

BESCHLUSSVORLAGE DER TBS AÖR NR.: 121/2025

Bezeichnung des Tagesordnungspunkts		
Personalentwicklung - Ausblick Stellenplan 2026		
Datum 02.06.25	Geschäftszeichen PE 2026	Beigef. Anlagen im Einzelnen (mit Seitenzahl)
Federführende Abteilung: TBS Vorstand		Beteiligte städtische Fachbereiche:
Beratungsgremien	Beratungstermine	Zuständigkeit
Verwaltungsrat TBS	24.06.2025	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Der Vorstand wird beauftragt, die zusätzlichen Stellen in der Abteilung Abfallwirtschaft im Stellenplan 2026 zu berücksichtigen.

Sachverhalt:

Abfallwirtschaft

Wie bereits im Rahmen der Vorabinformation zum Stellenplan 2025 berichtet, haben die TBS dem Jobcenter EN drei Arbeitsplatzangebote für Lohnkostenzuschüsse nach § 16 i SGB II (Teilhabe am Arbeitsplatz) gemacht. Zwei Arbeitsplätze konnten in den vergangenen Jahren besetzt werden. Die Maßnahmen laufen jeweils über fünf Jahre. Ziel ist, die Teilnehmer langfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Das erste Arbeitsverhältnis ist 2025 ausgelaufen, das zweite läuft 2026 aus. Auch dieses Arbeitsverhältnis hat dazu beigetragen, dass der gestiegene Aufwand aufgrund der erheblich gestiegenen Vermüllung durch wilde Kippen bewältigt werden konnte. Zudem konnten kurzfristige temporäre Engpässe aufgefangen und somit weitgehend auf den Einsatz von Zeitarbeitsfirmen verzichtet werden.

Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass die zusätzliche Personalkapazität dauerhaft benötigt wird.

Darüber hinaus werden weitere Personalkapazitäten, primär im gewerblichen Bereich der Abfallwirtschaft, benötigt.

Die Verschiebungen im Klima sorgen allgemein für eine verstärkte Vegetation. Diese bedingt einen höheren Pflegeaufwand an den Containerstandorten. Neben unerwünschten Kräutern, die vermehrt beseitigt werden müssen, sind an einigen Standorten Hecken häufiger als zuvor zurückzuschneiden.

Außerdem sind neben den bisherigen Aufgaben im letzten Jahr zusätzliche, insbesondere im Bereich der Straßenpapierkörbe, hinzugekommen. Es wurden Standorte, die bislang im Rahmen der Stadtgrünpflege geleert wurden, auf die Abfallwirtschaft übertragen. Perspektivisch ist des Weiteren mit einem erhöhten Aufwand zu rechnen, wenn sich das Pilotprojekt der Hundekotbeutelspender als fortsetzungs- und ausbauwürdig erweist. Schließlich führt die Verschärfung der

Anforderungen an die Reinheit des Biomülls zu zusätzlichem Aufwand durch Kontrollen und Dokumentation.

Darüber hinaus wird angestrebt, die Logistik der Altkleidersammlung in Eigenregie zu übernehmen. – siehe Vorlage 132/2025.

Schließlich sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor einer Überlastung zu schützen und die rechtlichen Vorgaben zur Arbeitszeit einzuhalten. Der vom KGSt¹ herausgegebenen aktuelle Richtwert für manuelle Tätigkeit bei einer 39-Stunden-Woche beträgt 1.547 Stunden pro Jahr. In den letzten Jahren sind Ausfallzeiten und Überstunden deutlich gestiegen.

Ausfälle aufgrund von Krankheit sind um knapp eine rechnerische auf knapp drei rechnerische Stellen gestiegen. Bei der Zahl der Überstunden ist eine Erhöhung um rechnerisch eine halbe Stelle auf knapp eine Stelle zu verzeichnen.

Um diesen Aspekte Rechnung tragen und alle Arbeiten in ausreichender Qualität erledigen zu können, ist eine weitere zusätzliche Stelle erforderlich.

Vor diesem Hintergrund ist nicht nur die bisherige Personalkapazität zu erhalten, sondern zu erweitern. Deshalb sollen im Stellenplan 2026 zwei zusätzliche Stelle eingerichtet werden. Die Kosten belaufen sich auf etwa 110 T€/Jahr.

Auswirkungen auf das Klima:

- ☒ neutrale Auswirkungen
- ☐ positive Auswirkungen
- ☐ negative Auswirkungen

Begründung:

Die Personalentwicklung und Anpassung des Stellenplans haben keine Relevanz für das Klima.

Der Vorstand
gezeichnet
Ute Bolte

¹ Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement