

<u>öffentlich</u>	
Verantwortlich: Fachdienst Personal	BESCHLUSSVORLAGE

Geschäftszeichen 3-111 Kau	Datum 07.10.2024	BV/2024/099
-------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	11.11.2024
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	09.12.2024
Rat der Stadt Wedel	Entscheidung	17.02.2025

Stellenplan 2025

Beschlussvorschlag:

Der Rat beschließt den Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025 als Bestandteil der Haushaltssatzung 2025.

Ziele**1. Strategischer Beitrag des Beschlusses****(Bezug auf Produkt / Handlungsfeld / Oberziele)**

Der Beschluss ermöglicht eine bedarfs- und anforderungsgerechte Personalausstattung und dient folglich dem Ziel der Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns.

Durch die Erweiterung um die empfohlenen Stellen werden die Funktionsfähigkeit der Verwaltung und die Qualitätsstandards erhalten bzw. hergestellt.

Der Stellenplan dient der Steuerung der Personalwirtschaft der Kommune. Er soll eine wirtschaftliche und bedürfnisgerechte Erfüllung der städtischen Aufgaben ermöglichen.

2. Maßnahmen und Kennzahlen für die Zielerreichung des Beschlusses

Durch die Erweiterung um die empfohlenen Stellen, mit leistungsfähigem und motiviertem Personal, kann die anforderungsgerechte Aufgabenerledigung gewährleistet werden. Hierdurch wird die Zielerreichung der anderen strategischen Ziele unterstützt.

Darstellung des Sachverhaltes**Begründung der Verwaltungsempfehlung****Darstellung von Alternativen und deren Konsequenzen mit finanziellen Auswirkungen****Finanzielle Auswirkungen**

Der Beschluss hat finanzielle Auswirkungen:

☒ ja ☐ nein

Mittel sind im Haushalt bereits veranschlagt

☐ ja ☒ teilweise ☐ nein

Es liegt eine Ausweitung oder Neuaufnahme von freiwilligen Leistungen vor:

☒ ja ☐ nein

Die Maßnahme / Aufgabe ist

- ☐ vollständig gegenfinanziert (durch Dritte)
☒ teilweise gegenfinanziert (durch Dritte)
☐ nicht gegenfinanziert, städt. Mittel erforderlich

Aufgrund des Ratsbeschlusses vom 21.02.2019 zum Handlungsfeld 8 (Finanzielle Handlungsfähigkeit) sind folgende Kompensationen für die Leistungserweiterung vorgesehen:

(entfällt, da keine Leistungserweiterung)

Ergebnisplan						
Erträge / Aufwendungen	2024 alt	2024 neu	2025	2026	2027	2028 ff.
	in EURO					
*Anzugeben bei Erträge, ob Zuschüsse / Zuweisungen, Transfererträge, Kostenerstattungen/Leistungsentgelte oder sonstige Erträge Anzugeben bei Aufwendungen, ob Personalkosten, Sozialtransferaufwand, Sachaufwand, Zuschüsse, Zuweisungen oder sonstige Aufwendungen						
Erträge*						
Aufwendungen*			333.000	333.000	333.000	333.000
Saldo (E-A)			-333.000	-333.000	-333.000	-333.000

Investition	2024 alt	2024 neu	2025	2026	2027	2028 ff.
	in EURO					
Investive Einzahlungen						
Investive Auszahlungen						
Saldo (E-A)						

Anlage/n

- 1 20.03.2025 - Stellenplanplananträge_finaleVersion_20.03.2025 -
Stellenplanplananträge_finaleVersion_
- 2 Aktuell_Anträge Stellenplan 2025 (überarbeitet 12.03.2025)
- 3 08.01.2025 - Stellenplananträge Politik Stand 20.12.2024 - Stellenplananträge
Politik Stand 20.12.20
- 4 Stellenplan_2025_19032025

I. Anträge der Verwaltung zum Stellenplan 2025

Stand: 20.03.2025

Die Personalkosten sind mit +7% Bei den Beamten*innen und 3,5 % bei den tariflich Beschäftigten berücksichtigt, da eine genaue Berechnung aufgrund der variablen Tarif- und Besoldungsanpassungen nicht möglich ist.

Bereits in Planungstabelle enthalten heißt:

Die Personalkosten sind bereits in der Haushaltsanmeldung an den Fachdienst Finanzen enthalten.

1)

4 FBL x Schaffung 1,0 Stelle A 14

Kosten: 78.800,- EUR (ohne VAK-Kosten)

mit Sperrvermerk - Freigabe nur durch Ratsbeschluss

Umsetzung PD Vorschlag vom 25.01.2024

2)

1-301-06 Verkehrsüberwachung Schaffung 0,5 Stellen EG 5

Kosten: 28.900 ,- EUR

Die Überwachung und Kontrollen des ruhenden Verkehrs erfolgt derzeit durch drei Verkehrsüberwacherinnen. Die wöchentlichen Arbeitszeiten betragen jeweils 19,5 Stunden. Durch wechselnde Dienstzeiten wird der Zeitraum zwischen 07:00 Uhr und 19:00 Uhr täglich von jeweils einer Verkehrsüberwacherin abgedeckt. Zusätzlich übernimmt jede Verkehrsüberwacherin einmal im Monat einen Dienst am Samstag. Die erforderliche Schulwegsicherung an den Grundschulen werden dreimal wöchentlich jeweils von einer Verkehrsüberwacherin wahrgenommen. Der monatliche Abenddienst (zwischen 18:00 Uhr und 22.00 Uhr) wird derzeit schon aus Sicherheitsgründen von zwei Verkehrsüberwacherinnen durchgeführt. In den letzten 1 ½ Jahren ist die Anzahl der verbalen Angriffe und bedrohlichen Situationen bei der regulären Überwachung des ruhenden Verkehrs signifikant gestiegen. Bisher wurden die aggressivsten Vorfälle bei der Polizei zur Anzeige gebracht. Die Verkehrsüberwacherinnen müssen sich den Ausnahmesituationen alleine stellen. Trotz entsprechender Seminare zur Deeskalation kommen die Kolleginnen in Stresssituationen und fühlen sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeit gefährdet.

Aus Sicherheitsgründen und im Rahmen der Fürsorgepflicht gegenüber den Außendienstmitarbeiterinnen ist ein Dienst während der Abenddienste, in dunklen Jahreszeiten (nachmittags), bei der Schulwegsicherung und teilweise auch in gewissen „Straßenzügen“ zu zweit erforderlich. Mit einer weiteren Teilzeitstelle können die Kontrollen im gesamten Stadtgebiet, im Abenddienst und bei der Schulwegsicherung für die Einsatzkräfte geschützt wahrgenommen werden. Mit der dadurch erhöhten Präsenz wird eine bessere Außenwirkung erzielt und von Bürgern positiv wahrgenommen. Eine weitere Kraft erzielt neben der Sicherung der Kolleginnen natürlich auch Einnahmen, wenn sie im ganz normalen Tagesdienst eingesetzt wird. In den vergangenen Jahren wurden im Durchschnitt 12.000 Ahndungen bei den Kontrollen durch die drei Verkehrsüberwacherinnen aufgenommen. Mit der Schaffung einer vierten Stelle steigen die Fallzahlen folglich auf durchschnittlich 16.000 Verfahren jährlich. Aus den festgestellten Verkehrsordnungswidrigkeiten werden durchschnittlich von einer Verkehrsüberwacherin Einnahmen in Höhe von 75.000,- € generiert. Dem gegenüber stehen die jährlichen Personalkosten (inkl. Sonderzahlungen) von ca. 25.000,- €. Die Schaffung einer weiteren Stelle und die damit verbundene Erhöhung der Fallzahlungen hat unmittelbar Auswirkungen auf den Arbeitsaufwand der Kolleginnen im Innendienst. Daraus ergibt sich ein Mehraufwand von ca. 4.000 manuelle Erfassung der Geldeingänge, Bearbeitung von Ordnungswidrigkeiten und Bußgeldbescheiden von einfachen Rückfragen bis zum Einspruch und Erledigung von nicht vollstreckbaren Bußgeldbescheiden.

Stellungnahme 3-10:

Grundsätzlich ist der Bedarf nach einer besseren Absicherung der Verkehrsüberwachende nachvollziehbar. Nach dem vom FD 1-30 übersandten Beispieldienstplan würden zusätzliche 19,5 Stunden ausreichen, um alle Schichten doppelt zu besetzen. Inwieweit Kontrollgänge tagsüber und die Schulwegsicherung tatsächlich aus Sicherheitsgründen doppelt besetzt werden sollten, kann von 3-105 allerdings nicht beurteilt werden; der Bedarf dürfte aber insgesamt unter 19,5 Std./Woche liegen (Abenddienst

ist bislang 1x monatlich mit jeweils 3 Stunden eingeplant). Nicht ganz gefolgt werden kann der Argumentation, dass sich durch die Personalverstärkung die Zahl der festgestellten Verkehrsverstöße um 25 % erhöhen würde.

Wenn ein Kontrollgang statt von bisher einer zukünftig von zwei Personen vorgenommen wird, ist nicht zu erwarten, dass die Anzahl der auf diesem Kontrollgang festgestellten Parkverstöße deutlich zunimmt.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Die Schaffung einer zusätzlichen Stelle für die Verkehrsüberwachung im Ordnungsamt ist aus rechtlicher Sicht zwingend erforderlich. Diese Notwendigkeit ergibt sich aus den gesetzlichen Verpflichtungen der Kommune zur Verkehrsüberwachung sowie der Verantwortung, die Verkehrssicherheit zu gewährleisten und ordnungsrechtliche Vorgaben durchzusetzen.

Die Verkehrsüberwachung ist eine hoheitliche Aufgabe, die den Kommunen durch das Straßenverkehrsgesetz (StVG) und die Straßenverkehrs-Ordnung (StVO) übertragen wurde. Nach § 47 Abs. 1 StVO sind die Gemeinden verpflichtet, den ruhenden Verkehr zu überwachen. Diese Aufgabe gehört zu den ordnungsrechtlichen Pflichten des Ordnungsamtes und dient der Durchsetzung der Verkehrsvorschriften.

Folgende Punkte begründen die Notwendigkeit:

- Die Stadt ist rechtlich verpflichtet, eine wirksame Verkehrsüberwachung sicherzustellen. Eine unzureichende Personalausstattung kann dazu führen, dass diese Pflicht nicht mehr erfüllt werden kann.
- Die Überwachung des ruhenden Verkehrs trägt wesentlich zur Sicherheit im öffentlichen Raum bei, insbesondere durch die Freihaltung von Rettungswegen und die Vermeidung gefährlicher Parksituationen.
- Eine effektive Überwachung ist notwendig, um Verstöße gegen die StVO konsequent zu ahnden und damit die Einhaltung der Vorschriften sicherzustellen.
- Eine gut organisierte Verkehrsüberwachung sorgt nicht nur für Ordnung, sondern verbessert auch die Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger durch freie Gehwege, weniger Falschparker und eine gerechte Nutzung des öffentlichen Raums.

Die Schaffung einer weiteren Stelle für die Verkehrsüberwachung ist unerlässlich, um den gesetzlichen Verpflichtungen des Ordnungsamtes nachzukommen und eine effektive Verkehrsüberwachung sicherzustellen. Nur so kann die Verkehrssicherheit gewährleistet, der ruhende Verkehr ordnungsgemäß kontrolliert und die Lebensqualität in unserer Stadt erhalten werden.

3)

1-302-09 Gewerbeangelegenheiten

Schaffung 0,5 Stellen A10

Kosten: 26.150,- EUR (ohne VAK)

mit Sperrvermerk - Freigabe nur durch Ratsbeschluss

Anfang des Jahres hat der Stelleninhaber eine Überlastungsanzeige gestellt. Zurzeit wird er zur Entlastung von einer Mitarbeiterin aus dem Fachdienst unterstützt.

Fallzahlen	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gewerbemeldungen	746	731	662	630	755	698
Gaststätten	12	9	9	6	12	12
Bewacher	2	13	29	26	65	61

Aktuelle Rückstände:

- 28 Verfahren bei der Erteilung einer Gaststättenerlaubnis sind derzeit nicht vollständig abgeschlossen. (Anm.: das heißt auch, wir haben in diesem Jahr einen hohen Anstieg der Verfahren) Davon sind 13 zunächst mündlich erteilt (schriftliche Erlaubnis noch ausstehend), 5 Verfahren kurz vor Erteilung sowie 10 neue Verfahren
- 5 nicht abgeschlossene Gewerbeuntersagungsverfahren
- 3 nicht abgeschlossene Verfahren wegen Verstöße gegen die Handwerksordnung
- 2 noch nicht bearbeitete Anzeigen gegen Gaststättenbetriebe
- 5 noch nicht bearbeitete Prüfverfahren im Bewachungsgewerbe
- Noch nicht erfolgte Neufestsetzung von Sondernutzungsgebühren für Außengastronomie

Aufgaben, die zurzeit gar nicht, eingeschränkt oder verzögert wahrgenommen werden können:

- Kontrollen (insbesondere Gaststätten, Spielhallen, Wettvertriebsstellen, Sondernutzung Außengastro) finden derzeit nicht statt
- Kontrollen von Veranstaltungen und Spezialmärkten finden nur eingeschränkt statt, zu nennen sind Flohmärkte Famila, Yachthafenfest
- Verfahren in den Bereichen Gewerbeuntersagung, Erlaubniswiderruf, unerlaubtes Handwerk, Betriebsschließungen können nur teilweise und dann nur mit erheblicher Zeitverzögerung bearbeitet werden.
- Owi-Verfahren können nur teilweise eröffnet werden (beschränkt auf erhebliche Vergehen).
- Erlaubnisse werden teilweise zunächst (manchmal auch abschließend) nur mündlich erteilt.
- Auf kurzfristige Ereignisse kann teilweise nicht im Sinne des Kunden reagiert werden.
- Vorgänge während Vertretungszeiten können zum Teil erst sehr spät nach deren Eingang bearbeitet werden

Stellungnahme 3-10:

Die in dem Vermerk angeführten Gründe, die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden sollen, sind grundsätzlich nachvollziehbar, der Stellenbedarf ist aber nicht quantitativ zu fassen. Deshalb wird derzeit eine Personalbedarfsbemessung in diesem Bereich durchgeführt, dessen Ergebnis bis Ende des Jahres feststehen sollte.

Es wird daher empfohlen, die halbe Stelle mit einem Sperrvermerk in den Stellenplan 2025 aufzunehmen. Erst nach Abschluss des Verfahren kann eine endgültige Entscheidung getroffen werden in Bezug auf die Quantität der Arbeit. Die Entscheidung über die Entgelt- bzw.

Besoldungsgruppe kann erst nach Verteilung der Aufgaben auf die verschiedenen Stellen getroffen werden.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Eine Aufstockung von Personal im oben genannten Fachgebiet ist aus rechtlicher Sicht zwingend erforderlich. Dies ergibt sich aus den gesetzlichen Verpflichtungen der Stadt Wedel zur Wahrnehmung der öffentlichen Aufgaben als örtlicher Ordnungsbehörde, Gewerbebehörde, Gewerbeaufsichtsbehörde und untere Glücksspielaufsicht.

Es handelt sich hierbei um hoheitliche Aufgaben, die der Stadt Wedel vom Landesgesetzgeber als Aufgaben zur Erfüllung nach Weisung übertragen worden sind (§ 155GewO i. V. m. GewO-ZustVO S-H, O-WiZustVO S-H, § 30 GastG i. V. m. GastV S-H, § 17 SpielhG, § 11 GlüStV 2021 AG SH). Die Ausführung der Aufgaben soll die Einhaltung gewerberechtlicher und glücksspielrechtlicher Vorgaben des Gesetzgebers und die Überwachung dieser Bereiche sicherstellen.

Folgende Punkte begründen die Notwendigkeit:

- Zu den übertragenen Aufgaben gehören insbesondere die Erfassung sämtlicher Gewerbebetrieb im Stadtgebiet, die Erteilung diverser gewerberechtlicher Erlaubnisse (z. B. Gaststätten, Spielhallen, etc.), die Überwachung und Kontrolle insbesondere erlaubnispflichtiger Betriebe, die Verhinderung unberechtigter und unzuverlässiger Gewerbeausübung, die Überwachung und Kontrolle öffentlichen und gewerblichen Glücksspiels und die Überwachung der Einhaltung des Jugendschutzes
- Durch die Erfassung und Überwachung erhalten auch andere Aufsichts- und Kontrollbehörden überhaupt erst Kenntnis von den Betrieben und die notwendigen Daten für deren Aufgabenerfüllung
- Die Aufgabenerfüllung dient in hohem Maße der Kundensicherheit und hat auch indirekten Einfluss auf die steuerliche Erfassung und somit auf die Einnahmen der Stadt Wedel durch die Gewerbesteuer.

- Insbesondere die Überwachung, Vorortkontrollen sowie die eingehende Prüfung in Erlaubnisverfahren sollen dafür sorgen, dass der Staat und die Allgemeinheit vor unredlicher Gewerbeausübung geschützt werden.

Die Personalaufstockung ist erforderlich geworden, da die notwendigen Aufgaben mit dem vorhandenen Personal seit einiger Zeit nicht mehr in ausreichendem Umfang wahrgenommen werden konnten. Dadurch ist es bereits zu erheblichen Rückständen in der Aufgabenerledigung gekommen, welche sich negativ sowohl hinsichtlich des gesetzlichen Auftrags als auch in Bezug auf Gewerbetreibende und teilweise die Allgemeinheit ausgewirkt haben. Der zusätzliche Personalbedarf wurde durch ein begleitendes Verfahren bereits ermittelt. Ohne eine entsprechende Aufstockung wird die Stadt Wedel weiterhin nicht in der Lage sein, Ihrem gesetzlichen Auftrag ausreichend nachzukommen.

4)

1-401-02 Schule, Kultur und Sport **Ausweitung um 0,1 Stellen A8**

Kosten: 5.111,- EUR (ohne VAK-Kosten) (bereits in Planungstabelle enthalten)

Korrektur auf 20,5 Std.

5)

1-401-64 Ganztagskoordination GHS **Schaffung um 0,102 Stellen EG 5**

Kosten: 5.930,- EUR

Die GHS ist eine teilgebundene Ganztagsschule und setzt zur Koordination des schulischen Ganztages bisher eine Lehrkraft ein. Zukünftig soll diese Aufgabe, wie an den anderen Wedeler Ganztagsschulen auch seit vielen Jahren, von städtischem Personal erledigt werden. An der GHS wurde die Klassenzusammengehörigkeit neu zugeschnitten, so dass die Klassen nunmehr drei Jahre zusammenbleiben. Daraus resultierte eine Neuordnung der Zuständigkeiten auf Schulleitungsebene - 2 Stufenleitungen 5,6,7 und 8,9,10. Ein weiterer Aspekt ist, dass bis vor ca. 1 Jahr die besagte Stelle der Lehrkraft, die diese bereits seit ca. 5 Jahren ausübt, dadurch erst als Funktionsstelle definiert werden konnte. Die Jahre davor (ca. 20 Jahre) hat die Schule diese Stelle durch Umschichtung von Stunden am Leben erhalten.

Stellungnahme 3-10:

Die in dem Antrag angeführten Gründe sind nachvollziehbar. Es handelt sich um eine Aufgabe zu deren Erfüllung die Stadt Wedel verpflichtet ist. Aus Sicht 3-105 steht der beantragten Aufstockung des Personals im Ganztagsbereich der Gebrüder-Humboldt-Schule um 4 Stunden pro Woche nichts entgegen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

6)

1-43-15 BAMF-Integrationskurse: Beratung und Verwaltung

Schaffung um 0,5 Stellen EG 11

Kosten: 48.360,- EUR

Statistiken zu den Kurs-, Belegungs-, Beratungs- und Prüfungszahlen belegen die Notwendigkeit diese Stelle weiterzuführen:

Die Kurs- und Anmeldezahlen vor allem im Integrationsbereich steigen seit Jahren und haben Abrechnungs-, Prüfungs- und Beratungszuwächse zur Folge.

Durch den Job-Turbo der Bundesregierung werden über Bundesamt und Jobcenter weitere Kurs- und Verwaltungsleistungen an die vhs Wedel herangetragen.

Zurzeit ist der BAMF-Bereich mit 1,5 Stellen besetzt. Die Vollzeitstelle, die die Beratungs- und Prüfungsleistung allein bearbeitet, hat keine Vertretung. Diese Lücke sowie die Arbeitszuwächse sollen durch die neue Stelle ausgefüllt werden, um weiterhin für die Integrationsarbeit der Stadt Wedel und die Ansprüche als Träger des Bundesamtes leistungsfähig zu bleiben. Diese BAMF-Verwaltungsstelle war aufgrund der Dringlichkeit zunächst befristet besetzt bis zum 31.12.2024 und wurde bis zum 31.05.2025 verlängert.

Wedel erhält pro durchgeführten und abgerechneten Lehrgang sowie pro Teilnehmer*in eine pauschale Erstattung. Ohne die 0,5-Stelle könnten weniger BAMF-Kurse angeboten werden.

In 2023 betrug der Gesamtertrag für diese Kurse 858.400,00 €. Die Aufwendungen beliefen sich auf 735.700,00 € (gemäß Jahresrechnung). Zu den Aufwendungen müssten noch die Arbeitsplatzkosten der 0,5-Stelle hinzugerechnet werden, da diese in 2023 noch nicht vorhanden war.

Es kann also davon ausgegangen werden, dass sich die halbe Stelle derzeit gewissermaßen selbst trägt.

Stellungnahme 3-10:

Grundsätzlich ist anzumerken, dass es sich bei der Durchführung von Sprach-/Integrationskursen um eine freiwillige Aufgabe der Stadt Wedel handelt, über deren Notwendigkeit von den Selbstverwaltungsgremien entschieden wird. Aus organisatorischer Sicht lässt sich dazu nur sagen, dass die Stelle, wenn das Angebot aufrechterhalten werden soll, benötigt wird, eine kostengünstigere Alternative bietet sich nicht an. Da das Leitungsteam bereits entschieden hat, für die Aufgabe Personal einzustellen und auf einer Stelle des Stellenpools zu beschäftigen, geht 3-105 davon aus, dass seitens der Verwaltungsspitze ein dringender Bedarf gesehen wird. Nach den von der FD-Leitung 1-43 zur Verfügung gestellten Daten ist auch eine steigende Nachfrage nach solchen Kursen erkennbar. Die Zahl der durchgeführten Veranstaltungen erreicht nach einem deutlichen Rückgang in den Corona-Jahren 2020 und 2021 ebenfalls wieder das Niveau des Jahres 2019. Nach derzeitiger Einschätzung wird sich dies in den nächsten Jahren wohl auch nicht wesentlich ändern.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

7)

1-601-05 Allg. Kinder u. Jugendangelegenheiten Ausweitung um 0,269 Stellen EG 8

Kosten: 9.750,- EUR

Stark gestiegener Verwaltungsaufwand im Fachdienst 1-60 mit steigenden Zahlen insbesondere im Bereich SKB.

Stellungnahme 3-10:

Zur weiteren Begründung hat die FDL eine Liste über die Entwicklung der Nutzerzahlen im SKB Bereich erstellt. Bereits im Vergleich von 2022 (491 Personen) zu 2023 (614 Personen) ist ein Anstieg der Nutzenden von 25 % zu verzeichnen. Im Vergleich dazu waren es 2019 nur 369 Nutzende. Somit ist nachvollziehbar, dass es eine stetig steigende Nutzung mit einer damit einhergehenden Steigerung der administrativen Arbeit gibt, die sich 2026 aufgrund des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung noch einmal sprunghaft erhöht.

Es wird empfohlen die Stundenerhöhung umzusetzen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Keine rechtliche Verpflichtung diese Stelle vorzuhalten, allerdings besteht ab 2026 ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung. Um die Anträge auf die Ganztagsbetreuung sowie das Vertrags- und Abrechnungswesen zu gewährleisten wird die Stundenaufstockung für diese Stelle benötigt. Ohne die Bearbeitung der Anträge ist die Erfüllung des Rechtsanspruches nicht möglich.

8)

1-604-906 Erzieher*in Schaffung um 0,744 Stellen S 8a

Kosten: 54.350,- EUR

Zum nächsten Schuljahr wird aufgrund der 5 Zügigkeit eine neue Gruppe eröffnet werden müssen.

Stellungnahme 3-10:

Die Begründung ist nachvollziehbar und es wird daher empfohlen die Neuschaffung der Stelle umzusetzen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Für alle angemeldeten Stellen gilt, dass die Stadt rechtlich verpflichtet ist, die verlässliche Betreuung an der gebundenen Ganztagschule sicherzustellen. Mit Genehmigung des gebundenen Ganztags übernahm die Stadt Wedel als Kooperationspartner der Schule die Verpflichtung den Ganztagsbereich (außerunterrichtlich) zu organisieren. Die angemeldeten Stellen 906 und 907 sind notwendig um im kommenden Schuljahr alle Schulkinder betreuen zu können.

Die Stellen 908-913 sind notwendig, um die Aufsichtspflicht im Rahmen des Ganztags gewährleisten zu können und den gesetzlichen Bildungsauftrag im Ganztags erfüllen zu können. Die aktuelle personelle Ausstattung ist nicht ausreichend um die Aufsichtspflicht gewährleisten zu können. Ganztagschule bringt zudem einen Bildungsauftrag auch im außerschulischen Bereich mit, dieser kann im Ganztags mit

der aktuellen personellen Ausstattung nicht ansatzweise erfüllt werden. Zum jetzigen Zeitpunkt kann nur von einer Aufbewahrung der Kinder gesprochen werden, der gesetzliche Auftrag der ganzheitlichen Bildung kann nicht umgesetzt werden. Teilweise musste in diesem Schulhalbjahr bereits von gefährlicher Betreuung gesprochen werden.

9)

1-604-907 Assistenz Schaffung um 0,718 Stellen S 3

Kosten: 44.400,- EUR

Zum nächsten Schuljahr wird aufgrund der 5 Zügigkeit eine neue Gruppe eröffnet werden müssen.

Stellungnahme 3-10:

Die Begründung ist nachvollziehbar und es wird daher empfohlen die Neuschaffung der Stelle umzusetzen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Siehe unter Nr. 9.

10)

1-604-908 bis 913 Assistenzen Schaffung um 2,154 Stellen S 3

Kosten: 133.200,- EUR

Die Struktur der Albert-Schweitzer-Schule wird aktuell beleuchtet. Aufgrund dessen, dass das Haushaltsjahr 2025 schon so weit fortgeschritten ist und Stellenbesetzungen in diesem Bereich sehr schwierig sind, wurde sich im Leitungsteam darauf verständigt, nur noch 2,154 Stellen einzuwerben. Sofern neue Erkenntnisse vorliegen, kann für den Stellenplan 2026 eine neue Anmeldung erfolgen.

Notwendige Personelle Aufstockung zur Absicherung der verlässlichen Betreuung aufgrund von deutlichen Anstiegen in der Betreuungszeit.

Stellungnahme 3-10:

Eine der Begründungen ist, dass das vorhandene Team die „Nicht Leistung“ von zwei Mitarbeitenden auffangen muss.

Es ist nachvollziehbar, dass das vorhandene Team mehr belastet ist, wenn zwei Mitarbeitende Ihre Aufgaben nicht vollumfänglich oder gar nicht wahrnehmen. Aus Sicht 3-105 kann eine Stellenmehrung im Stellenplan jedoch nicht die Lösung dafür sein.

Bezüglich der übrigen vier beantragten Assistenz-Stellen kann der Bedarf mit den bisher gelieferten Zahlen nicht ausreichend verifiziert werden. Es gibt nachvollziehbar einen überdurchschnittlichen Krankenstand in der ASS. Durchschnittlich fehlen Mitarbeitende 40 Tage im Jahr. Im Falle eines Ausfalls gibt es eine Springerkraft mit 39 Stunden. Wie hoch der Bedarf jedoch im Gegensatz zu dem vorhandene Personal ist, kann mit den bisherigen Angaben nicht ermittelt werden. Um diesen zu verifizieren ist ein Gespräch zwischen Fachabteilung, ggf. Ganztagskoordination und 3-105 notwendig. Zum jetzigen Zeitpunkt ist eine organisatorische Betrachtung nicht möglich.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Siehe unter Nr. 9.

11)

2-101-09 Haustechniker*in Schaffung um 1,0 Stellen EG 9 b

Kosten: 83.610,- EUR (*bereits in Planungstabelle enthalten*)

Die Anzahl der zu betreuenden stadteigenen Wohnungen und Häuser, die sozialen Einrichtungen, die Unterkünfte für sozial Schwache und Flüchtlinge, Schulen sowie der angemietete Wohnraum ist stark gesteigert. Der Unterhalte der Gebäude auf Basis der Steigenden Ansprüche an das GEG Gesetz, der hohe Sanierungsstau der Liegenschaften, die abgängige Haustechnik und Modernisierungsmaßnahmen haben zur Folge, dass die zwei Haustechniker das Arbeitseinkommen in den Liegenschaften trotz Priorisierung der Aufgaben nicht auffangen können. Momentan sind 17 Liegenschaften ohne eine haustechnische Betreuung.

Stellungnahme 3-10:

Unter anderem wird dies begründet durch die gestiegene Anzahl der zu betreuenden Objekte (stadteigene Wohnungen/Häuser, soziale Einrichtungen, Unterkünfte, Schulen, angemieteter Wohnraum). Seit

2019 hat sich der Bestand der angemieteten Wohnräume von 59 auf aktuell 110 erhöht. Weitere Objekte werden zukünftig dazu kommen, wie das ehemalige Schwesternwohnheim und der anliegende Kindergarten. Die Anzahl der im Eigenbestand zu betreuenden Objekte ist von 2019 auf 2024 um 20 Objekte von 80 auf 100 gestiegen. Ferner kommen Ende des Jahres weitere 20 Liegenschaften aus auslaufenden Pachtverträgen hinzu, die ebenfalls technisch betreut werden müssen.

Aufgrund der Zunahme der Objekte und weiterer Gründe hat sich bereits ein hoher Sanierungsstau gebildet und für 17 Liegenschaften gab es keine haustechnische Betreuung. Mit dem bisherigen Personal sind die Aufgaben nicht mehr zu leisten. Um dem schnellstmöglich entgegen zu wirken wurde in diesem Jahr über eine Poolstelle ein Haustechniker eingestellt. Die in dem Vermerk angeführten Gründe, die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden sollen, sind nachvollziehbar. Aus Sicht 3-105 steht der beantragten Schaffung der Haustechnikerstelle nichts entgegen. Die Entscheidung über die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe kann erst nach Sichtung der Arbeitsplatzbeschreibung getroffen werden.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Im Zuge der Organisationsverfügung vom 15.05.2018 ist der FD Gebäudemanagement ab dem 01.02.2018 in die Sachgebiete 2-101/ Technisches Gebäudemanagement /Planung und Bau als auch 2-102/ Kaufmännisches und infrastrukturelles Gebäudemanagement unterteilt und mit den Aufgabenerfüllungen beauftragt worden.

Darüber hinaus wurde zum 06.09.2024 die Zuständigkeitsregelung bei Abschluss, Änderung und Aufhebung von Wohnraum Mietverträgen vom FD Wirtschaft und Steuern auf den FD Gebäudemanagement mit sofortiger Wirkung übertragen.

Im Zuge der Prozessoptimierung (PD) und auf Grund der vorhandenen Fachkompetenz sollen ab dem 21.11.2024 weitere Themenbereiche aus den FD Wirtschaft, Steuern und FD Soziales auf das Technische Gebäudemanagement /Planung und Bau als auch Kaufmännisches und infrastrukturelles Gebäudemanagement zeitnah übertragen werden.

12)

2-102-05 kaufm. Gebäudemanagement Ausweitung um 0,231 Stellen EG 9a

Kosten: 17.000,- EUR *(bereits in Planungstabelle enthalten)*

Die Anzahl der Mietverträge steigt stetig und es ist nicht absehbar, dass dies weniger wird, da neue Unterkünfte in absehbarer Zeit nicht gebaut werden. Die Übernahme der Pachtverträge von 3-22 (20 Stück) wird aktuell vorbereitet. (Ablaufende Erbbaurechtverträge wo aktuell keine Arbeit anfällt aber zukünftig bei 2-10 angesiedelt sein soll)

Die Unterkunft am Steinberg 8a ist nicht bezugsfertig, daher müssen mehr Unterkünfte gesucht werden. Die Anzahl der Liegenschaften steigt stetig. Ebenso sollen die Gewerbeverträge von 3-22 komplett übernommen werden, aktuell wird gegenseitig zugearbeitet.

Alle alten Mietverträge (die zum Nachteil der Stadt Wedel gefasst sind) müssen kontrolliert, geändert und ggfs. gekündigt werden.

Stellungnahme 3-10:

Unter anderem wird dies begründet durch die stetig steigende Anzahl an Mietverträgen, Liegenschaften sowie die zukünftige Übernahme von Pacht- und Gewerbeverträgen aus dem Fachdienst Wirtschaft und Steuern. Die Verträge müssen überprüft und gegebenenfalls neu verhandelt werden. Die Anzahl der zu betreuenden Objekte ist von 2021 auf 2025 um 20 Objekte von 80 auf 100 gestiegen. Ferner kommen zu den normalen Unterhaltsaufgaben auch Neubauprojekte hinzu wie die Unterkunft Steinberg 8 a, Schulauer Straße 65, der Ergänzungsbau sowie die Sanierung in der GHS, ASS sowie JRG. Die in dem Vermerk angeführten Gründe, die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden sollen, sind nachvollziehbar. Aus Sicht 3-105 steht der beantragten Ausweitung nichts entgegen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Siehe unter Nr. 12.

13)

2-102-06 kaufm. Gebäudemanagement

Schaffung um 0,744 Stellen EG 8

k.w. 2028, zuvor Organisationsuntersuchung“ (k.w. = kann wegfallen)

Kosten: 41.700,- EUR

Aufgaben:

- Verfahrensbeauftragte für das neue Programm PIT-Performance, Eingabe der Daten (ca. 110 Wohnräume + ca. 100 Liegenschaften) in das Programm und anschließende Betreuung der Objekte.
- Liegen gebliebene Rahmenverträge (7 Rahmenverträge pro Objekt, dies sind 80, als ca. 560, mögliche sollen zusammengefasst werden) müssen aufgrund des Landesrechnungshofs und des Rechnungsprüfungsamtes geprüft werden
- Projektmanagement: Terminkontrolle für die Gewährleistungsansprüche und Wartungskontrolle

Mit der Installierung dieser Stelle werden an anderer Stelle Kosten eingespart.

Diese Tätigkeiten müssen ohne diese Stelle liegen bleiben, da kein ausreichendes Personal vorhanden ist.

Stellungnahme 3-10:

Die in dem Antrag angeführten Gründe (u.a. eine neue Aufgabe), die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden soll, sind grundsätzlich nachvollziehbar, der Stellenbedarf ist aber nicht quantitativ zu fassen. Deshalb und um die Organisation des Aufgabengebietes insgesamt in Hinblick auf die Effizienz zu optimieren, wird vorgeschlagen, die Arbeitsabläufe und die Aufgabenverteilung im Fachdienst 2-10 bzw. zwischen ihm und der übrigen Verwaltung zu untersuchen, zu optimieren und den daraus resultierenden Arbeitszeitbedarf zu ermitteln. So können die Aufgaben sachgerecht und wirtschaftlich auf Stellen verteilt und deren Anzahl und Bewertung bestimmt werden.

Unter externer Begleitung durch ein erfahrenes Beratungsunternehmen sollte überprüft werden, ob die Organisationsstrukturen des Fachdienstes Gebäudemanagement effizient gestaltet sind (Aufgabenkritik und Geschäftsprozessoptimierung) sowie eine anschließende Personalbedarfsermittlung durchgeführt werden. Durch die Personalbedarfsermittlung wird die Basis für eine langfristige Personalplanung gelegt und gleichzeitig ist sie wesentliches Instrument der Personaleinsatzsteuerung.

Eine Organisationsuntersuchung ist jedoch, aufgrund der starken Auslastung des Fachdienstes 3-10, erst 2026 möglich. Es wird daher empfohlen, im Jahr 2026 eine Organisationsuntersuchung unter externer Begleitung für den Fachdienst Gebäudemanagement durchzuführen.

Die Mitarbeiterin, welche die dem Stellenplanantrag zugrundeliegenden neuen Aufgaben übernimmt, wird in wenigen Jahren in Rente gehen. Zudem ist zu erwarten, dass nach erfolgreicher, aber zeitintensiver Einführung des Fachverfahrens sowie nach Aufarbeitung der Rahmenverträge, der Personalaufwand in diesen Bereichen rückläufig sein wird. Aus diesem Grund sollte die Stelle mit dem Vermerk „k.w. 2028, zuvor Organisationsuntersuchung“ (k.w. = kann wegfallen) in den Stellenplan aufgenommen werden, um die Arbeitsbelastung im Fachdienst nicht unnötig zu verschärfen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Siehe unter Nr. 12.

14)

2-63-07 Baustellenkontrolleur*in

Schaffung um 1,0 Stellen EG 9b

Kosten: 78.000,- EUR

Die Stelle war bereits im Oktober/November 2023 befristet auf zwei Jahre ausgeschrieben (Eilantrag ohne Stelle im Stellenplan). Leider blieb das Auswahlverfahren damals ohne Ergebnis. Ziel dieses Antrages ist es, mit dem Angebot eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, die Attraktivität der Stelle zu steigern und damit einen größeren Kreis an potentiellen und qualifizierten Bewerber*innen zu erreichen. Ein*e Baukontrolleur*in unterstützt den Fachdienst in einem wichtigen Teil seiner hoheitlichen Aufgaben, insbesondere mit den folgenden Tätigkeiten:

- Bauzustandsbesichtigung bei genehmigten Bauvorhaben und Verfolgung der Mängelbeseitigung (dafür sind Gerüsttauglichkeit und Trittsicherheit unerlässlich)
- Überwachung baulicher Anlagen und Grundstücke sowie die Feststellung illegaler Bautätigkeiten und Nutzungen
- Einleitung bauordnungsrechtlicher Maßnahmen mit Verfolgung der Mängelbeseitigung

- Begleitung der Verfahren nach der Baugenehmigung (Bescheinigungen, Baufortschritt etc.)

Dies sind Aufgaben, die vorzugsweise im Außendienst stattfinden müssen und insbesondere bei hier festgestellten Verstößen einer konsequenten Nachverfolgung bedürfen. Dies bindet erhebliche zeitliche Ressourcen, die meinen Sachbearbeiter*innen aufgrund immer komplexerer Bauvorhaben, immer restriktiver gesetzlich festgelegter Bearbeitungsfristen und einem sehr kundenfreundlichen (gebührenfreien) Angebot der Bauberatung kaum zur Verfügung stehen. Somit findet derzeit nach Erteilung der Baugenehmigung eine Bauüberwachung nur stichprobenartig und anlassbezogen statt. In diesem Zusammenhang möchte ich auch auf die laufenden Überlastungsanzeigen seit 2020 hinweisen. Als Fachdienstleiterin möchte ich zum einen der Fürsorgepflicht meinen Mitarbeiter*innen gegenüber nachkommen, in dem ich hiermit versuche einer dauerhaften Überlastung entgegenzuwirken und zum anderen möchte ich meinen Fachdienst für die Zukunft derart aufstellen, dass die Wedeler Bürger*innen seitens der Bauaufsicht schnellstmöglich, kompetent, aber auch mit der notwendigen Durchsetzungskraft und Sorgfalt bedient werden.

Der*Die Baukontrolleur*in stellt durch seine Tätigkeit zudem eine Repräsentanz der Bauaufsicht der Stadt Wedel nach Außen dar. Er*Sie steht als feste*r Ansprechpartner*in im Rahmen des Außendienstes vor Ort, z.B. auf Baustellen, zur Verfügung. Gerade im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung und der damit verbundenen weiteren Anonymisierung der Genehmigungsverfahren, wird eine personelle praxisnahe Präsenz und Überwachung vor Ort immer wichtiger, insbesondere um Fehlentwicklungen und Verstößen frühzeitig und entschlossen entgegenzuwirken zu können. Die Stelle eines*r Baukontrolleur*in für die Stadt Wedel hat es in der Vergangenheit bereits gegeben und sich auch bewährt. Hinsichtlich der Finanzierung der zusätzlichen Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass durch eine stärkere Überwachung im Außendienst davon auszugehen ist, dass mehr gebührenpflichtige Verfahren ausgelöst werden und der Stadt als zusätzliche Einnahmen in Form von Verwaltungsgebühren und Zwangsgeldern oder Genehmigungsgebühren zugutekommen.

Stellungnahme 3-10:

3-10 teilt die Einschätzung, dass die Einführung der Funktion eines Baustellenkontrolleurs notwendig ist, für eine quantitative Feststellung des Personalmehrbedarfes wird eine Datenerhebung für eine Stellenbemessung für 2025 empfohlen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Gemäß § 57 Abs. 2 LBO sind die Träger der Bauaufsichtsbehörden zur Durchführung ihrer Aufgaben ausreichend mit geeigneten Fachkräften zu besetzen und mit den erforderlichen Vorrichtungen auszustatten.

15)

3-111-05 Personalangelegenheiten

Entfristung 1,0 Stellen A 10

Kosten: 67.656,- EUR (bereits in Planungstabelle enthalten)

Im Stellenplan 2024 wurde die o.g. Stelle bereits befristet eingeworben.

Begründung:

In den letzten Jahren haben sich die Aufgaben des Fachdienstes Personal sowohl qualitativ als auch quantitativ erheblich verändert.

Waren 2018 noch 374 Mitarbeiter*innen zu verzeichnen, sind es inzwischen (Mai 2023) insgesamt 423 und es werden im Laufe des Jahres noch einige hinzukommen. Dies liegt sowohl an einer extremen Aufgabenverdichtung in allen Bereichen der Stadtverwaltung, aber auch an den gestiegenen Anforderungen an der Qualität der Aufgabenerledigung. (Stand Ende Mai 2024 bereits 457 Mitarbeiter*innen) Die Statistik des Fachdienstes Personal zeigt deutlich, dass sich in allen erfassten Bereichen ein hoher Level hält.

Sowohl der Stellenzuwachs als auch die gleichzeitige steigende Fluktuation vergrößern die Lücke zwischen Bedarfs- und Istzustand immens.

Die hohe Fluktuation führt zu steigenden Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren.

Die Bewerber*innenlage ist teilweise als desolat zu bezeichnen, so dass oftmals erneut ausgeschrieben werden muss. Immer häufiger verlassen neu eingestellte Kolleg*innen die Stadt bereits wieder, bevor sie überhaupt ein*e erfahrene*r Mitarbeiter*in werden und somit eine Entlastung werden konnten.

Ebenfalls wird inzwischen häufiger noch in der Probezeit festgestellt, dass die Qualifikation der*des neuen Kolleg*in doch nicht den Anforderungen entspricht.

Seit 2022 führt der Fachdienst Personal mit ausscheidenden Mitarbeiter*innen bzw. wechselnden Mitarbeiter*innen Austrittsgespräche. Diese Maßnahme hilft, um Problemstellungen zu erkennen (im Optimalfall auch zu beheben) und kann perspektivisch auch zu Maßnahmen führen, die Fluktuationen verhindert.

Bis 2019 gab es kaum Überlastungsanzeigen bei der Stadt Wedel. Seit 2021 hat sich die Situation erheblich verändert. Seitdem gibt es jährlich 13 bzw. 14 Überlastungsanzeigen. Auch das ist mit einem erhöhten Arbeitsaufwand verbunden (mindestens 4 Gespräche à eine Stunde). Neben dem Zeitaufwand wird auch viel Arbeit in die zwischenmenschliche Ebene investiert.

Terminvereinbarungen für Höhergruppierungen bzw. Beförderungen werden inzwischen vielfach vom Fachdienst Personal übernommen und sind sehr aufwändig.

Die Anzahl der aufzusetzenden Verträge bleibt gleichbleibend hoch (die letzten Jahre jeweils über 130 Verträge).

Durch die Zentralisierung der Fortbildungsmittel ist nicht nur die Anzahl der durchgeführten fachlichen Inhouse Veranstaltungen deutlich gestiegen, sondern auch die Anzahl der Veranstaltungen zur Steigerung der persönlichen Kompetenzen an. Die Nachfrage sowie der Aufwand ist hoch. Dieses wichtige Instrument der Mitarbeiter*innenbindung (gerade auch für Teilzeitkräfte) hat sich bewährt und müsste sinnvoller Weise weitergeführt und ausgeweitet werden, hierzu fehlen aktuell die Kapazitäten. Allerdings ist dies sehr sinnvoll, da damit einer Vielzahl von Mitarbeiter*innen diese Maßnahmen zugänglich gemacht wurden.

Auswahlverfahren für qualifiziertere Stellen werden häufig im Rahmen einer Potentialanalyse oder im Rahmen eines umfangreicheren Verfahrens besetzt. Dies ist sehr zeitintensiv bzw. bedeutet auch, dass Aufgaben bzw. Rollenspiele überarbeitet bzw. auch selbst gestaltet werden müssen.

Der Betreuungsaufwand für die Nachwuchskräfte hat sich sehr erhöht. Psychische Belastungen treten verstärkt auf. Nachwuchskräfte brechen die Ausbildung ab bzw. sind auf Grund der Belastungen nicht in der Lage, diese erfolgreich abzuschließen. Insoweit ist es erforderlich die Nachwuchskräfte enger zu begleiten. Das ist sehr zeitintensiv. Für die Stadt Wedel ist es aufgrund des Fachkräftemangels aber wichtig, dass die Ausbildung erfolgreich beendet wird und die Auszubildenden danach auch bei uns bleiben. Insbesondere da der Anteil der Quereinsteiger*innen immer weiter zunimmt. Aufgrund der rückläufigen schulischen Qualifikationen wird sich der Betreuungsaufwand in Zukunft weiter erhöhen und das Erreichen des Ausbildungszieles gefährden.

Durch die erheblichen Belastungen in verschiedenen Bereichen (von denen auch die Führungskräfte nicht ausgenommen sind) besteht ein deutlich gestiegener Unterstützungsbedarf seitens des FD Personal. Aufgrund dieser Verdichtung (Anzahl der Mehrarbeitsstunden steigt stetig bzw. bleibt auf einem hohen Niveau) können die oben genannten sowie weitere wichtige Aufgaben (z.B. Personalentwicklungskonzept, strategische Ausrichtung) nicht wahrgenommen werden. Der Fachkräftemangel verleiht der strategischen Ausrichtung der Personalarbeit existentielle Bedeutung: Um als Arbeitgeberin auf dem Markt bestehen zu können und die Aufgaben der Stadt Wedel weiterhin in hoher Qualität erledigen zu können, muss die Stadtverwaltung Wedel zukunftsfähig gemacht werden. Dies verlangt personelle Ressourcen, die sich dieser Kernaufgabe (Stichworte: Recruiting, Marketing, Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement, Mitarbeiter*innenbindung- und gewinnung, Konfliktmanagement, Ausbildung) in vollem Umfang widmen können. An der o.g. Begründung hat sich nichts geändert und die Stelle wird dringendst benötigt, um den Arbeitsaufwand zu bewältigen.

Insofern beantrage ich für den Stellenplan 2025 die Entfristung der Vollzeitstelle (A10/EG 9b).

Stellungnahme 3-10:

Die in dem Vermerk angeführten Gründe für eine gestiegene Aufgabenbelastung, die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden soll, sind grundsätzlich nachvollziehbar, der Stellenbedarf ist aber nicht quantitativ zu fassen. Deshalb und um die Organisation des Aufgabengebietes insgesamt in Hinsicht auf die Effizienz zu optimieren, wird vorgeschlagen, die Aufgabenschwerpunkte der nächsten Jahre, die Arbeitsabläufe und die Aufgabenverteilung im Fachdienst bzw. zwischen ihm und der übrigen Verwaltung zu untersuchen, zu optimieren und den daraus resultierenden Arbeitszeitbedarf zu ermitteln. So können die Aufgaben sachgerecht und wirtschaftlich auf Stellen verteilt und deren Anzahl und Bewertung bestimmt werden.

Unter externer Begleitung durch ein erfahrenes Beratungsunternehmen sollte überprüft werden, ob die Organisationsstrukturen des Fachdienstes Personal effizient gestaltet sind (Aufgabenkritik und Geschäftsprozessoptimierung) sowie eine anschließende Personalbedarfsermittlung durchgeführt werden. Durch die Personalbedarfsermittlung wird die Basis für eine langfristige Personalplanung gelegt und gleichzeitig ist sie wesentliches Instrument der Personaleinsatzsteuerung.

Es wird daher empfohlen, eine Organisationsuntersuchung unter externer Begleitung für den Fachdienst Personal im zweiten Halbjahr 2024 durchzuführen. Laut Planungen sollte das Ergebnis Ende 2024 vorliegen. Bis zum Abschluss der Untersuchung sollte die Befristung der Stelle bis zum 31.12.2025 im Stellenplan verlängert werden, um die Arbeitsbelastung im FD 3-11 nicht unnötig zu verschärfen. Nach Abschluss der Untersuchung kann eine endgültige Entscheidung über die Entfristung getroffen werden.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Die Stadt Wedel hat die Personalhoheit und entsprechendes Personal für die Erfüllung mindestens der gesetzlichen Aufgaben des eigenen und übertragenen Wirkungskreises sicherzustellen. Das aufgrund der institutionellen Garantie nach Art. 28 (2) Grundgesetz bestehende Recht der eigenverantwortlichen Aufgabenerledigung zieht im Rahmen der sich ebenfalls aus Art. 28 ergebenden Personalhoheit eine entsprechende Verpflichtung der Bereitstellung eines adäquaten Personalkörpers nach sich.

SUMME I (ohne Stellen mit Sperrvermerk): 617.967,00 €

(davon bereits 173.377,00 EUR in Planungstabelle enthalten)

(Kosten mit Sperrvermerk 104.950 €)

II. Reduzierung von Stellen

1) 1-503 Wohngeld Wegfall um 1,17 Stellen EG 9a

Kosten: -80.000,- EUR

Im Stellenplan 2023 wurden 5,3 neue Wohngeldstellen eingeworben, da mit einem enormen Antragsvolumen aufgrund einer Gesetzesänderung zu rechnen war. Dieses Antragsvolumen ist bisher nicht im erwarteten Maße eingetreten, daher können die o.g. Stellenanteile entfallen.

2) 2-103 Hausmeister Wegfall 1,47 Stellen EG 3-6

Kosten: - 84.950,- EUR

Durch die Umstrukturierung Hausmeisterpool entfallen o.g. Stellenanteile.

3) 2-103-22 Reinigungskräfte Wegfall 2,20 Stellen EG 2

Kosten: - 102.477,- EUR

Es erfolgt eine externe Vergabe der Reinigung.

Die Einsparungen sind in der Endsumme berücksichtigt. Bei der Haushaltsplanung wurden die Kosten von freien Stellen im Reinigungsbereich von vornerein nicht berücksichtigt.

4) 2-61-10 Stadt- u. Landschaftsplanung Wegfall 0,63 EG 9b

Kosten: - 49.300,- EUR

Die Stellenanteile werden im FD 2-61 zunächst nicht benötigt. Es ist die Entwicklung weiter abzuwarten und ggfs. folgen in den kommenden Jahren neuen Stellenplananträge ggfs. auch im Rahmen von Stundenerweiterung bei den vorhandenen Kolleginnen.

5) 3 FBL Innerer Service Wegfall 1,0 Stellen A16

Kosten: -88.000,- EUR (ohne VAK-Kosten)

Diese Stelle entfällt durch Einführung Erste*r Stadtrat*rätin.

Die Einsparungen sind in der Endsumme berücksichtigt, wurden aber bereits bei der Haushaltsplanung nicht mit eingeworben.

SUMME II : **-404.727,00 €**

III. Politische Beschlüsse mit Folgen für den Stellenplan 2025

Keine vorhanden.

SUMME III : **0,00 €**

IV. Änderungen des Stellenplans durch Verschiebung/Neubewertung/Überprüfung von 3-10

Bei Stellenbewertungen im Bereich TVöD sind wir tariflich zu einer Umsetzung/Höhergruppierung verpflichtet.

1)
0-11-02 Justizariat 1,0 Stellen

weniger Kosten: -13.000,- EUR (bereits in Planungstabelle enthalten)

Die Bewertung der Stelle hat A 12 ergeben (vormals A 13).

2)
0-12-01 Gleichstellungsbeauftragte 1,0 Stellen

Kosten: 6.950,- EUR (bereits in Planungstabelle enthalten)

Die Bewertung der Stelle hat EG 11 ergeben (vormals EG 10).

3)
1-302-05 Fachdienst Ordnung - Gerätewarte FFW 5,0 Stellen

Kosten: 22.100,- EUR

Die Bewertung der Stelle des Teamleiters hat EG 8 ergeben (vormals EG 7).

Die Bewertung der anderen 4 Stellen hat EG 7 ergeben (vormals EG 6)

4)
1-302-06 Fachdienst Ordnung 0,820 Stellen

Kosten: 14.600,- EUR

Die Bewertung der Stelle hat EG 9a ergeben (vormals EG 5)

5)
1-303-02 Büro für Einwohnerservice 2,0 Stellen

Kosten: Mehrkosten durch die VAK können nicht genau beziffert werden

Die Besetzung der Stellen mit Beamt*innen erfolgt nach A 7 (vormals EG 6).

6)
1-502-02 Fachstelle Wohnen 1,0 Stellen

Kosten: 3.100,- EUR (bereits in Planungstabelle enthalten)

Die Bewertung der Stelle hat EG 8 ergeben (vormals EG 6).

7)
1-502-06 und 08 Fachstelle Wohnen (HSM Unterkünfte) 3,0 Stellen

Kosten: 4.210,- EUR (bereits in Planungstabelle enthalten)

Die Bewertung der Stellen hat EG 5 ergeben (vormals EG 4).

8)

1-506-01 *Leitung Stadtteilzentrum* *1,0 Stellen*

Kosten: 1.700,- EUR *(bereits in Planungstabelle enthalten)*

Die Bewertung der Stelle hat S 12 ergeben (vormals S 11b).

9)

2-63-01 *Fachdienstleitung Bauaufsicht* *1,0 Stellen*

Kosten: 7.200,- EUR ohne VAK *(bereits in Planungstabelle enthalten)*

Die Bewertung der Stelle hat A 13 ergeben (vormals A 12).

10)

3-103-04 *Interner Dienstbetrieb / Gremien* *0,77 Stellen*

Kosten: 1.300,- EUR *(bereits in Planungstabelle enthalten)*

Die Bewertung der Stelle hat EG 7 ergeben (vormals EG 6).

11)

3-206-04 *Anlagenbuchhaltung* *1,0 Stellen*

Kosten: 3.300,- EUR *(bereits in Planungstabelle enthalten)*

Die Bewertung der Stelle hat EG 9 c ergeben (vormals EG 9 a).

12)

3-223-03 *Grundstücksbewirtschaftung* *1,0 Stellen*

Kosten: 3.750,- EUR *(bereits in Planungstabelle enthalten)*

Die Bewertung der Stelle hat EG 8 ergeben (vormals EG 6).

SUMME IV :

55.210,00 €

V. Änderungen des Stellenplans nach dem Beschluss im HFA am 17.03.2025

1)

I *Bürgermeisterin* *1,0 Stellen* *B5*

Kommunale Besoldungsverordnung gibt B5 vor.

2)

II-01 *Vorzimmer Stadträtin* *0,5 Stellen* *EG 9a*

Verschiebung von der alten Stelle Fachbereichsleitung 3.

SUMME I: Anträge der Verwaltung OHNE SPERRVERMERK **617.967,00 €**

(Kosten mit Sperrvermerk 104.950 €)

SUMME I: Anträge der Verwaltung MIT SPERRVERMERK **722.917,00 €**

(davon bereits 173.377,00 EUR in Planungstabelle enthalten)

SUMME II: REDUZIERUNG VON STELLEN **- 404.727,00 €**

SUMME III: Politische Beschlüsse **0,00 €**

SUMME IV: Verschiebung/Neubewertung/Überprüfung **55.210,00 €**

(davon bereits 18.510 EUR in Planungstabelle enthalten)

GESAMTSUMME OHNE SPERRVERMERK: **268.450,00 €**

(Summe I ohne Sperrvermerk - Summe II + Summe IV)

GESAMTSUMME MIT SPERRVERMERK: **373.400,00 €**

(Summe I mit Sperrvermerk - Summe II + Summe IV)

I. Anträge der Verwaltung zum Stellenplan 2025

Stand: 11.03.2025

Die Personalkosten sind mit +7% Bei den Beamten*innen und 3,5 % bei den tariflich Beschäftigten berücksichtigt, da eine genaue Berechnung aufgrund der variablen Tarif- und Besoldungsanpassungen nicht möglich ist.

Bereits in Planungstabelle enthalten heißt:

Die Personalkosten sind bereits in der Haushaltsanmeldung an den Fachdienst Finanzen enthalten.

1)

4 FBL x Schaffung 1,0 Stelle A 14

Kosten: 78.800,- EUR (ohne VAK-Kosten)

mit Sperrvermerk - Freigabe nur durch Ratsbeschluss

Umsetzung PD Vorschlag vom 25.01.2024

2)

1-301-06 Verkehrsüberwachung Schaffung 0,5 Stellen EG 5

Kosten: 28.900,- EUR

Die Überwachung und Kontrollen des ruhenden Verkehrs erfolgt derzeit durch drei Verkehrsüberwacherinnen. Die wöchentlichen Arbeitszeiten betragen jeweils 19,5 Stunden. Durch wechselnde Dienstzeiten wird der Zeitraum zwischen 07:00 Uhr und 19:00 Uhr täglich von jeweils einer Verkehrsüberwacherin abgedeckt. Zusätzlich übernimmt jede Verkehrsüberwacherin einmal im Monat einen Dienst am Samstag. Die erforderliche Schulwegsicherung an den Grundschulen werden dreimal wöchentlich jeweils von einer Verkehrsüberwacherin wahrgenommen. Der monatliche Abenddienst (zwischen 18:00 Uhr und 22.00 Uhr) wird derzeit schon aus Sicherheitsgründen von zwei Verkehrsüberwacherinnen durchgeführt. In den letzten 1 ½ Jahren ist die Anzahl der verbalen Angriffe und bedrohlichen Situationen bei der regulären Überwachung des ruhenden Verkehrs signifikant gestiegen. Bisher wurden die aggressivsten Vorfälle bei der Polizei zur Anzeige gebracht. Die Verkehrsüberwacherinnen müssen sich den Ausnahmesituationen alleine stellen. Trotz entsprechender Seminare zur Deeskalation kommen die Kolleginnen in Stresssituationen und fühlen sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeit gefährdet.

Aus Sicherheitsgründen und im Rahmen der Fürsorgepflicht gegenüber den Außendienstmitarbeiterinnen ist ein Dienst während der Abenddienste, in dunklen Jahreszeiten (nachmittags), bei der Schulwegsicherung und teilweise auch in gewissen „Straßenzügen“ zu zweit erforderlich. Mit einer weiteren Teilzeitstelle können die Kontrollen im gesamten Stadtgebiet, im Abenddienst und bei der Schulwegsicherung für die Einsatzkräfte geschützt wahrgenommen werden. Mit der dadurch erhöhten Präsenz wird eine bessere Außenwirkung erzielt und von Bürgern positiv wahrgenommen. Eine weitere Kraft erzielt neben der Sicherung der Kolleginnen natürlich auch Einnahmen, wenn sie im ganz normalen Tagesdienst eingesetzt wird. In den vergangenen Jahren wurden im Durchschnitt 12.000 Ahndungen bei den Kontrollen durch die drei Verkehrsüberwacherinnen aufgenommen. Mit der Schaffung einer vierten Stelle steigen die Fallzahlen folglich auf durchschnittlich 16.000 Verfahren jährlich. Aus den festgestellten Verkehrsordnungswidrigkeiten werden durchschnittlich von einer Verkehrsüberwacherin Einnahmen in Höhe von 75.000,- € generiert. Dem gegenüber stehen die jährlichen Personalkosten (inkl. Sonderzahlungen) von ca. 25.000,- €. Die Schaffung einer weiteren Stelle und die damit verbundene Erhöhung der Fallzahlungen hat unmittelbar Auswirkungen auf den Arbeitsaufwand der Kolleginnen im Innendienst. Daraus ergibt sich ein Mehraufwand von ca. 4.000 manuelle Erfassung der Geldeingänge, Bearbeitung von Ordnungswidrigkeiten und Bußgeldbescheiden von einfachen Rückfragen bis zum Einspruch und Erledigung von nicht vollstreckbaren Bußgeldbescheiden.

Stellungnahme 3-10:

Grundsätzlich ist der Bedarf nach einer besseren Absicherung der Verkehrsüberwachende nachvollziehbar. Nach dem vom FD 1-30 übersandten Beispieldienstplan würden zusätzliche 19,5 Stunden ausreichen, um alle Schichten doppelt zu besetzen. Inwieweit Kontrollgänge tagsüber und die Schulwegsicherung tatsächlich aus Sicherheitsgründen doppelt besetzt werden sollten, kann von 3-105 allerdings nicht beurteilt werden; der Bedarf dürfte aber insgesamt unter 19,5 Std./Woche liegen (Abenddienst

ist bislang 1x monatlich mit jeweils 3 Stunden eingeplant). Nicht ganz gefolgt werden kann der Argumentation, dass sich durch die Personalverstärkung die Zahl der festgestellten Verkehrsverstöße um 25 % erhöhen würde.

Wenn ein Kontrollgang statt von bisher einer zukünftig von zwei Personen vorgenommen wird, ist nicht zu erwarten, dass die Anzahl der auf diesem Kontrollgang festgestellten Parkverstöße deutlich zunimmt.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Die Schaffung einer zusätzlichen Stelle für die Verkehrsüberwachung im Ordnungsamt ist aus rechtlicher Sicht zwingend erforderlich. Diese Notwendigkeit ergibt sich aus den gesetzlichen Verpflichtungen der Kommune zur Verkehrsüberwachung sowie der Verantwortung, die Verkehrssicherheit zu gewährleisten und ordnungsrechtliche Vorgaben durchzusetzen.

Die Verkehrsüberwachung ist eine hoheitliche Aufgabe, die den Kommunen durch das Straßenverkehrsgesetz (StVG) und die Straßenverkehrs-Ordnung (StVO) übertragen wurde. Nach § 47 Abs. 1 StVO sind die Gemeinden verpflichtet, den ruhenden Verkehr zu überwachen. Diese Aufgabe gehört zu den ordnungsrechtlichen Pflichten des Ordnungsamtes und dient der Durchsetzung der Verkehrsvorschriften.

Folgende Punkte begründen die Notwendigkeit:

- Die Stadt ist rechtlich verpflichtet, eine wirksame Verkehrsüberwachung sicherzustellen. Eine unzureichende Personalausstattung kann dazu führen, dass diese Pflicht nicht mehr erfüllt werden kann.
- Die Überwachung des ruhenden Verkehrs trägt wesentlich zur Sicherheit im öffentlichen Raum bei, insbesondere durch die Freihaltung von Rettungswegen und die Vermeidung gefährlicher Parksituationen.
- Eine effektive Überwachung ist notwendig, um Verstöße gegen die StVO konsequent zu ahnden und damit die Einhaltung der Vorschriften sicherzustellen.
- Eine gut organisierte Verkehrsüberwachung sorgt nicht nur für Ordnung, sondern verbessert auch die Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger durch freie Gehwege, weniger Falschparker und eine gerechte Nutzung des öffentlichen Raums.

Die Schaffung einer weiteren Stelle für die Verkehrsüberwachung ist unerlässlich, um den gesetzlichen Verpflichtungen des Ordnungsamtes nachzukommen und eine effektive Verkehrsüberwachung sicherzustellen. Nur so kann die Verkehrssicherheit gewährleistet, der ruhende Verkehr ordnungsgemäß kontrolliert und die Lebensqualität in unserer Stadt erhalten werden.

3)

1-302-09 Gewerbeangelegenheiten

Schaffung 0,5 Stellen A10

Kosten: 26.150,- EUR (ohne VAK)

mit Sperrvermerk - Freigabe nur durch Ratsbeschluss

Anfang des Jahres hat der Stelleninhaber eine Überlastungsanzeige gestellt. Zurzeit wird er zur Entlastung von einer Mitarbeiterin aus dem Fachdienst unterstützt.

Fallzahlen	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gewerbemeldungen	746	731	662	630	755	698
Gaststätten	12	9	9	6	12	12
Bewacher	2	13	29	26	65	61

Aktuelle Rückstände:

- 28 Verfahren bei der Erteilung einer Gaststättenerlaubnis sind derzeit nicht vollständig abgeschlossen. (Anm.: das heißt auch, wir haben in diesem Jahr einen hohen Anstieg der Verfahren) Davon sind 13 zunächst mündlich erteilt (schriftliche Erlaubnis noch ausstehend), 5 Verfahren kurz vor Erteilung sowie 10 neue Verfahren
 - 5 nicht abgeschlossene Gewerbeuntersagungsverfahren
 - 3 nicht abgeschlossene Verfahren wegen Verstöße gegen die Handwerksordnung
 - 2 noch nicht bearbeitete Anzeigen gegen Gaststättenbetriebe
 - 5 noch nicht bearbeitete Prüfverfahren im Bewachungsgewerbe
 - Noch nicht erfolgte Neufestsetzung von Sondernutzungsgebühren für Außengastronomie
- Aufgaben, die zurzeit gar nicht, eingeschränkt oder verzögert wahrgenommen werden können:

- Kontrollen (insbesondere Gaststätten, Spielhallen, Wettvertriebsstellen, Sondernutzung Außengastro) finden derzeit nicht statt
- Kontrollen von Veranstaltungen und Spezialmärkten finden nur eingeschränkt statt, zu nennen sind Flohmärkte Famila, Yachthafenfest
- Verfahren in den Bereichen Gewerbeuntersagung, Erlaubniswiderruf, unerlaubtes Handwerk, Betriebsschließungen können nur teilweise und dann nur mit erheblicher Zeitverzögerung bearbeitet werden.
- Owi-Verfahren können nur teilweise eröffnet werden (beschränkt auf erhebliche Vergehen).
- Erlaubnisse werden teilweise zunächst (manchmal auch abschließend) nur mündlich erteilt.
- Auf kurzfristige Ereignisse kann teilweise nicht im Sinne des Kunden reagiert werden.
- Vorgänge während Vertretungszeiten können zum Teil erst sehr spät nach deren Eingang bearbeitet werden

Stellungnahme 3-10:

Die in dem Vermerk angeführten Gründe, die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden sollen, sind grundsätzlich nachvollziehbar, der Stellenbedarf ist aber nicht quantitativ zu fassen. Deshalb wird derzeit eine Personalbedarfsbemessung in diesem Bereich durchgeführt, dessen Ergebnis bis Ende des Jahres feststehen sollte.

Es wird daher empfohlen, die halbe Stelle mit einem Sperrvermerk in den Stellenplan 2025 aufzunehmen. Erst nach Abschluss des Verfahrens kann eine endgültige Entscheidung getroffen werden in Bezug auf die Quantität der Arbeit. Die Entscheidung über die Entgelt- bzw.

Besoldungsgruppe kann erst nach Verteilung der Aufgaben auf die verschiedenen Stellen getroffen werden.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Eine Aufstockung von Personal im oben genannten Fachgebiet ist aus rechtlicher Sicht zwingend erforderlich. Dies ergibt sich aus den gesetzlichen Verpflichtungen der Stadt Wedel zur Wahrnehmung der öffentlichen Aufgaben als örtlicher Ordnungsbehörde, Gewerbebehörde, Gewerbeaufsichtsbehörde und untere Glücksspielaufsicht.

Es handelt sich hierbei um hoheitliche Aufgaben, die der Stadt Wedel vom Landesgesetzgeber als Aufgaben zur Erfüllung nach Weisung übertragen worden sind (§ 155 GewO i. V. m. GewO-ZustVO S-H, O-WiZustVO S-H, § 30 GastG i. V. m. GastV S-H, § 17 SpielhG, § 11 GlüStV 2021 AG SH). Die Ausführung der Aufgaben soll die Einhaltung gewerberechtlicher und glücksspielrechtlicher Vorgaben des Gesetzgebers und die Überwachung dieser Bereiche sicherstellen.

Folgende Punkte begründen die Notwendigkeit:

- Zu den übertragenen Aufgaben gehören insbesondere die Erfassung sämtlicher Gewerbebetrieb im Stadtgebiet, die Erteilung diverser gewerberechtlicher Erlaubnisse (z. B. Gaststätten, Spielhallen, etc.), die Überwachung und Kontrolle insbesondere erlaubnispflichtiger Betriebe, die Verhinderung unberechtigter und unzuverlässiger Gewerbeausübung, die Überwachung und

Kontrolle öffentlichen und gewerblichen Glücksspiels und die Überwachung der Einhaltung des Jugendschutzes

- Durch die Erfassung und Überwachung erhalten auch andere Aufsichts- und Kontrollbehörden überhaupt erst Kenntnis von den Betrieben und die notwendigen Daten für deren Aufgabenerfüllung
- Die Aufgabenerfüllung dient in hohem Maße der Kundensicherheit und hat auch indirekten Einfluss auf die steuerliche Erfassung und somit auf die Einnahmen der Stadt Wedel durch die Gewerbesteuer.
- Insbesondere die Überwachung, Vorortkontrollen sowie die eingehende Prüfung in Erlaubnisverfahren sollen dafür sorgen, dass der Staat und die Allgemeinheit vor unredlicher Gewerbeausübung geschützt werden.

Die Personalaufstockung ist erforderlich geworden, da die notwendigen Aufgaben mit dem vorhandenen Personal seit einiger Zeit nicht mehr in ausreichendem Umfang wahrgenommen werden konnten. Dadurch ist es bereits zu erheblichen Rückständen in der Aufgabenerledigung gekommen, welche sich negativ sowohl hinsichtlich des gesetzlichen Auftrags als auch in Bezug auf Gewerbetreibende und teilweise die Allgemeinheit ausgewirkt haben. Der zusätzliche Personalbedarf wurde durch ein begleitendes Verfahren bereits ermittelt. Ohne eine entsprechende Aufstockung wird die Stadt Wedel weiterhin nicht in der Lage sein, Ihrem gesetzlichen Auftrag ausreichend nachzukommen.

4)

1-401-02 Schule, Kultur und Sport Ausweitung um 0,1 Stellen A8

Kosten: 5.111,- EUR (ohne VAK-Kosten) (bereits in Planungstabelle enthalten)

Korrektur auf 20,5 Std.

5)

1-401-64 Ganztagskoordination GHS Schaffung um 0,102 Stellen EG 5

Kosten: 5.930,- EUR

Die GHS ist eine teilgebundene Ganztagsschule und setzt zur Koordination des schulischen Ganztages bisher eine Lehrkraft ein. Zukünftig soll diese Aufgabe, wie an den anderen Wedeler Ganztagsschulen auch seit vielen Jahren, von städtischem Personal erledigt werden. An der GHS wurde die Klassenzusammengehörigkeit neu zugeschnitten, so dass die Klassen nunmehr drei Jahre zusammenbleiben. Daraus resultierte eine Neuordnung der Zuständigkeiten auf Schulleitungsebene - 2 Stufenleitungen 5,6,7 und 8,9,10. Ein weiterer Aspekt ist, dass bis vor ca. 1 Jahr die besagte Stelle der Lehrkraft, die diese bereits seit ca. 5 Jahren ausübt, dadurch erst als Funktionsstelle definiert werden konnte. Die Jahre davor (ca. 20 Jahre) hat die Schule diese Stelle durch Umschichtung von Stunden am Leben erhalten.

Stellungnahme 3-10:

Die in dem Antrag angeführten Gründe sind nachvollziehbar. Es handelt sich um eine Aufgabe zu deren Erfüllung die Stadt Wedel verpflichtet ist. Aus Sicht 3-105 steht der beantragten Aufstockung des Personals im Ganztagsbereich der Gebrüder-Humboldt-Schule um 4 Stunden pro Woche nichts entgegen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

6)

1-43-15 BAMF-Integrationskurse: Beratung und Verwaltung

Schaffung um 0,5 Stellen EG 11

Kosten: 48.360,- EUR

Statistiken zu den Kurs-, Belegungs-, Beratungs- und Prüfungszahlen belegen die Notwendigkeit diese Stelle weiterzuführen:

Die Kurs- und Anmeldezahlen vor allem im Integrationsbereich steigen seit Jahren und haben Abrechnungs-, Prüfungs- und Beratungszuwächse zur Folge.

Durch den Job-Turbo der Bundesregierung werden über Bundesamt und Jobcenter weitere Kurs- und Verwaltungsleistungen an die vhs Wedel herangetragen.

Zurzeit ist der BAMF-Bereich mit 1,5 Stellen besetzt. Die Vollzeitstelle, die die Beratungs- und Prüfungsleistung allein bearbeitet, hat keine Vertretung. Diese Lücke sowie die Arbeitszuwächse sollen durch die neue Stelle ausgefüllt werden, um weiterhin für die Integrationsarbeit der Stadt Wedel und die Ansprüche als Träger des Bundesamtes

leistungsfähig zu bleiben. **Diese BAMF-Verwaltungsstelle war aufgrund der Dringlichkeit zunächst befristet besetzt bis zum 31.12.2024 und wurde bis zum 31.05.2025 verlängert.**

Wedel erhält pro durchgeführten und abgerechneten Lehrgang sowie pro Teilnehmer*in eine pauschale Erstattung. Ohne die 0,5-Stelle könnten weniger BAMF-Kurse angeboten werden.

In 2023 betrug der Gesamtertrag für diese Kurse 858.400,00 €. Die Aufwendungen beliefen sich auf 735.700,00 € (gemäß Jahresrechnung). Zu den Aufwendungen müssten noch die Arbeitsplatzkosten der 0,5-Stelle hinzugerechnet werden, da diese in 2023 noch nicht vorhanden war.

Es kann also davon ausgegangen werden, dass sich die halbe Stelle derzeit gewissermaßen selbst trägt.

Stellungnahme 3-10:

Grundsätzlich ist anzumerken, dass es sich bei der Durchführung von Sprach-/Integrationskursen um eine freiwillige Aufgabe der Stadt Wedel handelt, über deren Notwendigkeit von den Selbstverwaltungsgremien entschieden wird. Aus organisatorischer Sicht lässt sich dazu nur sagen, dass die Stelle, wenn das Angebot aufrechterhalten werden soll, benötigt wird, eine kostengünstigere Alternative bietet sich nicht an. Da das Leitungsteam bereits entschieden hat, für die Aufgabe Personal einzustellen und auf einer Stelle des Stellenpools zu beschäftigen, geht 3-105 davon aus, dass seitens der Verwaltungsspitze ein dringender Bedarf gesehen wird. Nach den von der FD-Leitung 1-43 zur Verfügung gestellten Daten ist auch eine steigende Nachfrage nach solchen Kursen erkennbar. Die Zahl der durchgeführten Veranstaltungen erreicht nach einem deutlichen Rückgang in den Corona-Jahren 2020 und 2021 ebenfalls wieder das Niveau des Jahres 2019. Nach derzeitiger Einschätzung wird sich dies in den nächsten Jahren wohl auch nicht wesentlich ändern.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

7)

4-507-01 Villa Ausweitung um 0,102 Stellen S 12

Kosten: 8.100,- EUR

Antrag wird aufgrund der Haushaltskonsolidierung zurückgezogen.

Mit diesem Kontingent ist der Umfang an Beratungen nicht zu gewährleisten. Immer wieder müssen Hilfsbedürftige abgewiesen werden, weil keine Zeiten mehr für Beratungen frei sind. Daher wird eine Erhöhung auf diesen Stellen beantragt.

In 2023 wurden über 400 Personen im sozialen Bereich beraten oder erhielten eine Bewerbungsberatung (Steigerung um 20% im Vergleich zu 2022). Hinzu kamen 2023 4880 Besuche im offenen Bereich. Auch hier finden niedrigschwellig und auf kurzem Wege Beratungen statt. Die Villa leistet mit ihren Hilfsangeboten einen wichtigen Beitrag zur sozialen Infrastruktur in der Stadt. Die Hauptziele dabei sind die Integration in den Arbeitsmarkt und die Teilhabe am sozialen Leben.

Die Mitarbeiter*innen der Villa können eine hohe Vermittlungsquote bei der Vermittlung von Ratssuchenden in Arbeit, Ausbildung oder Praktika vorweisen. Hierdurch wird neben der Integration auch ein wirtschaftlicher Nutzen für die Stadt Wedel und die Gesellschaft erzeugt. Das Angebot der Villa richtet sich zudem an eine Klientel mit Schwierigkeiten, die im regulären gesellschaftlichen Kontext nicht aufgefangen werden können und u.U. sehr niedrigschwelliger Hilfe bedarf. Der Unterstützungsbedarf ist im vergangenen Jahr mit einer weiteren Steigerung von 20% stark gewachsen. Die Sicherung des Lebensunterhaltes und des Wohnraums sind hier die wesentlichen Aspekte. Auch hier führt die Arbeit der Villa zu einer Entlastung des Sozialsystems oder der Ämter, wenn ansonsten z.B. Wohnungsverlust droht.

Es handelt sich bei der Stundenerhöhung aber auch um eine Maßnahme der Mitarbeiterbindung und Motivation. Die Situation Hilfsbedürftige aus Zeitgründen nicht beraten zu können, kann sich auf Dauer

belastend auf die engagierten Mitarbeiter*innen auswirken. Zudem besteht der Wunsch der Stundenerhöhung.

Es besteht durchaus der Bedarf an mehr Stunden, allerdings wird hier mit Blick auf die Haushaltslage nur eine moderate Erhöhung beantragt. Mit den zusätzlichen 4 Stunden wäre die Villa auf demselben Stundenniveau wie das vergleichbare Stadtteilzentrum.

Stellungnahme 3-10:

Prinzipiell ist es eine politische Entscheidung, ob eine freiwillige Leistung der Stadt Wedel unter den gegebenen finanziellen Bedingungen ausgeweitet werden sollte. Von 3-105 wird in dieser Hinsicht keine Empfehlung abgegeben. Es bestehen aber auch keine Bedenken gegen die Umsetzung des Antrags.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

- keine rechtliche Verpflichtung

8)

1-601-05 Allg. Kinder u. Jugendangelegenheiten Ausweitung um 0,269 Stellen EG 8

Kosten: 9.750,- EUR

Stark gestiegener Verwaltungsaufwand im Fachdienst 1-60 mit steigenden Zahlen insbesondere im Bereich SKB.

Stellungnahme 3-10:

Zur weiteren Begründung hat die FDL eine Liste über die Entwicklung der Nutzerzahlen im SKB Bereich erstellt. Bereits im Vergleich von 2022 (491 Personen) zu 2023 (614 Personen) ist ein Anstieg der Nutzenden von 25 % zu verzeichnen. Im Vergleich dazu waren es 2019 nur 369 Nutzende. Somit ist nachvollziehbar, dass es eine stetig steigende Nutzung mit einer damit einhergehenden Steigerung der administrativen Arbeit gibt, die sich 2026 aufgrund des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung noch einmal sprunghaft erhöht.

Es wird empfohlen die Stundenerhöhung umzusetzen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Keine rechtliche Verpflichtung diese Stelle vorzuhalten, allerdings besteht ab 2026 ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung. Um die Anträge auf die Ganztagsbetreuung sowie das Vertrags- und Abrechnungswesen zu gewährleisten wird die Stundenaufstockung für diese Stelle benötigt. Ohne die Bearbeitung der Anträge ist die Erfüllung des Rechtsanspruches nicht möglich.

9)

1-604-906 Erzieher*in Schaffung um 0,744 Stellen S 8a

Kosten: 54.350,- EUR

Zum nächsten Schuljahr wird aufgrund der 5 Zügigkeit eine neue Gruppe eröffnet werden müssen.

Stellungnahme 3-10:

Die Begründung ist nachvollziehbar und es wird daher empfohlen die Neuschaffung der Stelle umzusetzen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Für alle angemeldeten Stellen gilt, dass die Stadt rechtlich verpflichtet ist, die verlässliche Betreuung an der gebundenen Ganztagschule sicherzustellen. Mit Genehmigung des gebundenen Ganztags übernahm die Stadt Wedel als Kooperationspartner der Schule die Verpflichtung den Ganztagsbereich (außerunterrichtlich) zu organisieren. Die angemeldeten Stellen 906 und 907 sind notwendig um im kommenden Schuljahr alle Schulkinder betreuen zu können.

Die Stellen 908-913 sind notwendig, um die Aufsichtspflicht im Rahmen des Ganztags gewährleisten zu können und den gesetzlichen Bildungsauftrag im Ganztags erfüllen zu können. Die aktuelle personelle Ausstattung ist nicht ausreichend um die Aufsichtspflicht gewährleisten zu können. Ganztagschule bringt zudem einen Bildungsauftrag auch im außerschulischen Bereich mit, dieser kann im Ganztags mit der aktuellen personellen Ausstattung nicht ansatzweise erfüllt werden. Zum jetzigen Zeitpunkt kann

nur von einer Aufbewahrung der Kinder gesprochen werden, der gesetzliche Auftrag der ganzheitlichen Bildung kann nicht umgesetzt werden. Teilweise musste in diesem Schulhalbjahr bereits von gefährlicher Betreuung gesprochen werden.

10)

1-604-907 Assistenz Schaffung um 0,718 Stellen S 3

Kosten: 44.400,- EUR

Zum nächsten Schuljahr wird aufgrund der 5 Zügigkeit eine neue Gruppe eröffnet werden müssen.

Stellungnahme 3-10:

Die Begründung ist nachvollziehbar und es wird daher empfohlen die Neuschaffung der Stelle umzusetzen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Siehe unter Nr. 9.

11)

1-604-908 bis 913 Assistenzen Schaffung um 4,308- 2,154 Stellen S 3

Kosten: 266.400,- EUR 133.200,- EUR

Die Struktur der Albert-Schweitzer-Schule wird aktuell beleuchtet. Aufgrund dessen, dass das Haushaltsjahr 2025 schon so weit fortgeschritten ist und Stellenbesetzungen in diesem Bereich sehr schwierig sind, wurde sich im Leitungsteam darauf verständigt, nur noch 2,154 Stellen einzuwerben. Sofern neue Erkenntnisse vorliegen, kann für den Stellenplan 2026 eine neue Anmeldung erfolgen.

~~mit Sperrvermerk – Freigabe nur durch Ratsbeschluss~~

Notwendige Personelle Aufstockung zur Absicherung der verlässlichen Betreuung aufgrund von deutlichen Anstiegen in der Betreuungszeit.

Stellungnahme 3-10:

Eine der Begründungen ist, dass das vorhandene Team die „Nicht Leistung“ von zwei Mitarbeitenden auffangen muss.

Es ist nachvollziehbar, dass das vorhandene Team mehr belastet ist, wenn zwei Mitarbeitende Ihre Aufgaben nicht vollumfänglich oder gar nicht wahrnehmen. Aus Sicht 3-105

kann eine Stellenmehrung im Stellenplan jedoch nicht die Lösung dafür sein.

Bezüglich der übrigen vier beantragten Assistenz-Stellen kann der Bedarf mit den bisher gelieferten Zahlen nicht ausreichend verifiziert werden. Es gibt nachvollziehbar einen überdurchschnittlichen Krankenstand in der ASS. Durchschnittlich fehlen Mitarbeitende 40 Tage im Jahr. Im Falle eines Ausfalls gibt es eine Springerkraft mit 39 Stunden. Wie hoch der Bedarf jedoch im Gegensatz zu dem vorhandene Personal ist, kann mit den bisherigen Angaben nicht ermittelt werden. Um diesen zu verifizieren ist ein Gespräch zwischen Fachabteilung, ggf. Ganztagskoordination und 3-105 notwendig. Zum jetzigen Zeitpunkt ist eine organisatorische Betrachtung nicht möglich.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Siehe unter Nr. 9.

12)

2-101-09 Haustechniker*in Schaffung um 1,0 Stellen EG 9 b

Kosten: 83.610,- EUR (bereits in Planungstabelle enthalten)

Die Anzahl der zu betreuenden stadteigenen Wohnungen und Häuser, die sozialen Einrichtungen, die Unterkünfte für sozial Schwache und Flüchtlinge, Schulen sowie der angemietete Wohnraum ist stark gesteigert. Der Unterhalte der Gebäude auf Basis der Steigenden Ansprüche an das GEG Gesetz, der Höhe Sanierungstau der Liegenschaften, die abgängige Haustechnik und Modernisierungsmaßnahmen haben zur Folge, dass die zwei Haustechniker das Arbeitseinkommen in den Liegenschaften trotz Priorisierung der Aufgaben nicht auffangen können. Momentan sind 17 Liegenschaften ohne eine haustechnische Betreuung.

Stellungnahme 3-10:

Unter anderem wird dies begründet durch die gestiegene Anzahl der zu betreuenden Objekte (stadteigene Wohnungen/Häuser, soziale Einrichtungen, Unterkünfte, Schulen, angemieteter Wohnraum). Seit 2019 hat sich der Bestand der angemieteten Wohnräume von 59 auf aktuell 110 erhöht. Weitere Objekte werden zukünftig dazu kommen, wie das ehemalige Schwesternwohnheim und der anliegende Kindergarten. Die Anzahl der im Eigenbestand zu betreuenden Objekte ist von 2019 auf 2024 um 20 Objekte von 80 auf 100 gestiegen. Ferner kommen Ende des Jahres weitere 20 Liegenschaften aus auslaufenden Pachtverträgen hinzu, die ebenfalls technisch betreut werden müssen.

Aufgrund der Zunahme der Objekte und weiterer Gründe hat sich bereits ein hoher Sanierungsstau gebildet und für 17 Liegenschaften gab es keine haustechnische Betreuung. Mit dem bisherigen Personal sind die Aufgaben nicht mehr zu leisten. Um dem schnellstmöglich entgegen zu wirken wurde in diesem Jahr über eine Poolstelle ein Haustechniker eingestellt.

Die in dem Vermerk angeführten Gründe, die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden sollen, sind nachvollziehbar. Aus Sicht 3-105 steht der beantragten Schaffung der Haustechnikerstelle nichts entgegen. Die Entscheidung über die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe kann erst nach Sichtung der Arbeitsplatzbeschreibung getroffen werden.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Im Zuge der Organisationsverfügung vom 15.05.2018 ist der FD Gebäudemanagement ab dem 01.02.2018 in die Sachgebiete 2-101/ Technisches Gebäudemanagement /Planung und Bau als auch 2-102/ Kaufmännisches und infrastrukturelles Gebäudemanagement unterteilt und mit den Aufgabenerfüllungen beauftragt worden.

Darüber hinaus wurde zum 06.09.2024 die Zuständigkeitsregelung bei Abschluss, Änderung und Aufhebung von Wohnraum Mietverträgen vom FD Wirtschaft und Steuern auf den FD Gebäudemanagement mit sofortiger Wirkung übertragen.

Im Zuge der Prozessoptimierung (PD) und auf Grund der vorhandenen Fachkompetenz sollen ab dem 21.11.2024 weitere Themenbereiche aus den FD Wirtschaft, Steuern und FD Soziales auf das Technische Gebäudemanagement /Planung und Bau als auch Kaufmännisches und infrastrukturelles Gebäudemanagement zeitnah übertragen werden.

13)

2-102-05 kaufm. Gebäudemanagement Ausweitung um 0,231 Stellen EG 9a

Kosten: 17.000,- EUR (*bereits in Planungstabelle enthalten*)

Die Anzahl der Mietverträge steigt stetig und es ist nicht absehbar, dass dies weniger wird, da neue Unterkünfte in absehbarer Zeit nicht gebaut werden. Die Übernahme der Pachtverträge von 3-22 (20 Stück) wird aktuell vorbereitet. (Ablaufende Erbbaurechtverträge wo aktuell keine Arbeit anfällt aber zukünftig bei 2-10 angesiedelt sein soll)

Die Unterkunft am Steinberg 8a ist nicht bezugsfertig, daher müssen mehr Unterkünfte gesucht werden. Die Anzahl der Liegenschaften steigt stetig. Ebenso sollen die Gewerbeverträge von 3-22 komplett übernommen werden, aktuell wird gegenseitig zugearbeitet.

Alle alten Mietverträge (die zum Nachteil der Stadt Wedel gefasst sind) müssen kontrolliert, geändert und ggfs. gekündigt werden.

Stellungnahme 3-10:

Unter anderem wird dies begründet durch die stetig steigende Anzahl an Mietverträgen, Liegenschaften sowie die zukünftige Übernahme von Pacht- und Gewerbeverträgen aus dem Fachdienst Wirtschaft und Steuern. Die Verträge müssen überprüft und gegebenenfalls neu verhandelt werden. Die Anzahl der zu betreuenden Objekte ist von 2021 auf 2025 um 20 Objekte von 80 auf 100 gestiegen. Ferner kommen zu den normalen Unterhaltsaufgaben auch Neubauprojekte hinzu wie die Unterkunft Steinberg 8 a, Schulauer Straße 65, der Ergänzungsbau sowie die Sanierung in der GHS, ASS sowie JRG. Die in dem Vermerk angeführten Gründe, die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden sollen, sind nachvollziehbar. Aus Sicht 3-105 steht der beantragten Ausweitung nichts entgegen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Siehe unter Nr. 12.

14)

2-102-06 kaufm. Gebäudemanagement

Schaffung um 0,744 Stellen EG 8

k.w. 2028, zuvor Organisationsuntersuchung“ (k.w. = kann wegfallen)

Kosten: 41.700,- EUR

Aufgaben:

- Verfahrensbeauftragte für das neue Programm PIT-Performance, Eingabe der Daten (ca. 110 Wohnräume + ca. 100 Liegenschaften) in das Programm und anschließende Betreuung der Objekte.
- Liegen gebliebene Rahmenverträge (7 Rahmenverträge pro Objekt, dies sind 80, als ca. 560, mögliche sollen zusammengefasst werden) müssen aufgrund des Landesrechnungshofs und des Rechnungsprüfungsamtes geprüft werden
- Projektmanagement: Terminkontrolle für die Gewährleistungsansprüche und Wartungskontrolle

Mit der Installierung dieser Stelle werden an anderer Stelle Kosten eingespart.

Diese Tätigkeiten müssen ohne diese Stelle liegen bleiben, da kein ausreichendes Personal vorhanden ist.

Stellungnahme 3-10:

Die in dem Antrag angeführten Gründe (u.a. eine neue Aufgabe), die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden soll, sind grundsätzlich nachvollziehbar, der Stellenbedarf ist aber nicht quantitativ zu fassen. Deshalb und um die Organisation des Aufgabengebietes insgesamt in Hinblick auf die Effizienz zu optimieren, wird vorgeschlagen, die Arbeitsabläufe und die Aufgabenverteilung im Fachdienst 2-10 bzw. zwischen ihm und der übrigen Verwaltung zu untersuchen, zu optimieren und den daraus resultierenden Arbeitszeitbedarf zu ermitteln. So können die Aufgaben sachgerecht und wirtschaftlich auf Stellen verteilt und deren Anzahl und Bewertung bestimmt werden.

Unter externer Begleitung durch ein erfahrenes Beratungsunternehmen sollte überprüft werden, ob die Organisationsstrukturen des Fachdienstes Gebäudemanagement effizient gestaltet sind (Aufgabenkritik und Geschäftsprozessoptimierung) sowie eine anschließende Personalbedarfsermittlung durchgeführt werden. Durch die Personalbedarfsermittlung wird die Basis für eine langfristige Personalplanung gelegt und gleichzeitig ist sie wesentliches Instrument der Personaleinsatzsteuerung.

Eine Organisationsuntersuchung ist jedoch, aufgrund der starken Auslastung des Fachdienstes 3-10, erst 2026 möglich. Es wird daher empfohlen, im Jahr 2026 eine Organisationsuntersuchung unter externer Begleitung für den Fachdienst Gebäudemanagement durchzuführen.

Die Mitarbeiterin, welche die dem Stellenplanantrag zugrundeliegenden neuen Aufgaben übernimmt, wird in wenigen Jahren in Rente gehen. Zudem ist zu erwarten, dass nach erfolgreicher, aber zeitintensiver Einführung des Fachverfahrens sowie nach Aufarbeitung der Rahmenverträge, der Personalaufwand in diesen Bereichen rückläufig sein wird. Aus diesem Grund sollte die Stelle mit dem Vermerk „k.w. 2028, zuvor Organisationsuntersuchung“ (k.w. = kann wegfallen) in den Stellenplan aufgenommen werden, um die Arbeitsbelastung im Fachdienst nicht unnötig zu verschärfen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Siehe unter Nr. 12.

15)

2-63-07 Baustellenkontrolleur*in

Schaffung um 1,0 Stellen EG 9b

Kosten: 78.000,- EUR

Die Stelle war bereits im Oktober/November 2023 befristet auf zwei Jahre ausgeschrieben (Eilantrag ohne Stelle im Stellenplan). Leider blieb das Auswahlverfahren damals ohne Ergebnis. Ziel dieses Antrages ist es, mit dem Angebot eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, die Attraktivität der Stelle zu steigern und damit einen größeren Kreis an potentiellen und qualifizierten Bewerber*innen zu erreichen. Ein*e Baukontrolleur*in unterstützt den Fachdienst in einem wichtigen Teil seiner hoheitlichen Aufgaben, insbesondere mit den folgenden Tätigkeiten:

- Bauzustandsbesichtigung bei genehmigten Bauvorhaben und Verfolgung der Mängelbeseitigung (dafür sind Gerüsttauglichkeit und Trittsicherheit unerlässlich)
- Überwachung baulicher Anlagen und Grundstücke sowie die Feststellung illegaler Bautätigkeiten und Nutzungen

- Einleitung bauordnungsrechtlicher Maßnahmen mit Verfolgung der Mängelbeseitigung
- Begleitung der Verfahren nach der Baugenehmigung (Bescheinigungen, Baufortschritt etc.)

Dies sind Aufgaben, die vorzugsweise im Außendienst stattfinden müssen und insbesondere bei hier festgestellten Verstößen einer konsequenten Nachverfolgung bedürfen. Dies bindet erhebliche zeitliche Ressourcen, die meinen Sachbearbeiter*innen aufgrund immer komplexerer Bauvorhaben, immer restriktiver gesetzlich festgelegter Bearbeitungsfristen und einem sehr kundenfreundlichen (gebührenfreien) Angebot der Bauberatung kaum zur Verfügung stehen. Somit findet derzeit nach Erteilung der Baugenehmigung eine Bauüberwachung nur stichprobenartig und anlassbezogen statt. In diesem Zusammenhang möchte ich auch auf die laufenden Überlastungsanzeigen seit 2020 hinweisen. Als Fachdienstleiterin möchte ich zum einen der Fürsorgepflicht meinen Mitarbeiter*innen gegenüber nachkommen, in dem ich hiermit versuche einer dauerhaften Überlastung entgegenzuwirken und zum anderen möchte ich meinen Fachdienst für die Zukunft derart aufstellen, dass die Wedeler Bürger*innen seitens der Bauaufsicht schnellstmöglich, kompetent, aber auch mit der notwendigen Durchsetzungskraft und Sorgfalt bedient werden.

Der*Die Baukontrolleur*in stellt durch seine Tätigkeit zudem eine Repräsentanz der Bauaufsicht der Stadt Wedel nach Außen dar. Er*Sie steht als feste*r Ansprechpartner*in im Rahmen des Außendienstes vor Ort, z.B. auf Baustellen, zur Verfügung. Gerade im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung und der damit verbundenen weiteren Anonymisierung der Genehmigungsverfahren, wird eine personelle praxisnahe Präsenz und Überwachung vor Ort immer wichtiger, insbesondere um Fehlentwicklungen und Verstößen frühzeitig und entschlossen entgegenzuwirken zu können. Die Stelle eines*r Baukontrolleur*in für die Stadt Wedel hat es in der Vergangenheit bereits gegeben und sich auch bewährt. Hinsichtlich der Finanzierung der zusätzlichen Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass durch eine stärkere Überwachung im Außendienst davon auszugehen ist, dass mehr gebührenpflichtige Verfahren ausgelöst werden und der Stadt als zusätzliche Einnahmen in Form von Verwaltungsgebühren und Zwangsgeldern oder Genehmigungsgebühren zugutekommen.

Stellungnahme 3-10:

3-10 teilt die Einschätzung, dass die Einführung der Funktion eines Baustellenkontrolleurs notwendig ist, für eine quantitative Feststellung des Personalmehrbedarfes wird eine Datenerhebung für eine Stellenbemessung für 2025 empfohlen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Gemäß § 57 Abs. 2 LBO sind die Träger der Bauaufsichtsbehörden zur Durchführung ihrer Aufgaben ausreichend mit geeigneten Fachkräften zu besetzen und mit den erforderlichen Vorrichtungen auszustatten.

16)

3-111-06 NEU – Personalentwicklung – Schaffung 1,0 Stellen EG 11

Kosten: 101.000,- EUR *(bereits in Planungstabelle enthalten)*

Antrag wird aufgrund der Haushaltskonsolidierung zurückgezogen.

In den vergangenen Jahren hat sich zunehmend herausgestellt, dass die Themenstellungen Personalentwicklung, Coaching und die Bearbeitung von Konflikten, einen immer größeren Raum einnehmen. Der professionelle Umgang mit diesen Themen ist auch ein Baustein für die Mitarbeiterbindung bzw. -gewinnung. Gerade auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es von Bedeutung Mitarbeiter*innen zu entwickeln und zu halten, um qualifizierte Stellen auch zeitnah und kompetent besetzen zu können. Aktuell werden Coachings, Konfliktmoderation und Personalentwicklungsmaßnahmen überwiegend von externen durchgeführt. Der Tagessatz beträgt durchschnittlich 2.000,- netto. Und es ist schwierig, zeitnahe Termine zu vereinbaren.

Aufgrund des Fachkräftemangels, der auch die Stadt Wedel trifft, wird Qualifizierung und Weiterentwicklung von Mitarbeiter*innen von einer dauerhaften Bedeutung sein. Gerade deshalb ist es erforderlich entsprechende Konzepte zu entwickeln und auch anzupassen.

Um den Anforderungen der Zeit gerecht zu werden, ist es daher erforderlich eine weitere Stelle zu schaffen, die sowohl entsprechende Konzepte entwickeln kann, als auch Qualifizierungsmaßnahmen durchführen kann. Darüber hinaus sollen Coachings durchgeführt werden und erforderliche Konfliktmoderationen übernommen werden. Ein weiterer Schwerpunkt soll in der Moderation von Gesprächen bzw. Workshops liegen.

Durch diese Maßnahme verspricht sich die Stadt eine Stärkung der Führungskompetenz, Vermeidung von Reibungsverlusten, Stärkung der Teamstrukturen und die Weiterentwicklung von Mitarbeiter*innen (zeitnahe Stellenbesetzungen). Eine Refinanzierung erfolgt - zumindest zum Teil - durch die Vermeidung externer Vergaben.

Stellungnahme 3-10:

Die in dem Vermerk angeführten Gründe, die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden soll, sind grundsätzlich nachvollziehbar, der Stellenbedarf ist aber nicht quantitativ zu fassen. Deshalb und um die Organisation des Aufgabengebietes insgesamt in Hinsicht auf die Effizienz zu optimieren, wird vorgeschlagen, die Aufgabenschwerpunkte der nächsten Jahre, die Arbeitsabläufe und die Aufgabenverteilung im Fachdienst bzw. zwischen ihm und der übrigen Verwaltung zu untersuchen, zu optimieren und den daraus resultierenden Arbeitszeitbedarf zu ermitteln. So können die Aufgaben sachgerecht und wirtschaftlich auf Stellen verteilt und deren Anzahl und Bewertung bestimmt werden. Unter externer Begleitung durch ein erfahrenes Beratungsunternehmen sollte überprüft werden, ob die Organisationsstrukturen des Fachdienstes Personal effizient gestaltet sind (Aufgabenkritik und Geschäftsprozessoptimierung) sowie eine anschließende Personalbedarfsermittlung durchgeführt werden. Durch die Personalbedarfsermittlung wird die Basis für eine langfristige Personalplanung gelegt und gleichzeitig ist sie wesentliches Instrument der Personaleinsatzsteuerung.

Es wird daher empfohlen, eine Organisationsuntersuchung unter externer Begleitung für den Fachdienst Personal im zweiten Halbjahr 2024 durchzuführen. Laut Planungen sollte das Ergebnis Ende 2024 vorliegen. Bis zum Abschluss der Untersuchung sollte die Stelle befristet bis zum 31.12.2025 in den Stellenplan aufgenommen werden, um die Arbeitsbelastung im FD 3-11 nicht unnötig zu verschärfen. Nach Abschluss der Untersuchung kann eine endgültige Entscheidung über die Entfristung getroffen werden.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Für die Personalentwicklung besteht keine unmittelbare rechtliche Verpflichtung. Da Ziel der Personalentwicklung zu einem großen Teil auch die Personalbindung ist, wird mit der Personalentwicklung auch mittelbar Einfluss auf die Erfüllung/Sicherstellung der gesetzlichen Aufgaben in den jeweiligen Fachgebieten genommen. Fluktuation und längere Vakanzen gefährden die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Stadt Wedel nachhaltig!

17)

3-111-05 Personalangelegenheiten

Entfristung 1,0 Stellen A 10

Kosten: 67.656,- EUR *(bereits in Planungstabelle enthalten)*

Im Stellenplan 2024 wurde die o.g. Stelle bereits befristet eingeworben.

Begründung:

In den letzten Jahren haben sich die Aufgaben des Fachdienstes Personal sowohl qualitativ als auch quantitativ erheblich verändert.

Waren 2018 noch 374 Mitarbeiter*innen zu verzeichnen, sind es inzwischen (Mai 2023) insgesamt 423 und es werden im Laufe des Jahres noch einige hinzukommen. Dies liegt sowohl an einer extremen Aufgabenverdichtung in allen Bereichen der Stadtverwaltung, aber auch an den gestiegenen Anforderungen an der Qualität der Aufgabenerledigung. *(Stand Ende Mai 2024 bereits 457 Mitarbeiter*innen)* Die Statistik des Fachdienstes Personal zeigt deutlich, dass sich in allen erfassten Bereichen ein hoher Level hält.

Sowohl der Stellenzuwachs als auch die gleichzeitig steigende Fluktuation vergrößern die Lücke zwischen Bedarfs- und Istzustand immens.

Die hohe Fluktuation führt zu steigenden Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren.

Die Bewerber*innenlage ist teilweise als desolat zu bezeichnen, so dass oftmals erneut ausgeschrieben werden muss. Immer häufiger verlassen neu eingestellte Kolleg*innen die Stadt bereits wieder, bevor sie überhaupt ein*e erfahrene*r Mitarbeiter*in werden und somit eine Entlastung werden konnten. Ebenfalls wird inzwischen häufiger noch in der Probezeit festgestellt, dass die Qualifikation der*des neuen Kolleg*in doch nicht den Anforderungen entspricht.

Seit 2022 führt der Fachdienst Personal mit ausscheidenden Mitarbeiter*innen bzw. wechselnden Mitarbeiter*innen Austrittsgespräche. Diese Maßnahme hilft, um Problemstellungen zu erkennen (im Optimalfall auch zu beheben) und kann perspektivisch auch zu Maßnahmen führen, die Fluktuationen verhindert.

Bis 2019 gab es kaum Überlastungsanzeigen bei der Stadt Wedel. Seit 2021 hat sich die Situation erheblich verändert. Seitdem gibt es jährlich 13 bzw. 14 Überlastungsanzeigen. Auch das ist mit einem erhöhten Arbeitsaufwand verbunden (mindestens 4 Gespräche à eine Stunde). Neben dem Zeitaufwand wird auch viel Arbeit in die zwischenmenschliche Ebene investiert.

Terminvereinbarungen für Höhergruppierungen bzw. Beförderungen werden inzwischen vielfach vom Fachdienst Personal übernommen und sind sehr aufwändig.

Die Anzahl der aufzusetzenden Verträge bleibt gleichbleibend hoch (die letzten Jahre jeweils über 130 Verträge).

Durch die Zentralisierung der Fortbildungsmittel ist nicht nur die Anzahl der durchgeführten fachlichen Inhouse Veranstaltungen deutlich gestiegen, sondern auch die Anzahl der Veranstaltungen zur Steigerung der persönlichen Kompetenzen an. Die Nachfrage sowie der Aufwand ist hoch. Dieses wichtige Instrument der Mitarbeiter*innenbindung (gerade auch für Teilzeitkräfte) hat sich bewährt und müsste sinnvoller Weise weitergeführt und ausgeweitet werden, hierzu fehlen aktuell die Kapazitäten. Allerdings ist dies sehr sinnvoll, da damit einer Vielzahl von Mitarbeiter*innen diese Maßnahmen zugänglich gemacht wurden.

Auswahlverfahren für qualifiziertere Stellen werden häufig im Rahmen einer Potentialanalyse oder im Rahmen eines umfangreicheren Verfahrens besetzt. Dies ist sehr zeitintensiv bzw. bedeutet auch, dass Aufgaben bzw. Rollenspiele überarbeitet bzw. auch selbst gestaltet werden müssen.

Der Betreuungsaufwand für die Nachwuchskräfte hat sich sehr erhöht. Psychische Belastungen treten verstärkt auf. Nachwuchskräfte brechen die Ausbildung ab bzw. sind auf Grund der Belastungen nicht in der Lage, diese erfolgreich abzuschließen. Insoweit ist es erforderlich die Nachwuchskräfte enger zu begleiten. Das ist sehr zeitintensiv. Für die Stadt Wedel ist es aufgrund des Fachkräftemangels aber wichtig, dass die Ausbildung erfolgreich beendet wird und die Auszubildenden danach auch bei uns bleiben. Insbesondere da der Anteil der Quereinsteiger*innen immer weiter zunimmt. Aufgrund der rückläufigen schulischen Qualifikationen wird sich der Betreuungsaufwand in Zukunft weiter erhöhen und das Erreichen des Ausbildungszieles gefährden.

Durch die erheblichen Belastungen in verschiedenen Bereichen (von denen auch die Führungskräfte nicht ausgenommen sind) besteht ein deutlich gestiegener Unterstützungsbedarf seitens des FD Personal. Aufgrund dieser Verdichtung (Anzahl der Mehrarbeitsstunden steigt stetig bzw. bleibt auf einem hohen Niveau) können die oben genannten sowie weitere wichtige Aufgaben (z.B. Personalentwicklungskonzept, strategische Ausrichtung) nicht wahrgenommen werden. Der Fachkräftemangel verleiht der strategischen Ausrichtung der Personalarbeit existentielle Bedeutung: Um als Arbeitgeberin auf dem Markt bestehen zu können und die Aufgaben der Stadt Wedel weiterhin in hoher Qualität erledigen zu können, muss die Stadtverwaltung Wedel zukunftsfähig gemacht werden. Dies verlangt personelle Ressourcen, die sich dieser Kernaufgabe (Stichworte: Recruiting, Marketing, Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement, Mitarbeiter*innenbindung- und gewinnung, Konfliktmanagement, Ausbildung) in vollem Umfang widmen können.

An der o.g. Begründung hat sich nichts geändert und die Stelle wird dringendst benötigt, um den Arbeitsaufwand zu bewältigen.

Insofern beantrage ich für den Stellenplan 2025 die Entfristung der Vollzeitstelle (A10/EG 9b).

Stellungnahme 3-10:

Die in dem Vermerk angeführten Gründe für eine gestiegene Aufgabenbelastung, die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden soll, sind grundsätzlich nachvollziehbar, der Stellenbedarf ist aber nicht quantitativ zu fassen. Deshalb und um die Organisation des Aufgabengebietes insgesamt in Hinsicht auf die Effizienz zu optimieren, wird vorgeschlagen, die Aufgabenschwerpunkte der nächsten Jahre, die Arbeitsabläufe und die Aufgabenverteilung im Fachdienst bzw. zwischen ihm und der übrigen Verwaltung zu untersuchen, zu optimieren und den daraus resultierenden Arbeitszeitbedarf zu ermitteln. So können die Aufgaben sachgerecht und wirtschaftlich auf Stellen verteilt und deren Anzahl und Bewertung bestimmt werden.

Unter externer Begleitung durch ein erfahrenes Beratungsunternehmen sollte überprüft werden, ob die Organisationsstrukturen des Fachdienstes Personal effizient gestaltet sind (Aufgabenkritik und Geschäftsprozessoptimierung) sowie eine anschließende Personalbedarfsermittlung durchgeführt werden. Durch die Personalbedarfsermittlung wird die Basis für eine langfristige Personalplanung gelegt und gleichzeitig ist sie wesentliches Instrument der Personaleinsatzsteuerung.

Es wird daher empfohlen, eine Organisationsuntersuchung unter externer Begleitung für den Fachdienst Personal im zweiten Halbjahr 2024 durchzuführen. Laut Planungen sollte das Ergebnis Ende 2024 vorliegen. Bis zum Abschluss der Untersuchung sollte die Befristung der Stelle bis zum 31.12.2025 im Stellenplan verlängert werden, um die Arbeitsbelastung im FD 3-11 nicht unnötig zu verschärfen. Nach Abschluss der Untersuchung kann eine endgültige Entscheidung über die Entfristung getroffen werden.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Die Stadt Wedel hat die Personalhoheit und entsprechendes Personal für die Erfüllung mindestens der gesetzlichen Aufgaben des eigenen und übertragenen Wirkungskreises sicherzustellen. Das aufgrund der institutionellen Garantie nach Art. 28 (2) Grundgesetz bestehende Recht der eigenverantwortlichen Aufgabenerledigung zieht im Rahmen der sich ebenfalls aus Art. 28 ergebenden Personalhoheit eine entsprechende Verpflichtung der Bereitstellung eines adäquaten Personalkörpers nach sich.

SUMME I (ohne Stellen mit Sperrvermerk): 484.767,00 €

(davon bereits 173.377,00 EUR in Planungstabelle enthalten)

(Kosten mit Sperrvermerk 238.150 €)

II. Reduzierung von Stellen

1) 1-503 Wohngeld Wegfall um 1,17 Stellen EG 9a

Kosten: -80.000,- EUR

Im Stellenplan 2023 wurden 5,3 neue Wohngeldstellen eingeworben, da mit einem enormen Antragsvolumen aufgrund einer Gesetzesänderung zu rechnen war. Dieses Antragsvolumen ist bisher nicht im erwarteten Maße eingetreten, daher können die o.g. Stellenanteile entfallen.

2)

2-103 Hausmeister Wegfall 1,47 Stellen EG 3-6

Kosten: - 84.950,- EUR

Durch die Umstrukturierung Hausmeisterpool entfallen o.g. Stellenanteile.

3)

2-103-22 Reinigungskräfte Wegfall 2,20 Stellen EG 2

Kosten: - 102.477,- EUR

Es erfolgt eine externe Vergabe der Reinigung.

Die Einsparungen sind in der Endsumme berücksichtigt. Bei der Haushaltsplanung wurden die Kosten von freien Stellen im Reinigungsbereich von vornerein nicht berücksichtigt.

4)

2-61-10 Stadt- u. Landschaftsplanung Wegfall 0,63 EG 9b

Kosten: - 49.300,- EUR

Die Stellenanteile werden im FD 2-61 zunächst nicht benötigt. Es ist die Entwicklung weiter abzuwarten und ggfs. folgen in den kommenden Jahren neuen Stellenplananträge ggfs. auch im Rahmen von Stundenerweiterung bei den vorhandenen Kolleginnen.

5)

3 FBL Innerer Service Wegfall 1,0 Stellen A16

Kosten: -88.000,- EUR (ohne VAK-Kosten)

Die Einsparungen sind in der Endsumme berücksichtigt, wurden aber bereits bei der Haushaltsplanung nicht mit eingeworben.

Politische Beschlüsse mit Folgen für den Stellenplan 2025

SUMME III : 0,00 €

Bei Stellenbewertungen im Bereich TVöD sind wir tariflich zu einer Umsetzung/Höhergruppierung verpflichtet.

weniger Kosten: -13.000,- EUR (bereits in Planungstabelle enthalten)

Kosten: 6.950,- EUR (bereits in Planungstabelle enthalten)

Kosten: 22.100,- EUR

Kosten: 14.600,- EUR

Kosten: Mehrkosten durch die VAK können nicht genau beziffert werden

Kosten: 3.100,- EUR *(bereits in Planungstabelle enthalten)*

Die Bewertung der Stelle hat EG 8 ergeben (vormals EG 6).

7)
1-502-06 und 08 *Fachstelle Wohnen (HSM Unterkünfte)* 3,0 Stellen

Kosten: 4.210,- EUR (*bereits in Planungstabelle enthalten*)

Die Bewertung der Stellen hat EG 5 ergeben (vormals EG 4).

8)
1-506-01 *Leitung Stadtteilzentrum* 1,0 Stellen

Kosten: 1.700,- EUR (*bereits in Planungstabelle enthalten*)

Die Bewertung der Stelle hat S 12 ergeben (vormals S 11b).

9)
2-63-01 *Fachdienstleitung Bauaufsicht* 1,0 Stellen

Kosten: 7.200,- EUR ohne VAK (*bereits in Planungstabelle enthalten*)

Die Bewertung der Stelle hat A 13 ergeben (vormals A 12).

10)
3-103-04 *Interner Dienstbetrieb / Gremien* 0,77 Stellen

Kosten: 1.300,- EUR (*bereits in Planungstabelle enthalten*)

Die Bewertung der Stelle hat EG 7 ergeben (vormals EG 6).

11)
3-206-04 *Anlagenbuchhaltung* 1,0 Stellen

Kosten: 3.300,- EUR (*bereits in Planungstabelle enthalten*)

Die Bewertung der Stelle hat EG 9 c ergeben (vormals EG 9 a).

12)
3-223-03 *Grundstücksbewirtschaftung* 1,0 Stellen

Kosten: 3.750,- EUR (*bereits in Planungstabelle enthalten*)

Die Bewertung der Stelle hat EG 8 ergeben (vormals EG 6).

SUMME IV : **55.210,00 €**

SUMME I: Anträge der Verwaltung OHNE SPERRVERMERK 617.967,00 €

(Kosten mit Sperrvermerk 238.150 €)

SUMME I: Anträge der Verwaltung MIT SPERRVERMERK 589.717,00 €

(davon bereits 173.377,00 EUR in Planungstabelle enthalten)

SUMME II: REDUZIERUNG VON STELLEN - 404.727,00 €

SUMME III: Politische Beschlüsse 0,00 €

SUMME IV: Verschiebung/Neubewertung/Überprüfung 55.210,00 €

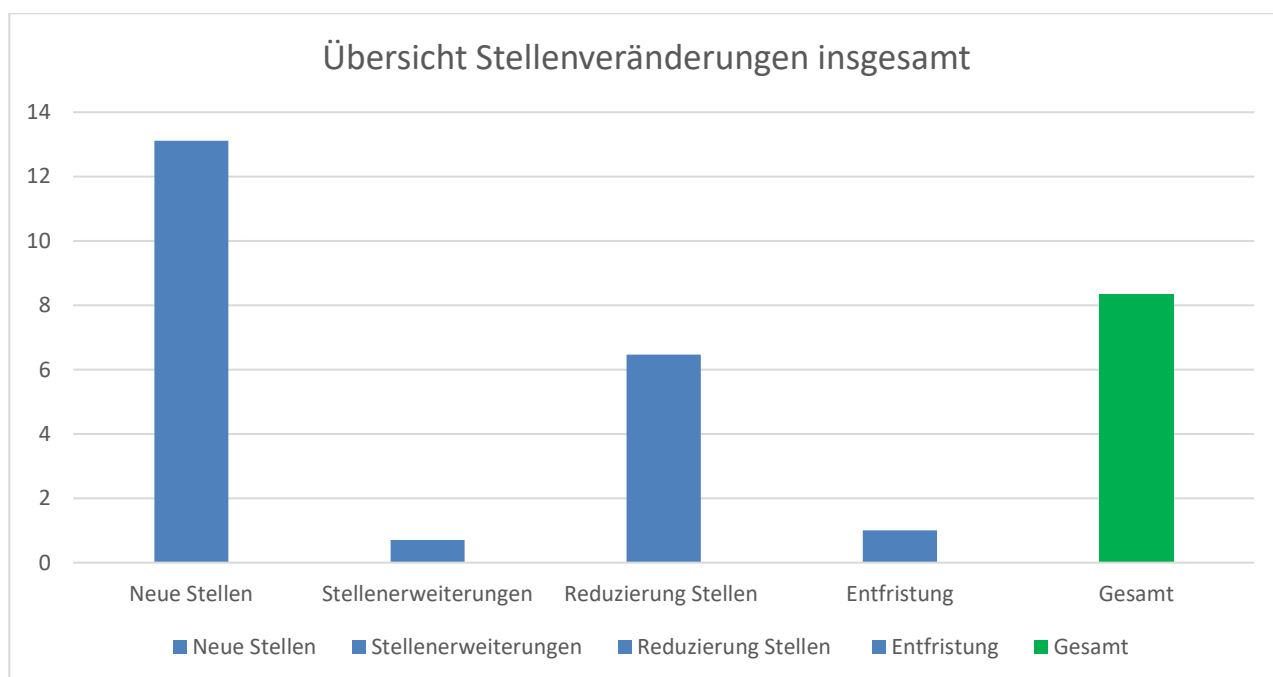
(davon bereits 18.510 EUR in Planungstabelle enthalten)

GESAMTSUMME OHNE SPERRVERMERK: 135.250,00 €

(Summe I ohne Sperrvermerk - Summe II + Summe IV)

GESAMTSUMME MIT SPERRVERMERK: 373.400,00 €

(Summe I mit Sperrvermerk - Summe II + Summe IV)



Stellen die in 2025 voraussichtlich nicht (umgehend) besetzt werden:

- Stelle Projektmanager*in (3-105-05; EG 10) wird voraussichtlich auch 2025 noch nicht besetzt.
 - o Kosten die voraussichtlich eingespart werden: **90.180 €** (in Planungstabelle enthalten)
- Mit der Einführung eines neuen Fachbereichs (FB 4) ist grds. damit zu rechnen, dass auch eine neue Stelle für das Vorzimmer benötigt wird. Hier soll zunächst geschaut werden, ob es eine interne Lösung geben kann. z.B. über die Bildung eines Vorzimmerpools.
- Die Stelle (1-401-06; EG 10) mit einem Umfang von 0,5 Stellenanteilen im Bereich Schul-IT wird voraussichtlich frühestens Mitte 2025 besetzt.
 - o Kosten die voraussichtlich eingespart werden: **22.500 €** (in Planungstabelle enthalten)
- Die Stelle (3-206-03; EG 7) mit einem Umfang von 0,5 Stellenanteilen im Bereich der Geschäftsbuchhaltung wird voraussichtlich frühestens Mitte 2025 besetzt.
 - o Kosten die voraussichtlich eingespart werden: **15.000 €** (in Planungstabelle enthalten)
- Die Stelle Mobilitätsmanagerstelle (2-61-11; EG 11) mit einem Umfang von 0,641 Stellenanteilen soll mit einem Sperrvermerk - Freigabe nur durch Ratsbeschluss- versehen werden. Die Stelle ist bereits im Stellenplan, wird 2024 nicht besetzt und wird auch frühestens besetzt, wenn das Leitungsteam voll besetzt ist. Die Stellenfreigabe macht nur Sinn, wenn gleichzeitig eine Budgetfreigabe erfolgt.
 - o Kosten die voraussichtlich eingespart werden: **62.000 €** (in Planungstabelle enthalten)

Der Planungsausschuss hat bereits am 03.12.2024 dem Rat empfohlen die Stelle des*der Mobilitätsmanager*in für 2025 zu streichen.

Gesamtkosten die vermutlich 2025 zusätzlich noch eingespart werden: **189.680 €**

I. Anträge der Verwaltung zum Stellenplan 2025

Stand: 20.12.2024

Die Personalkosten sind mit +7% Bei den Beamten*innen und 3,5 % bei den tariflich Beschäftigten berücksichtigt, da eine genaue Berechnung aufgrund der variablen Tarif- und Besoldungsanpassungen nicht möglich ist.

Bereits in Planungstabelle enthalten heißt:

Die Personalkosten sind bereits in der Haushaltsanmeldung an den Fachdienst Finanzen enthalten.

1)

4 FBL x Schaffung 1,0 Stelle A 14

Kosten: 78.800,- EUR (ohne VAK-Kosten)

mit Sperrvermerk - Freigabe nur durch Ratsbeschluss

Umsetzung PD Vorschlag vom 25.01.2024

2)

1-301-06 Verkehrsüberwachung Schaffung 0,5 Stellen EG 5

Kosten: 28.900 ,- EUR

Die Überwachung und Kontrollen des ruhenden Verkehrs erfolgt derzeit durch drei Verkehrsüberwacherinnen. Die wöchentlichen Arbeitszeiten betragen jeweils 19,5 Stunden. Durch wechselnde Dienstzeiten wird der Zeitraum zwischen 07:00 Uhr und 19:00 Uhr täglich von jeweils einer Verkehrsüberwacherin abgedeckt. Zusätzlich übernimmt jede Verkehrsüberwacherin einmal im Monat einen Dienst am Samstag. Die erforderliche Schulwegsicherung an den Grundschulen werden dreimal wöchentlich jeweils von einer Verkehrsüberwacherin wahrgenommen. Der monatliche Abenddienst (zwischen 18:00 Uhr und 22.00 Uhr) wird derzeit schon aus Sicherheitsgründen von zwei Verkehrsüberwacherinnen durchgeführt. In den letzten 1 ½ Jahren ist die Anzahl der verbalen Angriffe und bedrohlichen Situationen bei der regulären Überwachung des ruhenden Verkehrs signifikant gestiegen. Bisher wurden die aggressivsten Vorfälle bei der Polizei zur Anzeige gebracht. Die Verkehrsüberwacherinnen müssen sich den Ausnahmesituationen alleine stellen. Trotz entsprechender Seminare zur Deeskalation kommen die Kolleginnen in Stresssituationen und fühlen sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeit gefährdet. Aus Sicherheitsgründen und im Rahmen der Fürsorgepflicht gegenüber den Außendienstmitarbeiterinnen ist ein Dienst während der Abenddienste, in dunklen Jahreszeiten (nachmittags), bei der Schulwegsicherung und teilweise auch in gewissen „Straßenzügen“ zu zweit erforderlich. Mit einer weiteren Teilzeitstelle können die Kontrollen im gesamten Stadtgebiet, im Abenddienst und bei der Schulwegsicherung für die Einsatzkräfte geschützt wahrgenommen werden. Mit der dadurch erhöhten Präsenz wird eine bessere Außenwirkung erzielt und von Bürgern positiv wahrgenommen. Eine weitere Kraft erzielt neben der Sicherung der Kolleginnen natürlich auch Einnahmen, wenn sie im ganz normalen Tagdienst eingesetzt wird. In den vergangenen Jahren wurden im Durchschnitt 12.000 Ahndungen bei den Kontrollen durch die drei Verkehrsüberwacherinnen aufgenommen. Mit der Schaffung einer vierten Stelle steigen die Fallzahlen folglich auf durchschnittlich 16.000 Verfahren jährlich. Aus den festgestellten Verkehrsordnungswidrigkeiten werden durchschnittlich von einer Verkehrsüberwacherin Einnahmen in Höhe von 75.000,- € generiert. Dem gegenüber stehen die jährlichen Personalkosten (inkl. Sonderzahlungen) von ca. 25.000,- €. Die Schaffung einer weiteren Stelle und die damit verbundene Erhöhung der Fallzahlungen hat unmittelbar Auswirkungen auf den Arbeitsaufwand der Kolleginnen im Innendienst. Daraus ergibt sich ein Mehraufwand von ca. 4.000 manuelle Erfassung der Geldeingänge, Bearbeitung von Ordnungswidrigkeiten und Bußgeldbescheiden von einfachen Rückfragen bis zum Einspruch und Erledigung von nicht vollstreckbaren Bußgeldbescheiden.

Stellungnahme 3-10:

Grundsätzlich ist der Bedarf nach einer besseren Absicherung der Verkehrsüberwachende nachvollziehbar. Nach dem vom FD 1-30 übersandten Beispieldienstplan würden zusätzliche 19,5 Stunden ausreichen, um alle Schichten doppelt zu besetzen. Inwieweit Kontrollgänge tagsüber und die Schulwegsicherung tatsächlich aus Sicherheitsgründen doppelt besetzt werden sollten, kann von 3-105 allerdings nicht beurteilt werden; der Bedarf dürfte aber insgesamt unter 19,5 Std./Woche liegen (Abenddienst

ist bislang 1x monatlich mit jeweils 3 Stunden eingeplant). Nicht ganz gefolgt werden kann der Argumentation, dass sich durch die Personalverstärkung die Zahl der festgestellten Verkehrsverstöße um 25 % erhöhen würde.

Wenn ein Kontrollgang statt von bisher einer zukünftig von zwei Personen vorgenommen wird, ist nicht zu erwarten, dass die Anzahl der auf diesem Kontrollgang festgestellten Parkverstöße deutlich zunimmt.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Die Schaffung einer zusätzlichen Stelle für die Verkehrsüberwachung im Ordnungsamt ist aus rechtlicher Sicht zwingend erforderlich. Diese Notwendigkeit ergibt sich aus den gesetzlichen Verpflichtungen der Kommune zur Verkehrsüberwachung sowie der Verantwortung, die Verkehrssicherheit zu gewährleisten und ordnungsrechtliche Vorgaben durchzusetzen.

Die Verkehrsüberwachung ist eine hoheitliche Aufgabe, die den Kommunen durch das Straßenverkehrsgesetz (StVG) und die Straßenverkehrs-Ordnung (StVO) übertragen wurde. Nach § 47 Abs. 1 StVO sind die Gemeinden verpflichtet, den ruhenden Verkehr zu überwachen. Diese Aufgabe gehört zu den ordnungsrechtlichen Pflichten des Ordnungsamtes und dient der Durchsetzung der Verkehrsvorschriften.

Folgende Punkte begründen die Notwendigkeit:

- Die Stadt ist rechtlich verpflichtet, eine wirksame Verkehrsüberwachung sicherzustellen. Eine unzureichende Personalausstattung kann dazu führen, dass diese Pflicht nicht mehr erfüllt werden kann.
- Die Überwachung des ruhenden Verkehrs trägt wesentlich zur Sicherheit im öffentlichen Raum bei, insbesondere durch die Freihaltung von Rettungswegen und die Vermeidung gefährlicher Parksituationen.
- Eine effektive Überwachung ist notwendig, um Verstöße gegen die StVO konsequent zu ahnden und damit die Einhaltung der Vorschriften sicherzustellen.
- Eine gut organisierte Verkehrsüberwachung sorgt nicht nur für Ordnung, sondern verbessert auch die Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger durch freie Gehwege, weniger Falschparker und eine gerechte Nutzung des öffentlichen Raums.

Die Schaffung einer weiteren Stelle für die Verkehrsüberwachung ist unerlässlich, um den gesetzlichen Verpflichtungen des Ordnungsamtes nachzukommen und eine effektive Verkehrsüberwachung sicherzustellen. Nur so kann die Verkehrssicherheit gewährleistet, der ruhende Verkehr ordnungsgemäß kontrolliert und die Lebensqualität in unserer Stadt erhalten werden.

3)

1-302-09 Gewerbeangelegenheiten Schaffung 0,5 Stellen A10

Kosten: 26.150,- EUR (ohne VAK)

mit Sperrvermerk - Freigabe nur durch Ratsbeschluss

Anfang des Jahres hat der Stelleninhaber eine Überlastungsanzeige gestellt. Zurzeit wird er zur Entlastung von einer Mitarbeiterin aus dem Fachdienst unterstützt.

Fallzahlen	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gewerbemeldungen	746	731	662	630	755	698
Gaststätten	12	9	9	6	12	12
Bewacher	2	13	29	26	65	61

Aktuelle Rückstände:

- 28 Verfahren bei der Erteilung einer Gaststättenerlaubnis sind derzeit nicht vollständig abgeschlossen. (Anm.: das heißt auch, wir haben in diesem Jahr einen hohen Anstieg der Verfahren) Davon sind 13 zunächst mündlich erteilt (schriftliche Erlaubnis noch ausstehend), 5 Verfahren kurz vor Erteilung sowie 10 neue Verfahren
 - 5 nicht abgeschlossene Gewerbeuntersagungsverfahren
 - 3 nicht abgeschlossene Verfahren wegen Verstöße gegen die Handwerksordnung
 - 2 noch nicht bearbeitete Anzeigen gegen Gaststättenbetriebe
 - 5 noch nicht bearbeitete Prüfverfahren im Bewachungsgewerbe
 - Noch nicht erfolgte Neufestsetzung von Sondernutzungsgebühren für Außengastronomie
- Aufgaben, die zurzeit gar nicht, eingeschränkt oder verzögert wahrgenommen werden können:

- Kontrollen (insbesondere Gaststätten, Spielhallen, Wettvertriebsstellen, Sondernutzung Außengastro) finden derzeit nicht statt
- Kontrollen von Veranstaltungen und Spezialmärkten finden nur eingeschränkt statt, zu nennen sind Flohmärkte Famila, Yachthafenfest
- Verfahren in den Bereichen Gewerbeuntersagung, Erlaubniswiderruf, unerlaubtes Handwerk, Betriebsschließungen können nur teilweise und dann nur mit erheblicher Zeitverzögerung bearbeitet werden.
- Owi-Verfahren können nur teilweise eröffnet werden (beschränkt auf erhebliche Vergehen).
- Erlaubnisse werden teilweise zunächst (manchmal auch abschließend) nur mündlich erteilt.
- Auf kurzfristige Ereignisse kann teilweise nicht im Sinne des Kunden reagiert werden.
- Vorgänge während Vertretungszeiten können zum Teil erst sehr spät nach deren Eingang bearbeitet werden

Stellungnahme 3-10:

Die in dem Vermerk angeführten Gründe, die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden sollen, sind grundsätzlich nachvollziehbar, der Stellenbedarf ist aber nicht quantitativ zu fassen. Deshalb wird derzeit eine Personalbedarfsbemessung in diesem Bereich durchgeführt, dessen Ergebnis bis Ende des Jahres feststehen sollte.

Es wird daher empfohlen, die halbe Stelle mit einem Sperrvermerk in den Stellenplan 2025 aufzunehmen. Erst nach Abschluss des Verfahrens kann eine endgültige Entscheidung getroffen werden in Bezug auf die Quantität der Arbeit. Die Entscheidung über die Entgelt- bzw.

Besoldungsgruppe kann erst nach Verteilung der Aufgaben auf die verschiedenen Stellen getroffen werden.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Eine Aufstockung von Personal im oben genannten Fachgebiet ist aus rechtlicher Sicht zwingend erforderlich. Dies ergibt sich aus den gesetzlichen Verpflichtungen der Stadt Wedel zur Wahrnehmung der öffentlichen Aufgaben als örtlicher Ordnungsbehörde, Gewerbebehörde, Gewerbeaufsichtsbehörde und untere Glücksspielaufsicht.

Es handelt sich hierbei um hoheitliche Aufgaben, die der Stadt Wedel vom Landesgesetzgeber als Aufgaben zur Erfüllung nach Weisung übertragen worden sind (§ 155 GewO i. V. m. GewO-ZustVO S-H, O-WiZustVO S-H, § 30 GastG i. V. m. GastV S-H, § 17 SpielhG, § 11 GlüStV 2021 AG SH). Die Ausführung der Aufgaben soll die Einhaltung gewerberechtlicher und glücksspielrechtlicher Vorgaben des Gesetzgebers und die Überwachung dieser Bereiche sicherstellen.

Folgende Punkte begründen die Notwendigkeit:

- Zu den übertragenen Aufgaben gehören insbesondere die Erfassung sämtlicher Gewerbebetrieb im Stadtgebiet, die Erteilung diverser gewerberechtlicher Erlaubnisse (z. B. Gaststätten, Spielhallen, etc.), die Überwachung und Kontrolle insbesondere erlaubnispflichtiger Betriebe, die Verhinderung unberechtigter und unzuverlässiger Gewerbeausübung, die Überwachung und

Kontrolle öffentlichen und gewerblichen Glücksspiels und die Überwachung der Einhaltung des Jugendschutzes

- Durch die Erfassung und Überwachung erhalten auch andere Aufsichts- und Kontrollbehörden überhaupt erst Kenntnis von den Betrieben und die notwendigen Daten für deren Aufgabenerfüllung
- Die Aufgabenerfüllung dient in hohem Maße der Kundensicherheit und hat auch indirekten Einfluss auf die steuerliche Erfassung und somit auf die Einnahmen der Stadt Wedel durch die Gewerbesteuer.
- Insbesondere die Überwachung, Vorortkontrollen sowie die eingehende Prüfung in Erlaubnisverfahren sollen dafür sorgen, dass der Staat und die Allgemeinheit vor unredlicher Gewerbeausübung geschützt werden.

Die Personalaufstockung ist erforderlich geworden, da die notwendigen Aufgaben mit dem vorhandenen Personal seit einiger Zeit nicht mehr in ausreichendem Umfang wahrgenommen werden konnten. Dadurch ist es bereits zu erheblichen Rückständen in der Aufgabenerledigung gekommen, welche sich negativ sowohl hinsichtlich des gesetzlichen Auftrags als auch in Bezug auf Gewerbetreibende und teilweise die Allgemeinheit ausgewirkt haben. Der zusätzliche Personalbedarf wurde durch ein begleitendes Verfahren bereits ermittelt. Ohne eine entsprechende Aufstockung wird die Stadt Wedel weiterhin nicht in der Lage sein, Ihrem gesetzlichen Auftrag ausreichend nachzukommen.

4)

1-401-02 Schule, Kultur und Sport Ausweitung um 0,1 Stellen A8

Kosten: 5.111,- EUR (ohne VAK-Kosten) *(bereits in Planungstabelle enthalten)*

Korrektur auf 20,5 Std.

5)

1-401-64 Ganztagskoordination GHS Schaffung um 0,102 Stellen EG 5

Kosten: 5.930,- EUR

Die GHS ist eine teilgebundene Ganztagsschule und setzt zur Koordination des schulischen Ganztages bisher eine Lehrkraft ein. Zukünftig soll diese Aufgabe, wie an den anderen Wedeler Ganztagsschulen auch seit vielen Jahren, von städtischem Personal erledigt werden. An der GHS wurde die Klassenzusammengehörigkeit neu zugeschnitten, so dass die Klassen nunmehr drei Jahre zusammenbleiben. Daraus resultierte eine Neuordnung der Zuständigkeiten auf Schulleitungsebene - 2 Stufenleitungen 5,6,7 und 8,9,10. Ein weiterer Aspekt ist, dass bis vor ca. 1 Jahr die besagte Stelle der Lehrkraft, die diese bereits seit ca. 5 Jahren ausübt, dadurch erst als Funktionsstelle definiert werden konnte. Die Jahre davor (ca. 20 Jahre) hat die Schule diese Stelle durch Umschichtung von Stunden am Leben erhalten.

Stellungnahme 3-10:

Die in dem Antrag angeführten Gründe sind nachvollziehbar. Es handelt sich um eine Aufgabe zu deren Erfüllung die Stadt Wedel verpflichtet ist. Aus Sicht 3-105 steht der beantragten Aufstockung des Personals im Ganztagsbereich der Gebrüder-Humboldt-Schule um 4 Stunden pro Woche nichts entgegen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

6)

1-43-15 BAMF-Integrationskurse: Beratung und Verwaltung

Schaffung um 0,5 Stellen EG 11

Kosten: 48.360,- EUR

Statistiken zu den Kurs-, Belegungs-, Beratungs- und Prüfungszahlen belegen die Notwendigkeit diese Stelle weiterzuführen:

Die Kurs- und Anmeldezahlen vor allem im Integrationsbereich steigen seit Jahren und haben Abrechnungs-, Prüfungs- und Beratungszuwächse zur Folge.

Durch den Job-Turbo der Bundesregierung werden über Bundesamt und Jobcenter weitere Kurs- und Verwaltungsleistungen an die vhs Wedel herangetragen.

Zurzeit ist der BAMF-Bereich mit 1,5 Stellen besetzt. Die Vollzeitstelle, die die Beratungs- und Prüfungsleistung allein bearbeitet, hat keine Vertretung. Diese Lücke sowie die Arbeitszuwächse sollen durch die neue Stelle ausgefüllt werden, um weiterhin für die Integrationsarbeit der Stadt Wedel und die Ansprüche als Träger des Bundesamtes leistungsfähig zu bleiben. Diese BAMF-Verwaltungsstelle ist aufgrund der Dringlichkeit bereits besetzt bis zum 31.12.2024 befristet.

Stellungnahme 3-10:

Grundsätzlich ist anzumerken, dass es sich bei der Durchführung von Sprach-/Integrationskursen um eine freiwillige Aufgabe der Stadt Wedel handelt, über deren Notwendigkeit von den Selbstverwaltungsgremien entschieden wird. Aus organisatorischer Sicht lässt sich dazu nur sagen, dass die Stelle, wenn das Angebot aufrechterhalten werden soll, benötigt wird, eine kostengünstigere Alternative bietet sich nicht an. Da das Leitungsteam bereits entschieden hat, für die Aufgabe Personal einzustellen und auf einer Stelle des Stellenpools zu beschäftigen, geht 3-105 davon aus, dass seitens der Verwaltungsspitze ein dringender Bedarf gesehen wird. Nach den von der FD-Leitung 1-43 zur Verfügung gestellten Daten ist auch eine steigende Nachfrage nach solchen Kursen erkennbar. Die Zahl der durchgeführten Veranstaltungen erreicht nach einem deutlichen Rückgang in den Corona-Jahren 2020 und 2021 ebenfalls wieder das Niveau des Jahres 2019. Nach derzeitiger Einschätzung wird sich dies in den nächsten Jahren wohl auch nicht wesentlich ändern.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

7)

1-507-01 Villa

Ausweitung um 0,102 Stellen S 12

Kosten: 8.100,- EUR

Mit diesem Kontingent ist der Umfang an Beratungen nicht zu gewährleisten. Immer wieder müssen Hilfsbedürftige abgewiesen werden, weil keine Zeiten mehr für Beratungen frei sind. Daher wird eine Erhöhung auf diesen Stellen beantragt.

In 2023 wurden über 400 Personen im sozialen Bereich beraten oder erhielten eine Bewerbungsberatung (Steigerung um 20% im Vergleich zu 2022). Hinzu kamen 2023 4880 Besuche im offenen Bereich. Auch hier finden niedrigschwellig und auf kurzem Wege Beratungen statt. Die Villa leistet mit ihren Hilfsangeboten einen wichtigen Beitrag zur sozialen Infrastruktur in der Stadt. Die Hauptziele dabei sind die Integration in den Arbeitsmarkt und die Teilhabe am sozialen Leben.

Die Mitarbeiter*innen der Villa können eine hohe Vermittlungsquote bei der Vermittlung von Ratssuchenden in Arbeit, Ausbildung oder Praktika vorweisen. Hierdurch wird neben der Integration auch ein wirtschaftlicher Nutzen für die Stadt Wedel und die Gesellschaft erzeugt. Das Angebot der Villa richtet sich zudem an eine Klientel mit Schwierigkeiten, die im regulären gesellschaftlichen Kontext nicht aufgefangen werden können und u.U. sehr niedrigschwelliger Hilfe bedarf. Der Unterstützungsbedarf ist im vergangenen Jahr mit einer weiteren Steigerung von 20% stark gewachsen. Die Sicherung des Lebensunterhaltes und des Wohnraums sind hier die wesentlichen Aspekte. Auch hier führt die Arbeit der Villa zu einer Entlastung des Sozialsystems oder der Ämter, wenn ansonsten z.B. Wohnungsverlust droht.

Es handelt sich bei der Stundenerhöhung aber auch um eine Maßnahme der Mitarbeiterbindung und Motivation. Die Situation Hilfsbedürftige aus Zeitgründen nicht beraten zu können, kann sich auf Dauer belastend auf die engagierten Mitarbeiter*innen auswirken. Zudem besteht der Wunsch der Stundenerhöhung.

Es besteht durchaus der Bedarf an mehr Stunden, allerdings wird hier mit Blick auf die Haushaltslage nur eine moderate Erhöhung beantragt. Mit den zusätzlichen 4 Stunden wäre die Villa auf demselben Stundenniveau wie das vergleichbare Stadtteilzentrum.

Stellungnahme 3-10:

Prinzipiell ist es eine politische Entscheidung, ob eine freiwillige Leistung der Stadt Wedel unter den gegebenen finanziellen Bedingungen ausgeweitet werden sollte. Von 3-105 wird in dieser Hinsicht keine Empfehlung abgegeben. Es bestehen aber auch keine Bedenken gegen die Umsetzung des Antrags.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

- keine rechtliche Verpflichtung

8)

1-601-05 Allg. Kinder u. Jugendangelegenheiten Ausweitung um 0,269 Stellen EG 8

Kosten: 9.750,- EUR

Stark gestiegener Verwaltungsaufwand im Fachdienst 1-60 mit steigenden Zahlen insbesondere im Bereich SKB.

Stellungnahme 3-10:

Zur weiteren Begründung hat die FDL eine Liste über die Entwicklung der Nutzerzahlen im SKB Bereich erstellt. Bereits im Vergleich von 2022 (491 Personen) zu 2023 (614 Personen) ist ein Anstieg der Nutzenden von 25 % zu verzeichnen. Im Vergleich dazu waren es 2019 nur 369 Nutzende. Somit ist nachvollziehbar, dass es eine stetig steigende Nutzung mit einer damit einhergehenden Steigerung der administrativen Arbeit gibt, die sich 2026 aufgrund des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung noch einmal sprunghaft erhöht.

Es wird empfohlen die Stundenerhöhung umzusetzen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Keine rechtliche Verpflichtung diese Stelle vorzuhalten, allerdings besteht ab 2026 ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung. Um die Anträge auf die Ganztagsbetreuung sowie das Vertrags- und Abrechnungswesen zu gewährleisten wird die Stundenaufstockung für diese Stelle benötigt. Ohne die Bearbeitung der Anträge ist die Erfüllung des Rechtsanspruches nicht möglich.

9)

1-604-906 Erzieher*in Schaffung um 0,744 Stellen S 8a

Kosten: 54.350,- EUR

Zum nächsten Schuljahr wird aufgrund der 5 Zügigkeit eine neue Gruppe eröffnet werden müssen.

Stellungnahme 3-10:

Die Begründung ist nachvollziehbar und es wird daher empfohlen die Neuschaffung der Stelle umzusetzen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Für alle angemeldeten Stellen gilt, dass die Stadt rechtlich verpflichtet ist, die verlässliche Betreuung an der gebundenen Ganztagschule sicherzustellen. Mit Genehmigung des gebundenen Ganztags übernahm die Stadt Wedel als Kooperationspartner der Schule die Verpflichtung den Ganztagsbereich (außerunterrichtlich) zu organisieren. Die angemeldeten Stellen 906 und 907 sind notwendig um im kommenden Schuljahr alle Schulkinder betreuen zu können.

Die Stellen 908-913 sind notwendig, um die Aufsichtspflicht im Rahmen des Ganztags gewährleisten zu können und den gesetzlichen Bildungsauftrag im Ganztags erfüllen zu können. Die aktuelle personelle Ausstattung ist nicht ausreichend um die Aufsichtspflicht gewährleisten zu können. Ganztagschule bringt zudem einen Bildungsauftrag auch im außerschulischen Bereich mit, dieser kann im Ganztags mit der aktuellen personellen Ausstattung nicht ansatzweise erfüllt werden. Zum jetzigen Zeitpunkt kann nur von einer Aufbewahrung der Kinder gesprochen werden, der gesetzliche Auftrag der ganzheitlichen Bildung kann nicht umgesetzt werden. Teilweise musste in diesem Schulhalbjahr bereits von gefährlicher Betreuung gesprochen werden.

10)

1-604-907 Assistenz Schaffung um 0,718 Stellen S 3

Kosten: 44.400,- EUR

Zum nächsten Schuljahr wird aufgrund der 5 Zügigkeit eine neue Gruppe eröffnet werden müssen.

Stellungnahme 3-10:

Die Begründung ist nachvollziehbar und es wird daher empfohlen die Neuschaffung der Stelle umzusetzen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Siehe unter Nr. 9.

11)

1-604-908 bis 913 Assistenzen

Schaffung um 4,308 Stellen S 3

Kosten: 266.400,- EUR

mit Sperrvermerk - Freigabe nur durch Ratsbeschluss

Notwendige Personelle Aufstockung zur Absicherung der verlässlichen Betreuung aufgrund von deutlichen Anstiegen in der Betreuungszeit.

Stellungnahme 3-10:

Eine der Begründungen ist, dass das vorhandene Team die „Nicht Leistung“ von zwei Mitarbeitenden auffangen muss.

Es ist nachvollziehbar, dass das vorhandene Team mehr belastet ist, wenn zwei Mitarbeitende Ihre Aufgaben nicht vollumfänglich oder gar nicht wahrnehmen. Aus Sicht 3-105

kann eine Stellenmehrung im Stellenplan jedoch nicht die Lösung dafür sein.

Bezüglich der übrigen vier beantragten Assistenz-Stellen kann der Bedarf mit den bisher gelieferten Zahlen nicht ausreichend verifiziert werden. Es gibt nachvollziehbar einen überdurchschnittlichen Krankenstand in der ASS. Durchschnittlich fehlen Mitarbeitende 40 Tage im Jahr. Im Falle eines Ausfalls gibt es eine Springerkraft mit 39 Stunden. Wie hoch der Bedarf jedoch im Gegensatz zu dem vorhandene Personal ist, kann mit den bisherigen Angaben nicht ermittelt werden. Um diesen zu verifizieren ist ein Gespräch zwischen Fachabteilung, ggf. Ganztagskoordination und 3-105 notwendig. Zum jetzigen Zeitpunkt ist eine organisatorische Betrachtung nicht möglich.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Siehe unter Nr. 9.

12)

2-101-09

Haustechniker*in

Schaffung um 1,0 Stellen EG 9 b

Kosten: 83.610,- EUR (bereits in Planungstabelle enthalten)

Die Anzahl der zu betreuenden stadteigenen Wohnungen und Häuser, die sozialen Einrichtungen, die Unterkünfte für sozial Schwache und Flüchtlinge, Schulen sowie der angemietete Wohnraum ist stark gesteigert. Der Unterhalte der Gebäude auf Basis der Steigenden Ansprüche an das GEG Gesetz, der hohe Sanierungsstau der Liegenschaften, die abgängige Haustechnik und Modernisierungsmaßnahmen haben zur Folge, dass die zwei Haustechniker das Arbeitseinkommen in den Liegenschaften trotz Priorisierung der Aufgaben nicht auffangen können. Momentan sind 17 Liegenschaften ohne eine haustechnische Betreuung.

Stellungnahme 3-10:

Unter anderem wird dies begründet durch die gestiegene Anzahl der zu betreuenden Objekte (stadteigene Wohnungen/Häuser, soziale Einrichtungen, Unterkünfte, Schulen, angemieteter Wohnraum). Seit 2019 hat sich der Bestand der angemieteten Wohnräume von 59 auf aktuell 110 erhöht. Weitere Objekte werden zukünftig dazu kommen, wie das ehemalige Schwesternwohnheim und der anliegende Kindergarten. Die Anzahl der im Eigenbestand zu betreuenden Objekte ist von 2019 auf 2024 um 20 Objekte von 80 auf 100 gestiegen. Ferner kommen Ende des Jahres weitere 20 Liegenschaften aus auslaufenden Pachtverträgen hinzu, die ebenfalls technisch betreut werden müssen.

Aufgrund der Zunahme der Objekte und weiterer Gründe hat sich bereits ein hoher Sanierungsstau gebildet und für 17 Liegenschaften gab es keine haustechnische Betreuung. Mit dem bisherigen Personal sind die Aufgaben nicht mehr zu leisten. Um dem schnellstmöglich entgegen zu wirken wurde in diesem Jahr über eine Poolstelle ein Haustechniker eingestellt.

Die in dem Vermerk angeführten Gründe, die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden sollen, sind nachvollziehbar. Aus Sicht 3-105 steht der beantragten Schaffung der Haustechnikerstelle nichts entgegen. Die Entscheidung über die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe kann erst nach Sichtung der Arbeitsplatzbeschreibung getroffen werden.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Im Zuge der Organisationsverfügung vom 15.05.2018 ist der FD Gebäudemanagement ab dem 01.02.2018 in die Sachgebiete 2-101/ Technisches Gebäudemanagement /Planung und Bau als auch 2-102/ Kaufmännisches und infrastrukturelles Gebäudemanagement unterteilt und mit den Aufgabenerfüllungen beauftragt worden.

Darüber hinaus wurde zum 06.09.2024 die Zuständigkeitsregelung bei Abschluss, Änderung und Aufhebung von Wohnraum Mietverträgen vom FD Wirtschaft und Steuern auf den FD Gebäudemanagement mit sofortiger Wirkung übertragen.

Im Zuge der Prozessoptimierung (PD) und auf Grund der vorhandenen Fachkompetenz sollen ab dem 21.11.2024 weitere Themenbereiche aus den FD Wirtschaft, Steuern und FD Soziales auf das Technische Gebäudemanagement /Planung und Bau als auch Kaufmännisches und infrastrukturelles Gebäudemanagement zeitnah übertragen werden.

13)

2-102-05 kaufm. Gebäudemanagement Ausweitung um 0,231 Stellen EG 9a

Kosten: 17.000,- EUR (bereits in Planungstabelle enthalten)

Die Anzahl der Mietverträge steigt stetig und es ist nicht absehbar, dass dies weniger wird, da neue Unterkünfte in absehbarer Zeit nicht gebaut werden. Die Übernahme der Pachtverträge von 3-22 (20 Stück) wird aktuell vorbereitet. (Ablaufende Erbbaurechtverträge wo aktuell keine Arbeit anfällt aber zukünftig bei 2-10 angesiedelt sein soll)

Die Unterkunft am Steinberg 8a ist nicht bezugsfertig, daher müssen mehr Unterkünfte gesucht werden. Die Anzahl der Liegenschaften steigt stetig. Ebenso sollen die Gewerbeverträge von 3-22 komplett übernommen werden, aktuell wird gegenseitig zugearbeitet.

Alle alten Mietverträge (die zum Nachteil der Stadt Wedel gefasst sind) müssen kontrolliert, geändert und ggfs. gekündigt werden.

Stellungnahme 3-10:

Unter anderem wird dies begründet durch die stetig steigende Anzahl an Mietverträgen, Liegenschaften sowie die zukünftige Übernahme von Pacht- und Gewerbeverträgen aus dem Fachdienst Wirtschaft und Steuern. Die Verträge müssen überprüft und gegebenenfalls neu verhandelt werden. Die Anzahl der zu betreuenden Objekte ist von 2021 auf 2025 um 20 Objekte von 80 auf 100 gestiegen. Ferner kommen zu den normalen Unterhaltsaufgaben auch Neubauprojekte hinzu wie die Unterkunft Steinberg 8 a, Schulauer Straße 65, der Ergänzungsbau sowie die Sanierung in der GHS, ASS sowie JRG. Die in dem Vermerk angeführten Gründe, die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden sollen, sind nachvollziehbar. Aus Sicht 3-105 steht der beantragten Ausweitung nichts entgegen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Siehe unter Nr. 12.

14)

2-102-06 kaufm. Gebäudemanagement Schaffung um 0,744 Stellen EG 8

k.w. 2028, zuvor Organisationsuntersuchung“ (k.w. = kann wegfallen)

Kosten: 41.700,- EUR

Aufgaben:

- Verfahrensbeauftragte für das neue Programm PIT-Performance, Eingabe der Daten (ca. 110 Wohnräume + ca. 100 Liegenschaften) in das Programm und anschließende Betreuung der Objekte.
- Liegen gebliebene Rahmenverträge (7 Rahmenverträge pro Objekt, dies sind 80, als ca. 560, mögliche sollen zusammengefasst werden) müssen aufgrund des Landesrechnungshofs und des Rechnungsprüfungsamtes geprüft werden

- Projektmanagement: Terminkontrolle für die Gewährleistungsansprüche und Wartungskontrolle
Mit der Installierung dieser Stelle werden an anderer Stelle Kosten eingespart.
Diese Tätigkeiten müssen ohne diese Stelle liegen bleiben, da kein ausreichendes Personal vorhanden ist.

Stellungnahme 3-10:

Die in dem Antrag angeführten Gründe (u.a. eine neue Aufgabe), die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden soll, sind grundsätzlich nachvollziehbar, der Stellenbedarf ist aber nicht quantitativ zu fassen. Deshalb und um die Organisation des Aufgabengebietes insgesamt in Hinblick auf die Effizienz zu optimieren, wird vorgeschlagen, die Arbeitsabläufe und die Aufgabenverteilung im Fachdienst 2-10 bzw. zwischen ihm und der übrigen Verwaltung zu untersuchen, zu optimieren und den daraus resultierenden Arbeitszeitbedarf zu ermitteln. So können die Aufgaben sachgerecht und wirtschaftlich auf Stellen verteilt und deren Anzahl und Bewertung bestimmt werden.

Unter externer Begleitung durch ein erfahrenes Beratungsunternehmen sollte überprüft werden, ob die Organisationsstrukturen des Fachdienstes Gebäudemanagement effizient gestaltet sind (Aufgabenkritik und Geschäftsprozessoptimierung) sowie eine anschließende Personalbedarfsermittlung durchgeführt werden. Durch die Personalbedarfsermittlung wird die Basis für eine langfristige Personalplanung gelegt und gleichzeitig ist sie wesentliches Instrument der Personaleinsatzsteuerung.

Eine Organisationsuntersuchung ist jedoch, aufgrund der starken Auslastung des Fachdienstes 3-10, erst 2026 möglich. Es wird daher empfohlen, im Jahr 2026 eine Organisationsuntersuchung unter externer Begleitung für den Fachdienst Gebäudemanagement durchzuführen.

Die Mitarbeiterin, welche die dem Stellenplanantrag zugrundeliegenden neuen Aufgaben übernimmt, wird in wenigen Jahren in Rente gehen. Zudem ist zu erwarten, dass nach erfolgreicher, aber zeitintensiver Einführung des Fachverfahrens sowie nach Aufarbeitung der Rahmenverträge, der Personalaufwand in diesen Bereichen rückläufig sein wird. Aus diesem Grund sollte die Stelle mit dem Vermerk „k.w. 2028, zuvor Organisationsuntersuchung“ (k.w. = kann wegfallen) in den Stellenplan aufgenommen werden, um die Arbeitsbelastung im Fachdienst nicht unnötig zu verschärfen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Siehe unter Nr. 12.

15)

2-63-07 Baustellenkontrolleur*in

Schaffung um 1,0 Stellen EG 9b

Kosten: 78.000,- EUR

Die Stelle war bereits im Oktober/November 2023 befristet auf zwei Jahre ausgeschrieben (Eilantrag ohne Stelle im Stellenplan). Leider blieb das Auswahlverfahren damals ohne Ergebnis. Ziel dieses Antrages ist es, mit dem Angebot eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, die Attraktivität der Stelle zu steigern und damit einen größeren Kreis an potentiellen und qualifizierten Bewerber*innen zu erreichen. Ein*e Baukontrolleur*in unterstützt den Fachdienst in einem wichtigen Teil seiner hoheitlichen Aufgaben, insbesondere mit den folgenden Tätigkeiten:

- Bauzustandsbesichtigung bei genehmigten Bauvorhaben und Verfolgung der Mängelbeseitigung (dafür sind Gerüsttauglichkeit und Trittsicherheit unerlässlich)
- Überwachung baulicher Anlagen und Grundstücke sowie die Feststellung illegaler Bautätigkeiten und Nutzungen
- Einleitung bauordnungsrechtlicher Maßnahmen mit Verfolgung der Mängelbeseitigung
- Begleitung der Verfahren nach der Baugenehmigung (Bescheinigungen, Baufortschritt etc.)

Dies sind Aufgaben, die vorzugsweise im Außendienst stattfinden müssen und insbesondere bei hier festgestellten Verstößen einer konsequenten Nachverfolgung bedürfen. Dies bindet erhebliche zeitliche Ressourcen, die meinen Sachbearbeiter*innen aufgrund immer komplexerer Bauvorhaben, immer restriktiver gesetzlich festgelegter Bearbeitungsfristen und einem sehr kundenfreundlichen (gebührenfreien) Angebot der Bauberatung kaum zur Verfügung stehen. Somit findet derzeit nach Erteilung der Baugenehmigung eine Bauüberwachung nur stichprobenartig und anlassbezogen statt. In diesem Zusammenhang möchte ich auch auf die laufenden Überlastungsanzeigen seit 2020 hinweisen. Als Fachdienstleiterin möchte ich zum einen der Fürsorgepflicht meinen Mitarbeiter*innen gegenüber nachkommen, in dem ich hiermit versuche einer dauerhaften Überlastung entgegenzuwirken und zum

anderen möchte ich meinen Fachdienst für die Zukunft derart aufstellen, dass die Wedeler Bürger*innen seitens der Bauaufsicht schnellstmöglich, kompetent, aber auch mit der notwendigen Durchsetzungskraft und Sorgfalt bedient werden.

Der*Die Baukontrolleur*in stellt durch seine Tätigkeit zudem eine Repräsentanz der Bauaufsicht der Stadt Wedel nach Außen dar. Er*Sie steht als feste*r Ansprechpartner*in im Rahmen des Außendienstes vor Ort, z.B. auf Baustellen, zur Verfügung. Gerade im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung und der damit verbundenen weiteren Anonymisierung der Genehmigungsverfahren, wird eine personelle praxisnahe Präsenz und Überwachung vor Ort immer wichtiger, insbesondere um Fehlentwicklungen und Verstößen frühzeitig und entschlossen entgegenzuwirken zu können. Die Stelle eines*r Baukontrolleur*in für die Stadt Wedel hat es in der Vergangenheit bereits gegeben und sich auch bewährt. Hinsichtlich der Finanzierung der zusätzlichen Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass durch eine stärkere Überwachung im Außendienst davon auszugehen ist, dass mehr gebührenpflichtige Verfahren ausgelöst werden und der Stadt als zusätzliche Einnahmen in Form von Verwaltungsgebühren und Zwangsgeldern oder Genehmigungsgebühren zugutekommen.

Stellungnahme 3-10:

3-10 teilt die Einschätzung, dass die Einführung der Funktion eines Baustellenkontrolleurs notwendig ist, für eine quantitative Feststellung des Personalmehrbedarfes wird eine Datenerhebung für eine Stellenbemessung für 2025 empfohlen.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Gemäß § 57 Abs. 2 LBO sind die Träger der Bauaufsichtsbehörden zur Durchführung ihrer Aufgaben ausreichend mit geeigneten Fachkräften zu besetzen und mit den erforderlichen Vorrichtungen auszustatten.

16)

3-111-06 NEU

Personalentwicklung

Schaffung 1,0 Stellen EG 11

Kosten: 101.000,- EUR *(bereits in Planungstabelle enthalten)*

In den vergangenen Jahren hat sich zunehmend herausgestellt, dass die Themenstellungen Personalentwicklung, Coaching und die Bearbeitung von Konflikten, einen immer größeren Raum einnehmen. Der professionelle Umgang mit diesen Themen ist auch ein Baustein für die Mitarbeiterbindung bzw. -gewinnung. Gerade auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es von Bedeutung Mitarbeiter*innen zu entwickeln und zu halten, um qualifizierte Stellen auch zeitnah und kompetent besetzen zu können. Aktuell werden Coachings, Konfliktmoderation und Personalentwicklungsmaßnahmen überwiegend von externen durchgeführt. Der Tagessatz beträgt durchschnittlich 2.000,- netto. Und es ist schwierig, zeitnahe Termine zu vereinbaren.

Aufgrund des Fachkräftemangels, der auch die Stadt Wedel trifft, wird Qualifizierung und Weiterentwicklung von Mitarbeiter*innen von einer dauerhaften Bedeutung sein. Gerade deshalb ist es erforderlich entsprechende Konzepte zu entwickeln und auch anzupassen.

Um den Anforderungen der Zeit gerecht zu werden, ist es daher erforderlich eine weitere Stelle zu schaffen, die sowohl entsprechende Konzepte entwickeln kann, als auch Qualifizierungsmaßnahmen durchführen kann. Darüber hinaus sollen Coachings durchgeführt werden und erforderliche Konfliktmoderationen übernommen werden. Ein weiterer Schwerpunkt soll in der Moderation von Gesprächen bzw. Workshops liegen.

Durch diese Maßnahme verspricht sich die Stadt eine Stärkung der Führungskompetenz, Vermeidung von Reibungsverlusten, Stärkung der Teamstrukturen und die Weiterentwicklung von Mitarbeiter*innen (zeitnahe Stellenbesetzungen). Eine Refinanzierung erfolgt - zumindest zum Teil - durch die Vermeidung externer Vergaben.

Stellungnahme 3-10:

Die in dem Vermerk angeführten Gründe, die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden soll, sind grundsätzlich nachvollziehbar, der Stellenbedarf ist aber nicht quantitativ zu fassen. Deshalb und um die Organisation des Aufgabengebietes insgesamt in Hinsicht auf die Effizienz zu optimieren, wird vorgeschlagen, die Aufgabenschwerpunkte der nächsten Jahre, die Arbeitsabläufe und die Aufgabenverteilung im Fachdienst bzw. zwischen ihm und der übrigen Verwaltung zu untersuchen, zu optimieren und den daraus resultierenden Arbeitszeitbedarf zu ermitteln. So können die Aufgaben sachgerecht und wirtschaftlich auf Stellen verteilt und deren Anzahl und Bewertung bestimmt werden.

Unter externer Begleitung durch ein erfahrenes Beratungsunternehmen sollte überprüft werden, ob die Organisationsstrukturen des Fachdienstes Personal effizient gestaltet sind (Aufgabenkritik und Geschäftsprozessoptimierung) sowie eine anschließende Personalbedarfsermittlung durchgeführt werden. Durch die Personalbedarfsermittlung wird die Basis für eine langfristige Personalplanung gelegt und gleichzeitig ist sie wesentliches Instrument der Personaleinsatzsteuerung.

Es wird daher empfohlen, eine Organisationsuntersuchung unter externer Begleitung für den Fachdienst Personal im zweiten Halbjahr 2024 durchzuführen. Laut Planungen sollte das Ergebnis Ende 2024 vorliegen. Bis zum Abschluss der Untersuchung sollte die Stelle befristet bis zum 31.12.2025 in den Stellenplan aufgenommen werden, um die Arbeitsbelastung im FD 3-11 nicht unnötig zu verschärfen. Nach Abschluss der Untersuchung kann eine endgültige Entscheidung über die Entfristung getroffen werden.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Für die Personalentwicklung besteht keine unmittelbare rechtliche Verpflichtung. Da Ziel der Personalentwicklung zu einem großen Teil auch die Personalbindung ist, wird mit der Personalentwicklung auch mittelbar Einfluss auf die Erfüllung/Sicherstellung der gesetzlichen Aufgaben in den jeweiligen Fachgebieten genommen. Fluktuation und längere Vakanzen gefährden die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Stadt Wedel nachhaltig!

17)

3-111-05 Personalangelegenheiten Entfristung 1,0 Stellen A 10

Kosten: 67.656,- EUR (bereits in Planungstabelle enthalten)

Im Stellenplan 2024 wurde die o.g. Stelle bereits befristet eingeworben.

Begründung:

In den letzten Jahren haben sich die Aufgaben des Fachdienstes Personal sowohl qualitativ als auch quantitativ erheblich verändert.

Waren 2018 noch 374 Mitarbeiter*innen zu verzeichnen, sind es inzwischen (Mai 2023) insgesamt 423 und es werden im Laufe des Jahres noch einige hinzukommen. Dies liegt sowohl an einer extremen Aufgabenverdichtung in allen Bereichen der Stadtverwaltung, aber auch an den gestiegenen Anforderungen an der Qualität der Aufgabenerledigung. (Stand Ende Mai 2024 bereits 457 Mitarbeiter*innen) Die Statistik des Fachdienstes Personal zeigt deutlich, dass sich in allen erfassten Bereichen ein hoher Level hält.

Sowohl der Stellenzuwachs als auch die gleichzeitige steigende Fluktuation vergrößern die Lücke zwischen Bedarfs- und Istzustand immens.

Die hohe Fluktuation führt zu steigenden Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren.

Die Bewerber*innenlage ist teilweise als desolat zu bezeichnen, so dass oftmals erneut ausgeschrieben werden muss. Immer häufiger verlassen neu eingestellte Kolleg*innen die Stadt bereits wieder, bevor sie überhaupt ein*e erfahrene*r Mitarbeiter*in werden und somit eine Entlastung werden konnten. Ebenfalls wird inzwischen häufiger noch in der Probezeit festgestellt, dass die Qualifikation der*des neuen Kolleg*in doch nicht den Anforderungen entspricht.

Seit 2022 führt der Fachdienst Personal mit ausscheidenden Mitarbeiter*innen bzw. wechselnden Mitarbeiter*innen Austrittsgespräche. Diese Maßnahme hilft, um Problemstellungen zu erkennen (im Optimalfall auch zu beheben) und kann perspektivisch auch zu Maßnahmen führen, die Fluktuationen verhindert.

Bis 2019 gab es kaum Überlastungsanzeigen bei der Stadt Wedel. Seit 2021 hat sich die Situation erheblich verändert. Seitdem gibt es jährlich 13 bzw. 14 Überlastungsanzeigen. Auch das ist mit einem erhöhten Arbeitsaufwand verbunden (mindestens 4 Gespräche à eine Stunde). Neben dem Zeitaufwand wird auch viel Arbeit in die zwischenmenschliche Ebene investiert.

Terminvereinbarungen für Höhergruppierungen bzw. Beförderungen werden inzwischen vielfach vom Fachdienst Personal übernommen und sind sehr aufwändig.

Die Anzahl der aufzusetzenden Verträge bleibt gleichbleibend hoch (die letzten Jahre jeweils über 130 Verträge).

Durch die Zentralisierung der Fortbildungsmittel ist nicht nur die Anzahl der durchgeführten fachlichen Inhouse Veranstaltungen deutlich gestiegen, sondern auch die Anzahl der Veranstaltungen zur

Steigerung der persönlichen Kompetenzen an. Die Nachfrage sowie der Aufwand ist hoch. Dieses wichtige Instrument der Mitarbeiter*innenbindung (gerade auch für Teilzeitkräfte) hat sich bewährt und müsste sinnvoller Weise weitergeführt und ausgeweitet werden, hierzu fehlen aktuell die Kapazitäten. Allerdings ist dies sehr sinnvoll, da damit einer Vielzahl von Mitarbeiter*innen diese Maßnahmen zugänglich gemacht wurden.

Auswahlverfahren für qualifiziertere Stellen werden häufig im Rahmen einer Potentialanalyse oder im Rahmen eines umfangreicheren Verfahrens besetzt. Dies ist sehr zeitintensiv bzw. bedeutet auch, dass Aufgaben bzw. Rollenspiele überarbeitet bzw. auch selbst gestaltet werden müssen.

Der Betreuungsaufwand für die Nachwuchskräfte hat sich sehr erhöht. Psychische Belastungen treten verstärkt auf. Nachwuchskräfte brechen die Ausbildung ab bzw. sind auf Grund der Belastungen nicht in der Lage, diese erfolgreich abzuschließen. Insoweit ist es erforderlich die Nachwuchskräfte enger zu begleiten. Das ist sehr zeitintensiv. Für die Stadt Wedel ist es aufgrund des Fachkräftemangels aber wichtig, dass die Ausbildung erfolgreich beendet wird und die Auszubildenden danach auch bei uns bleiben. Insbesondere da der Anteil der Quereinsteiger*innen immer weiter zunimmt. Aufgrund der rückläufigen schulischen Qualifikationen wird sich der Betreuungsaufwand in Zukunft weiter erhöhen und das Erreichen des Ausbildungszieles gefährden.

Durch die erheblichen Belastungen in verschiedenen Bereichen (von denen auch die Führungskräfte nicht ausgenommen sind) besteht ein deutlich gestiegener Unterstützungsbedarf seitens des FD Personal. Aufgrund dieser Verdichtung (Anzahl der Mehrarbeitsstunden steigt stetig bzw. bleibt auf einem hohen Niveau) können die oben genannten sowie weitere wichtige Aufgaben (z.B. Personalentwicklungskonzept, strategische Ausrichtung) nicht wahrgenommen werden. Der Fachkräftemangel verleiht der strategischen Ausrichtung der Personalarbeit existentielle Bedeutung: Um als Arbeitgeberin auf dem Markt bestehen zu können und die Aufgaben der Stadt Wedel weiterhin in hoher Qualität erledigen zu können, muss die Stadtverwaltung Wedel zukunftsfähig gemacht werden. Dies verlangt personelle Ressourcen, die sich dieser Kernaufgabe (Stichworte: Recruiting, Marketing, Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement, Mitarbeiter*innenbindung- und gewinnung, Konfliktmanagement, Ausbildung) in vollem Umfang widmen können.

An der o.g. Begründung hat sich nichts geändert und die Stelle wird dringendst benötigt, um den Arbeitsaufwand zu bewältigen.

Insofern beantrage ich für den Stellenplan 2025 die Entfristung der Vollzeitstelle (A10/EG 9b).

Stellungnahme 3-10:

Die in dem Vermerk angeführten Gründe für eine gestiegene Aufgabenbelastung, die durch die beantragte Personalverstärkung aufgefangen werden soll, sind grundsätzlich nachvollziehbar, der Stellenbedarf ist aber nicht quantitativ zu fassen. Deshalb und um die Organisation des Aufgabengebietes insgesamt in Hinsicht auf die Effizienz zu optimieren, wird vorgeschlagen, die Aufgabenschwerpunkte der nächsten Jahre, die Arbeitsabläufe und die Aufgabenverteilung im Fachdienst bzw. zwischen ihm und der übrigen Verwaltung zu untersuchen, zu optimieren und den daraus resultierenden Arbeitszeitbedarf zu ermitteln. So können die Aufgaben sachgerecht und wirtschaftlich auf Stellen verteilt und deren Anzahl und Bewertung bestimmt werden.

Unter externer Begleitung durch ein erfahrenes Beratungsunternehmen sollte überprüft werden, ob die Organisationsstrukturen des Fachdienstes Personal effizient gestaltet sind (Aufgabenkritik und Geschäftsprozessoptimierung) sowie eine anschließende Personalbedarfsermittlung durchgeführt werden. Durch die Personalbedarfsermittlung wird die Basis für eine langfristige Personalplanung gelegt und gleichzeitig ist sie wesentliches Instrument der Personaleinsatzsteuerung.

Es wird daher empfohlen, eine Organisationsuntersuchung unter externer Begleitung für den Fachdienst Personal im zweiten Halbjahr 2024 durchzuführen. Laut Planungen sollte das Ergebnis Ende 2024 vorliegen. Bis zum Abschluss der Untersuchung sollte die Befristung der Stelle bis zum 31.12.2025 im Stellenplan verlängert werden, um die Arbeitsbelastung im FD 3-11 nicht unnötig zu verschärfen. Nach Abschluss der Untersuchung kann eine endgültige Entscheidung über die Entfristung getroffen werden.

Stellungnahme rechtliche Verpflichtung:

Die Stadt Wedel hat die Personalhoheit und entsprechendes Personal für die Erfüllung mindestens der gesetzlichen Aufgaben des eigenen und übertragenen Wirkungskreises sicherzustellen. Das aufgrund

der institutionellen Garantie nach Art. 28 (2) Grundgesetz bestehende Recht der eigenverantwortlichen Aufgabenerledigung zieht im Rahmen der sich ebenfalls aus Art. 28 ergebenden Personalhoheit eine entsprechende Verpflichtung der Bereitstellung eines adäquaten Personalkörpers nach sich.

SUMME I (ohne Stellen mit Sperrvermerk): 593.867,00 €

(davon bereits 274.377,00 EUR in Planungstabelle enthalten)

(Kosten mit Sperrvermerk 371.350 €)

II. Reduzierung von Stellen

1) 1-503 Wohngeld Wegfall um 1,17 Stellen EG 9a

Kosten: -80.000,- EUR

Im Stellenplan 2023 wurden 5,3 neue Wohngeldstellen eingeworben, da mit einem enormen Antragsvolumen aufgrund einer Gesetzesänderung zu rechnen war. Dieses Antragsvolumen ist bisher nicht im erwarteten Maße eingetreten, daher können die o.g. Stellenanteile entfallen.

2)

2-103 Hausmeister Wegfall 1,47 Stellen EG 3-6

Kosten: - 84.950,- EUR

Durch die Umstrukturierung Hausmeisterpool entfallen o.g. Stellenanteile.

3)

2-103-22 Reinigungskräfte Wegfall 2,20 Stellen EG 2

Kosten: - 102.477,- EUR

Es erfolgt eine externe Vergabe der Reinigung.

Die Einsparungen sind in der Endsumme berücksichtigt. Bei der Haushaltsplanung wurden die Kosten von freien Stellen im Reinigungsbereich von vornerein nicht berücksichtigt.

4)

2-61-10 Stadt- u. Landschaftsplanung Wegfall 0,63 EG 9b

Kosten: - 49.300,- EUR

Die Stellenanteile werden im FD 2-61 zunächst nicht benötigt. Es ist die Entwicklung weiter abzuwarten und ggfs. folgen in den kommenden Jahren neuen Stellenplananträge ggfs. auch im Rahmen von Stundenerweiterung bei den vorhandenen Kolleginnen.

5)

3 FBL Innerer Service Wegfall 1,0 Stellen A16

Kosten: -88.000,- EUR (ohne VAK-Kosten)

Diese Stelle entfällt durch Einführung Erste*r Stadtrat*rätin.

Die Einsparungen sind in der Endsumme berücksichtigt, wurden aber bereits bei der Haushaltsplanung nicht mit eingeworben.

SUMME II : -404.727,00 €

III. Politische Beschlüsse mit Folgen für den Stellenplan 2025

Keine vorhanden.

SUMME III : 0,00 €

IV. Änderungen des Stellenplans durch Verschiebung/Neubewertung/Überprüfung von 3-10

Bei Stellenbewertungen im Bereich TVöD sind wir tariflich zu einer Umsetzung/Höhergruppierung verpflichtet.

1)

0-11-02	Justizariat	1,0 Stellen
---------	-------------	-------------

weniger Kosten: -13.000,- EUR (bereits in Planungstabelle enthalten)

Die Bewertung der Stelle hat A 12 ergeben (vormals A 13).

2)

0-12-01	Gleichstellungsbeauftragte	1,0 Stellen
----------------	-----------------------------------	--------------------

Kosten: 6.950,- EUR (bereits in Planungstabelle enthalten)

Die Bewertung der Stelle hat EG 11 ergeben (vormals EG 10).

3)

1-302-05	<i>Fachdienst Ordnung - Gerätewarte FFW</i>	<i>5,0 Stellen</i>
-----------------	---	--------------------

Kosten: 22.100,- EUR

Die Bewertung der Stelle des Teamleiters hat EG 8 ergeben (vormals EG 7).

Die Bewertung der anderen 4 Stellen hat EG 7 ergeben (vormals EG 6)

4)

1-302-06	<i>Fachdienst Ordnung</i>	<i>0,820 Stellen</i>
-----------------	---------------------------	----------------------

Kosten: 14.600,- EUR

Die Bewertung der Stelle hat EG 9a ergeben (vormals EG 5)

5)

1-303-02	<i>Büro für Einwohnerservice</i>	<i>2,0 Stellen</i>
-----------------	----------------------------------	--------------------

Kosten: Mehrkosten durch die VAK können nicht genau beziffert werden

Die Besetzung der Stellen mit Beamt*innen erfolgt nach A 7 (vormals EG 6).

6)

1-502-02	<i>Fachstelle Wohnen</i>	<i>1,0 Stellen</i>
-----------------	--------------------------	--------------------

Kosten: 3.100,- EUR (bereits in Planungstabelle enthalten)

Die Bewertung der Stelle hat EG 8 ergeben (vormals EG 6).

7)

1-502-06 und 08	<i>Fachstelle Wohnen (HSM Unterkünfte)</i>	3,0 Stellen
------------------------	--	--------------------

Kosten: 4.210,- EUR (bereits in Planungstabelle enthalten)

Die Bewertung der Stellen hat EG 5 ergeben (vormals EG 4).

8)

1-506-01	Leitung Stadtteilzentrum	1,0 Stellen
----------	--------------------------	-------------

Kosten: 1.700,- EUR (bereits in Planungstabelle enthalten)

Die Bewertung der Stelle hat S 12 ergeben (vormals S 11b).

9)

2-63-01 *Fachdienstleitung Bauaufsicht* 1,0 Stellen

Kosten: 7.200,- EUR ohne VAK (*bereits in Planungstabelle enthalten*)

Die Bewertung der Stelle hat A 13 ergeben (vormals A 12).

10)

3-103-04 *Interner Dienstbetrieb / Gremien* 0,77 Stellen

Kosten: 1.300,- EUR (*bereits in Planungstabelle enthalten*)

Die Bewertung der Stelle hat EG 7 ergeben (vormals EG 6).

11)

3-206-04 *Anlagenbuchhaltung* 1,0 Stellen

Kosten: 3.300,- EUR (*bereits in Planungstabelle enthalten*)

Die Bewertung der Stelle hat EG 9 c ergeben (vormals EG 9 a).

12)

3-223-03 *Grundstücksbewirtschaftung* 1,0 Stellen

Kosten: 3.750,- EUR (*bereits in Planungstabelle enthalten*)

Die Bewertung der Stelle hat EG 8 ergeben (vormals EG 6).

SUMME IV : 55.210,00 €

SUMME I: Anträge der Verwaltung OHNE SPERRVERMERK 593.867,00 €

(Kosten mit Sperrvermerk 371.350 €)

SUMME I: Anträge der Verwaltung MIT SPERRVERMERK 975.217,00 €

(davon bereits 274.377,00 EUR in Planungstabelle enthalten)

SUMME II: REDUZIERUNG VON STELLEN - 404.727,00 €

SUMME III: Politische Beschlüsse 0,00 €

SUMME IV: Verschiebung/Neubewertung/Überprüfung 55.210,00 €

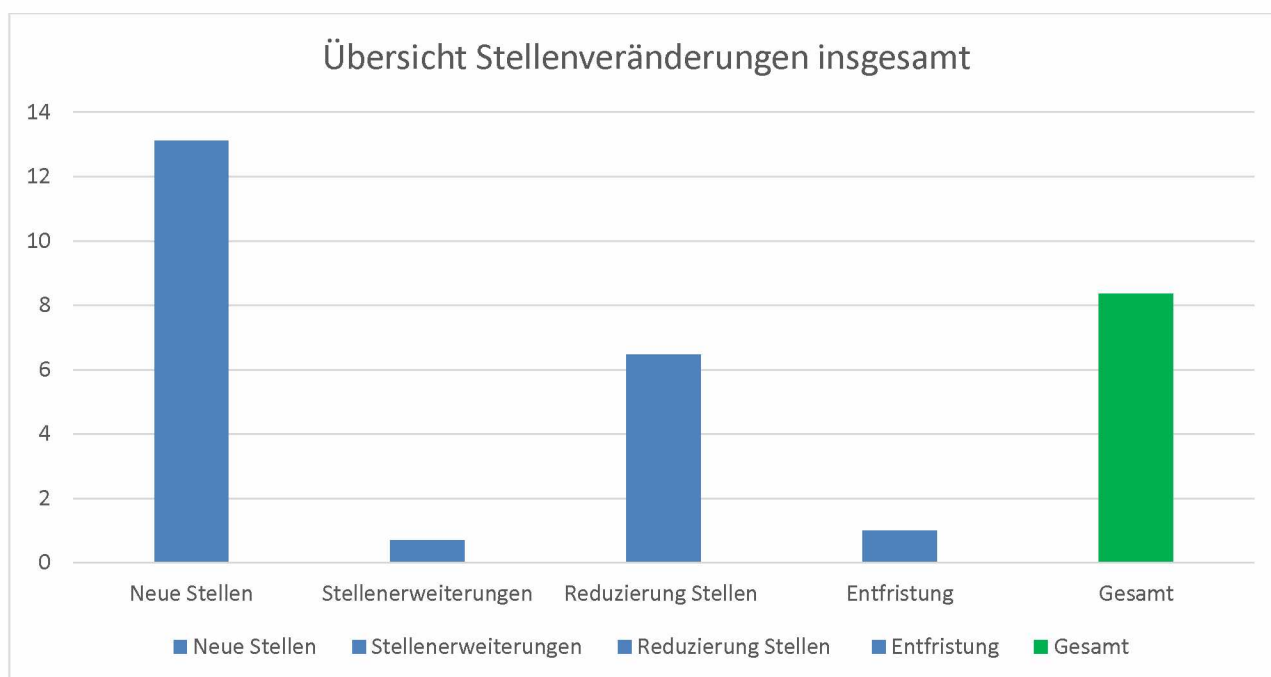
(davon bereits 18.510 EUR in Planungstabelle enthalten)

GESAMTSUMME OHNE SPERRVERMERK: 244.350,00 €

(Summe I ohne Sperrvermerk - Summe II + Summe IV)

GESAMTSUMME MIT SPERRVERMERK: 625.700,00 €

(Summe I mit Sperrvermerk - Summe II + Summe IV)



Stellen die in 2025 voraussichtlich nicht (umgehend) besetzt werden:

- Stelle Projektmanager*in (3-105-05; EG 10) wird voraussichtlich auch 2025 noch nicht besetzt.
 - o Kosten die voraussichtlich eingespart werden: **90.180 €** (in Planungstabelle enthalten)
- Mit der Einführung eines neuen Fachbereichs (FB 4) ist grds. damit zu rechnen, dass auch eine neue Stelle für das Vorzimmer benötigt wird. Hier soll zunächst geschaut werden, ob es eine interne Lösung geben kann. z.B. über die Bildung eines Vorzimmerpools.
- Die Stelle (1-401-06; EG 10) mit einem Umfang von 0,5 Stellenanteilen im Bereich Schul-IT wird voraussichtlich frühestens Mitte 2025 besetzt.
 - o Kosten die voraussichtlich eingespart werden: **22.500 €** (in Planungstabelle enthalten)
- Die Stelle (3-206-03; EG 7) mit einem Umfang von 0,5 Stellenanteilen im Bereich der Geschäftsbuchhaltung wird voraussichtlich frühestens Mitte 2025 besetzt.
 - o Kosten die voraussichtlich eingespart werden: **15.000 €** (in Planungstabelle enthalten)
- Die Stelle Mobilitätsmanagerstelle (2-61-11; EG 11) mit einem Umfang von 0,641 Stellenanteilen soll mit einem Sperrvermerk - Freigabe nur durch Ratsbeschluss- versehen werden. Die Stelle ist bereits im Stellenplan, wird 2024 nicht besetzt und wird auch frühestens besetzt, wenn das Leitungsteam voll besetzt ist. Die Stellenfreigabe macht nur Sinn, wenn gleichzeitig eine Budgetfreigabe erfolgt.
 - o Kosten die voraussichtlich eingespart werden: **62.000 €** (in Planungstabelle enthalten)

Der Planungsausschuss hat bereits am 03.12.2024 dem Rat empfohlen die Stelle des*der Mobilitätsmanager*in für 2025 zu streichen.

Gesamtkosten die vermutlich 2025 zusätzlich noch eingespart werden: **189.680 €**

Haushaltsplan

Stellenplan

2025

Bedeutung der verwendeten Abkürzungen

Tz. = Stelle/n ist bzw. sind (auch) mit Teilzeitkräften besetzt

k.u. = künftig umzuwandeln

k.w. = Die Stelle ist an die/den Inhaber/in gebunden.
Durch Umorganisation oder nach Ablauf eines vorübergehenden Personalmehrbedarfs fällt die Stelle zu einem späteren Zeitpunkt weg.

x-xx-xx } Stellenteilung aufgrund unterschiedlicher Eingruppierung
x-xx-xxA } der Stelleninhaber/innen.

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

I. Allgemeine Verwaltung

Stellennummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

Bürgermeister/in 1110-00101

I	Bürgermeister/in	1,00	B4	1,00	B5	1,00	B5	Dienstaufwandsentschädigung nach den zulässigen Höchstsätzen.
Summe	1110-00101	1	1,00	1,00		1,00		

1. Stadtrat/-rätin 1110-0010

II	Erster Stadtrat/ Erste St dträtin	1,00	B3	0,00		1,00	B3	
II-01	Tariflich Beschäftigte/-					0,50	09a	Tz. 19,5 Std./Woche
Summe	1110-0010	2	1,00	0,00		1,50		

Personalrat 1110-1000

0-08-02	Tariflich Beschäftigte/-	0,63	07	0,63	07	0,63	07	Verwaltungskraft, Tz. 24,5 Std./Woche
0-08-01	Tariflich Beschäftigte/-	1,00	S17	0,26	08	1,00	S17	Vorsitzende/r, freigestellt
				0,71	A11			
Summe	1110-1000	2	1,63	1,60		1,63		

Justizariat 1110-1100

0-11-01	Verwaltungsdirektor/-in	1,00	A15	1,00	A15	1,00	A15	
0-11-02	Oberamtsrat/-rätin	1,00	A13	0,95	A11	1,00	A12	
Summe	1110-1100	2	2,00	1,95		2,00		

Gleichstellungsbeauftragte 1110-1200

0-12-01	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	10	0,77	10	1,00	11	
Summe	1110-1200	1	1,00	0,77		1,00		

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

Büro des Bürgermeisters

1110-0010

0-13-01	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	10	1,00	10	1,00	10	Pressearbeit
0-13-02	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	08	0,85	08	1,00	08	Vorzimmer
0-13-04	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A11	0,00	11	1,00	A11	Referent/in
Summe	1110-0010	3	3,00	1,85		3,00		

Prüfdienste

1110-1300

0-14-01	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	12	1,00	12	1,00	12	Leiter/in
0-14-02	Techn. tariflich Beschäftigte/-r	0,23	12	0,23	12	0,23	12	Tz. 9 Std./Woche
0-14-03	Stadtamtfrau / Stadtamtman	1,00	A11	1,00	A12	1,00	A11	
0-14-04	Stadtamtfrau / Stadtamtman	1,00	A11	1,00	A11	1,00	A11	
0-14-05	Stadtamtfrau / Stadtamtman	0,50	A11	0,00		0,50	A11	Tz. 19,5 Std./Woche
Summe	1110-1300	5	3,73	3,23		3,73		

Fachbereich Bürgerservice

1110-0010

1-01	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	08	0,50	08	0,50	08	Vorzimmer, Tz. 19,5 Std./Woche
1	Verwaltungsdirektor/-in	1,00	A15	1,00	A15	1,00	A15	Fachbereichsleiter/in
Summe	1110-0010	2	1,50	1,50		1,50		

Fachdienst Ordnung und Einwohnerservice

1220-0100

1-30-01	Oberamtsrat/-rätin	1,00	A13	1,00	A12	1,00	A13	Fachdienstleiter/in
Summe	1220-0100	1	1,00	1,00		1,00		

Verkehrsaufsicht

1220-0100

1-301-01	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09b	1,00	09b	1,00	09b	Regelungen u. Genehmigungen nach der StVO, Tz. 32,93 Std./Woche
----------	---------------------------	------	-----	------	-----	------	-----	---

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

1-301-02	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09b	0,10	08	1,00	09b	Regelungen nach der StVO und Verkehrs-OWi
				0,90	09b			
1-301-03	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	08	1,00	08	0,50	08	Verkehrsordnungswidrigkeiten, Tz. 19,5 Std./Woche
1-301-04	Tariflich Beschäftigte/-r	1,76	05	1,50	05	1,76	05	Außendienst Verkehrsordnungswidrigkeiten, Tz. 10,14 Std./Woche und 3x 19,5 Std./Woche
1-301-06	Tariflich Beschäftigte/-r					0,50	05	Tz. 19,5 Std./Woche
Summe	1220-0100	5	4,26	4,50		4,76		

Allgemeine Ordnungsangelegenheiten

1220-0100

1-302-02	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09b	1,00	09b	1,00	09b	Gewerbeangelegenheiten
1-302-03	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09a	1,00	09a	1,00	09a	Marktwesen / Gewerbeangelegenheiten
1-302-06	Tariflich Beschäftigte/-r					0,82	09a	Außendienst, Tz. 32 Std./Woche
1-302-08	Feuerwehrgerätewart / -in					1,00	08	Teamleitung Gerätezwarte/innen
1-302-05	Feuerwehrgerätewart / -in	5,00	06	4,00	07	4,00	07	1 Stelle teilw. Marktmeister
				1,00	08			
1-302-06	Tariflich Beschäftigte/-r	0,82	05	0,82	09a			
1-302-01	Stadtamtfräu / Stadtamtman	1,00	A11	1,00	10	1,00	A11	Allgemeine Ordnungsangelegenheiten
1-302-07	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A10	0,73	A10	1,00	A10	
1-302-09	Stadtoberinspektor / -in					0,50	A10	Sperrvermerk - Freigabe nur durch Ratsbeschluss Tz. 20,5 Std./Woche
Summe	1220-0100	9	9,82	9,55		10,32		

Einwohnermeldeamt

1220-0100

1-303-01	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09a	0,00		1,00	09a	Teamleitung Einwohnerservice
1-303-03	Tariflich Beschäftigte/-r	0,90	08	0,90	08	0,90	08	Tz. 35 Std./Woche, stellv. Teamleitung Einwohnerservice

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

1-303-02	Tariflich Beschäftigte/-r	4,69	06	1,37	06	2,87	06	0,22* KW Einwohnermeldewesen / Passwesen 5x Vz., 19,5 Std./Woche und 8,15 Std./Woche
				2,87	07			
1-303-04	Kreisobersekretär/in					1,00	A7	
1-303-05	Kreisobersekretär/in					0,82	A7	Tz. 33 Std./Woche
Summe	1220-0100 5	6,59		5,14		6,59		

Standesamt

1220-0100

1-304-01	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A10	1,00	A9mD	1,00	A10	Standesbeamtin/-beamter
1-304-02	Stadtoberinspektor / -in	0,77	A9	0,64	09a	0,50	A9	Standesbeamtin/-beamter Tz. 11 Std./ Woche und 19,5 Std./Woche
1-304-03	Stadthauptsekretär / -in	0,73	A8	0,73	09a	0,99	A8	Standesbeamtin/-beamter
Summe	1220-0100 3	2,50		2,37		2,49		

Fachdienst Bildung, Kultur und Sport

97-1400

1-40-01	Oberamtsrat/-rätin	1,00	A13	1,00	12	1,00	A13	Fachdienstleiter/in
Summe	97-1400 1	1,00		1,00		1,00		

Schule, Kultur und Sport

2410-0100

1-401-05	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	10	0,00		1,00	10	Schul IT
1-401-06	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	10	0,00		0,50	10	Tz. 19,5 Std./Woche Schul-IT
1-401-02	Stadthauptsekretär / -in	0,40	A8	0,50	A8	0,50	A8	0,50* KU 05 Tz. 20,5 Std./Woche
Summe	2410-0100 3	1,90		0,50		2,00		

2520-0100

1-401-04	Stadtoberinspektor / -in	0,50	A10	0,00		0,50	A10	Tz. 20,5 Std./Woche
Summe	2520-0100 1	0,50		0,00		0,50		

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

4210-0100

1-401-03	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	08	0,50	08	0,50	08	Tz. 19,5 Std./Woche
Summe	4210-0100	1	0,50	0,50		0,50		

97-1400

1-401-01	Stadtamtfrau / Stadtamtmann	1,00	A11	1,00	A11	1,00	A11	
Summe	97-1400	1	1,00	1,00		1,00		

Förderzentrum (FöZ)

2210-0100

1-401-10	Tariflich Beschäftigte/-r	0,60	06	0,54	06	0,60	06	Tz. 16 Std./Woche und 5 Std./Woche
Summe	2210-0100	1	0,60	0,54		0,60		

Johann-Rist-Gymnasium (JRG)

2170-0100

1-401-20	Tariflich Beschäftigte/-r	0,77	06	0,77	06	0,77	06	Tz. 30 Std./Woche
1-401-21	Tariflich Beschäftigte/-r	0,64	06	0,64	06	0,64	06	Tz. 25 Std./Woche
1-401-22	Tariflich Beschäftigte/-r	0,38	06	0,38	06	0,38	06	Tz. 15 Std./Woche
1-401-23	Tariflich Beschäftigte/-r	0,87	S02	0,52	S02	0,87	S02	Mittagsbetreuung
Summe	2170-0100	4	2,66	2,31		2,66		

Albert-Schweitzer-Schule (ASS)

2110-0000

1-401-30	Tariflich Beschäftigte/-r	0,94	06	0,78	06	0,94	06	Tz. 36,8 Std./Woche
				0,17	S03			
1-401-31	Tariflich Beschäftigte/-r	0,49	06	0,38	06	0,49	06	Tz. 15 Std./Woche (Springerkraft) und Tz. 4 Std./Woche
				0,10	S03			
Summe	2110-0000	2	1,43	1,43		1,43		

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

Altstadtschule (ATS)

2110-0000

1-401-40	Tariflich Beschäftigte/-r	0,72	06	0,72	06	0,72	06	Tz. 28,15 Std./Woche
Summe	2110-0000	1	0,72	0,72		0,72		

Moorwegschule (MWS)

2110-0000

1-401-50	Tariflich Beschäftigte/-r	0,65	06	0,65	06	0,65	06	Tz. 25,33 Std./Woche
1-401-51	Tariflich Beschäftigte/-r	0,51	06	0,51	06	0,51	06	Tz. 20 Std./Woche
Summe	2110-0000	2	1,16	1,16		1,16		

Gebrüder-Humboldt-Schule (GHS)

2182-0100

1-401-60	Tariflich Beschäftigte/-r	0,82	06	0,74	06	0,82	06	Tz. 32 Std./Woche
1-401-61	Tariflich Beschäftigte/-r	0,72	06	0,67	06	0,72	06	Tz. 26 Std./Woche
1-401-64	Tariflich Beschäftigte/-r					0,10	05	Tz. 4 Std./Woche Ganztagskoordination
1-401-62	Tariflich Beschäftigte/-r	0,41	03	0,41	06	0,41	03	Tz. 2x 8 Std./Woche
1-401-63	Tariflich Beschäftigte/-r	0,40	S02	0,39	S02	0,40	S02	Tz. 15,6 Std./Woche Mittagsbetreuung
Summe	2182-0100	5	2,35	2,21		2,45		

Ernst-Barlach-Gemeinschaftsschule (EBG)

2182-0200

1-401-790	Tariflich Beschäftigte/-r	0,77	08	0,64	08	0,77	08	Ganztagskoordination, Tz. 30 Std./Woche
1-401-70	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	06	1,00	06	1,00	06	
1-401-71	Tariflich Beschäftigte/-r	0,37	06	0,37	06	0,37	06	Tz. 14,25 Std./Woche (Springerkraft)
1-401-79	Erzieher/in	0,51	S08a	0,51	S08a	0,51	S08a	Tz. 20 Std./Woche
1-401-80	Erzieher/in	0,90	S08a	0,90	S08a	0,90	S08a	Tz. 35 Std./Woche
1-401-81	Erzieher/in	0,50	S08a	0,50	S08a	0,50	S08a	Tz. 19,5 Std./Woche
1-401-82	Erzieher/in	0,51	S08a	0,51	S08a	0,51	S08a	Tz. 20 Std./Woche
1-401-85	Erzieher/in	0,51	S08a	0,51	S08a	0,51	S08a	Tz. 20 Std./Woche
1-401-86	Erzieher/in	0,54	S08a	0,54	S08a	0,54	S08a	Tz. 21 Std./Woche

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

1-401-83	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,36	S03	0,00		0,36	S03	Tz. 14 Std./Woche
1-401-84	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,54	S03	0,00		0,54	S03	Tz. 20,9 Std./Woche
Summe	2182-0200	11	6,51	5,48		6,51		

Kindertagesstätten

3650-0100

1-403-03	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	07	1,00	07	1,00	07	
1-403-05	Tariflich Beschäftigte/-r	0,77	07	0,77	07	0,77	07	Tz. 30 Std./Woche
1-403-01	Stadtamtfrau / Stadtamtmann	1,00	A11	1,00	A11	1,00	A11	
1-403-02	Stadtoberinspektor / -in	0,73	A10	0,73	A10	0,73	A10	Tz. 30 Std./Woche
1-403-04	Stadtinspektor/in	1,00	A9	1,00	09b	1,00	A9	
Summe	3650-0100	5	4,50	4,50		4,50		

Stadtmuseum

2520-0100

1-411-01	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	10	1,00	10	1,00	10	Leiter/in,
Summe	2520-0100	1	1,00	1,00		1,00		

Stadtbücherei

2720-0100

1-420-01	Dipl.-Bibliothekar/in	1,00	11	1,00	11	1,00	11	Leiter/in
1-420-02	Dipl.-Bibliothekar/in	1,00	09b	1,00	09b	1,00	09b	Tz. 34 Std./Woche und 5 Std./Woche
1-420-03	Dipl.-Bibliothekar/in	2,74	09b	2,74	09b	2,74	09b	Tz. 19,5 Std./Woche, 24 Std./Woche, 30 Std./Woche und 34,5 Std./Woche
1-420-06	Tariflich Beschäftigte/-r	0,67	09a	0,67	09a	0,67	09a	Tz. 26 Std./Woche
1-420-04	Bibliotheksassistent/in	0,50	06	0,50	06	0,50	06	Tz. 19,5 Std./Woche
1-420-05	Tariflich Beschäftigte/-r	3,33	06	3,08	06	3,33	06	Vz. 1x, Tz. 29,5 Std./Woche, 29 Std./Woche, 19,5 Std./Woche, 10 Std./Woche und 9,5 Std.Woche
Summe	2720-0100	6	9,24	8,99		9,24		

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

Fachdienst Weiterbildung (VHS)

2710-0100

1-43-01	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	14	1,00	14	1,00	14	Leiter/in
1-43-02	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	13	1,00	13	1,00	13	Programmbereichsleiter/in und Sprachintegrationskurse
1-43-06	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	11	1,00	S17	1,00	11	Programmbereichsleiter/in Junge VHS, Kita-Fortbildungen u. Kultur
1-43-08	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	11	0,50	11	0,50	11	Tz. 19,5 Std./Woche Sprachintegrationskurse
1-43-10	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	11	0,50	11	0,50	11	Tz. 19,5 Std./Woche, Sprachintegrationskurse
1-43-11	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	11	1,00	11	1,00	11	Programmbereichsleiter/in EDV u. Medienkompetenz, Grundbildung, Politik u. Gesellschaft. Sprachintegrationskurse
1-43-12	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	11	0,50	11	0,50	11	Tz. 19,5 Std./Woche, Sprachintegrationskurse
1-43-15	Tariflich Beschäftigte/-r					0,50	11	Tz. 19,5 Std./Woche Integrationskurse
1-43-07	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09c	0,50	09c	1,00	09c	Integrationskoordinator/in, Tz. 2x 19,5 Std./Woche.
				0,50	11			
1-43-04	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	06	1,00	06	1,00	06	
1-43-13	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	06	0,50	06	0,50	06	Tz. 19,5 Std./Woche
1-43-05	Tariflich Beschäftigte/-r	1,47	04	0,47	04	1,47	04	Tz. 7,8 Std./Woche, 19,5 Std./Woche und 30 Std./Woche
				1,00	05			
1-43-14	Tariflich Beschäftigte/-r	0,38	04	0,00		0,38	04	Tz. 15 Std./Woche Kursbetreuung
1-43-03	Stadtamtfrau / Stadtamtmann	1,00	A11	1,00	A11	1,00	A11	
Summe	2710-0100	14	10,85	10,47		11,35		

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

Musikschule

2630-0100

1-440-01	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	10	1,00	10	1,00	10	Leiter/in
1-440-03	Musikschullehrer/in	0,90	09b	0,90	09b	0,90	09b	Tz. 35 Std./Woche
1-440-04	Musikschullehrer/in	0,64	09b	0,64	09b	0,64	09b	Tz. 25 Std./Woche
1-440-05	Musikschullehrer/in	0,50	09b	0,50	09b	0,50	09b	Tz. 19,5 Std./Woche
1-440-06	Musikschullehrer/in	0,61	09b	0,50	09b	0,61	09b	Tz. 23,6 Std./Woche
1-440-07	Musikschullehrer/in	0,50	09b	0,50	09b	0,50	09b	Tz. 19,5 Std./Woche
1-440-08	Musikschullehrer/in	0,50	09b	0,50	09b	0,50	09b	Tz. 19,5 Std./Woche
1-440-09	Musikschullehrer/in	0,50	09b	0,50	09b	0,50	09b	Tz. 19,5 Std./Woche
1-440-10	Musikschullehrer/in	0,50	09b	0,50	09b	0,50	09b	Tz. 19,5 Std./Woche
1-440-02	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	06	1,00	06	1,00	06	Tz. 2x 19,5 Std./Woche
Summe	2630-0100	10	6,65	6,54		6,65		

Fachdienst Soziales

97-1500

1-50-01	Oberamtsrat/-rätin	1,00	A13	1,00	A12	1,00	A13	Fachdienstleiter/in
Summe	97-1500	1	1,00	1,00		1,00		

Allgemeine Sozialhilfe

3111-0100

1-501-04	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09b	1,00	09b	1,00	09b	Grundsicherung, Hilfe zum Lebensunterhalt u. Hilfe zur Pflege
1-501-05	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09b	0,87	10	1,00	09b	Grundsicherung innerhalb von Einrichtungen
1-501-09	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09b	0,99	09b	1,00	09b	Grundsicherung, Hilfe zum Lebensunterhalt u. Asylbewerber
1-501-13	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	09b	0,50	09b	0,50	09b	Tz. 19,5 Std./Woche, Grundsicherung, Hilfe zum Lebensunterhalt u. Hilfe zur Pflege
1-501-11	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	07	0,85	07	1,00	07	Bildung u. Teilhabe

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

1-501-08	Tariflich Beschäftigte/-r	0,64	06	0,26	06	0,64	06	Tz. 25 Std./Woche Außendienst, Verwaltungstätigkeiten u. Kontoprüfungen
1-501-12	Tariflich Beschäftigte/-r	0,27	06	0,00		0,27	06	Tz. 10 Std./Woche BuT/Niederschlagungen
1-501-01	Stadtamtfrau / Stadtamtmann	1,00	A11	1,00	A10	1,00	A11	
1-501-02	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	A10	1,00	09b	1,00	A10	Grundsicherung, Hilde zum Lebensunterhalt u. Asylbewerber
1-501-03	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A10	1,00	09b	1,00	A10	Grundsicherung, Hilfe zum Lebensunterhalt u. Hilfe zur Pflege
1-501-06	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	A10	0,15	07	1,00	A10	Grundsicherung, Hilde zum Lebensunterhalt u. Asylbewerber
				0,85	A9			
1-501-07	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A10	1,00	A9	1,00	A10	Grundsicherung innerhalb von Einrichtungen
1-501-10	Amtsinspektor/in	0,10	A9mD	0,00		0,10	A9mD	Tz. 18,45 Std./Woche
Summe	3111-0100	13	10,51	9,47		10,51		

Fachstelle Wohnen

3154-0100

1-502-04	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	09a	0,50	09a	0,50	09a	Tz. 19,5 Std./Woche
1-502-05	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09a	1,00	09a	1,00	09a	Verwaltung von Unterkünften
1-502-07	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	09a	0,50	09a	0,50	09a	Tz. 19,5 Std./Woche
1-502-06	Tariflich Beschäftigte/-r					2,00	05	Betreuung der Notunterkünfte
1-502-08	Tariflich Beschäftigte/-r					1,00	05	Betreuung der Notunterkünfte
1-502-06	Tariflich Beschäftigte/-r	2,00	04	2,00	04			
1-502-08	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	04	1,00	04			
1-502-03	Sozialpädagoge/-in	1,00	S12	1,00	S12	1,00	S12	Betreuung städt. Unterkünfte
Summe	3154-0100	8	6,00	6,00		6,00		

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

3310-0100

1-502-01	Stadtamtfrau / Stadtamtmann	1,00	A10	1,00	09b	1,00	A10	Wohnungsversorgung, Freiwillige soziale Aufgaben
Summe	3310-0100	1	1,00	1,00		1,00		

5220-0100

1-502-02	Tariflich Beschäftigte/-r					1,02	08	Wohnungsvermittlung, Tz. 30,41 Std./Woche
1-502-01A	Tariflich Beschäftigte/-r	0,20	06	0,00		0,20	06	Tz. 7,8 Std./Woche
1-502-02	Tariflich Beschäftigte/-r	1,02	06	1,52	08			
Summe	5220-0100	3	1,22	1,52		1,22		

Wohngeld

3510-0100

1-503-08	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09c	0,00		1,00	09c	Sachgebietsleitung
1-503-01	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09a	0,76	09a	0,76	09a	Tz. 29,5 Std./Woche Erteilung von Wohnberechtigungsscheinen, Wohngeld,
1-503-03	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09a	1,00	09a	1,00	09a	
1-503-04	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09a	0,77	09a	0,77	09a	Tz. 30 Std./Woche
1-503-05	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09a	0,82	09a	0,82	09a	Tz. 32 Std./Woche
1-503-06	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09a	0,82	09a	0,82	09a	Tz. 32 Std./Woche
1-503-07	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09a	0,67	09a	0,67	09a	Tz. 26 Std./Woche
1-503-02	Stadtinspektor/in	1,00	A8	1,00	09a	1,00	A8	
Summe	3510-0100	8	8,00	5,84		6,84		

Seniorenbüro

3115-0100

1-504-01	Sozialpädagoge/-i	1,00	S15	1,00	S15	1,00	S15	
Summe	3115-0100	1	1,00	1,00		1,00		

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

Stadtteilzentrum - mittendrin -

3156-0100

1-506-02	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	05	0,50	06	0,50	05	Tz. 19,5 Std./Woche
1-506-03	Sozialpädagoge/-in					1,00	S12	Leiter/in
1-506-01	Sozialpädagoge/-in	1,51	S11b	0,51	S11b	0,51	S11b	Tz. 20 Std./Woche
				0,92	S12			
Summe	3156-0100	3	2,01	1,93		2,01		

Jugend- u. Kommunikationszentrum - Die Villa

3660-0200

1-507-03	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	06	0,51	06	0,50	06	Tz. 19,5 Std./Woche
1-507-01	Sozialpädagoge/-in	0,77	S12	0,77	S12	0,77	S12	Tz. 30 Std./Woche
1-507-02	Sozialpädagoge/-in	0,63	S11b	0,63	S11b	0,63	S11b	Tz. 24,6 Std./Woche
Summe	3660-0200	3	1,90	1,91		1,90		

Fachdienst Kinder, Jugend und Familie

3620-0100

1-601-01	Oberamtsrat/-rätin	1,00	A13	1,00	S18	1,00	A13	Fachdienstleiter/in
Summe	3620-0100	1	1,00	1,00		1,00		

Allgemeine Kinder- u. Jugendangelegenheiten

3620-0100

1-601-04	Tariflich Beschäftigte/-r	0,77	08	0,77	08	0,77	08	Tz. 30 Std./Woche
1-601-05	Tariflich Beschäftigte/-r	0,73	08	0,73	08	1,00	08	
1-601-02	Sozialpädagoge/-in	0,63	S12	0,63	S12	0,63	S12	Tz. 24,5 Std./Woche
1-601-03	Sozialpädagoge/-in	1,00	S12	1,00	S12	1,00	S12	Streetworker/in
1-601-06	Erzieher/in	1,00	S08a	0,72	S08a	1,00	S08a	Springertätigkeiten
1-601-07	Sozialpädagogische/r Assistent/in	1,00	S03	0,69	S02	1,00	S03	Tz. 38,8 Std./Woche Springertätigkeiten
1-601-01	Stadtüberinspektor / -in	0,86	A10	0,86	09c	0,86	A10	Tz. 33,5 Std./Woche
Summe	3620-0100	7	5,99	5,40		6,26		

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

Kinder- und Jugendzentrum

3660-0100

1-602-07	Tariflich Beschäftigte/-r	0,26	06	0,26	S03	0,26	06	Tz. 10 Std./Woche Verwaltungstätigkeit
1-602-01	Sozialpädagoge/-in	1,00	S11b	1,00	S11b	1,00	S11b	Leiter/in
1-602-02	Erzieher/in	1,00	S08b	1,00	S08b	1,00	S08b	
1-602-03	Erzieher/in	0,75	S08b	0,75	S08b	0,75	S08b	Tz. 29,25 Std./Woche
1-602-04	Erzieher/in	0,62	S08b	0,62	S08b	0,62	S08b	Tz. 24 Std./Woche
1-602-05	Erzieher/in	0,89	S08b	0,88	S04	0,89	S08b	Tz. 34,5 Std./Woche
1-602-06	Erzieher/in	0,08	S08b	0,08	S08a	0,08	S08b	Tz.3 Std./Woche Samstagsdienst
Summe	3660-0100	7	4,60	4,59		4,60		

Schulsozialarbeit

2430-0100

1-603-01	Sozialpädagoge/-in	1,00	S12	1,00	S12	1,00	S12	Sachgebietsleiter/in
1-603-02	Sozialpädagoge/-in	0,77	S12	0,77	S12	0,77	S12	Tz. 30 Std./Woche ASS
1-603-03	Sozialpädagoge/-in	0,77	S12	0,77	S12	0,77	S12	Tz. 30 Std./Woche ASS
1-603-04	Sozialpädagoge/-in	0,77	S12	0,77	S12	0,77	S12	Tz. 30 Std./Woche ASS
1-603-05	Sozialpädagoge/-in	0,88	S12	0,88	S12	0,88	S12	34,5 Std./Woche ATS
1-603-06	Sozialpädagoge/-in	0,62	S12	0,62	S12	0,62	S12	Tz. 24 Std./Woche
1-603-07	Sozialpädagoge/-in	1,00	S12	1,00	S12	1,00	S12	MWS
1-603-08	Sozialpädagoge/-in	0,77	S12	0,77	S12	0,77	S12	Tz. 30 Std./Woche EBG
1-603-09	Sozialpädagoge/-in	0,90	S12	0,72	S12	0,90	S12	Tz. 35 Std./Woche EBG
1-603-10	Sozialpädagoge/-in	0,39	S12	0,38	S12	0,39	S12	Tz. 15 Std./Woche EBG
1-603-11	Sozialpädagoge/-in	0,51	S12	0,51	S12	0,51	S12	Tz. 20 Std./Woche EBG
1-603-12	Sozialpädagoge/-in	1,00	S12	1,00	S12	1,00	S12	GHS
1-603-13	Sozialpädagoge/-in	0,77	S12	0,77	S12	0,77	S12	Tz. 30 Std./Woche GHS
1-603-14	Sozialpädagoge/-in	0,77	S12	0,77	S12	0,77	S12	Tz. 30 Std./Woche JRG
1-603-15	Sozialpädagoge/-in	0,77	S12	0,77	S12	0,77	S12	Tz. 30 Std./Woche JRG
1-603-16	Sozialpädagoge/-in	1,00	S12	0,00		1,00	S12	Besetzung im Rahmen von Fördermitteln
Summe	2430-0100	16	12,69	11,50		12,69		

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

Freie Lernzeit u. Betreuungsangebote Albert-Schweitzer-Schule (ASS)

3650-0200

1-604-003	Tariflich Beschäftigte/-r	0,64	05	0,26	05	0,64	05	Tz. 25 Std./Woche Ganztagskoordination
1-604-001	Sozialpädagoge/-in	1,00	S12	1,00	S12	1,00	S12	Sachgebietsleitung
1-604-002	Erzieher/in	0,90	S08a	0,90	S07	0,90	S08a	Tz. 35 Std./Woche
1-604-011	Erzieher/in	0,74	S08a	0,74	S08a	0,74	S08a	Tz. 29 Std./Woche
1-604-021	Erzieher/in	0,74	S08a	0,74	S08a	0,74	S08a	Tz. 29 Std./Woche
1-604-031	Erzieher/in	0,90	S08a	0,90	S08a	0,90	S08a	Tz. 35 Std./Woche
1-604-041	Erzieher/in	0,74	S08a	0,74	S08a	0,74	S08a	Tz. 29 Std./Woche
1-604-051	Erzieher/in	0,85	S08a	0,85	S08a	0,85	S08a	Tz. 33 Std./Woche
1-604-061	Erzieher/in	0,74	S08a	0,74	S08a	0,74	S08a	Tz. 29 Std./Woche
1-604-071	Erzieher/in	0,86	S08a	0,86	S08a	0,86	S08a	Tz. 33,5 Std./Woche
1-604-081	Erzieher/in	0,74	S08a	0,73	S08a	0,74	S08a	Tz. 29 Std./Woche
1-604-091	Erzieher/in	0,74	S08a	0,00		0,74	S08a	Tz. 29 Std./Woche
1-604-903	Erzieher/in	0,69	S08a	0,69	S08a	0,69	S08a	Tz. 27 Std./Woche
1-604-906	Erzieher/in					0,74	S08a	Tz. 29 Std./Woche
1-604-012	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,72	S03	0,72	S02	0,72	S03	Tz. 28 Std./Woche
1-604-022	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,92	S03	0,92	S03	0,92	S03	Tz. 36 Std./Woche
1-604-032	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,72	S03	0,72	S03	0,72	S03	Tz. 28 Std./Woche
1-604-042	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,72	S03	0,72	S03	0,72	S03	Tz. 28 Std./Woche
1-604-052	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,74	S03	0,74	S03	0,74	S03	Tz. 29 Std./Woche
1-604-062	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,72	S03	0,72	S03	0,72	S03	Tz. 28 Std./Woche
1-604-072	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,72	S03	0,72	S02	0,72	S03	Tz. 28 Std./Woche
1-604-082	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,82	S03	0,82	S03	0,82	S03	Tz. 32 Std./Woche
1-604-901	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,72	S03	0,72	S03	0,72	S03	Tz. 28 Std./Woche
1-604-902	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,42	S03	0,36	S03	0,42	S03	Tz. 16,5 Std./Woche
1-604-905	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,26	S03	0,00		0,26	S03	Tz. 10 Std./Woche
1-604-907	Sozialpädagogische/r Assistent/in					0,72	S03	Tz. 28 Std./Woche
1-604-908	Sozialpädagogische/r Assistent/in					0,72	S03	Tz. 28 Std./Woche
1-604-909	Sozialpädagogische/r Assistent/in					0,72	S03	Tz. 28 Std./Woche

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

1-604-910	Sozialpädagogische/r Assistent/in					0,72	S03	Tz. 28 Std./Woche
Summe	3650-0200	29	17,76	16,31		21,38		

Ganztags- u. Betreuungsangebote Altstadtschule (ATS)

3650-0200

1-605-003	Tariflich Beschäftigte/-r	0,26	S05	0,26	S03	0,26	S05	10 Std./Woche Ganztagskoordination
1-605-001	Sozialpädagoge/-in	1,00	S12	0,82	S12	1,00	S12	Sachgebietsleitung
1-605-002	Erzieher/in	0,32	S08a	0,32	S08a	0,32	S08a	Tz. 12,5 Std./Woche Verwaltungstätigkeiten
1-605-011	Erzieher/in	0,74	S08a	0,72	S08a	0,74	S08a	Tz. 28,6 Std./Woche
1-605-021	Erzieher/in	0,59	S08a	0,59	S08a	0,59	S08a	Tz. 23 Std./Woche
1-605-031	Erzieher/in	0,72	S08a	0,59	S08a	0,72	S08a	Tz. 28 Std./Woche
1-605-041	Erzieher/in	0,72	S08a	0,65	S08a	0,72	S08a	Tz. 28 Std./Woche
1-605-051	Erzieher/in	0,72	S08a	0,72	S08a	0,72	S08a	Tz. 28 Std./Woche
1-605-061	Erzieher/in	0,72	S08a	0,59	S08a	0,72	S08a	Tz. 28 Std./Woche
1-605-071	Erzieher/in	0,59	S08a	0,59	S08a	0,59	S08a	Tz. 23 Std./Woche
1-605-081	Erzieher/in	0,72	S08a	0,72	S08a	0,72	S08a	Tz. 28 Std./Woche
1-605-091	Erzieher/in	0,59	S08a	0,59	S08a	0,59	S08a	Tz. 23 Std./Woche
1-605-101	Erzieher/in	0,72	S08a	0,72	S08a	0,72	S08a	Tz. 28 Std./Woche
1-605-400	Erzieher/in	0,17	S08a	0,00		0,17	S08a	Tz. 6,5 Std./Woche Spätbetreuung
1-605-012	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,73	S03	0,69	S03	0,73	S03	Tz. 28,6 Std./Woche
1-605-022	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,69	S03	0,56	S03	0,69	S03	Tz. 27 Std./Woche
1-605-032	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,56	S03	0,56	S03	0,56	S03	Tz. 22 Std./Woche
1-605-042	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,69	S03	0,69	S03	0,69	S03	Tz. 27 Std./Woche
1-605-052	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,69	S03	0,69	S02	0,69	S03	Tz. 27 Std./Woche
1-605-062	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,56	S03	0,56	S03	0,56	S03	Tz. 22 Std./Woche
1-605-072	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,56	S03	0,56	S03	0,56	S03	Tz. 22 Std./Woche
1-605-082	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,69	S03	0,69	S03	0,69	S03	Tz. 27 Std./Woche
1-605-092	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,56	S03	0,56	S03	0,56	S03	Tz. 22 Std./Woche
1-605-102	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,69	S03	0,69	S02	0,69	S03	Tz. 27 Std./Woche
1-605-112	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,56	S03	0,24	S02	0,56	S03	Tz. 22 Std./Woche

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

				0,32	S03			
1-605-200	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,05	S03	0,05	S03	0,05	S03	Tz. 2 Std./Woche Schwimmbegleitung
1-605-300	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,26	S03	0,26	S03	0,26	S03	Tz. 10 Std./Woche Frühdienst
1-605-901	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,26	S03	0,23	S02	0,26	S03	Tz. 10 Std./Woche
1-605-902	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,36	S03	0,00	S03	0,36	S03	Tz. 14 Std./Woche
1-605-903	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,35	S03	0,35	S02	0,35	S03	Tz. 13,5 Std./Woche
1-605-904	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,51	S03	0,51	S03	0,51	S03	Tz. 20 Std./Woche Springerkraft
Summe	3650-0200	31	17,35	16,09		17,35		

Ganztags- u. Betreuungsangebote Moorwegschule (MWS)

3650-0200

1-606-003	Tariflich Beschäftigte/-r	0,13	05	0,00		0,13	05	Tz. 10 Std./Woche Ganztagskoordination
1-606-001	Sozialpädagoge/-in	1,00	S12	1,00	S12	1,00	S12	Sachgebietsleitung
1-606-002	Erzieher/in	0,38	S08a	0,38	S08a	0,38	S08a	Tz. 12,5 Std./Woche Verwaltungstätigkeiten
1-606-011	Erzieher/in	0,72	S08a	0,59	S08a	0,69	S08a	Tz. 27 Std./Woche
1-606-021	Erzieher/in	0,72	S08a	0,72	S08a	0,72	S08a	Tz. 28 Std./Woche
1-606-031	Erzieher/in	0,73	S08a	0,72	S08a	0,73	S08a	Tz. 28,5 Std. Woche
1-606-041	Erzieher/in	0,72	S08a	0,72	S08a	0,72	S08a	Tz. 28 Std./Woche
1-606-051	Erzieher/in	0,69	S08a	0,59	S08a	0,72	S08a	Tz. 28 Std./Woche
1-606-061	Erzieher/in	0,59	S08a	0,59	S08a	0,59	S08a	Tz. 23 Std./Woche
1-606-071	Erzieher/in	0,72	S08a	0,72	S08a	0,72	S08a	Tz. 28 Std./Woche
1-606-081	Erzieher/in	0,72	S08a	0,72	S08a	0,72	S08a	Tz. 28 Std./Woche
1-606-091	Erzieher/in	0,72	S08a	0,65	S08a	0,72	S08a	Tz. 28 Std./Woche
1-606-101	Erzieher/in	0,72	S08a	0,72	S08a	0,72	S08a	Tz. 28 Std./Woche
1-606-012	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,67	S03	0,56	S03	0,66	S03	Tz. 26 Std./Woche
1-606-022	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,69	S03	0,69	S03	0,69	S03	Tz. 27 Std./Woche
1-606-032	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,69	S03	0,69	S03	0,69	S03	Tz. 27 Std./Woche
1-606-042	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,57	S03	0,56	S03	0,57	S03	Tz. 22 Std./Woche
1-606-052	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,56	S03	0,56	S03	0,69	S03	Tz. 22 Std./Woche
1-606-062	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,56	S03	0,56	S03	0,63	S03	Tz. 22 Std./Woche

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

1-606-072	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,69	S03	0,69	S03	0,69	S03	Tz. 27 Std./Woche
1-606-082	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,69	S03	0,69	S03	0,69	S03	Tz. 27 Std./Woche
1-606-092	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,69	S03	0,69	S03	0,69	S03	Tz. 27 Std./Woche
1-606-102	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,69	S03	0,69	S03	0,69	S03	Tz. 27 Std./Woche
1-606-112	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,64	S03	0,64	S02	0,64	S03	Tz. 25 Std./Woche
1-606-300	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,56	S03	0,15	S03	0,37	S03	Tz. 22 Std./Woche (inkl. Frühdienst)
1-606-901	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,36	S03	0,36	05	0,36	S03	Tz. 14 Std./Woche Mittagsbetreuung
1-606-902	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,44	S03	0,44	S03	0,44	S03	Tz. 17 Std./Woche Schulwegbegleitung und Springerkraft
1-606-903	Sozialpädagogische/r Assistent/in	0,69	S03	0,00		0,69	S03	Tz. 27 Std./Woche Springerkraft
Summe	3650-0200	28	17,75	16,09		17,75		

Fachbereich Bauen und Umwelt

1110-0010

2-02	Tariflich Beschäftigte/-r	0,86	05	0,86	05	0,86	05	Tz. 33,4 Std./Woche davon 19,5 Std./Woche Vorzimmer
2	Baudirektor/in	1,00	A15	0,50	13	1,00	A15	Fachbereichsleiter/in
Summe	1110-0010	2	1,86	1,36		1,86		

Fachdienst Gebäudemanagement

1110-3000

2-10-01	Techn. tariflich Beschäftigte/-r	1,00	13	1,00	13	1,00	13	Fachdienstleiter/in
Summe	1110-3000	1	1,00	1,00		1,00		

Technisches Gebäudemanagement

1110-3000

2-101-01	Techn. tariflich Beschäftigte/-r	1,00	11	0,82	11	1,00	11	
2-101-04	Techn. tariflich Beschäftigte/-r	0,72	11	0,72	11	0,72	11	Tz. 28 Std./Woche
2-101-05	Techn. tariflich Beschäftigte/-r	1,00	11	1,00	11	1,00	11	
2-101-08	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	11	1,00	11	1,00	11	Energiemanagement - befristet bis 31.12.2025, Förderung ca. 70 Prozent

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6
2-101-02	Techniker/in	2,00	09b	2,00	09b	2,00	09b	
2-101-07	Techniker/in	0,77	09b	0,64	09b	0,77	09b	Tz. 30 Std./Woche
2-101-09	Techniker/in					1,00	09b	
2-101-06	Techn. tariflich Beschäftigte/-r	0,69	09a	0,51	09a	0,69	09a	Tz. 27 Std./Woche
2-101-03	Bauzeichner/in	0,77	08	0,77	08	0,77	08	Tz. 30 Std./Woche
Summe	1110-3000	9	7,95	7,46		8,95		

Kaufmännisches Gebäudemanagement

1110-3000

2-102-01	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	10	1,00	09b	1,00	10	
2-102-02	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09c	1,00	09c	1,00	09c	
2-102-04	Tariflich Beschäftigte/-r	0,77	09b	0,77	09a	0,77	09b	Tz. 30 Std./Woche
2-102-03	Tariflich Beschäftigte/-r	0,62	09a	0,62	09a	0,62	09a	Tz. 24 Std./Woche
2-102-05	Tariflich Beschäftigte/-r	0,77	09a	0,77	09a	1,00	09a	
2-102-06	Tariflich Beschäftigte/-r					0,74	08	KW 2028 zuvor Organisationsuntersuchung Tz. 29 Std./Woche
Summe	1110-3000	6	4,16	4,16		5,13		

Infrastrukturdienste

1110-3000

2-103-05	Schulhausmeister/in	1,00	06	1,00	06			
2-103-08	Schulhausmeister/in	1,00	06	1,00	06			
2-103-09	Schulhausmeister/in					1,00	06	1,00* KU 05 Ernst-Barlach-Gemeinschaftsschule, zur Hälfte freigestellt als Wehrführer
2-103-11	Schulhausmeister/in					1,00	06	Johann-Rist-Gymnasium
2-103-01	Hausmeister/in	1,00	05	1,00	05	1,00	05	Rathaus
2-103-02	Hausmeister/in	1,00	05	1,00	05	1,00	05	Rathaus
2-103-03	Hausmeister/in	0,62	05	0,62	05	0,62	05	Rathaus, Tz. 24 Std./Woche
2-103-04	Schulhausmeister/in	4,51	05	4,00	05	1,00	05	Albert-Schweitzer-Schule

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6
2-103-05	Schulhausmeister/in					1,00	05	Albert-Schweitzer-Schule und Die Villa
2-103-06	Schulhausmeister/in					1,00	05	Altstadtschule
2-103-07	Schulhausmeister/in					1,00	05	Moorwegschule
2-103-08	Schulhausmeister/in					0,51	05	Tz. 20 Std./Woche - Moorwegschule
2-103-09	Schulhausmeister/in	0,94	05	0,95	05			
2-103-10	Schulhausmeister/in	1,00	05	1,00	06			
2-103-10	Tariflich Beschäftigte/-r					1,00	05	Ernst-Barlach-Gemeinschaftsschule
2-103-11	Hausmeister/in	1,00	05	1,00	05			
2-103-12	Schulhausmeister/in					1,00	05	Johann-Rist-Gymnasium
2-103-13	Hausmeister/in					1,00	05	Förderzentrum
2-103-13	Hausmeister/in	0,69	05	1,00	05			
2-103-14	Schulhausmeister/in					1,00	05	Gebrüder-Humboldt-Schule
2-103-14	Hausmeister/in	0,50	05	0,50	03			
2-103-15	Schulhausmeister/in					1,00	05	Gebrüder-Humboldt-Schule u. Sporthalle Rud.-Breitscheid-Straße
2-103-16	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	05	0,00				
2-103-16	Hausmeister/in	1,00	05	1,00	05	1,00	05	Platzwart, Freizeitpark Elbmarschen
2-103-18	Hausmeister/in	1,00	05	1,00	05	1,00	05	Elbestadion und Sporthalle Bekstraße
2-103-20	Hausmeister/in					0,36	05	Tz. 14 Std./Woche TSV-Gebäude
2-103-21	Hausmeister/in					1,00	05	Kinder- und Jugendzentrum, Stadtteilzentrum u. Sporthalle Steinberg
2-103-22	Hausmeister/in					0,41	05	Tz. 16 Std./Woche - VHS/Musikschule u. Stadtbücherei
2-103-22	Hausmeister/in	1,00	05	1,00	05			
2-103-06	Schulhausmeister/in	0,50	04	0,31	04			
2-103-12	Hausmeister/in	0,79	04	0,38	05			
2-103-17	Schulhausmeister/in					1,00	04	Ernst-Barlach-Gemeinschafts-Schule, TSV Sporthalle u. Sporthalle Bergstraße
2-103-19	Tariflich Beschäftigte/-r	0,69	04	0,69	04			
2-103-07	Schulhausmeister/in	1,00	03	0,41	05			
2-103-15	Hausmeister/in	0,62	03	0,50	03			

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

						0,64	03	Tz. 25 Std./Woche VHS/Musikschule
2-103-20	Tariflich Beschäftigte/-r	8,87	02	0,86	02			
				3,84	02a			
				0,47	04			
2-103-21	Hausmeister/in	0,15	02	0,00				
2-103-23	Tariflich Beschäftigte/-r					0,86	02	Tz. 33,5 Std./Woche Reinigungskraft
2-103-24	Tariflich Beschäftigte/-r					0,47	02	Tz. 18,25 Std./ Woche Reinigungskraft
2-103-25	Tariflich Beschäftigte/-r					0,64	02	Tz. 25 Std./Woche Reinigungskraft
2-103-26	Tariflich Beschäftigte/-r					1,00	02	Reinigungskraft
Summe	1110-3000	41	29,88	23,53		22,51		

Leitstelle Umweltschutz

5610-0100

2-13-01	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	11	0,50	11	0,50	11	Tz. 19,5 Std./Woche
2-13-02	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	11	1,00	11	1,00	11	Klimaschutzmanager/in
Summe	5610-0100	2	1,50	1,50		1,50		

Fachdienst Bauverwaltung und öffentliche Flächen

97-2600

2-60-01	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	12	1,00	12	1,00	12	Fachdienstleiter/in
Summe	97-2600	1	1,00	1,00		1,00		

Bauverwaltung

1110-3100

2-601-03	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09b	1,00	09b	1,00	09b	Verw.aufgaben des FD 2-63, Baulasten, Vorkaufsrechtserklärungen
2-601-01	Stadtamtfrau / Stadtamtmann	1,00	A11	1,00	A11	1,00	A11	Widerspruchsbearb. f.d. FD 2-63, Architekten- und Ing.verträge
2-601-06	Stadtamtfrau / Stadtamtmann	0,76	A11	0,76	A11	0,76	A11	Erschließungsbeiträge, Städtebauliche Verträge u. zentr. Vergabestelle Tz. 31 Std./Woche

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellennummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

2-601-08	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A10	1,00	09b	1,00	A10	Erschließungsbeiträge, Widersprüche Baumschutzsatzung u. UBF
Summe	1110-3100	4	3,76	3,76		3,76		

öffentliche Flächen

3660-0500

2-602-04	Techn. tariflich Beschäftigte/-r	1,00	11	1,00	11	1,00	11	Unterhaltung Baumbetsand
2-602-05	Techniker/in	0,77	09a	0,77	09a	0,77	09a	Tz. 30 Std./Woche Gärtnermeister f. Kinderspielplätze u. Gewässerunterhaltung
2-602-05A	Techniker/in	0,26	09a	0,26	06	0,26	09a	Tz. 10 Std./Woche
Summe	3660-0500	3	2,03	2,03		2,03		

5410-0100

2-602-01	Techn. tariflich Beschäftigte/-r	1,00	13	1,00	13	1,00	13	1,00* KU 11 / Neubau / Sanierung Straßen, Wege u. Plätze
2-602-02	Techn. tariflich Beschäftigte/-r	1,00	11	1,00	11	1,00	11	Neubau / Sanierung Straßen, Wege, Plätze
2-602-03	Techniker/in	1,00	09b	1,00	09b	1,00	09b	Straßenunterhaltung
Summe	5410-0100	3	3,00	3,00		3,00		

zentrale Vergabestelle

1110-3100

2-604-01	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	10	1,00	10	1,00	10	Aufgaben nach StrWG und zentrale Vergabestelle
Summe	1110-3100	1	1,00	1,00		1,00		

Bauhof

91-2605-01

2-605-01	Techn. tariflich Beschäftigte/-r	1,00	10	1,00	10	1,00	10	1,00* KU 09b Leiter/in städt. Bauhof
2-605-02	Tariflich Beschäftigte/-r	0,77	08	0,62	09a	0,77	08	Verwaltungsarbeiten des Bauhofes, Tz. 30 Std./Woche

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6
2-605-17	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	07	1,00	06	1,00	07	1,00* KU 05 Vorarbeiter/in, Gärtner/in und Kraftfahrer/in über 7,5 t
2-605-09	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	06	1,00	06	1,00	06	Vorarbeiter/in, Straßen- u. Wegebau, Vertretung d. Bauhofleiters/in
2-605-18	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	06	0,74	06	1,00	06	1,00* KU 05 Gärtner/in
2-605-06	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	05	1,00	05	1,00	05	1,00* KU 04 Platzwart/in, Unterhaltung Fahrzeuge, Maschinen und Geräte
2-605-07	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	05	1,00	05	1,00	05	1,00* KU 04 /Fahrer/in kleine Kehrmaschine
2-605-11	Kraftfahrer/in	1,00	05	1,00	06	1,00	05	Kraftfahrer/in (KFZ über 7,5t), Straßen- und Wegeunterhaltung
2-605-12	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	05	1,00	05	1,00	05	Straßen- und Wegeunterhaltung
2-605-13	Gärtner/in	1,00	05	1,00	05	1,00	05	
2-605-14	Kraftfahrer/in	1,00	05	1,00	05	1,00	05	Fahrer/in Kehrmaschine (über 7,5t zul. Gesamtgewicht)
2-605-19	Kraftfahrer/in	1,00	05	1,00	05	1,00	05	Kraftfahrer/in (Kfz bis 7,5 t), Straßen- und Grünflächenunterhaltung
2-605-22	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	05	1,00	05	1,00	05	Spielplatz- und Grünflächenunterhaltung
2-605-24	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	05	1,00	05	1,00	05	Kraftfahrer/in (Kfz bis 7,5 t), Straßen- und Grünflächenunterhaltung
2-605-26	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	05	1,00	04	1,00	05	Gärtner/in
2-605-27	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	05	1,00	05	1,00	05	Straßen- und Wegeunterhaltung
2-605-10	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	04	1,00	04	1,00	04	Wegewart/in, Unterhaltung Verkehrszeichen
2-605-15	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	04	1,00	04	1,00	04	Straßen- und Wegeunterhaltung
2-605-16	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	04	1,00	04	1,00	04	Grünflächen- und Spielplatzunterhaltung
2-605-20	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	04	1,00	05	1,00	04	Grünflächenunterhaltung
2-605-25	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	04	1,00	04	1,00	04	Straßen- und Wegeunterhaltung
2-605-28	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	04	1,00	04	1,00	04	Gartenhelfer
2-605-23	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	03	0,00		1,00	03	Spielplatz- und Grünflächenunterhaltung
2-605-29	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	03	0,00		1,00	03	

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

2-605-30	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	03	0,00		1,00	03	
2-605-21	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	02a	1,00	04	1,00	02a	manuelle Straßenreinigung, Papierkorbentleerung
2-605-08	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	02	0,00		1,00	02	manuelle Straßenreinigung
Summe	91-2605-01	27	26,77	22,36		26,77		

Fachdienst Stadt- und Landschaftsplanung

5110-0100

2-61-01	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	13	0,50	13	1,00	13	Fachdienstleiter/in
2-61-02	Techn. tariflich Beschäftigte/-r	1,00	12	1,00	12	1,00	12	Stadtplanung
2-61-05	Techn. tariflich Beschäftigte/-r	1,00	11	1,00	11	1,00	11	Stadtplanung
2-61-06	Techn. tariflich Beschäftigte/-r	0,50	11	0,50	11	0,50	11	Landschaftsplanung, Tz. 19,5 Std./Woche
2-61-07	Techn. tariflich Beschäftigte/-r	0,77	11	0,77	11	0,77	11	Stadtplanung, Tz. 30 Std./Woche
2-61-08	Techn. tariflich Beschäftigte/-r	1,00	11	0,64	11	1,00	11	Landschaftsplanung
2-61-11	Techn. tariflich Beschäftigte/-r	0,64	11	0,00		0,64	11	Tz. 25 Std./Woche, Mobilitätsmanager/in / Verkehrsplanung
2-61-10	Tariflich Beschäftigte/-r	0,76	09b	0,13	09b	0,13	09b	Tz. 5 Std./Woche
2-61-09	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09a	1,00	09a	1,00	09a	Administration des geographischen Informationssystems und Bauzeichner/in
2-61-04	Bauzeichner/in	0,50	06	0,50	06	0,50	06	Tz. 19,5 Std./Woche
2-61-03	Stadtoberinspektor / -in	0,76	A10	0,77	09b	0,76	A10	Tz. 30 Std./Woche
Summe	5110-0100	11	8,93	6,81		8,30		

Fachdienst Bauaufsicht

5210-0100

2-63-02	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	11	1,00	11	1,00	11	
2-63-03	Bautechniker/in	1,00	11	1,00	11	1,00	11	
2-63-05	Tariflich Beschäftigte/-r	0,59	11	0,50	11	0,59	11	Tz. 23 Std./Woche
2-63-06	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	11	0,50	11	0,50	11	Tz. 19,5 Std./Woche
2-63-07	Techn. tariflich Beschäftigte/-r					1,00	09b	
2-63-04	Tariflich Beschäftigte/-r	1,47	05	1,44	05	1,47	05	Tz. 2x 28 Std./Woche

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

2-63-01	Amtsrat/-rätin	1,00	A12	0,78	A12	1,00	A13	Fachdienstleiter/in
---------	----------------	------	-----	------	-----	------	-----	---------------------

Summe	5210-0100	7	5,56	5,22	6,56
-------	-----------	---	------	------	------

Fachbereich Innerer Service

1110-0010

3	Verwaltungsdirektor/-in	1,00	A16	1,00	15			
---	-------------------------	------	-----	------	----	--	--	--

Summe	1110-0010	1	1,00	1,00	0,00
-------	-----------	---	------	------	------

Fachdienst Interner Dienstbetrieb

1110-2000

3-10-01	Oberamtsrat/-rätin	1,00	A13	1,00	A12	1,00	A13	Fachdienstleiter/in
---------	--------------------	------	-----	------	-----	------	-----	---------------------

Summe	1110-2000	1	1,00	1,00	1,00
-------	-----------	---	------	------	------

Stadtarchiv

1110-2000

3-101-01	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09c	1,00	09c	1,00	09c	
----------	---------------------------	------	-----	------	-----	------	-----	--

Summe	1110-2000	1	1,00	1,00	1,00
-------	-----------	---	------	------	------

Strategische IT

1110-2000

3-102-02	Tariflich Beschäftigte/-r	0,77	09c	0,77	09b	0,77	09c	Tz. 30 Std./Woche
3-102-06	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09a	0,00		1,00	09a	Verfahrensbetreuung
3-102-04	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	08	0,50	08	0,50	08	Tz. 19,5 Std./Woche, Verfahrensbetreuung
3-102-01	Amtsrat/-rätin	1,00	A12	1,00	A11	1,00	A12	Strategische IT
3-102-03	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	A8	1,00	A8	1,00	A8	Verfahrensbetreuung
3-102-05	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A11	1,00	10	1,00	A11	Betreuung wedel.de

Summe	1110-2000	6	5,27	4,27	5,27
-------	-----------	---	------	------	------

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

Gremien

1110-2000

3-103-05	Tariflich Beschäftigte/-r	0,77	09b	0,77	09b	1,00	09b	
3-103-03	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09a	1,00	09a	0,50	09a	Beschaffung, Verwaltungsbücherei und Schiedswesen
3-103-04	Tariflich Beschäftigte/-r	0,77	06	0,77	07	0,77	07	Tz. 30 Std./Woche
3-103-01	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A11	1,00	A11	1,00	A11	
3-103-02	Stadtinspektor/in	1,00	A9	1,00	09b	0,77	A9	Tz. 31,5 Std./Woche
Summe	1110-2000	5	4,54	4,54		4,04		

Zentrale Dienste

1110-2000

3-104-01	Tariflich Beschäftigte/-r	0,77	08	0,77	08	0,77	08	Teamleitung, Tz. 30 Std./Woche
3-104-02	Tariflich Beschäftigte/-r	0,85	06	0,85	06	0,85	06	Tz. 33 Std./Woche
3-104-03	Tariflich Beschäftigte/-r	0,50	05	0,50	05	0,50	05	Tz. 19,5 Std./Woche
3-104-04	Tariflich Beschäftigte/-r	0,95	05	0,64	06	0,95	05	Tz. 37 Std./Woche
3-104-05	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	05	1,00	05	1,00	05	
3-104-06	Tariflich Beschäftigte/-r	0,26	05	0,26	04	0,26	05	Tz. 10 Std./Woche
Summe	1110-2000	6	4,33	4,02		4,33		

Organisation und Digitalisierung

1110-2000

3-105-05	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	10	0,00		1,00	10	Zentrales Projektmanagement
3-105-01	Stadtamtfrau / Stadtamtman	1,00	A12	1,00	10	1,00	A12	Organisation, Prozessmanagement
3-105-02	Stadtamtfrau / Stadtamtman	1,00	A11	1,33	A11	1,00	A11	Organisation
3-105-03	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A10	0,64	10	1,00	A10	Dokumentmanagementsystem
3-105-04	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A11	1,00	A11	1,00	A11	Digitalisierung
3-105-07	Stadtamtfrau / Stadtamtman	1,00	A11	1,00	10	1,00	A11	Dokumentmanagementsystem
Summe	1110-2000	6	6,00	4,97		6,00		

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

Fachdienst Personal

1110-2100

3-113-02	Tariflich Beschäftigte/-r	3,31	09b	0,13	06	3,31	09b	Poolstellen
				0,27	08			
				0,61	09a			
3-112-01	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09a	0,87	09a	1,00	09a	Lohnbuchhaltung
3-112-02	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09a	1,00	09a	1,00	09a	Lohnbuchhaltung
3-113-04	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09a	0,00		1,00	09a	Poolstelle
3-113-05	Erzieher/in	1,00	S08a	0,00		1,00	S08a	Poolstelle
3-11-01	Oberamtsrat/-rätin	1,00	A13	1,00	A12	1,00	A13	Fachdienstleiter/in
3-111-01	Stadtamtfrau / Stadtamtman	1,00	A11	1,00	11	1,00	A11	
3-111-02	Stadtamtfrau / Stadtamtman	1,00	A11	1,00	A11	1,00	A11	
3-111-03	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	A11	1,00	A11	1,00	A11	
3-111-04	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A10	1,00	A10	1,00	A10	
3-111-05	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A10	1,00	09b	1,00	A10	
3-112-03	Kreisobersekretär/in	1,00	A7	1,00	08	1,00	A7	
3-113-01	Stadtinspektor/in	3,96	A9	1,00	06	3,96	A9	Poolstellen
				0,90	S17			
3-113-03	Stadtamtfrau / Stadtamtman	1,00	A11	0,00		1,00	A11	Poolstelle
Summe	1110-2100	14	19,27	11,78		19,27		

Fachdienst Finanzen

1110-2200

3-20-01	Oberamtsrat/-rätin	1,00	A13	1,00	A13	1,00	A13	Fachdienstleiter/in
Summe	1110-2200	1	1,00	1,00		1,00		

Stadtkasse

1110-2200

3-201-01	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	10	1,00	10	1,00	10	Leiter/in
3-201-03	Tariflich Beschäftigte/-r	0,74	06	0,00		0,77	06	Tz. 30 Std./Woche
3-201-04	Tariflich Beschäftigte/-r	2,00	06	0,64	06	1,98	06	

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

3-201-02	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A10	1,00	09b	1,00	A10	
3-201-05	Kreisobersekretär/in	1,00	A7	1,00	A7	1,00	A7	
Summe	1110-2200	5	5,74	3,64		5,75		

Finanzverwaltung

1110-2200

3-204-01	Amtsrat/-rätin	1,00	A12	1,00	A11	1,00	A12	
3-204-02	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A10	0,63	A10	1,00	A10	
3-204-03	Stadtamtfrau / Stadtamtman	1,00	A11	1,00	11	1,00	A11	
3-204-04	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A10	0,50	09b	1,00	A10	
Summe	1110-2200	4	4,00	3,13		4,00		

Zentrale Steuerungsunterstützung

1110-2200

3-205-03	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	11	0,00	11	1,00	11	
3-205-01	Stadtamtfrau / Stadtamtman	1,00	A11	1,00	A11	1,00	A11	
3-205-02	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	A11	0,90	11	1,00	A11	
Summe	1110-2200	3	3,00	1,90		3,00		

Zentrale Geschäftsbuchhaltung

1110-2200

3-206-02	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09c	0,90	09b	1,00	09c	
3-206-04	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	09a	0,92	09c	1,00	09c	
3-206-03	Tariflich Beschäftigte/-r	2,50	07	2,00	07	2,50	07	1x VZ, Tz. 34 Std./Woche und Tz. 25 Std. Woche
3-206-05	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	07	1,00	07	1,00	07	
3-206-06	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	07	0,76	07	1,00	07	
3-206-01	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A10	0,73	A11	1,00	A10	
Summe	1110-2200	6	7,50	6,31		7,50		

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

17000 Stadt Wedel

Datum: 01.01.2025

Stellen-nummer	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	im Vorjahr		tats. Besetzung am 30.6. des Vorjahres		im laufenden Haushaltsjahr		Bemerkung
		Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
1	2	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6

Fachdienst Wirtschaft und Steuern

97-3220

3-22-01	Oberamtsrat/-rätin	1,00	A13	1,00	A12	1,00	A13	Fachdienstleiter/in, BgA BusinessPark Elbufer
---------	--------------------	------	-----	------	-----	------	-----	---

Summe 97-3220 1 1,00 1,00 1,00

Steuern und Abgaben

1110-2220

3-222-04	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	11	0,00		1,00	11	Sperrvermerk - Freigabe nur durch Ratsbeschluss Citymanagment 55 Prozent Förderung durch AktivRegion Pinneberger Marsch und Geest e.V.
3-222-02	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	08	1,00	08	1,00	08	
3-222-01	Stadtamtfrau / Stadtamtmann	1,00	A11	1,00	A11	1,00	A11	
3-222-03	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A10	0,77	09b	1,00	A10	

Summe 1110-2220 4 4,00 2,77 4,00

Grundstücksbewirtschaftung

1110-2210

3-223-03	Tariflich Beschäftigte/-r	1,00	06	1,00	08	1,00	08	
3-223-01	Stadtoberinspektor / -in	0,50	A10	0,50	09b	0,50	A10	Tz. 20,5 Std./Woche
3-223-02	Stadtoberinspektor / -in	1,00	A10	1,00	A9	1,00	A10	
3-223-03	Stadtoberinspektor / -in	0,50	A10	0,50	09b	0,50	A10	Verwaltung BusinessPark Elbufer, Tz. 20,5 Std./Woche

Summe 1110-2210 4 3,00 3,00 3,00

Fachbereich NEU

1110-0010

4	Oberverwaltungsrat / rätin					1,00	A14	Sperrvermerk - Freigabe nur durch Ratsbeschluss
---	----------------------------	--	--	--	--	------	-----	---

Summe 1110-0010 1 0,00 0,00 1,00

Summe 371,44 322,85 370,83

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025
Teil B: Veränderungsliste

Fachdienst, Lfd. Nr.	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	Zahl der Stellen		Höher-/Herabstufungen und Umwandlungen				Zugänge		Abgänge	
		Beamte	Tariflich Besch.	von		nach					
				BesGr.	Egr.	BesGr.	Egr.	BesGr.	Egr.	BesGr.	Egr.
Bürgermeisterin I	Wahlbeamtin	1,00		B 4		B 5					
Erste Stadträtin II-01	Tarifl. Beschäftigte/r		0,50						9 a		
Justitiariat 0-11-02	Amtsrat/-rätin	1,00		A 13		A 12					
Gleichstellungsbeauftragte 0-12-01	Tarifl. Beschäftigte/r		1,00		10		11				
Fachdienst Ordnung u. Einwohnerservice											
1-301-06	Tarifl. Beschäftigte/r		0,50						5		
1-302-05	Tarifl. Beschäftigte/r		4,00		6		7				
1-302-05	Tarifl. Beschäftigte/r		1,00		7		8				
1-302-06	Tarifl. Beschäftigte/r		0,82		5		9 a				
1-302-09	Tarifl. Beschäftigte/r		0,50					A 10			
1-303-02	Obersekretär/in	2,00	0,90		6	A 7					
Fachdienst Bildung, Kultur u. Sport											
1-401-02	Tarifl. Beschäftigte/r	0,10						A 8			
1-401-64	Tarifl. Beschäftigte/r		0,10						5		
Fachdienst Weiterbildung											
1-43-15	Sozialpädagoge/in		0,50						11		
Fachdienst Soziales											
1-502-02	Tarifl. Beschäftigte/r		1,00		6		8				
1-502-06	Tarifl. Beschäftigte/r		2,00		4		5				
1-502-08	Tarifl. Beschäftigte/r		1,00		4		5				
1-503-01	Tarifl. Beschäftigte/r		0,24								9 a
1-503-04	Tarifl. Beschäftigte/r		0,23								9 a
1-503-05	Tarifl. Beschäftigte/r		0,18								9 a
1-503-06	Tarifl. Beschäftigte/r		0,18								9 a
1-503-07	Tarifl. Beschäftigte/r		0,33								9 a
1-506-01	Sozialpädagoge/in		1,00		S 11 b		S 12				
Fachdienst Kinder, Jugend u. Familie											
1-601-05	Tarifl. Beschäftigte/r		0,27						8		
1-604-906	Erzieher/in		0,74						S 8 a		
1-604-907	soz. päd. Assistenz		0,72						S 3		
1-604-908	soz. päd. Assistenz		0,72						S 3		
1-604-909	soz. päd. Assistenz		0,72						S 3		
1-604-910	soz. päd. Assistenz		0,72						S 3		

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025
Teil B: Veränderungsliste

Fachdienst, Lfd. Nr.	Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	Zahl der Stellen		Höher-/Herabstufungen und Umwandlungen				Zugänge		Abgänge	
		Beamte	Tariflich Besch.	von		nach					
				BesGr.	Egr.	BesGr.	Egr.	BesGr.	Egr.	BesGr.	Egr.
Fachdienst Gebäudemanagement											
2-101-06	Tarifl. Beschäftigte/r		0,74						8		
2-101-09	Tarifl. Beschäftigte/r		1,00						9 b		
2-102-05	Tarifl. Beschäftigte/r		0,23						9 a		
2-103	Hausmeister/in		1,00								3
2-103	Hausmeister/in		0,47								4
2-103	Reinigungskräfte		5,90								2
Fachdienst Stadt- u. Landschaftsplanung											
2-61-10	Tarifl. Beschäftigte/r		0,63								9 b
Fachdienst Bauaufsicht											
2-63-01	Oberamtsrat/-rätin	1,00		A 12		A 13					
2-63-07	Tarifl. Beschäftigte/r		1,00						9 b		
Fachbereich Innerer Service											
3	Leitende/r Verwaltungsdirektor/in	1,00								A 16	
Fachdienst Interner Dienstbetrieb											
3-103-03	Tarifl. Beschäftigte/r		0,50								9 a
3-103-04	Tarifl. Beschäftigte/r		0,77		6		7				
Fachdienst Finanzen											
3-206-04	Tarifl. Beschäftigte/r		1,00		9 a		9 c				
Fachdienst Wirtschaft u. Steuern											
3-223-03	Tarifl. Beschäftigte/r		1,00		6		8				
Fachbereichsleitung 4											
4	Oberverwaltungsrat/-rätin	1,00						A 14			

Teil C: Stellenplanquerschnitt 2025 (mit Wahlbeamtinnen und -beamten auf Zeit)

Beamte (Besoldungsgruppen A)

Tariflich Beschäftigte

(nach den Entgeltgruppen der VergO zum TVöD)

Org.kennziffer im Stellenplan,

Laufbahngruppe 2

Laufbahngruppe 1

Bezeichnung der Verw.einheit, (Gliederungsziffer gem.GemHVO)	B3/ B5	16	15	14	13 h	13 g	12	11	10	9 g	9 m	8	7	6	5	Sum- me	15	14	13	12	11 S15/S 17	10 S 12	9a-9c S 11	8 S 8/9	6/7 S5 P 7	5 S 3/4	4	3 S 2	2	1	Summe	insge- samt	
Verwaltung																																	
I Bürgermeister/in	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1,00	
II 1. Stadtrat/Stadträtin	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	0,5	-	-	-	-	-	-	-	0,5	0,50	
0-08 Personalrat (08)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	1	-	-	-	0,63	-	-	-	-	-	1,63	1,63	
0-11 Justitiarin (023)	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	2,00	
0-12 Gleichstellungsbeauftragt. (05)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,00	
0-13 Büro d. Bürgermeisters (00)	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	3,00	
0-14 Stabsstelle Prüfdienste (01)	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	1,23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,23	3,73	
1 FBL Bürgerservice	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	0,5	-	-	-	-	-	-	-	0,5	1,50	
1-30 Ordnung u. Einwohnerserv. (11)	-	-	-	-	-	1	-	1	2,5	0,77	-	0,73	-	-	-	6	-	-	-	-	-	5	1,4	4,69	3,08	-	-	-	-	-	14,17	20,17	
1-40 Bildung, Kultur u.Sport (20/30/407)	-	-	-	-	-	2	-	2	1,23	1	-	0,5	-	-	-	6,73	-	-	-	-	-	-	0,5	-	-	-	-	-	-	-	-	0,5	7,23
1-50 Soziales (40)	-	-	-	-	-	1	-	0,65	4,7	-	0,75	1	-	-	-	8,1	-	-	-	-	1	11,35	-	3,11	-	3	-	-	-	-	18,46	26,56	
1-60 Kinder, Jugend u. Familie	-	-	-	-	-	1	-	-	0,5	-	-	-	-	-	-	1,5	-	-	-	-	1,63	-	2	-	-	-	-	-	-	-	3,63	5,13	
2 FBL Bauen und Umwelt	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	0,6	-	-	-	-	-	0,6	1,60	
2-10 Gebäudemgt. / Verw. (60/61)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1	-	3,72	1	7,86	1,51	-	-	-	-	-	-	15,09	15,09	
2-13 Leitstelle Umweltschutz (11)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	1,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,5	1,50	
2-60 Bauvw. U. öffentliche Flächen (60/6	-	-	-	-	-	-	-	1,76	1	-	-	-	-	-	-	2,76	-	-	1	1	2	1	3,03	-	-	-	-	-	-	-	-	8,03	10,79
2-61 Stadt- u. Landsch.planung (61)	-	-	-	-	-	-	-	-	0,76	-	-	-	-	-	-	0,76	-	-	1	1	3,91	-	1,13	-	0,5	-	-	-	-	-	7,54	8,30	
2-63 Bauaufsicht (61)	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	3,09	-	1	-	-	1,73	-	-	-	-	5,82	6,82	
3-10 Interner Dienstbetrieb (021/06)	-	-	-	-	-	1	2	5,5	-	-	-	-	-	-	-	8,5	-	-	-	-	-	2,5	4,5	0,5	2,12	2,97	-	-	-	-	12,59	21,09	
3-11 Personal (022)	-	-	-	-	-	1	-	4	2	4	-	-	-	-	-	11	-	-	-	-	-	7,53	1	-	-	-	-	-	-	-	8,53	19,53	
3-20 Finanzen (03)	-	-	-	-	-	1	1	3	4	-	-	-	1	-	-	10	-	-	-	-	1	1	2	-	7,24	-	-	-	-	-	11,24	21,24	
3-22 Wirtschaft und Steuern	-	-	-	-	-	1	-	1	3	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3	8,00	
4 FBL NEU	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1,00	
Summe Verwaltung	2	0	3	0	0	10	4	22,41	19,69	5,77	0,75	2,23	1	0	0	71,85	0	0	3	3,23	17,22	10,13	43,9	9,41	19,29	8,38	3	0	0	0	117,56	189,41	
im Vorjahr	2	0	4	0	0	10	4	22,41	19,19	5,77	0,75	2,13	1	0	0	71,25	0	0	3	3,23	17,22	10,13	43,46	8,4	19,29	7,88	3	0	0	0	115,61	186,86	
Differenz	0	0	-1	0	0	0	0	0,00	0,50	0	0,00	0,1	0	0	0	-0,4	0	0	0	0	0	0	0,44	1,01	0	0,5	0	0	0	0	1,95	2,55	
Einrichtungen																																	
1-302 Feuerwehr (13)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	5	5,00		
1-402 - 1-406 Schulen (21-28)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	0,77	8,63	0,1	-	1,68	-	-	-	11,18	11,18	
1-602 Kinder- u. Jugendzentr. (460)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	1	3,33	0,26	-	-	-	-	-	-	4,59	4,59	
1-603-1-606 SKB uns SSA (464)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	15,68	-	27,92	-	28,1	-	2,98	-	-	-	74,68	74,68	
1-409 Kindertagesstätten (464)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	1,77	-	-	-	-	-	-	1,77	1,77	
1-411 Stadtmuseum (32)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,00	
1-420 Stadtbücherei (352)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	1	-	4,42	-	3,83	-	-	-	-	-	9,25	9,25	
1-43 Weiterbildung/VHS (350)	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	4	-	1	-	1,5	-	1,85	-	-	-	10,35	11,35	
1-440 Musikschule (33)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	1	4,64	-	1	-	-	-	-	-	-	6,64	6,64	
1-506 Stadtteilzentrum (468)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	1,51	-	-	0,5	-	-	-	-	-	2,01	2,01	
1-507 Jugend- u. Kommunikationszentrum	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0,77	0,63	-	0,5	-	-	-	-	-	-	1,9	1,90	
2-10 Gebäudereinigung u. Wartung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	2	14,57	2,2	0,62	3,89	-	-	23,28	23,28	
2-605 Bauhof, Vw. u. Betrieb (77)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	1	-	0,769	1	-	-	-	-	-	-	2,769	2,77	
2-605,2-605 Straßen, Grünfl. (63-66)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	2	11	6	3	2	-	-	24	24,00	
3-10 Archiv (32)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,00	
3-12 Stadt- u. Verw.marketing (079)	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1,00	
Summe Einrichtungen	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	5	19,45	14,2	32,79	27,49	54,27	10,05	8,28	5,89	0	179,42	181,42	
im Vorjahr	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	4,5	19,45	14,2	32,06	27,49	51,29	10,52	9,28	11,79	0	182,58	184,58	
Differenz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,5	0	0	0,729	0	2,98	-0,47	-1	-5,9	0	-3,161	-3,16	
Gesamtsummen	2	0	3	0	0	10	4	23,41	20,7	5,8	0,75	2,2	1	0	0	73,85	0	1	4,00	3,2	22,22	29,58	58,10	42,2	46,78	62,65	13,05	8,28	5,89	0	296,98	370,83	
im Vorjahr	2,00	0,00	4,00	0,00	0,00	10,00	4,00	23,41	20,19	5,77	0,75	2,13	1,00	0,00	0,00	73,25	0,00	1,00	4,00	3,23	21,72	29,58	57,66	40,46	46,78	60,85	13,52	9,28	11,79	0,00	299,87	371,44	

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025

- nachrichtlicher Teil -

Bezeichnung der Stelle Amts-/Funktionsbezeichnung	Im Vorjahr 2024		Tatsächliche Besetzung am 30.06. 2024		Im laufenden Haushaltsjahr 2025		Bemerkungen
	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	Anzahl	Bewertung	
Auszubildende: - Verwaltungsfachangestellte/r - Straßenwärter Obersekretäranwärter/in Stadtinspektoranwärter/in	4 0 2 6	Ausb.Vgt. Ausb.Vgt. Anw.bez. Anw.bez.	3 0 3 3	Ausb.Vgt. Ausb.Vgt. Anw.bez. Anw.bez.	5 0 4 5	Ausb.Vgt. Ausb.Vgt. Anw.bez. Anw.bez.	
Langzeitpraktikum	0	Prakt.Vgt.	0	Prakt.Vgt.	0	Prakt.Vgt.	
Freiwilliges Soziales Jahr / Bundesfreiwilligendienst	9	Tasch.Geld	8	Tasch.Geld	9	Tasch.Geld	1 x Johann-Rist-Gymnasium, 1x "Die Villa" 1 x Kinder- u. Jugendzentrum; 4 x Ganztagsbetr. Grundschulen, 1 x STZ "mittendrin"; 1x Ernst-Barlach-Gem.Schule
Honorarkräfte/Übungsleiter: GHS, EBG, JRG und ASS Kinder-u. Jugendzentrum Stadtteilzentrum "mittendrin" Schulkinderbetreuungen Volkshochschule Stadtmuseum Musikschule	div. div. div. div. div. div. div.	So.Vgt. So.Vgt. So.Vgt. So.Vgt. So.Vgt. So.Vgt. So.Vgt.	div. div. div. div. div. div. div.	So.Vgt. So.Vgt. So.Vgt. So.Vgt. So.Vgt. So.Vgt. So.Vgt.	div. div. div. div. div. div. div.	So.Vgt. So.Vgt. So.Vgt. So.Vgt. So.Vgt. So.Vgt. So.Vgt.	Betreuungskräfte zur Unterstützung des Ganztagsbetriebs Interessengruppenleit. 1.344 Std p.a. / "Wespi" 656 Std.p.a. "mittendrin" 625 Std. p.a. / Altenarbeit 160 St. p.a. Aushilfen u. vorübergeh. Personalverstärkung / 250 Std. p.a. Kursleiter/innen Honorarkräfte Lehrkräfte
Mitarbeiter/innen des Leistungszentrums Wedel (ALG II), Stadtentwässerung u. sonstige Abordnungen: Stadtoberinspektor/in Stadtamtfrau/amtman Amtsrat/-rätin Verwaltungsfachangestellte/r Sozialpädagogin/e	0,73 0 0 0 1	A 10 A 11 A 12 9 b	0,73 0 0 0 1	A 10 A 11 A 12 9 b	0,73 0 0 0 1	A 10 A 11 A 12 9 b	Gegen Erstattung der Personalkosten
Langfristig beurlaubt: Beamter/Beamtin gehobener Dienst Beamter/Beamtin mittlerer Dienst davon aufgrund von Altersteilzeit Arbeitnehmer/in	0 0 2 4	 	0 0 0 3	 	0 0 2 3	 	
Langfristig teilzeitbeschäftigt: Beamter/Beamtin geh. Dienst Beamter/Beamtin mittl. Dienst	10 2	 	8 1	 	8 1	 	