



An die Vorsitzende des  
Ausschusses für Personal, Organisation  
und Digitalisierung

26.08.2021

### Zusammenfassende Stellungnahme für die Sitzung am 02.09.2021 zu den Tagesordnungspunkten

#### 4.2.6 Resturlaub und Überstunden (Vorschlag zur TO der CDU-Fraktion)

#### 4.2.7 Stadtverwaltung ohne Mitarbeiter? Urlaubs- und Überstundenabbau sachgerecht lösen (Antrag zur TO der Fraktion Alternative für Deutschland)

#### 4.2.8 Lösung der Überstunden- und Resturlaubs-Problematik in der Stadtverwaltung (Antrag zur TO der Fraktion FDP/Bürgerliste)

Sehr geehrte Ausschussvorsitzende, sehr geehrte Ausschussmitglieder,

zu den drei obengenannten Tagesordnungspunkten, die sich auf die Thematik Resturlaubs-, Gleitzeit- und Überstundenansammlung beziehen, möchte ich im Folgenden zusammenfassend Stellung nehmen:

#### 1. Sachliche Grundlage:

- **Beschlusslage**

Zu Controllingzwecken erfolgt eine jährliche Information der Beigeordneten und des Personalrates über die Gleitzeit- und Überstundenstände und der Urlaubsguthaben der Fachbereiche und Eigenbetriebe. Seit dem werden **jährlich** aus den Einzelmeldungen der Fachbereiche und Eigenbetriebe der Stadtverwaltung zum Jahresabschluss in einer Übersicht die jeweiligen Stände von Resturlaub, Gleitzeit und Überstunden **berichtet** und deren Entwicklung erläutert.

- **Datenermittlung/Technische Voraussetzung**

Die Informationen zu den Resturlaubs-, Gleitzeit- und Überstundenständen liegen zurzeit technisch nicht auf Knopfdruck vor, sondern sind von den einzelnen Organisationseinheiten aus einem zwar einheitlich in der Verwaltung eingesetzten, aber nicht zentral auswertbaren Administrationstool für die Urlaubs-, Gleitzeit- und Überstundenverwaltung **manuell** zusammen zu tragen.

Das bereits gestartete Projekt zur Einführung einer *digitalen Personal- und Zeitwirtschaft* wird hier Abhilfe schaffen. Mehrere Fachbereiche werden im

Geschäftsbereiche:

Jahr 2021 mit der Pilotierung der digitalen Zeitwirtschaft starten.

- **Bilanzbegrifflichkeit „Rückstellung“**

Grundsätzlich sind Rückstellungen für Verpflichtungen zu bilden, die dem Grunde oder der Höhe nach **zum Zeitpunkt des Jahresabschlusses noch nicht genau bekannt sind** (§ 37 Abs. 5 KomHVO NRW). Die sog. wirtschaftliche Verursachung muss schon entstanden sein. Für z. B. geleistete (aber nicht gesondert bezahlte) Stunden der Beschäftigten müssen Rückstellungen gebildet werden. Eine Belastung des Haushaltes kommt nur dann zustande, wenn die Summe der geleisteten Stunden höher ist als zum Beginn des Haushaltsjahres. Werden Rückstellungen gebildet (weil z. B. Mehrarbeitsstunden geleistet wurden), entsteht Aufwand. Werden Stunden im laufenden Jahr reduziert, entsteht im Haushaltsjahr Ertrag. **Beides führt weder zu Ein- noch zu Auszahlungen.** Ähnlich verhält es sich bei den Resturlaubstagen.

Im Falle von Rückstellungen für Resturlaube und Gleitzeitguthaben ist nicht genau bekannt, wann sie abgebaut werden und dadurch die Rückstellungen in Anspruch genommen werden (nicht mehr benötigt werden).

- **Rechtliche Rahmenbedingungen**

**Gleitzeitguthaben:**

Gleitzeitguthaben werden aufgrund tarifvertraglicher und gesetzlicher Regelungen in der „Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Dortmund“ geregelt. Danach darf das Zeitguthaben im laufenden Jahr maximal 30 Stunden – in begründeten Fällen 60 Stunden – grundsätzlich nicht überschreiten.

Die Zeiterfassungskarten des abgeschlossenen Monats (sowie des Vormonats) werden zu Beginn des laufenden Monats der jeweiligen Führungskraft zur Kontrolle vorgelegt und von dieser auf eine ordnungsgemäße Arbeitszeitverfassung, Übertrag sowie auf entsprechende Arbeitszeitregelungen kontrolliert.

**Übertragung des Urlaubs:**

Für **Tarif-Beschäftigte** gilt, dass der Erholungsurlaub grundsätzlich bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden soll. Bei der Stadt Dortmund gilt seit Jahren eine übertarifliche Übertragungsfrist (entsprechend der früheren beamtenrechtlichen Regelung) bis zum 30.09. des Folgejahres. Ein Antrag auf Übertragung ist nicht zu stellen.

Gemäß der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) verfällt der Urlaub nur unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten zuvor konkret und rechtzeitig über ihre individuellen Urlaubsansprüche informiert und auf die Verfallfrist sowie auf die sich daraus ergebenden Folgen hinweist (sog. Hinweispflicht). Die Stadt Dortmund setzt diese Hinweispflicht derzeit aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht um. Das bedeutet, dass die Beschäftigten Erholungsurlaub auch noch nach Ablauf der Verfallfristen beanspruchen können. Allerdings wird die Verwaltung bei Einführung der digitalen Zeitwirtschaft und der damit verbundenen Vereinfachung von Einzelauskünften sich mit dieser Thematik noch einmal befassen.

Kann Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, verfällt dieser laut BAG-Rechtsprechung 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres (31.03. des übernächsten Jahres).

Laut Urteil des LAG Hamm vom 24.07.2019 besteht die Hinweispflicht für den Arbeitgeber nicht, solange die\*der Beschäftigte arbeitsunfähig ist. Dieses Urteil ist aber noch nicht rechtskräftig. Die Entscheidungen des EuGH und BAG bleiben abzuwarten. In derartigen Fallkonstellationen wird daher empfohlen, Urlaubsansprüche zu dokumentieren, aber nicht zu gewähren.

Für **Beamte\*innen** regelt sich die Inanspruchnahme nach § 19 Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW). Gem. § 19 Abs. 1 FrUrlV NRW soll der Erholungsurlaub im Laufe des Urlaubsjahres nach Möglichkeit voll ausgenutzt werden. Der Urlaub, der nicht innerhalb von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres (mithin 31.03. des übernächsten Jahres) in Anspruch genommen wird, verfällt grundsätzlich (Ausnahme z.B. Ansparung gem. § 20a FrUrlV NRW zur Kinderbetreuung).

Die o.g. Hinweispflicht wurde ab dem 22.10.2020 auch für den Bereich der Beamtenschaft in die FrUrlV NRW aufgenommen (§ 19 Abs. 6). Aufgrund des VV-Beschlusses vom 26.11.2019, dass die Hinweispflicht nicht umgesetzt wird, verfällt der Mindesturlaub (bei 5-Tage-Woche 20 Tage) nicht.

## **2. Beantwortende zusammenfassende Stellungnahme zu den Anfragen:**

### **2.1 CDU-Anfrage vom 12.08.2021:**

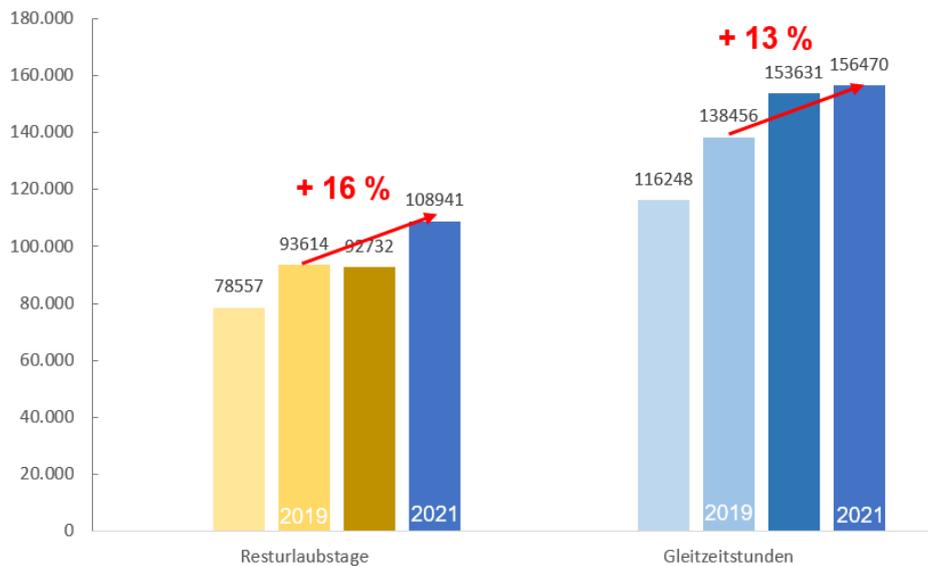
***Die CDU-Fraktion im Ausschuss für Personal, Organisation und Digitalisierung bittet die Verwaltung***

- 1. um einen aktuellen Sachstandsbericht zu Resturlaub und Überstunden der Mitarbeitenden der Verwaltung, aus dem auch hervorgeht, wie es zur geschilderten Häufung von Resturlaub und Überstunden kommen konnte.***

Aus einer Analyse mit Datenbasis 30.04.2021 und einer Prognoserechnung für den 31.12.2021 geht folgendes hervor:

- Im Vergleich zu den Werten des Datenstandes 31.12.2019 zeigt die Prognoserechnung für den 31.12.2021 erwartungsgemäß aufgrund der coronabedingten Pandemiesituation einen prozentualen Anstieg bei den Resturlaubsguthaben um plus 16% und bei den Gleitzeitguthaben um plus 13 %.

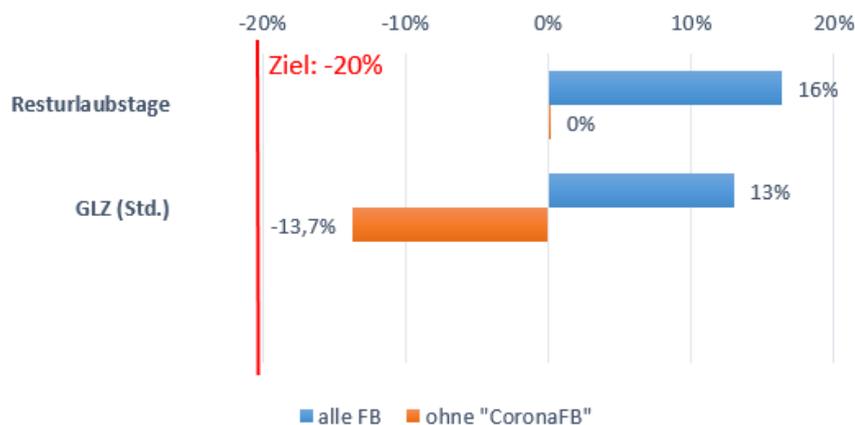
Vergleich Resturlaub- und Gleitzeitguthaben 2018 - 2021



- Berücksichtigt man jedoch den geleisteten Mehraufwand der durch Corona besonders belasteten Fachbereiche und bereinigt die Prognoserechnung hierum, ergibt sich ein deutlich verändertes Bild zum Jahresende 2021:

**Trotz steigender Mitarbeitendenzahl (+ 6,3%) bleiben die Resturlaubsguthaben nahezu gleich und die Gleitzeitguthaben sinken immerhin um rd. 14%.**

**Prozentuale Veränderung  
2021 i. Vgl. zu 2019**



Dies verdeutlicht, dass die kritische Botschaft der Verwaltung bezüglich des Umgangs mit Urlaubs- und Zeitguthaben in der Verwaltung eine positive Veränderung hervorgerufen hat.

- Ursprüngliches Ziel war es, die Resturlaubs- und Gleitzeitguthaben mit Bezug zum Stichtag 31.12.2019 um mindestens 20% zu senken. Da jedoch eine **Senkung der Resturlaubs- und Gleitzeitguthaben** bis zum Jahresende 2021 ohne gravierende Einschränkungen für den Dienstbetrieb **nicht möglich sein wird**, wurde der Be-

schluss zunächst **ausgesetzt** und wird im Folgejahr 2022 (nach der Pandemie) wieder aufgegriffen.

Gründe für die Anhäufung von Resturlaub, Gleitzeit- und Überstundenguthaben sind z. B.

- **Urlaubssperre / Gleitzeitguthaben für Beschäftigte zur Kommunalwahl 2020**  
40% der benötigten Wahleinsätze zur Kommunalwahl wurden durch städtisches Personal geleistet. Die enorme Hilfsbereitschaft der städtischen Belegschaft macht sich (ggf.) auch im Saldo der Gleitzeitstände bemerkbar: 3.650 Wahleinsätze städtischer Beschäftigter inkl. des erforderlichen Stichwahltermins führten infolge der Gleitzeitgutschriften gesamtstädtisch zu rd. **44.000 Stunden Gleitzeitguthaben**. Dies entspricht einer durchschnittlichen Arbeitszeit von summarisch 258 Menschmonaten (finanziell bewertet mit einem Durchschnittsbetrag von 25,-€/Std. ergibt sich ein fiktiver Personalaufwand von rd. 1,1 Mio. €).
- **Corona-Pandemie**  
In vielen Bereichen musste aufgrund der Pandemie Mehrarbeit geleistet werden. Eine Möglichkeit zur Reduzierung bestand lagebedingt größtenteils nicht.  
Auch wenn andere Bereiche der Verwaltung keine coronabedingten Mehraufwände zu verzeichnen hatten (Kultur, Sport o. ä.), konnte im Saldo keine Reduzierung erreicht werden.  
Die Anordnung der Überstunden durch den Krisenstab und das damit verbundene Angebot der Auszahlungsmöglichkeit wird von vielen Beschäftigten nicht komplett genutzt, da viele Beschäftigte das Guthaben lieber in Freizeit ausgleichen möchten (und sich beispielsweise „nur“ die Wochenendstunden auszahlen lassen).
- **Mehr Personal**  
Im Vergleich der Jahre 2019 zu 2020 ist der Personalbestand der Stadt Dortmund um insgesamt 482 vollzeitverrechnete Stellen (+ 4,78 %) gewachsen. Mehr Köpfe produzieren in der Regel mehr Gleitzeitstunden/Resturlaubstage.
- **Verspätet ausgezahlte Überstunden der Feuerwehr**  
Beim FB 37 besteht die rechtliche Regelung, dass dort geleistete Überstunden unterjährig an die Belegschaft ausgezahlt werden dürfen.  
Der deutlich erhöhte Wert der **Überstunden** 2020 ergibt sich aus einer erst im Februar 2021 geleisteten Auszahlung von rd. 18.800 Überstunden der Feuerwehr, so dass bereinigt eine Erhöhung der Überstunden um („nur noch“) **rd. 12%** (5.806 Std) zu verzeichnen ist.
- **Langzeiterkrankte**  
Durch Langzeiterkrankte im Personalbestand fallen nicht nur partiell (für die Erkrankten) größere Resturlaubsguthaben an. Aufgrund der Vertretungsnotwendigkeit sind bei den direkten Vertretungskräften sowie dem angrenzenden Teambereich die Möglichkeiten deutlich beschränkt bis hin unmöglich, Resturlaubs und Gleitzeit abzubauen zu können. Das städt. Personal-

controlling weist hierzu eine in den letzten 4 Jahren um 1,19 Prozentpunkte gestiegene Quote der Langzeiterkrankten aus.

Von den Krankheits-Fehltagen bei der Stadt Dortmund entfallen auf Langzeiterkrankte:

2017 = 2,62 %

2018 = 2,70 %

2019 = 2,98 %

2020 = 3,81 %

(Als Langzeiterkrankt gilt, wer länger als 42 Tage arbeitsunfähig ist)

○ **Sondereinsätze**

Für Sondereinsätze (wie z.B. einer Bombenentschärfung), die in verschiedenen Umfängen immer wieder auftreten, besteht bei den primär betroffenen Fachbereichen (Ordnungsamt, Tiefbauamt) ein zusätzlicher, nicht planbarer Bedarf an Personal von bis zu 350 Beschäftigten, die sich neben den dort Beschäftigten verwaltungsweit freiwillig melden. Der Einsatz bei einer Bombenentschärfung dauert schnell 12 Stunden und mehr. Allein hierdurch fallen bei einem Einsatz über 4.000 Überstunden. Zusätzliche Überstunden für Großeinsätze fallen aber auch bei der Feuerwehr und bei Beschäftigten im Krisenstab an.

**2. darzulegen, wie zukünftig sichergestellt wird, dass Erholungsurlaub im jeweiligen Kalenderjahr vollständig genommen und gewährt wird, sodass eine Übertragung von Resturlaub zur Ausnahme wird und dieser – im rechtlichen Rahmen – zeitnah angetreten wird.**

Die Führungskräfte der Stadt Dortmund sind aufgefordert worden, unter der Prämisse einer ordnungsgemäßen Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes im Jahresverlauf weiterhin darauf zu achten, dass der Urlaub verteilt über das Gesamtjahr gemäß der Planungen von den Mitarbeitenden in Anspruch genommen wird und die Regelungen zur Gleitzeit eingehalten werden.

Ebenfalls wird das Projekt der Einführung einer digitalen Zeitwirtschaft darauf ausgerichtet, der sog. Hinweispflicht für die Beschäftigten zum Stand des Resturlaubs erfüllen zu können.

**2.2 Antrag der FDP/Bürgerliste vom 18.08.2021**

**1. Die Verwaltung erstattet im APOD künftig monatlich einen schriftlichen Bericht zur Situation von Überstunden und Resturlaubstagen, und zwar für jedes Stadtamt in der Summe und in der Darstellung "Überstunden pro Beschäftigtem bzw. Beschäftigter" und "Resturlaubstage pro Beschäftigtem bzw. Beschäftigter".**

Es bestehen zurzeit **nicht** die technischen Voraussetzungen, die nachgefragten Daten „auf Knopfdruck“ an zentraler Stelle erheben zu können. Wie bereits einleitend erläutert, sind die Daten von den einzelnen Fachbereichen und Eigenbetrieben aus einem zwar einheitlich in der Verwaltung eingesetzten, aber nicht zentral auswertbaren Ad-

ministrationstool für die Urlaubs-, Gleitzeit- und Überstundenverwaltung manuell zusammen zu tragen. Durch die bereits angesprochene geplante Einführung der *digitalen Personal- und Zeitwirtschaft* werden die Führungskräfte dezentral und zentral dazu in die Lage versetzt, unkomplizierter auf die Einhaltung der rechtlichen Bedingungen für Urlaubs- und Gleitzeitübertragung achten zu können.

**2. Die Verwaltung wird beauftragt, bis zum 31.3.2022 die Überstunden und Resturlaubstage möglichst vollständig abzubauen.**

Der Verwaltungsvorstand hat am 15.06.2021 auf der Grundlage des vom FB 11 vorgelegten Zwischenberichtes zur Reduzierung der Resturlaubs-/GLZ- und Überstundenstände beschlossen, den gefassten Reduzierungsbeschluss zunächst auszusetzen, da eine Reduzierung ohne gravierende Auswirkungen auf den Dienstbetrieb nicht möglich sein wird.

Es darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass sehr viele Beschäftigte der Verwaltung coronabedingt immer noch einen immensen Mehraufwand leisten. Gleichwohl sind die Führungskräfte weiterhin angehalten, die Reduzierung von Resturlaub und Gleitzeit -unter Berücksichtigung der pandemischen Lage- nachzuhalten.

**3. Wo dies in stark beanspruchten Bereichen mit wichtigen Dienstleistungen für die Bürgerschaft nicht möglich ist (etwa bei den Bürgerdiensten oder beim Personal, das mit Bauanträgen befasst ist), sollen Überstunden ausgezahlt werden. Dies ist im Einzelfall vom Kämmerer zu genehmigen.**

Es handelt sich hauptsächlich um Resturlaub und Gleitzeitstände. In Std. umgerechnet Stand 31.12.2020:

Resturlaub Kernverwaltung	(67.242 Tg)	537.936 Std	( 73,6% )
Gleitzeit Kernverwaltung		119.690 Std.	( 16,4% )
Überstunden Kernverwaltung		73.606 Std.	( 10,1% )

Resturlaub ist nur in besonderen Ausnahmefällen auszuzahlen (Ausscheiden aus dem Dienst durch Tod oder Entlassung).

Gleitzeit darf gemäß Dienstvereinbarung vom 17.05.2018 nicht finanziell abgegolten werden. Die Verwaltung wird sich mit dieser Regelung kurzfristig beschäftigen.

**4. Die Verwaltung soll dem AFBL und dem APOD zur November-Sitzung den möglichen Finanzrahmen für eine solche Überstundenauszahlung vorlegen.**

Es ist davon auszugehen, dass die Guthaben nach der Pandemie über einen längerfristigen Zeitraum abgebaut werden können. Jedoch ist ein gewisser Stand an Guthaben aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen als zulässig und „normal“ anzusehen. So würden z. B. die nach der Dienstvereinbarung Gleitzeit zulässigen Guthaben von max. 30 Std. je Mitarbeitenden bei ca. 11.000 Mitarbeitenden zu 330.000 Std. (187,5 Arbeitsjahre) führen, für die summiert Rückstellungen zu bilden wären und wenn alle Mitarbeitenden nur 1 Tag Urlaub in den nächsten Januar übertragen würden, ergäbe dies rd. 88.000 Std (50 Arbeitsjahre).

Ein gleichbleibender „Guthabenzustand“ belastet jedoch den Haushalt nicht. Eine kritische Betrachtung der Beschlusslage und ggfls. ein Vorschlag zur Neufassung wird dem Ausschuss für Personal, Organisation und Digitales möglichst zur November-sitzung vorgelegt.

**5. *Die Verwaltung soll dem APOD zur November-Sitzung Maßnahmenoptionen vorlegen, die zu einer langfristigen Lösung der Problematik führen sollen.***

Wie bereits dargestellt, wird auf der Grundlage der rechtlichen Rahmenbedingungen immer ein gewisser Guthabenstand der Mitarbeitenden an Resturlaub, Gleitzeit und Überstunden gegeben sein. Da gleichbleibende Guthabenstände keine Belastung des städtischen Haushaltes darstellen und sinkende Guthaben den Haushalt entlasten, wird das Ziel angestrebt, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten und des dienstlich Ver-träglichen ohne gravierende Einschränkungen für den Dienstbetrieb die Guthabenstän-de über einen Mehrjahreszeitraum zu reduzieren. Nach Abklingen der Pandemie wird an der angestrebten Reduzierung um 20% festgehalten. Ebenso arbeitet das Personal- und Organisationsamt an der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten.

**2.3 Anfrage der AfD vom 17.08.2021**

*Die AfD-Fraktion bittet die Verwaltung um einen dezidierten Bericht zu diesem The-menkomplex. In dem Bericht bitten wir zugleich um die Beantwortung folgender Fra-gen:*

**1. *Sind die o.g. Zahlen, die einem Artikel der Ruhrnachrichten entnommen wur-den, zutreffend?***

Ja

**2. *Wie haben sich die Zahlen konkret im Jahr 2020 entwickelt?***

Der Artikel stellt die Entwicklung aufmacherisch, aber von den Daten korrekt, dar.

**3. *Was sind die Gründe für den Anstieg?***

Coronabedingte Mehrarbeit, Sondereinsätze wie die Kommunalwahl 2020 (allein 44.000 Std. Gleitzeitguthaben), Bombenentschärfungen und mehr Personal sind als Hauptgründe für den Anstieg zu erkennen.

**4. *Wie wurden bzw. werden die Anzahl der Urlaubstage bzw. der Überstunden bei den Mitarbeitern kontrolliert?***

Dies ist eine allgemeine Führungsaufgabe in den Fachbereichen und Eigenbe-trieben. Es ist eine jährliche Urlaubsplanung aufzustellen. Die Führungskräfte regeln die Genehmigung unter Berücksichtigung der dienstlichen Verhältnisse. Es ist eine monatliche Gleitzeitkontrolle durchzuführen.

**5. *In welcher Form wird auf Mitarbeiter, die eine größere Zahl an Urlaubstagen bzw. Überstunden angehäuft werden zugegangen? Werden diese dazu angehalten, etwaige Tage/Stunden abzubauen?***

Dies erfolgt in individuellen Einzelgesprächen.

6. ***In welcher Verantwortung steht die Kontrolle dieser Daten und die Personalführung? Sind die einzelnen Stadtämter bzw. Dezernate hier „selbständig“ oder liegt die Endverantwortung im Personaldezernat?***

Die dezentrale selbständige Verantwortung liegt in den jeweiligen Fachbereichen und Eigenbetrieben.

7. ***Wann ist der Überhang erkannt worden und wurde der Oberbürgermeister - wenn ja, wann- involviert?***

Die Stände ab dem 31.12.2017 werden dem Verwaltungsvorstand jährlich berichtet.

8. ***Ist die Personalabteilung überhaupt tätig geworden, um den Aufbau zu verhindern oder den Abbau zu forcieren?***

Jahresurlaubsverwaltung und –kontrolle sowie Arbeitszeit- und Gleitzeitkontrollen ist eine dezentrale Führungsaufgabe, die in den jeweiligen Fachbereichen und Eigenbetrieben wahrzunehmen ist.

Das Personal- und Organisationsamt fertigt zentral die Berichte über die Jahresstände Resturlaub, Gleitzeit und Überstunden und hat den bereits o. g. Reduzierungsantrag initiiert, der jedoch wie geschildert u. a. coronabedingt nicht eingehalten werden konnte.

9. ***Inwieweit wurde der Personalrat eingebunden?***

Der Personalrat wurde immer informiert.

10. ***Wie sind die Planungen für die Zukunft? In welchem realistischen Zeitrahmen kann ein Abbau erfolgen?***

Wie bereits zur Anfrage der FDP/BL geantwortet, stellen gleichbleibende Guthabenstände keine Belastung des städtischen Haushaltes dar und sinkende Guthaben entlasten den Haushalt. Daher wird das Ziel angestrebt, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten und des dienstlich Verträglichen ohne gravierende Einschränkungen für den Dienstbetrieb die Guthabenstände über einen Mehrjahreszeitraum zu reduzieren.

#### **Antrag der AFD:**

***Ferner bitte wir um Beschlussfassung folgenden Antrags:***

- ***Die Verwaltung wird aufgefordert, in Zusammenarbeit mit dem Personalrat ein Konzept und eine Handlungsanleitung für alle Abteilungen zu entwickeln, wie der Urlaubstageabbau/Überstundenabbau im Interesse der Stadt Dortmund, aber auch sozialverträglich, gestaltet werden kann.***

- ***Zugleich soll ein Konzept zur Vermeidung weiterer Überhänge entwickelt werden. Das Konzept soll in der nächsten Sitzung des APOD vorgelegt werden und dem Ausschuss vierteljährlich über den aktuellen Stand berichtet werden.***

Eine zentrale Konzepterstellung und ein einheitliches Handlungsanleitungserstellen werden aufgrund der differenzierten dienstlichen Erfordernisse in den unterschiedlichen Fachbereichen und Eigenbetrieben und der dezentralen Führungsaufgabe als nicht zielführend angesehen.

Ich hoffe, ich konnte zur Klärung der aufgeworfenen Fragen beitragen.

Mit freundlichen Grüßen

Christian Uhr