definiert und zu einem Tätigkeitskatalog mit mittleren Bearbeitungszeiten zusammengefasst.

Anschließend wurden Fallstatistiken und Arbeitsberichte hinsichtlich der Häufigkeit der erbrachten Leistungen und künftig zu erwartenden Leistungsanforderungen ausgewertet. Damit wird sichergestellt, dass Aufbau- und Ablauforganisation sowie Personal an den definierten Qualitäten ausgerichtet und die strukturellen Voraussetzungen bereitgestellt werden. Ergebnis des zweiten Schrittes ist die Hinterlegung der Prozesse mit konkreten Fallzahlen.

Auf Basis einer analytischen Stellenbemessung sind im Ergebnis 6,0 VZÄ im ASD neu einzurichten.

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich

## Jugendamt (51)

**E 0,5 Stelle S 12 Sozialarbeiter/in Fallkoordination Frühe Hilfen [PB 06]** 51020024-090

Siehe vorgenannte Stelleneinrichtungen im Allgemeinen Sozialen Dienst.

Der Aufgabenbereich Fallkoordination Frühe Hilfen war bisher im Umfang von 0,5 VZÄ Teil der Leitungsaufgaben einer Teamleitung im Allgemeinen Sozialen Dienst. Künftig werden den Teamleitungen ausschließlich Leitungsaufgaben zugewiesen, sodass für die Fallkoordination ein entsprechender Stellenanteil neu einzurichten ist.

Die Refinanzierung des Personalaufwands erfolgt aus dem Belastungsausgleich des Landes gem. § 12 Landeskinderschutzgesetz NRW im Umfang von rd. 34.950 EUR.

**S 1 Stelle S 11b für eine/n Sozialarb. / Sozialpäd.** 51020012-060

**H 1 Stelle EG 7 nach EG 9a für eine/n SB Leistungsgewährung** 51010010-080

**H 1 Stelle EG 8 nach EG 9a für eine/n SB Leistungsgewährung** 51010010-090

**H 2 Stellen S 11b nach S 12 für Sozialarb. / Sozialpäd. Jugendgerichtshilfe** 51020023-050  
51020023-060

**A 1 Stelle S 17 nach S 15 für eine/n TL Eingliederungshilfe, Jugendgerichtshilfe** 51020023-010

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich



## Gesundheitsamt (53)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
<b>E</b>	<p><b>0,5 Stelle EG 15 für eine/n Arzt/Ärztin Kinder- und jugendmedizinischer Dienst [PB 07]</b></p> <p>Aufgrund des vielfältigen Aufgabenspektrum in der Abteilung „Kinder- und jugendmedizinischer Dienst“, welches viel Erfahrung in der Kinderheilkunde erfordert und derzeit nur die Abteilungsleitung über das entsprechende Wissen verfügt, ist eine Stelleneinrichtung erforderlich.</p> <p>In der Abteilung Kinder- und jugendmedizinischer Dienst, Jugendzahnarzt (53/2) ist neben der Leitungsstelle eine weitere Arztstelle (0,5 VZÄ) ausgewiesen. Da die weitere Arztstelle mit einer Chirurgin besetzt ist, ist die fachlich adäquate Vertretung nicht gewährleistet.</p> <p>Die Anforderungen an die Abteilung Kinder- und jugendmedizinischer Dienst sind in den letzten Jahren qualitativ und quantitativ gestiegen. Um die anfallenden Aufgaben abdecken zu können, ist ein weiterer Personaleinsatz notwendig.</p>	53020010-025
<b>E</b>	<p><b>1,0 Stelle EG 8 für eine/n Sozial.-med. Assistent/in [PB 07]</b></p> <p>Bedingt durch die Flüchtlingskrise ab dem Jahr 2015 sind insbesondere die Fallzahlen im Bereich der Untersuchungen für Seiteneinsteiger stark angestiegen. Neben den Fallzahlsteigerungen sind zudem zum einen neue Aufgaben in der Abteilung hinzugekommen und zum anderen konnten einige Aufgaben z.B. wegen der Corona Pandemie nicht angemessen durchgeführt werden. Darüber hinaus sind ebenfalls veränderte Anforderungen an die Qualität der Aufgabendurchführung festzustellen. Unter Berücksichtigung der vorgenannten Gründe ist der Personalbedarf anzupassen.</p> <p>Das Gesundheitsamt (53) hat die Fallzahlsteigerung in dem Aufgabenbereich in den letzten Jahren umfassend dargelegt. Mit Beginn der Flüchtlingskrise im Jahr 2015 ist seither eine Fallzahlsteigerung, die nunmehr auf einem konstanten Niveau verbleibt, festzustellen.</p>	53020010-100

**E** = Einrichtung

**S** = Streichung

**V** = Verlagerung

**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung

**A** = Abwertung

**WA** = Wertaustausch

**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung

**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich

## Gesundheitsamt (53)

Innerhalb der wahrzunehmenden Aufgaben sind auch qualitative Unterschiede anzuerkennen. So sind die klassischen Einschulungsuntersuchungen vielmehr als standardisiertes Verfahren zu bezeichnen. Die Fälle im Bereich „Autismus“, „Eingliederungshilfe“, „Schulfähigkeit“ und „Seiteneinsteiger“ sind als schwierigere Aufgaben festzustellen. Es sind umfangreiche Vorarbeiten wie z.B. vorherige Recherchen, Anforderungen von größeren Befunden, eigene Begutachtungen, Veranlassungen von externen Begutachtungen, Telefongespräche mit Psychologen/Psychologinnen oder aber auch dem Jugendamt etc. durchzuführen. Die vorgenannten Aufgaben sind nicht nur inhaltlich zur fundierten Beurteilung komplex, sondern auch zeitlich aufwendig.

Als neue Aufgabe ist die Masernschutzimpfpflicht zu benennen. Eltern müssen seit dem 1. März 2020 nachweisen, dass ihre Kinder gegen Masern geimpft oder immun sind, wenn sie sie in einer Kindertagesstätte, einer Schule oder einer Tagespflege anmelden.

Hier sind durch das Gesundheitsamt neben den Verwaltungsaufgaben auch die Impfungen vorzunehmen.

Darüber hinaus werden Aufgaben wie die Mütterberatung im Gesundheitsamt, Kindergartenuntersuchungen oder aber auch Entlassungsuntersuchungen für Neunjährige nicht mehr wahrgenommen.

Bei den genannten Angeboten handelt es sich nicht um Pflichtaufgaben, jedoch sind diese präventiv, insbesondere in förderungsfähigen Bereichen, als höchst bedeutsam anzusehen.

<b>H</b>	1 Stelle EG 8 nach EG 9a für eine/n Med.-Techn. Assistent/in	53010040-010
<b>U</b>	1 Stelle EG 14 nach A 14 für eine/n Arzt/Ärztin	53010010-020
<b>U</b>	1 Stelle A 10 nach S 12 für eine/einen Sozialarb./Sozialpäd. Sozialpsychiatrischer Dienst	53030000-030

**E** = Einrichtung

**S** = Streichung

**V** = Verlagerung

**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung

**A** = Abwertung

**WA** = Wertaustausch

**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung

**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich

## Stadtplanungsamt (61)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
<b>E</b>	<p><b>1,0 Stelle EG 11 für eine/n SB Untere Denkmalbehörde und Projektmanagement [PB 09]</b></p> <p>Aktuell wird ein Beschäftigter überplanmäßig im Rahmen der Projektkoordination zu den Bergbauflächen (einschließlich Freiheit Emscher) eingesetzt, der auch unterstützend Aufgaben in der Unteren Denkmalbehörde übernommen hat. Zur Verstetigung wird die Einrichtung einer Planstelle begehrt.</p> <p>Bereits seit dem Jahr 2020 wird überplanmäßig Personal für Freiheit Emscher sowie die Weiterentwicklung der Bergbauflächen zur Verfügung gestellt. Das hierfür eingesetzte Personal nimmt seit Anfang 2022 darüber hinaus auch Aufgaben in der Unteren Denkmalbehörde wahr, da dort eine Aufgabenmehrung vorgelegen hat.</p> <p>Da sich die Aufgaben in der Unteren Denkmalbehörde vermehrt haben und zudem laufend das Projektmanagement großer Stadtentwicklungsprojekte (aktuell Freiheit Emscher) Personalressourcen bindet, ist die Einrichtung einer Planstelle hierfür aus organisatorischer Sicht notwendig. Auch wenn das exemplarisch genannte Stadtentwicklungsprojekt „Freiheit Emscher“ zeitlich befristet ist, ist eine dauerhafte Einrichtung sinnvoll, da perspektivisch weitere große Stadtentwicklungsprojekte zu erwarten sind.</p>	61020000-025
<b>H</b>	1 Stelle EG 9c nach EG 10 für eine/n SB Verwaltung	61020000-040
<b>H</b>	1 Stelle EG 13 nach EG 14 für eine/n ABL Stadtentwicklung und Stadtplanung	61010000-010
<b>H</b>	1 Stelle EG 13 nach EG 14 für eine/n ABL Projektsteuerung, Bauberatung, Denkmalpflege, Verwaltung	61020000-010

**E** = Einrichtung

**S** = Streichung

**V** = Verlagerung

**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung

**A** = Abwertung

**WA** = Wertaustausch

**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung

**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich

### Vermessungs- und Katasteramt (62)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
H	1 Stelle A 12 nach A 13 [2.1] für eine/n SGL Vermessungen und Berechnungen	62020010-010
H	1 Stelle EG 11 nach EG 12 für eine/n TL Berechnung	62020012-010
A	1 Stelle A 12 nach EG 11 für eine/n Vermessungsingenieur/in	62020012-030
A	1 Stelle A 12 nach EG 10 für eine/n Vermessungsingenieur/in	62020012-040

### Bauaufsichtsamt (63)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
------------------	--------------------------	--------------------------------------

**E** = Einrichtung  
**S** = Streichung  
**V** = Verlagerung  
**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung  
**A** = Abwertung  
**WA** = Wertaustausch  
**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung  
**VV** = Veränderung  
 = Stellenplanvermerk  
**PB** = Produktbereich

## Fachbereich Immobilienwirtschaft (65)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
<b>E</b>	<p><b>4,0 Stellen EG 11 für Ingenieure/Ingenieurinnen Hochbau [PB 01]</b></p> <p>Die jährliche Personalbedarfsberechnung ist in der Abteilung Planung und Entwurf (65/2) auf Grundlage der laufenden und bereits projektierten Neubaumaßnahmen vorgenommen worden. Im Ergebnis wird die Einrichtung vier weiteren Planstellen und damit die Verstetigung des überplanmäßigen Personals beantragt. Der Stellenbedarf in der Abteilung Planung und Entwurf (65/2) wird seit geraumer Zeit mit Hilfe der Methode einer projektbezogenen und investitionsabhängigen jahresscharfen Betrachtung auf Grundlage der Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI) festgestellt.</p> <p>Im Ergebnis der Fortschreibung der Bedarfsberechnung für das Jahr 2023 ergibt sich ein Personalbedarf von 17,92 VZÄ. 13,96 VZÄ sind in der Abteilung Planung und Entwurf (65/2) eingerichtet. Der derzeitige Personalbestand ist notwendig um künftige Personalbedarfe in den Jahren 2023 und 2024 zu decken. Somit verbleibt zur Entsprechung des Bedarfs die Einrichtung von 4,0 VZÄ.</p>	<p>65020000-025 65020000-035 65020000-045 65050000-065</p>
<b>E</b>	<p><b>1,0 Stelle EG 6 für eine/n Zeichner/in [PB 01]</b></p> <p>Aktuell werden in der Abteilung 65/3 für die Gebäudeunterhaltung insg. elf Planstellen (exklusive der Abteilungsleitung) vorgehalten. Von diesen elf Planstellen werden insg. sechs Planstellen für Ingenieure/innen und fünf Planstellen für Techniker/innen ausgewiesen. Für Zeichner/innen werden in 65/3 keine Planstellen vorgehalten.</p> <p>Von Zeichnern/Zeichnerinnen müssen in der Abteilung 65/3 einerseits die Zeichnungen im Zusammenhang von Bauanträgen (bei Umbauten) erstellt werden und andererseits die Feuerwehrpläne turnusmäßig alle zwei Jahre aktualisiert werden.</p> <p>Damit sind bereits unter Berücksichtigung der turnusmäßigen Aktualisierung jährlich 50 Feuerwehrpläne zu erstellen. Bei Umbaumaßnahmen sind Aktualisierungen unter Umständen nicht im regulären Turnus, sondern sofort fällig. Die Zahl der tatsächlich zu aktualisierenden Pläne kann somit entsprechend höher ausfallen.</p>	<p>65030000-050</p>

**E** = Einrichtung

**S** = Streichung

**V** = Verlagerung

**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung

**A** = Abwertung

**WA** = Wertaustausch

**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung

**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich

## Fachbereich Immobilienwirtschaft (65)

Sowohl die Tätigkeiten als Zeichner/in im Zusammenhang mit den Zeichnungen für Bauanträge bei Umbaumaßnahmen als auch im Zusammenhang mit der Aktualisierung der Feuerwehrpläne sind dauerhaft bzw. regelmäßig wiederkehrend zu erledigen.

Der Bedarf im Umfang von 1,0 VZÄ ist schlüssig und nachvollziehbar. Die Verstetigung des zusätzlichen Personaleinsatzes ist daher sinnvoll.

**E 2,0 Stellen EG 6 für Elektriker/innen und 2,0 Stellen EG 6 für Schlosser/innen [PB 01]** 65060000-315  
65060000-325

65060000-400

65060000-410

In den Abteilungen 65/3 und 65/4 sind in den letzten Jahren diverse Stelleneinrichtungen vorgenommen worden. Die beiden vorgenannten Abteilungen erteilen überwiegend Aufträge an den Bauhof. Analog zum steigenden Personaleinsatz in den Abteilungen 65/3 und 65/4 erhöht sich auch die Anzahl der Aufträge. Da die Personalausstattung auf dem Bauhof allerdings stagniert, ist eine zeitnahe Bearbeitung der Aufträge nicht möglich. Darüber hinaus sind in der Vergangenheit eine Vielzahl an zu betreuenden Immobilien hinzugekommen.

Aufgrund dessen ist es erforderlich, dass die Kolonnen der o.g. Gewerke jeweils um zwei Planstellen aufgestockt werden.

Durch den Fachbereich Immobilienwirtschaft (65) wurde dargelegt, dass die Kosten für eine Fremdvergabe voraussichtlich identisch sind mit den Kosten für die Durchführung der Störungsbehebung durch eigenes Personal. Die Berechnung ist auch anhand der KGSt-Musterwerte nachvollziehbar und schlüssig.

Eine Durchführung in Eigenleistung bringt zudem den Vorteil, dass einerseits eine zeitnahe Bearbeitung der Störungsbehebung gesichert ist und dass andererseits personelle Ressourcen für die Abnahme/Kontrolle der durchgeführten Arbeiten sowie die Rechnungsbearbeitung für anderweitige Tätigkeiten zur Verfügung stehen

**H 2 Stellen EG 8 nach EG 9a für Techniker/innen** 65030010-030  
65030020-020

**E** = Einrichtung

**S** = Streichung

**V** = Verlagerung

**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung

**A** = Abwertung

**WA** = Wertaustausch

**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung

**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich

## Fachbereich Immobilienwirtschaft (65)

<b>H</b>	2 Stellen EG 9a nach EG 9b für Techniker/innen	65040010-040 65040010-045
<b>H</b>	1 Stelle EG 5 nach EG 7 für eine/n Mitarbeiter/in energiewirtschaftliche Maßnahmen	65040010-050
<b>H</b>	1 Stelle EG 8 nach EG 9b für eine/n Techniker/in	65040020-040
<b>H</b>	1 Stelle EG 11 nach EG 12 für eine/n Ingenieur/in Interdisziplinäres Projektteam	65050010-020
<b>H</b>	1 Stelle EG 7 nach EG 9a für eine/n Beschäftigte/n Schreiner/in	65060000-160
<b>A</b>	1 Stelle EG 10 nach EG 9c für eine/n SB Mieten und Pachten	65010010-050
<b>A</b>	1 Stelle EG 15 nach EG 12 für eine/n Ingenieur/in Planung Hochbau, BIM-Manager	65020000-050
<b>A</b>	1 Stelle EG 9b nach EG 9a für eine/n Techniker/in	65030030-020
<b>U</b>	1 Stelle A 11 nach EG 11 für eine/n Ingenieur/in Bau kommunaler Hochbauten	65050000-040

**E** = Einrichtung  
**S** = Streichung  
**V** = Verlagerung  
**kw** = künftig wegfallend

**H** = Höherstufung  
**A** = Abwertung  
**WA** = Wertaustausch  
**ku** = künftig umzuwandeln

**U** = Umwandlung  
**VV** = Veränderung  
= Stellenplanvermerk  
**PB** = Produktbereich

## Fachbereich Tiefbau (66)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
<b>E</b>	<b>1,0 Stelle EG 7 für eine/n SB Straßenrecht [PB 12]</b>  Das Sachgebiet „Straßen- und Abwasserrecht“ weist seit geraumer Zeit kontinuierlich steigende Fallzahlen auf. Um eine ordnungsgemäße Sachbearbeitung zu gewährleisten und den steigenden Fallzahlen entgegenzuwirken, ist die Einrichtung einer Vollzeitstelle unerlässlich.  Zur Begründung des Stellenbedarfes werden die durch den Fachbereich Tiefbau (66) dargelegten Fallzahlen herangezogen. Im Jahr 2018 wurden für das Sachgebiet „Straßen- und Abwasserrecht“ grundsätzlich 183,00 Wochenstunden (ohne SGL) bewilligt. Zurzeit sind jedoch nur vier Planstellen (162,00 Std.) eingerichtet, sodass der bewilligte Personaleinsatz stellenplantechnisch seit Jahren nicht ordnungsgemäß abgedeckt ist. Es besteht bereits seit geraumer Zeit ein überplanmäßiger Personaleinsatz. Aufgrund der konstant hohen Fallzahl in den letzten drei Jahren, ist der überplanmäßige Personaleinsatz zu verstetigen und eine Stelle im Umfang von 1,0 VZÄ einzurichten.	66010010-050
<b>H</b>	1 Stelle EG 11 nach EG 12 für eine/n Ingenieur/in Radverkehrsplanung	66020000-020
<b>H</b>	1 Stelle EG 11 nach EG 12 für eine/n Ingenieur/in Beleuchtungsanlagen	66040020-020
<b>A</b>	1 Stelle EG 7 nach EG 5 für eine/n SB Finanzen / Verwaltung	66010020-060
<b>A</b>	1 Stelle EG 11 nach EG 10 für eine/n SGL Kanalbetrieb und –unterhaltung	66040030-010

**E** = Einrichtung**S** = Streichung**V** = Verlagerung**kw** = künftig wegfallend**H** = Höherstufung**A** = Abwertung**WA** = Wertaustausch**ku** = künftig umzuwandeln**U** = Umwandlung**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich



**Fachbereich Umwelt und Grün (68)**

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
<b>E</b>	<b>0,5 Stelle EG 11 für eine/n SB Untere Naturschutzbehörde [PB 14]</b> <p>Die Aufgaben der Unteren Naturschutzbehörde (UNB) haben in den letzten Jahren immer an Umfang zugenommen. Die Etablierung des Handelsartenschutzes bringt eine Vielzahl von aufwändigeren Tätigkeiten mit sich, weshalb bereits überplanmäßiger Personalbedarf zu verstetigen ist.</p> <p>Der Fachbereich Umwelt und Grün (68) hat ein Konzept zur künftigen Aufgabenverteilung erstellt, um die Wahrnehmung sämtlicher Pflichtaufgaben sicherzustellen und auch Vertretungsregelungen zu schaffen.</p> <p>Insgesamt kann festgestellt werden, dass in der Vergangenheit nicht alle Pflichtaufgaben in erforderlichem Maße wahrgenommen wurden. Der Artenschutz lässt einen Mehraufwand verzeichnen, da z.B. bei jedem Bebauungsplan Stellungnahmen zum Artenschutz zu erstellen sind.</p> <p>Um eine pflicht- und sachgerechte Aufgabenerledigung in der Unteren Naturschutzbehörde (UNB) zu gewährleisten, ist eine Stelleneinrichtung im Umfang von 0,5 VZÄ erforderlich.</p>	68020010-055
<b>A</b>	<b>1 Stelle A 10 nach EG 8 für eine/n SB Friedhofsangelegenheiten</b>	68010010-020
<b>V</b>	<b>1 Stelle EG 13 vom Amt für Informationsverarbeitung (12)</b>	68020000-030

**E** = Einrichtung**S** = Streichung**V** = Verlagerung**kw** = künftig wegfallend**H** = Höherstufung**A** = Abwertung**WA** = Wertaustausch**ku** = künftig umzuwandeln**U** = Umwandlung**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich

### Bottroper Entsorgung und Stadtreinigung (BEST)

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
------------------	--------------------------	--------------------------------------

### Jobcenter - Arbeit für Bottrop

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
H	1 Stelle A 7 nach A 10 für eine/n SB Haushalt	85000010-025

### Bottroper Sport- und Bäderbetrieb (BSBB) - Beamte

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
A	1 Stelle A 13 [2.2] nach A 13 [2.1] für eine/n stellv. Betriebsleiter/in	52000000-020

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

**Bottroper Sport- und Bäderbetrieb (BSBB) – Beschäftigte (nachrichtlich)**

Art der Maßnahme	Erläuterung / Begründung	Organisationsnr. (Stelleninhaber/in)
A	1 Stelle EG 11 nach EG 9a für eine/n SB Verwaltung Sportplätze und –hallen, Zuschüsse, Breitensport	90000000-030

<b>E</b> = Einrichtung	<b>H</b> = Höherstufung	<b>U</b> = Umwandlung
<b>S</b> = Streichung	<b>A</b> = Abwertung	<b>VV</b> = Veränderung
<b>V</b> = Verlagerung	<b>WA</b> = Wertaustausch	= Stellenplanvermerk
<b>kw</b> = künftig wegfallend	<b>ku</b> = künftig umzuwandeln	<b>PB</b> = Produktbereich

## Zusammenfassung

<b>E</b>	1	Stelle EG 13	KIS
	2	Stellen S 12	Ref. Mig.
	1	Stelle EG 9c	Ref. Mig.
	1	Stelle EG 9b	Ref. Mig.
	1	Stelle EG 11	P-Rat
	1,26	Stellen EG 6	FB 10
	1	Stelle EG 9c	FB 10
	1	Stelle A 11	FB 10
	1,43	Stelle EG 11	FB 10
	2,61	Stelle A 10	FB 10
	3	Stellen EG 5	FB 10
	1	Stelle A 8	FB 10
	5	Stellen EG 10	Amt 12
	1	Stelle EG 11	Amt 12
	1	Stelle EG 11	Amt 15
	1	Stelle A 8	FB 30
	1	Stelle A 10	FB 30
	1	Stelle A 12	FB 30
	1	Stelle A 14	FB 30
	0,77	Stelle A 12	Amt 33
	1,5	Stellen EG 8	Amt 33
	1	Stelle A 7	Amt 36
	1	Stelle A 8	Amt 36
	4	Stellen A 10	Amt 37
	2	Stellen A 9 [1.2]	Amt 37
	0,5	Stelle A 8	Amt 37
	4	Stellen EG 7	Amt 37
	5,38	Stellen S 8a	FB 40
	1	Stelle EG 6	FB 40
	1	Stelle EG 3	FB 40
	0,77	Stelle A 12	FB 40
	0,5	Stelle A 8	FB 40
	0,77	Stelle EG 11	Amt 45
	1	Stelle A 12	Amt 45
	5	Stellen EG 4	Amt 45
	1	Stelle EG 5	Amt 50
	1	Stelle A 10	Amt 50
	1	Stelle S 11 b	Amt 51

**E** = Einrichtung**S** = Streichung**V** = Verlagerung**kw** = künftig wegfallend**H** = Höherstufung**A** = Abwertung**WA** = Wertaustausch**ku** = künftig umzuwandeln**U** = Umwandlung**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich

### Zusammenfassung

5	Stellen S 12	Amt 51
6,75	Stellen S 14	Amt 51
2	Stelle S 15	Amt 51
1	Stelle S 17	Amt 51
1	Stelle EG 8	Amt 53
0,5	Stelle EG 15	Amt 53
1	Stelle EG 11	Amt 61
4	Stellen EG 11	FB 65
5	Stellen EG 6	FB 65
1	Stelle EG 7	FB 66
0,5	Stelle EG 11	FB 68

#### 95 Stelleneinrichtungen

---

<b>S</b>	0,5	Stelle A 7	FB 20
	1	Stelle A 7	Amt 37
	1	Stelle S 11b	Amt 51

#### 3 Stelleneinsparungen

---

<b>V</b>	2	Stellen vom Amt 12	zum FB 01
	1	Stelle vom Amt 12	zum FB 68

#### 3 Stellenverlagerungen

---

<b>H</b>	1	Stelle EG 9b	nach EG 11	SPÖ
	1	Stelle EG 14	nach EG 15	KIS
	1	Stelle A 10	nach A 12	FB 01
	1	Stelle EG 4	nach EG 6	FB 01
	1	Stelle EG 12	nach EG 14	FB 10
	1	Stelle EG 9a	nach EG 9b	FB 10
	1	Stelle A 12	nach A 13 [2.1]	FB 10
	2	Stelle A 11	nach A 12	FB 10
	6	Stellen A 10	nach A 11	FB 10
	2	Stellen EG 8	nach EG 9a	FB 10
	1	Stelle A 15	nach A 16	Amt 12
	1	Stelle EG 10	nach EG 11	Amt 12
	2	Stellen EG 12	nach EG 13	Amt 12
	1	Stelle EG 11	nach EG 12	Amt 12

**E** = Einrichtung**S** = Streichung**V** = Verlagerung**kw** = künftig wegfallend**H** = Höherstufung**A** = Abwertung**WA** = Wertaustausch**ku** = künftig umzuwandeln**U** = Umwandlung**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich

### Zusammenfassung

1	Stelle EG 9a	nach EG 10	Amt 12
1	Stelle A 8	nach A 9 [1.2]	FB 20
1	Stelle EG 6	nach EG 7	FB 30
1	Stelle A 10	nach A 11	FB 30
1	Stelle EG 6	nach EG 8	FB 30
1	Stelle A10	nach A 11	Amt 33
2	Stellen A 7	nach A 8	Amt 36
1	Stelle EG 7	nach EG 9a	Amt 36
1	Stelle A 7	nach A 8	Amt 37
1	Stelle EG 5	nach EG 9a	Amt 37
1	Stelle EG 9a	nach EG 9b	FB 40
1	Stelle EG 11	nach EG 12	Amt 41
1	Stelle EG 5	nach EG 6	Amt 41
1	Stelle EG 10	nach EG 11	Amt 45
1	Stelle EG 11	nach EG 13	Amt 45
1	Stelle EG 9b	nach EG 9c	Amt 50
1	Stelle A 11	nach A 12	Amt 50
1	Stelle A 12	nach A 13 [2.1]	Amt 50
1	Stelle EG 7	nach EG 9a	Amt 51
1	Stelle EG 8	nach EG 9a	Amt 51
2	Stellen S 11b	nach S 12	Amt 51
1	Stelle EG 8	nach EG 9a	Amt 53
1	Stelle EG 9c	nach EG 10	Amt 61
2	Stellen EG 13	nach EG 14	Amt 61
1	Stelle A 12	nach A 13 [2.1]	Amt 62
1	Stelle EG 11	nach EG 12	Amt 62
2	Stellen EG 8	nach EG 9a	FB 65
2	Stellen EG 9a	nach EG 9b	FB 65
1	Stelle EG 5	nach EG 7	FB 65
1	Stelle EG 8	nach EG 9b	FB 65
1	Stelle EG 11	nach EG 12	FB 65
1	Stelle EG 7	nach EG 9a	FB 65
2	Stelle EG 11	nach EG 12	FB 66
1	Stelle A 7	nach A 10	AfB

### 62 Stellenanhebungen

<b>A</b>	1	Stelle EG 9b	nach EG 9a	SPÖ
	1	Stelle EG 14	nach A 11	FB 10

**E** = Einrichtung**S** = Streichung**V** = Verlagerung**kw** = künftig wegfallend**H** = Höherstufung**A** = Abwertung**WA** = Wertaustausch**ku** = künftig umzuwandeln**U** = Umwandlung**VV** = Veränderung

= Stellenplanvermerk

**PB** = Produktbereich

### Zusammenfassung

1	Stelle A 13 [2.1]	nach A 12	FB 20
1	Stelle A 11	nach A 10	Amt 50
1	Stelle S 17	nach S 15	Amt 51
1	Stelle A 12	nach EG 11	Amt 62
1	Stelle A 12	nach EG 10	Amt 62
1	Stelle EG 10	nach EG 9c	FB 65
1	Stelle EG 15	nach EG 12	FB 65
1	Stelle EG 9b	nach EG 9a	FB 65
1	Stelle EG 7	nach EG 5	FB 66
1	Stelle EG 11	nach EG 10	FB 66
1	Stelle A 10	nach EG 8	FB 68
1	Stelle EG 11	nach EG 9a	BSBB
1	Stelle A 13 [2.2]	nach A 13 [2.1]	BSBB

### 15 Stellenabwertungen

<b>U</b>	1	Stelle EG 13	nach A 13 [2.1]	FB 01
	1	Stelle EG 10	nach A 10	FB 01
	1	Stelle A 11	nach EG 9a	P-Rat
	1	Stelle EG 8	nach A 8	FB 20
	1	Stelle A 11	nach EG 10	Amt 36
	1	Stelle A 8	nach EG 9a	Amt 36
	1	Stelle A 10	nach EG 10	Amt 37
	1	Stelle A 11	nach EG 11	Amt 50
	1	Stelle EG 14	nach A 14	Amt 53
	1	Stelle A 10	nach S 12	Amt 53
	1	Stelle A 11	nach EG 11	FB 65

### 11 Umwandlungen

<b>VV</b>	1	Verlängerung kw-Vermerk bis zum 31.07.2024	FB 40
-----------	---	--	-------

### 1 Veränderung von Stellenplanvermerken

<b>E</b>	= Einrichtung	<b>H</b>	= Höherstufung	<b>U</b>	= Umwandlung
<b>S</b>	= Streichung	<b>A</b>	= Abwertung	<b>VV</b>	= Veränderung
<b>V</b>	= Verlagerung	<b>WA</b>	= Wertaustausch		= Stellenplanvermerk
<b>kw</b>	= künftig wegfallend	<b>ku</b>	= künftig umzuwandeln	<b>PB</b>	= Produktbereich



**personalrat.**

der stadtverwaltung bottrop



Bottrop, 20.07.2023

Fachbereich  
Personal und Organisation 10/2-2

## **Stellungnahme des Personalrates zum Stellenplanentwurf 2024**

Der Personalrat begrüßt die im vorliegenden Katalog aufgeführten Maßnahmen und nimmt wie folgt noch punktuell Stellung:

Es wird sowohl an der Anzahl, als auch an der Wertigkeit der in Rede stehenden Stellen deutlich, dass auf sich abzeichnende gesetzliche Entwicklungen und allgemein verwaltungstechnischen Veränderungsprozessen zielgerichtet reagiert wird.

Sei es die Ausschöpfung von Fördermöglichkeiten oder die Reaktion auf durchgeführte Organisationsuntersuchungen. Eine notwendige Verstärkung des Personals und eine Folge auf sich ändernde Anforderungen ist unumgänglich und wird auch im gebotenen Maß somit vollzogen.

Beispiel hierfür sei unter anderem die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit oder das Referat Migration.



Auch die durch Veränderung im Aufgabenfeld des Personalamtes notwendige Verstärkung und Umstrukturierung des Fachbereichs 10 hält der Personalrat für logisch angebracht und sinnvoll schlüssig. Guter Service und eine solide Personalwirtschaft geben der Belegschaft in den Fachämtern die Unterstützung gesetzlich vorgegebene Aufgaben und Bürgerdienste, zur Stabilisierung der demokratischen Gesellschaftslage, funktionell auszuführen.

Allerdings wäre hier aus unserer Sicht auch eine Abkehr von der bisherigen „Bedarfsorientierten“ Ausbildung eine notwendige Konsequenz. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass theoretische Bedarfsberechnung und folgende reale Praxis in Unterdeckung des Bedarfs aufgegangen sind und hier die Lehre rausgezogen werden kann.

Der demographische Wandel und die gestiegene Bereitschaft im Job öfter zu wechseln oder die Ansprüche an die oft zitierte „Work Life Balance“ machen hier einen erhöhten Einsatz notwendig.

Ebenfalls begrüßt der Personalrat die Stelleneinrichtungen im Bereich Digitalisierung und Organisationsberatung. Ein Aufgabenfeld, welches in Zukunft kurz- bis mittelfristig immer mehr Raum einnehmen wird. Hier sei als ein Beispiel unter vielen als ein Beispiel die enorme Steigerung von zu betreuenden Endgeräten im IT-Bereich in den Schulen zu erwähnen. Aber nicht nur im technischen Bereich steigen die Anforderungen, auch bei der durch die stetig steigende Zahl der Flüchtlinge werden in unterschiedlichen Ämtern Personalverstärkungen unumgänglich.

So zeigt es sich auch, dass im Bereich des Jugendamtes durch eine notwendige Umstrukturierung und als Ergebnis einer externen Organisationsuntersuchung eine deutliche Erhöhung der Planstellen gegeben ist. Hierfür ist unter anderem eine gesetzliche Verpflichtung aufgrund einer Änderung des Kinderschutzgesetzes verantwortlich, um die komplexen Aufgaben der staatlichen Fürsorgepflicht zu erfüllen und junge Menschen in schwierigen Lebenslagen wichtige Stabilität zu verleihen.

Auch im Bereich Hochbau, der nicht zuletzt durch die in der Öffentlichkeit intensiv diskutierten Bauvorhaben unter großem Druck steht, ist nachvollziehbar eine deutliche Verstärkung des vorhandenen Personals angestrebt.

Aber gerade hier, wie auch in anderen Bereichen, muss noch einmal darauf hingewiesen werden, dass eine Anstellung im öffentlichen Dienst bei vielen nicht mehr einen so hohen Stellenwert hat und der Fachkräftemangel hier ebenfalls seine Spuren hinterlässt.

Zu den großen Problemen bei der Findung von geeignetem Personal zählt zum einen immer noch das real existierende Gefälle in der Vergütung, als auch das Setzen anderer Prioritäten in der Gesellschaft, weg von der lebenslangen gesicherten Anstellung hin zur zuvor schon genannten „Work Life Balance“ geprägten Beschäftigung.

Ob der Anteil an Home-Office Stunden oder ein Wunsch nach Teilzeitarbeit, sowie anderen weichen Faktoren, wie Parkplatz oder Job Ticket, sind wichtige Fragen, auf die eine zukunftsorientierte Personalentwicklung bzw. Stadtverwaltung eine Antwort haben sollte.

Als Fazit kann der Personalrat feststellen, dass mit dem vorliegenden Entwurf vielen Problemen und kommenden Herausforderungen Rechnung getragen wird. Dennoch wird es perspektivisch die größere Anstrengung erfordern, gleichzeitig der Stellenausweisung mit der daraus folgenden Personalakquise tendenziell in Waage zu bringen und zu halten.



(Lutz Küstner)