

01. öffentliche/nichtöffentliche Sitzung des Ausschusses für Personalangelegenheiten vom

06.02.2025

TOP: Ö8

VO-Nr.: 122/2024

Haushaltssatzung 2025/2026

Herr Kascha führt in den nächsten Tagesordnungspunkt 8 ein und berichtet, dass das Thema „Haushaltssatzung 2025/2026“ in allen anderen Ausschüssen ebenfalls besprochen wird, weshalb im Personalausschuss der Fokus auf das Personal gelegt werden soll.

Herr Kascha erteilt Herrn Radünzel das Wort, der mit Ausführungen zum Stellenplan 2025/2026 beginnt (Folie 10). Hierbei erläutert Herr Radünzel u.a. die Differenz zu den Vorjahren und geht auf bestimmte Mehrbedarfe, wie bspw. die „Feuerwehrrente“, genauer ein. Demnach können Beschäftigte, die im feuerwehrtechnischen Dienst sind, ein Wertguthaben aufbauen und früher aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Das Prinzip ähnelt der Altersteilzeit. Da der Brandschutz durch die Inanspruchnahme der „Feuerwehrrente“ nicht gefährdet werden darf, ist es erforderlich, Stellen für etwaige Nachbesetzungen einzuplanen. Diese neuen Stellen werden erst besetzt, wenn eine aktive Einsatzkraft vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheidet und die Freistellung im Rahmen der „Feuerwehrrente“ in Anspruch nimmt. In diesem Jahr werden drei Brandmeisteranwärter ausgebildet. Die Ausbildung dauert 18 Monate. Nach dem Ende der Ausbildung sollen alle drei Beamten in ein Beamtenverhältnis auf Probe mit dem Ziel der Lebenszeitverbeamtung übernommen werden. Hierfür sind im Stellenplan Planstellen vorzuhalten.

Herr Radünzel führt weiterhin aus, dass dennoch die Kernverwaltung reduziert werden konnte (-2,332 VbE). Auch im Bereich der Kindertagesstätten gab es eine effektive Einsparung von 7,538 VbE. Für die Etablierung eines multiprofessionellen Teams wurden zwei Erzieherstellen umgewandelt, sodass verhaltensauffällige Kinder besser betreut werden können. Trotz leicht sinkender Kinderzahlen nimmt der Betreuungsaufwand nicht zwangsläufig ab. Der relativ hohe Krankenstand in den Kindertageseinrichtungen lässt eine weitere Reduzierung der Stellen nicht zu. Herr Radünzel versichert, dass dennoch nicht jede Stelle im Stellenplan nachbesetzt wird. Es findet immer eine individuelle Prüfung statt, ob die Stelle benötigt wird oder ob sie anders kompensiert werden kann.

Zu den zahlreichen Höhergruppierungen nach einer Eingruppierungsüberprüfung berichtet Herr Radünzel von einer geänderten Rechtsprechung, die es ermöglicht mehrere kleinere Vorgänge zu einem größeren Vorgang zusammenzufassen, was wiederum im Einzelfall zu einer Höhergruppierung führen kann. Die Folge dieser Rechtsprechung wird sein, dass künftig gewisse Entgeltgruppen „aussterben“ werden.

Des Weiteren verweist Herr Radünzel auf den Anspruch der Beschäftigten auf tarifgerechte Entlohnung, welche ebenfalls eine Steigerung der Attraktivität des Öffentlichen Dienstes zur Folge hat. Der Mehrkostenaufwand wird mit jährlich ca. 50.000 € beziffert.

Zum Stellenplan 2026 führt Herr Radünzel auf Folie 11 der Präsentation aus, dass es nicht viele Veränderungen gibt und daher auch die Differenz zum Vorjahr geringer ausfällt. Nichtsdestotrotz kann auch hier mit einer Verringerung von 3,705 VbE im Produktbereich 1 (Kernverwaltung) ausgegangen werden.

Alle Veränderungen sind dem Vorbericht (Veränderungsliste) zu entnehmen.

Herr Kascha bedankt sich für den Redebeitrag und eröffnet die Fragerunde.

Herr Linde bringt den Vorschlag ein, alle Stellen, die nicht zwingend gebraucht werden oder der Nutzen nicht offensichtlich ist, mit einem kw-Vermerk zu versehen. Sollten die Stellen dann im Nachhinein gebraucht werden, können die Stellen über einen Nachtrag zum Haushalt wiederaufgenommen werden. Nach Ansicht von Herrn Linde war die gängige Praxis bisher, dass Stellen, die im Stellenplan stehen auch besetzt werden.

Des Weiteren fragt Herr Linde, wie im Bereich der Vollstreckung eine Höhergruppierung von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 9a möglich ist (Seite 6 Stellenplan).

Herr Radünzel verweist auf seine vorherigen Ausführungen zur geänderten Rechtsprechung, was in diesem Fall dazu führte, dass kleinere Arbeitsvorgänge zu einem größeren Arbeitsvorgang zusammengefasst werden konnten. Daneben gibt es einen erhöhten Arbeitsmehraufwand im Bereich der Vollstreckung, der durch das vorhandene Personal nicht mehr abzudecken war. Dies hatte eine Höhergruppierung zur Folge.

Herr Linde fragt, ob die Stadt Wernigerode auch für die GEZ vollstreckt und ob es hierfür eine Vergütung gibt.

Herr John führt hierzu aus, dass es sich um eine gesetzliche Verpflichtung handelt und die Stadt Wernigerode hierfür eine pauschale Entschädigung bekommt. Frau Leo ergänzt, dass die Stadt eine Entschädigung in Höhe von 25 € pro Fall erhält.

Herr Linde möchte weiterhin wissen, warum die Stelle „Bauzeichner/in“ im Sachgebiet Hochbau entfristet werden soll. Nach seiner Ansicht war der Bedarf an einer zusätzlichen Arbeitskraft nur vorübergehender Natur.

Herr Kramer antwortet, dass die Weiterführung der Aufgaben und somit die Entfristung der Stelle bereits am [05.12.2024](#) vom Stadtrat beschlossen worden ist.

Herr Radünzel führt aus, dass es sich bei dem Stadtratsbeschluss um eine Entfristung der Stelle handelte. Diese Änderung muss auch im Stellenplan umgesetzt werden. Hier geht es darum den kw-Vermerk zu entfernen.

Herr Linde möchte den Unterschied zwischen einem „Sachbearbeiter“ und einem „1. Sachbearbeiter“ erklärt bekommen.

Herr Radünzel antwortet, dass es sich hierbei um eine Art Vorarbeitertätigkeit mit herausgehobener Verantwortung handelt. Besonders schwierige Fragestellungen werden in dem jeweiligen Sachgebiet von dem 1. Sachbearbeiter bearbeitet.

Herr Linde möchte wissen, warum im Bereich der Verkehrsüberwachung ein Stellenanteil von 0,769 VbE zugunsten der Stelle SB Bürgeramt abgebaut wird. Er verweist darauf, dass es sich bei der Stelle „Verkehrsüberwach/in“ um eine Stelle handelt, die Einnahmen generiert, wohingegen die Stelle als SB Bürgeramt nur Aufwendungen verursacht.

Herr Dorff führt aus, dass es sich im Bereich des Bürgeramtes nur um einen vorübergehenden Aufwuchs handelt. Die Nachbesetzung erfolgt im Rahmen eines Wechsels einer Beschäftigten in die Altersteilzeit-Ruhephase. Nach dem Ende der Altersteilzeit wird diese Stelle entfallen. Des Weiteren erläutert Herr Dorff, dass der Stellenabbau im Bereich der Verkehrsüberwachung vertretbar ist. Es konnten Aufgaben zusammengelegt und somit effektiver gestaltet werden. Als Beispiel nennt Herr Dorff, dass nur noch eine Dienstkraft auf dem Blitzerfahrzeug eingesetzt werden muss.

Herr Linde fragt, wie die Verringerung der Eismeisterstelle um 0,5 zustande kommt, da diese im Stellenplan 2024 erst erhöht worden ist.

Herr Dorff erläutert, dass Synergieeffekte zwischen dem Bereich Sportgrün und Schierker Feuerstein Arena erzielt werden konnten. Dies bedeutet, dass eine Dienstkraft in den Sommermonaten im Bereich Sportgrün und in den Wintermonaten in Schierke eingesetzt wird. Es erfolgt eine saisonale Teilung der Stelle.

Herr Radünzel ergänzt, dass dieser Effekt der Stelleneinsparung im Produkt „Sporthallen und Sportplätze“ noch nicht ersichtlich ist, da die Stelle momentan noch von einer langzeiterkrankten Dienstkraft besetzt und daher weiterhin vorzuhalten ist. Nichtsdestotrotz wurde die Stelle im Stellenplan 2025 mit einem kw-Vermerk versehen und entfällt mit dem Ausscheiden des Mitarbeiters ersatzlos.

Herr Linde möchte wissen, warum die Stelle der Sozialarbeiterin im Frauenhaus entfristet werden soll. Nach seiner Ansicht wäre nur eine Befristung, die an das Förderprogramm geknüpft ist, vertretbar. Er rät von einer unbefristeten Weiterbeschäftigung ab und möchte daher eine Änderungsvorlage einbringen.

Herr Dorff führt aus, dass die Stadt Wernigerode dazu verpflichtet ist, eine Frauenschutzwohnung vorzuhalten. Die Sozialarbeiterin ist seit 2017 bei der Stadt Wernigerode angestellt und erhält immer nur einen Jahresvertrag. Dies führe zur Demotivation. Im Zeiten des Fachkräftemangels bittet Herr Dorff die Meinung zu überdenken und plädiert für eine unbefristete Weiterbeschäftigung. Dies wäre auch ein Zeichen der Wertschätzung.

Des Weiteren fragt Herr Linde, warum die Stelle des Grünanlagenarbeiters in eine Gärtner-Stelle umgewandelt werden soll. Herr Linde stellt die Frage, ob es sich hierbei tatsächlich um eine Pflichtaufgabe handelt.

Herr Radünzel antwortet, dass es sich immer um eine Pflichtaufgabe handelt, wenn die Verkehrssicherungspflicht berührt wird.

Herr Linde stellt fest, dass es im Bereich der Forstwirtschaft zu einer Höhergruppierung kam. Nach seiner Ansicht sollte durch den damals gefassten Beschluss, die Bewirtschaftung des Stadtförstes dem Landeszentrum Wald zu übertragen, Personalkosten eingespart werden. Herr Linde bittet darum den aktuellen Stand und die Einsparungen darzustellen.

Herr Kascha antwortet, dass dies geprüft werden soll. Der Stadtrat wird über das Ergebnis informiert.

Herr Dorff ergänzt, dass er den Beschluss damals mitvorbereitet hat und es zu einer Einsparung von 4 Arbeitern aufseiten der Stadt kam. Mit dem danach erst einsetzenden Waldsterben war es jedoch erforderlich das stadt-eigene Personal wieder aufzustocken um den neuen Herausforderungen adäquat begegnen zu können.

Herr Linde fragt, warum es in der Schierker Feuerstein Arena zu einer Höhergruppierung von der Entgeltgruppe 4 in die Entgeltgruppe 5 sowie einer Änderung der Stellenbezeichnung von „Kasse und Bewirtschaftung“ in „Organisation und

Bewirtschaftung“ gab. Nach seiner Ansicht gibt es eine Sachgebietsleitung, die für die Organisation zuständig ist. Herr Linde möchte gern den Unterschied zwischen der Sachgebietsleitung und dieser neuen Stelle erklärt bekommen.

Herr Radünzel stellt klar, dass es sich bei der Stelle „Organisation und Bewirtschaftung“ nicht um eine Leitungsstelle handelt. Diese Dienstkraft nimmt unterstützende Tätigkeiten bei der Organisation von einzelnen Veranstaltungen wahr und ist generell für den Ablauf des Tagesgeschäfts und den Gästebetrieb verantwortlich. Hingegen ist die Sachgebietsleitung für das gesamte Veranstaltungsmanagement und für den Dienstbetrieb verantwortlich.

Herr Dorff ergänzt in diesem Zusammenhang, dass die Stelle des Technischen Leiters künftig nur noch mit der Entgeltgruppe 8 zu besetzen ist und zeigt somit auf, dass auch Veränderungen nach unten entsprechend umgesetzt werden. Hierbei handelt es sich um keine Herabgruppierung einer Dienstkraft, sondern um die Nachbesetzung der freien Stelle mit der Entgeltgruppe 8. Hintergrund der Neubewertung dieser Stelle ist, die Anpassung des Qualifikationsniveaus (kein Meisterabschluss mehr erforderlich), was wiederum eine geringere Eingruppierung zur Folge hat.

Herr Linde fragt, ab wann eine Organisationseinheit als Sachgebiet bezeichnet werden kann.

Herr Radünzel antwortet, dass hierfür mindestens 2 Personen erforderlich sind. Die Notwendigkeit von Sachgebieten bzw. die sinnvolle Zusammenlegung von bereits bestehenden Sachgebieten wird im Einzelfall geprüft und ist immer abhängig von der Diversität der Aufgaben.

In diesem Zusammenhang fragt Herr Linde, wo das Sachgebiet Heimat- und Kulturpflege angesiedelt ist. Hier gibt es 1,615 VbE und darunter eine Sachgebietsleitung. Er schlägt eine Umstrukturierung vor.

Herr Dorff führt aus, dass es sich hierbei um ein Sachgebiet im Amt 40 handelt und somit Frau Lisowski unterstellt ist. Er weist darauf hin, dass auch eine Umstrukturierung und Zusammenlegung aus heutiger Sicht nicht eingruppierungsrelevant wäre. Nichtsdestotrotz versichert Herr Dorff, dass beispielsweise bei einem personellen Wechsel die Sinnhaftigkeit immer hinterfragt wird und Strukturen in diesem Zusammenhang auch geändert werden können.

Herr Linde fragt, ob die sinkenden Kinderzahlen auch in Bezug auf die Eingruppierung der ständigen Vertretungen berücksichtigt werden.

Herr Dorff erklärte, dass die Kinderzahlen bezüglich der Eingruppierung der Leitungen und deren Vertretungen jährlich überprüft werden. Grundlage für die Betrachtung stellt die durchschnittliche Kinderzahl des Vorjahres dar. In diesem Jahr kommt es daher zu zwei Herabgruppierungen in einer Kita.

Herr Linde möchte weiterhin wissen, wie er sich bezugnehmend auf den Stellenplan und den damit verbundenen kw-Vermerken einbringen kann. Er möchte wissen, ob hierfür Änderungsvorlagen erforderlich sind oder wie die Zusammenarbeit, die seitens der Stadtverwaltung vorgeschlagen wurde, aussehen soll. Als Beispiel nennt er die Stelle des Nachhaltigkeitsmanagers. Aus seiner Sicht sei die Stadt Wernigerode durch diese Stelle nicht nachhaltiger geworden. Herr Linde nennt als weiteres Beispiel die Wirtschaftsförderung, die gemäß seiner Einschätzung noch zu keinem großen Erfolg geführt hat. Herr Linde schlägt daher vor, diese Stelle mit einem kw-Vermerk zu versehen um nach dem Ausscheiden der Mitarbeitenden über die Sinnhaftigkeit und den Nutzen der Stellen zu sprechen.

Herr Radünzel erklärt die Verfahrensweise. Die Stadträte haben die Möglichkeit Stellen, die nicht gesetzlich vorgeschrieben sind, per Änderungsvorlage mit einem kw-Vermerk zu versehen. Dies würde dann zu einem Wegfall der Stelle führen, sobald der Stelleninhaber ausscheidet und somit die Stelle frei wird.

Herr Kramer äußert Bedenken, auch anhand der zuvor gewählten Beispiele, vorschnell zu Handeln. Zu dem Thema Nachhaltigkeit führt Herr Kramer weiterhin aus, dass es sich bei diesem Kollegen um den Umweltpreisträger des letzten Jahres handelt. Er bittet daher um eine intensive und sachliche Diskussion über Stellen und keine pauschale Streichung.

Herr Linde sieht sich gezwungen so zu reagieren, da aufgrund der knappen Zeit bis zum Haushaltsbeschluss eine tiefgreifende Prüfung aller Stellen nicht mehr möglich ist. Nach seiner Ansicht zwingt die Verwaltung den Stadtrat zu solchem überstürzten Handeln.

Herr Dorff äußert sich zu diesem Vorwurf und stellt klar, dass dies so nicht korrekt ist. Es gibt verschiedene Einflussmöglichkeiten für die Stadträte. Er geht hierfür auf die zuvor genannten Beispiele von Herrn Linde ein und teilt mit, dass diese beiden Stellen aufgrund der Eingruppierung bei einer Nachbesetzung im Hauptausschuss besprochen werden müssten. Außerdem gibt es die Möglichkeit im Personalkonzept bestimmte Entwicklungen festzuschreiben. Herr Dorff weist auf den Nachteil von voreilig gesetzten kw-Vermerken hin. Der Stellenplan müsste in diesen Fällen geändert werden, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass diese Stelle doch noch benötigt wird. Dies hätte einen Nachtragshaushalt zur Folge, welcher einen immensen Mehraufwand für die Verwaltung darstellt. Dadurch würden sich Nachbesetzungen erheblich verzögern, was wiederum den vorhandenen Mitarbeiterstamm belastet und die Arbeitgebermarke beschädigt.

Des Weiteren führt Herr Dorff aus, dass es, entgegen der Meinung von Herrn Linde, eben nicht gängige Praxis ist, jede freie Stelle im Stellenplan zu besetzen. Als Beispiel nennt Herr Dorff die Seite 8 des Stellenplans Teil B: Arbeitnehmer. Hier ist ersichtlich, dass es im Stellenplan 2024 588,071 VbE Beschäftigtenstellen gab, von denen 543,091 VbE zum Stichtag [30.06.2024](#) tatsächlich besetzt waren. Folglich waren ca. 45 Stellen unbesetzt. Dies zeigt deutlich, dass die Verwaltungsleitung in Zusammenarbeit mit dem Hauptamt eigenständig prüft, welche Stellen tatsächlich benötigt werden und somit eine Nachbesetzung zwingend erforderlich macht.

Herr Kascha ergänzt, dass die vom Stadtrat auferlegten Ziele der Personaleinsparung bereits umgesetzt worden sind und auch weiterhin umgesetzt werden. Dies zeigte Herr Radünzel in seiner Präsentation und auch die Stellenpläne zeigen eine deutliche Stellenreduzierung.

Herr Boks bittet darum, eine sachliche Diskussion zu führen. Nach seiner Ansicht sind die kw-Vermerke auch nicht zielführend, allerdings sieht er auch keine großen Probleme einige Stellen mit einem kw-Vermerk zu versehen, da diese erst zum Tragen kommen, wenn der Stelleninhaber ausscheidet.

Herr Linde betont nochmals, dass er keine andere Alternative sieht. Die Zeitspanne bis zum Beschluss im Stadtrat am [27.02.2025](#) sei zu kurz um einzelne Stellen zu hinterfragen.

Herr Boks gibt zu bedenken, dass bereits jetzt jede neu zu besetzende Stelle den Stadträten zur Entscheidung vorgelegt werden muss. Daher sei ein kw-Vermerk im Stellenplan entbehrlich.

Herr Kascha weist darauf hin, dass nach aktueller Beschlusslage jede Stelle mit einen kw-Vermerk versehen werden müsste.

Herr Boks hält kw-Vermerke für unnötig, jedoch seien diese auch nicht hinderlich für die aktuelle Beschlussfassung des Stellenplans.

Herr Linde sagt, dass der jetzige „Status quo“, also die Genehmigung von Nachbesetzungen, durch den möglichen Widerspruch von Herrn Kascha in 6 Monaten aufgelöst werden könnte. In diesem Fall hätte der Stadtrat bei künftigen Nachbesetzungen kein Mitspracherecht mehr. Die kw-Vermerke könnten eine eigenständige Nachbesetzung durch die Verwaltung verhindern.

Herr Kascha erläutert, dass die Stadträte in den jährlichen Haushalts-/Stellenplandiskussionen Einfluss nehmen können. Aufgrund des beabsichtigten Doppelhaushalts wäre dies für das Jahr 2027 wieder möglich.

Herr Schatz meldet sich zu Wort und stellt Fragen zum Stellenplan Teil B: Arbeitnehmer. Auf Seite 8 im Bereich der Erzieher gibt es eine Vielzahl von Erläuterungen, u.a. Elternzeit *TzBfG. Herr Schatz bittet um Erklärung.

Herr Radünzel erläutert, dass es sich hierbei um Elternzeitvertretungen im Sinne des Teilzeitbefristungsgesetzes (TzBfG) handelt. In diesem Fall wird die Stelle, der in Elternzeit befindlichen Person auf „Null“ reduziert (ruhend Arbeitsverhältnis) und die Vertretung mit dem entsprechenden Arbeitszeitumfang auf die Stelle gesetzt. Die Ausnahme stellt die Altersteilzeit dar. Hier benötigt sowohl die sich in der ATZ-Ruhephase befindliche Person, als auch die Vertretung jeweils eine eigene Stelle (ähnlich „Feuerwehrente“). Des Weiteren erklärt Herr Radünzel, dass es sich bei der Spalte „Erläuterungen“ um allgemeine Bemerkungen zu den Stellen handelt. Veränderungen, wie z. B. ein Stellenabbau, werden ausschließlich in der Veränderungsliste im Vorbericht zum Stellenplan dargestellt.

Herr Schatz fragt nach den Beweggründen der Eingruppierung der Azubi-Springerstelle in die Entgeltgruppe 9a (Seite 4 Teil B).

Herr Radünzel erläutert, dass es sich hierbei nicht um eine automatische Eingruppierung aller ausgebildeten Auszubildenden handelt. Es sei vielmehr die höchstmögliche Eingruppierung. Ausgebildete Auszubildende können somit ein Tabellenentgelt bis zur Entgeltgruppe 9a erhalten. Dies ist von den auszuübenden Tätigkeiten abhängig und wird individuell bewertet.

Des Weiteren fragt Herr Schatz, was unter einer Assistenz zu verstehen ist und ob damit die Sekretariate gemeint sind (Seite 5 Teil B).

Herr Radünzel bejahte dies.

Herr Schatz möchte gern die zwei neu geschaffenen Stellen des „Multiprofessionellen Teams“ (Seite 7 Teil B) per Änderungsvorlage in den Stellenplan 2027 verschieben.

Herr Dorff erläutert die Idee eines sogenannten Sperrvermerks. In anderen Kommunen wird dies bereits so praktiziert. Die rechtliche Betrachtung ist allerdings noch ausstehend. Dies würde von der Verwaltung schnellstmöglich geprüft werden. Vorteil der Sperrvermerke, anstelle der kw-Vermerke, wäre, dass Stellen dennoch blockiert werden können, allerdings ein Nachtragshaushalt für die Löschung eines Sperrvermerks nicht nötig wäre. Durch einen Ratsbeschluss könnte der Sperrvermerk wieder aufgehoben werden.

Herr Schatz sagt, dass sein Änderungsantrag gestellt ist. Sollte die Möglichkeit einzelne Stellen mit einem Sperrvermerk zu versehen, wäre dies ein denkbare Alternative.

Herr Dorff erläutert die Sinnhaftigkeit der Stelle einer Multiprofessionellen Fachkraft, die „normale“ Erzieher unterstützen und eine Hilfestellung geben soll im Umgang mit schwierigem Klientel.

Herr Dunkel fragt, ob es nicht möglich wäre, bereits vorhandenes Personal zu qualifizieren um somit dem Personalüberhang entgegenzuwirken und Kosten einzusparen.

Frau Köhler führt aus, dass dies nicht möglich ist. Es handelt sich um sehr spezielle Fachrichtungen wie z. B. die Ergotherapie oder Heilpädagogik. Ziel ist es, dass das Multiprofessionelle Team Erzieher unterstützt, aber auch Eltern befähigt, Anträge für ihre Kinder zu stellen. Durch die professionelle Anleitung könnte eine Entlastung und auch eine Verbesserung der Arbeitszufriedenheit in den Kitas erreicht werden. Gleichzeitig könnten Kinder mit erhöhtem Förderbedarf besser integriert werden.

Herr Kascha stellt fest, dass es eine Änderungsvorlage gibt und den Auftrag an die Verwaltung das Thema Sperrvermerk bis zur nächsten Finanzausschusssitzung zu prüfen.

Herr Schatz wäre mit einer Sperrvermerk-Regelung einverstanden. Weitere Fragen zum Stellenplan werden von Herrn Schatz gestellt. Er bittet um Erklärung der Stelle eines Hausmeisters im Bereich der Frauenschutzwohnung. Nach seiner Ansicht müsste es im Bauhof eine Reduzierung geben, da die Mitarbeiter dort keine Leistungen mehr erbringen müssen.

Herr Dorff führt aus, dass nicht jede Leistung durch eigene Bauhofmitarbeiter ausgeführt wird. Aufgrund der Fülle an Aufgaben müssen auch externe Unternehmen beauftragt werden.

Frau Köhler ergänzt, dass es sich um eine geförderte Stelle handelt und der Mitarbeiter bereits schon vorher dort über andere Projekte, zuletzt über den Bundesfreiwilligendienst, eingesetzt war. Er soll kleine Hausmeistertätigkeit übernehmen sowie bei der Vorbereitung der Zimmer helfen.

Herr Kramer ergänzt, dass durch die Wahrnehmung der Hausmeistertätigkeiten der Bauhof entlastet wird und an anderer Stelle tätig werden kann. In diesem Zuge werden dann Fremdleistungen eingespart.

Herr Schatz hat keine weiteren Fragen.

Herr Kascha erteilt Herrn Dunkel das Wort.

Herr Dunkel möchte wissen, wie viele Mitarbeiter im kommenden Doppelhaushalt in den Ruhestand wechseln.

Herr Radünzel führt aus, dass es sich immer nur um Schätzungen handeln kann. Hintergrund ist, dass lediglich der Beginn der Regelaltersgrenze bekannt ist. Vorzeitige Renteneintritte können schwer vorausgesagt werden. Hier ist das Hauptamt auf die Auskunft der Mitarbeitenden angewiesen. Trotz dieser Unschärfe wird eine Zuarbeit der Regelrenteneintrittsalter nachgereicht.

Herr Dunkel möchte weiterhin wissen, ob der Abbau der Erzieherstellen sozialverträglich erfolgt.

Herr Radünzel bejaht dies. Im Rahmen der natürlichen Fluktuation werden bestimmte Stellen nicht nachbesetzt.

Herr Dunkel befürwortet die Idee einen Mitarbeiter aus dem Bereich Sportgrün auch saisonal als Eismeister einzusetzen. Er fragt, ob es nicht möglich ist, auch Gärtner aus dem Bereich des öffentlichen Grüns in den Wintermonaten in der Schierker Feuerstein Arena einzusetzen. Er bittet um Erklärung, welche Aufgaben die Gärtner in den Wintermonaten wahrnehmen und wie hier die tatsächliche Auslastung ist.

Frau Wichmann erklärt, dass die Gärtner in den Wintermonaten zu 100% den Bauhof beim Winterdienst unterstützen. Des Weiteren wird Baumpflege betrieben sowie andere gärtnerische Aufgaben wahrgenommen. Frau Wichmann führt weiterhin aus, dass es keinen Leerlauf in den Wintermonaten gibt und alle Mitarbeitenden ausgelastet sind.

Weitere Fragen hierzu von Herrn Dunkel gibt es nicht.

Herr Kascha erteilt Herrn Boks das Wort.

Herr Boks befürwortet die Einsparung im Kita-Bereich aufgrund der Entwicklung der Kinderzahlen und des Betreuungsschlüssels. Herr Boks möchte wissen, ob nicht noch mehr Stellen in der Haushaltsperiode 2025-2026 im Bereich der Erzieher durch Nichtnachbesetzung eingespart werden könnten.

Herr Radünzel führt aus, dass eine weitere Kürzung die Handlungsfähigkeit einschränken würde. Letztendlich müssen Betreuungszeiten abgedeckt und auch der relativ hohe Krankenstand berücksichtigt werden, der auf die hohe körperlich und psychische Beanspruchung in diesem Bereich zurückzuführen ist. Herr Radünzel erklärt, dass der Mindestbetreuungsschlüssel des Landes Sachsen-Anhalts im Bundesvergleich der niedrigste ist und im Konsens aller Beteiligten als zu niedrig eingeschätzt wird. Er plädiert dafür, Stellen sorgsam zu reduzieren und bei Bedarf nicht nachzubeseetzen. Der Bedarf wird vor jeder Stellennachbesetzung unter Zugrundelegung des Betreuungsschlüssels geprüft.

Herr Boks gibt zu bedenken, dass der hohe Krankenstand auch mit Einstellung weiterer Erzieher nicht gesunken ist. Im Vergleich zu anderen Kommunen weist die Stadt Wernigerode eine sehr gute personelle Ausstattung in Bezug auf den Mindestbetreuungsschlüssel in den Kitas auf. Nach seiner Ansicht gehe es den Erziehern zu gut. Herr Boks führt weiterhin aus, dass die Kosten immer gedeckt werden müssen und dass hierfür entweder die Eltern oder die Stadt aufkommen müssen. Er bittet darum, die Diskrepanz zwischen Mindestbetreuungsschlüssel und aktueller (Mehr-)Besetzung nicht zu vergrößern und hier nochmal ins Gespräch zu kommen. Daher hält er einen Sperrvermerk für sinnvoll.

Herr Dorff erläutert, dass die vermeintlich hohen Ausfalltage noch unter dem Bundesdurchschnitt liegen. Dennoch seien über 30 Krankentage pro Jahr zu hoch. Weiterhin ergänzt Herr Dorff, dass es immer eine Diskrepanz zwischen dem Stellen-Soll (Planzahl) und der tatsächlichen Ist-Besetzung gibt (Seite 7 Teil B). Die Ist-Besetzung ist immer niedriger als der Planwert, was darauf hindeutet, dass die Verwaltung ihre zur Verfügung stehenden Stellen nicht ausschöpft.

Frau Köhler erklärt, dass bei der Berechnung des sogenannten Mindestbetreuungsschlüssels pauschal 30 Tage Urlaub sowie 20 Krankentage berücksichtigt werden. Zeiten, die darüber hinaus gehen (z. B. Regenerations-/Umwandlungstage) bleiben unberücksichtigt, sodass die theoretische Berechnung und Vorgabe des Betreuungsschlüssels nicht mit der Realität übereinstimmt. Frau Köhler führt aus, dass der Bedarf anhand der Betreuungsverträge unter Berücksichtigung des Mindestbetreuungsschlüssels erfolgt. Einsparungen werden immer geprüft. Als Beispiel nennt Frau Köhler ein aktuelles Beschäftigungsverbot einer Kollegin, für die keine externe Nachbesetzung eingestellt wird. Zusammenfassend hält Frau Köhler fest, dass auf dem Papier rein formell ein Überhang entstehen kann, aber in der Praxis Aufsichtspflichten umgesetzt und auf individuelle Besonderheiten eingegangen werden müssen.

Herr Dorff ergänzt, dass es allein durch die jetzige Tarifverhandlung und der Forderung einen zusätzlichen Urlaubstag zu gewähren, es bei ca. 250 Erziehern zu einem Stellenaufwuchs von einer Stelle kommen würde. Er bittet daher nicht pauschal Stellen zu kürzen. Außerdem verweist Herr Dorff darauf, dass die durchschnittlichen Kosten pro Kind nicht höher als bei den freien Trägern sind.

Herr Linde stellt fest, dass die Krankenstände in den Einrichtungen sehr unterschiedlich sind. Hierfür müsste es Gründe geben und er bittet hier genauer nachzuforschen. Des Weiteren hält er die Kostenentwicklung (Verdopplung) der freien Träger für erschreckend. Herr Linde schlägt vor, eigene Kitas mit größerem Investitionsbedarf zu schließen und die Kinderbetreuung zu den freien Träger zu verlagern um dort eine bessere Auslastung zu erreichen. Als Beispiel nennt Herr Linde die neue Einrichtung der Lebenshilfe im Ortsteil Hasserode/ Floßplatz. Es müsse im Interesse der Stadt sein, dass diese Einrichtungen ausgelastet sind.

Herr Boks äußert, dass diese Kitas nicht so gut wie die städtischen Kitas arbeiten und die Kinder dort nicht hingegeben werden sollten.

Herr Winkelmann sagt, dass „unsere“ Kinder ja schon groß seien.

Herr Dorff hält strategische Überlegungen für wichtig. Diese fließen auch bereits in aktuelle Überlegungen mit ein. Als Beispiel nennt Herr Dorff die Schließung der KK Auerhahn. In diesem Zusammenhang fand auch eine umfassende Betrachtung aller anderen (freien) Kitas statt.

Herr Boks verlässt die Sitzung um 19:42 Uhr.

Herr Kascha erteilt Frau Leo das Wort.

Frau Leo möchte Ausführungen zu der gestrigen Anfrage im Finanzausschuss bzgl. der prozentualen Erhöhung und Abweichung der Personalkosten in einzelnen Produkten geben. Aufgrund der fortgeschrittenen Zeit findet eine Verweisung in den Finanzausschuss statt.

Herr Kascha stellt fest, dass es keine weiteren Fragen gibt.

Abstimmungsergebnis: 2 Ja-Stimmen Nein-Stimmen 7 Enthaltungen