

Cloppenburg, den 14.11.2017

Beratungsfolge	Termin	Beratung
Kreisausschuss	14.12.2017	nicht öffentlich
Kreistag	19.12.2017	öffentlich

Behandlung: öffentlich

Tagesordnungspunkt

Kreishausenerweiterung

Sachverhalt:

In der Sitzung des Kreisausschusses am 07.06.2016 – Vorlage V-KA/16/312 – ist seitens der Verwaltung darüber informiert worden, dass die räumliche Situation im Kreishaus trotz des 2014 fertig gestellten Erweiterungsbaus bereits wieder sehr angespannt ist und absehbar eine nochmalige Erweiterung – alternativ Anmietung von Räumlichkeiten - erforderlich werden wird. Einigkeit bestand im Gremium darüber, dass – falls eine Erweiterung unumgänglich werden wird – die Variante „Erweiterungsbau“ gegenüber „Anmietung“ zu bevorzugen ist.

In der Sitzung im Juni 2016 wurde in einer Präsentation die aktuelle Raumsituation dargestellt. Des Weiteren wurde eine Übersicht über die personelle Entwicklung seit 2010 (Planungsbeginn erster Erweiterungsbaus) gegeben. Aus der Diskussion haben sich sodann weitere Prüffelder für die Verwaltung ergeben, die im Vorfeld einer möglichen Entscheidung für eine zweite Erweiterung abzarbeiten sind. Hierzu gehören Fragestellungen wie Nutzung der Räumlichkeiten am Nachmittag (Stichwort Teilzeitkräfte), Jobsharing, Angebot von Telearbeit und Aufgabenverlagerungen auf die angehörigen Städte und Gemeinden.

Teilzeitkräfte (Jobsharing, Arbeitsplatzteilung), Telearbeit und Aufgabenverlagerung

Zum letztgenannten Bereich ist anzumerken, dass bereits in der Vergangenheit Möglichkeiten der Aufgabenverlagerung in die Rathäuser in einer Arbeitsgruppe mit den Hauptverwaltungsbeamten der Städte und Gemeinden umfassend und intensiv geprüft wurden. Ergebnis war die Verlagerung des Aufgabenbereichs Wohngeld auf die Städte und Gemeinden zum 01.01.2013. Dies ging damals einher mit entsprechenden Personaleinsparungen beim Landkreis. Weitere Aufgaben, die sinnvoll verlagert werden können und dabei tatsächlich zu nachhaltigen Personaleinsparungen führen würden, sind nicht festgestellt worden.

Das Thema „Teilzeitkräfte“ bedarf hingegen einer näheren Betrachtung. Zum Stichtag 30.06.2017 sind beim Landkreis Cloppenburg insgesamt 158 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kreisgebäude einschließlich Anbau und „Turm“ teilzeitbeschäftigt. Ausgehend von 513 mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landkreises in diesen Gebäuden besetzten Arbeitsplätzen ergibt sich eine Quote von knapp 31 %. Allerdings ist bei den Teilzeitkräften nach dem Stundenumfang der Teilzeitbeschäftigung zu differenzieren. Teilzeitbeschäftigung reicht beim Landkreis Cloppenburg von 16 bis 35 Wochenstunden. Im Rahmen der Überlegungen „Arbeitsplatzteilung“ und „Jobsharing“ fallen alle diejenigen Teilzeitkräfte allein aus organisatorischen Gründen heraus, die bereits 25 Wochenstunden und mehr leisten. Dies sind von 158 Teilzeitkräften derzeit 79 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Des Weiteren sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herauszurechnen, die aufgrund ihrer Tätigkeit gar keinen

Büroarbeitsplatz in Anspruch nehmen bzw. sich ihren Platz bereits mehrfach teilen wie die Mitarbeiterinnen der Kantine, der Information sowie in der Reinigung bzw. der Kfz-Zulassungsstelle (insgesamt 11 Kräfte). Ebenfalls abzuziehen sind zwei Kräfte, die ihre Tätigkeit vollständig in Form von Telearbeit leisten und sich bei Präsenzzeiten einen freien Arbeitsplatz im eigenen Amt „suchen“.

Es verbleiben somit 66 Teilzeitkräfte die zwischen 16 und 25 Wochenstunden ableisten. Von diesen 66 Kräften haben 38 Mitarbeiterinnen Kinder unter 14 Jahren und arbeiten Teilzeit am Vormittag aus Gründen der Kinderbetreuung. Auch wenn für das Krippen- und Kindergartenalter Ganztagsbetreuungen zur Verfügung stehen, endet dies regelmäßig mit dem Schulbeginn. Ganztagschulen stehen nicht flächendeckend zur Verfügung und enden regelmäßig auch bereits zwischen 15 und 15:30 Uhr am Nachmittag. Damit kann bei den vorgenannten Kräften kaum eine Änderung der Lage der Arbeitszeit erreicht werden (alternativ wäre schlimmstenfalls gar nicht arbeiten). Von den übrigen 28 Teilzeitkräften sind 6 Kräfte im Amt 53 für Prophylaxe- bzw. kinder- und jugendärztliche Tätigkeiten eingesetzt. Diese Kräfte verbringen die überwiegende Zeit vormittags im Außendienst und teilen sich bereits – soweit möglich - mit mehreren Kräften ein Büro für die darüber hinaus noch anfallenden Tätigkeiten.

Bei den noch verbleibenden 22 mit Teilzeitkräften unter 25 Wochenstunden besetzten Stellen ist zu prüfen, ob eine Teilung bzw. Zusammenlegung von Arbeitsplätzen überhaupt möglich ist. Da in allen Bereichen noch intensiv und umfangreich mit „Papierakten“ gearbeitet wird und dies sich auch so schnell nicht ändern wird, scheiden organisationsübergreifende Zusammenlegungen bereits aus datenschutzrechtlichen Gründen aus. Hiervon sind allein neun dieser Stellen betroffen. Zwei weitere dieser Teilzeitkräfte scheiden im Laufe dieses bzw. des nächsten Jahres aus. Eine Kraft hat bereits ihre wöchentliche Arbeitszeit aus dienstlichen Gründen auf 25 Stunden erhöht. Für die weitere Prüfung der Zusammenlegung bzw. eines Jobsharings verbleiben 10 Stellen. Bei diesen Kräften ist allerdings nicht bekannt, ob sich zwischenzeitlich die frühere Situation der Kinderbetreuung gewandelt hat in die Betreuung einer pflegebedürftigen angehörigen Person.

In diesem Zusammenhang stellt sich insgesamt die Frage der rechtlichen Beurteilung von Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung und Festlegung der Lage der Arbeitszeit.

Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte können gemäß § 61 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit für eine bestimmte Dauer auf mindestens die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Sind ein Kind unter 18 Jahre oder eine sonstige pflegebedürftige angehörige Person nachweislich tatsächlich zu betreuen oder zu pflegen (§ 62 NBG), ist einem Antrag auf Stundenreduzierung auf mindestens ein Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit stattzugeben, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Lage der Arbeitszeit wird vom Dienstherrn festgelegt, wobei die Wünsche der Beamtin bzw. des Beamten berücksichtigt werden sollen.

Beschäftigte

Bei Beschäftigten regelt sich der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 11 TVÖD. Danach soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige sonstige angehörige Person nachweislich tatsächlich zu betreuen ist, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen bzw. dienstlichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der / des Beschäftigten Rechnung zu tragen. § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) verstärkt den Anspruch der Beschäftigten auf Stundenreduzierung und Entgegenkommen des Arbeitgebers hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit.

Der Arbeitgeber bzw. Dienstherr hat lediglich bei dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen Möglichkeiten von den Wünschen der Beamtinnen und Beamten bzw. der Beschäftigten abzuweichen. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.02.2003 – 9 AZR

164/02 hat die Prüfung der entgegenstehenden betrieblichen Gründe in drei Schritten zu erfolgen:

1. Zunächst ist festzustellen, ob überhaupt und wenn ja, welches betriebliche Organisationskonzept der vom Arbeitgeber / Dienstherrn als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zu Grunde liegt. Organisationskonzept ist das Konzept, mit dem die unternehmerische Aufgabenstellung im Betrieb verwirklicht werden soll und ob es im Betrieb auch tatsächlich durchgeführt wird.
2. Dann ist zu überprüfen, ob die vom Organisationskonzept bedingte Arbeitszeitregelung tatsächlich der gewünschten Änderung der Arbeitszeit entgegensteht.
3. Abschließend ist zu prüfen, ob das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe so erheblich ist, dass die Erfüllung des Arbeitszeitwunsches des Arbeitnehmers zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufs, der Sicherung des Betriebs oder zu einer unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Belastung des Betriebs führen würde.

Ein betrieblicher Grund in diesem Sinne kann auch eine bestehende Betriebsvereinbarung sein, nach der die Lage der Arbeitszeit bei einer Teilzeitbeschäftigung verbindlich geregelt ist. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16.03.2004 - 9 AZR 323/03 ist die Betriebsvereinbarung aber nur dann verbindlich, wenn durch den konkreten Arbeitszeitwunsch des Mitarbeiters die allgemeinen Interessen der Belegschaft berührt werden und somit ein kollektiver Bezug des Arbeitszeitverlangens vorliegt. Allgemeine Interessen sind immer dann betroffen, wenn eine Maßnahme sich auf den ganzen Betrieb oder eine Gruppe von Arbeitnehmern bezieht.

Lehnt der Arbeitgeber den Teilzeitarbeitsanspruch bzw. die von dem Arbeitnehmer vorgetragene Verteilung der Arbeitszeit mit entgegenstehenden betrieblichen Gründen ab, muss er auch darlegen, dass auch einer anderen Verteilung der Arbeitszeit durch Ausübung seines Direktionsrechts betriebliche Gründe entgegenstehen würden (BAG 08.05.2007 - 9 AZR 1112/06).

Ein entsprechendes Organisationskonzept liegt beim Landkreis Cloppenburg nicht vor. Auch gibt es keine Betriebsvereinbarung. Zudem gestaltet es sich bei einer Verwaltung der Größenordnung des Landkreises Cloppenburg schwierig, konkrete und generelle Vorgaben zur Lage der Arbeitszeit bei Teilzeitkräften aufgrund von betrieblichen Gründen zu formulieren. Die Aufgabenbereiche und die Erfordernisse sind sehr unterschiedlich und teilweise speziell. Ist für bestimmte Bereiche eine solche Vorgabe möglich, sinnvoll und sogar aus dienstlichen/organisatorischen Gründen erforderlich, wie beispielsweise für die Kantine, die Information oder das Messpersonal, wird dies bereits bei der Stellenausschreibung berücksichtigt. Der weitaus größere Anteil an Teilzeitkräften entwickelt sich jedoch über die Jahre durch Familiengründung und Rückkehr in den Beruf zunächst als Teilzeitkraft oder aus gesundheitlichen Gründen.

Hinzu kommt, dass der Landkreis damit wirbt, ein familienfreundlicher Arbeitgeber/ Dienstherr zu sein, bei dem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben ist und unterstützt wird. Wird dann bei einer Verwaltung dieser Größenordnung insbesondere bei Teilzeitkräften die Lage der Arbeitszeit einseitig vorgeschrieben, wirkt dies eher kontraproduktiv. Darüber hinaus stellt sich die Situation am Fachkräftemarkt als zunehmend schwieriger werdend dar, so dass Arbeitgeber / Dienstherrn auch aus diesem Grund dem einen oder anderen Wunsch z.B. auf Gestaltung der Arbeitszeit entgegenkommen müssen, wenn sie Fachkräfte oder Rückkehrerinnen gewinnen wollen.

Grundsätzlich kann zwar mit dem vorhandenen Personal, welches theoretisch noch für Zusammenlegungen/Jobsharing in Frage kommt, gesprochen werden, allerdings setzt eine Veränderung eine gewisse Freiwilligkeit und Überzeugung voraus. Dies gilt insbesondere bei bestehenden Verträgen. Daneben wird ohnehin bei jeder Personalanforderung geprüft, ob vorhandene Kräfte ihre Arbeitszeit aufstocken können bzw. ob an der Organisation etwas verändert werden kann / muss. Hierbei spielt auch die Lage der Arbeitszeit und die Möglichkeit der Veränderung eine Rolle.

Darüber hinaus wird insgesamt verstärkt Telearbeit als mögliche Alternative angeboten. Hier ist es grundsätzlich möglich, bei mehreren Telearbeitskräften die Präsenztage unterschiedlich zu legen, um hier mehrere Kräfte auf einen Arbeitsplatz zu bündeln. Dies wird auch bereits in Organisationseinheiten mit mehreren Telearbeiterinnen/Telearbeitern praktiziert, soweit möglich auch kombiniert mit Arbeitsplätzen von Teilzeitkräften. Allerdings ist Telearbeit ein freiwilliges Angebot und wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur begrenzt abgefragt und in Anspruch genommen. Die gewünschten sozialen Kontakte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Organisationseinheiten dürfen hierbei nicht unterschätzt werden. Auch ist vielfach die strikte Trennung von Dienstlichem und Privatem oberstes Gebot. Daher erstreckt sich der Wunsch auf Telearbeit häufig lediglich auf einige wenige Stunden in der Woche, was aber kaum zur Verbesserung der räumlichen Situation beiträgt und geeignet ist.

Im Rahmen von Neueinstellungen wird zwischenzeitlich verstärkt darauf hingewiesen, dass die Lage der Arbeitszeit auch durchaus vom Arbeitgeber verändert werden kann. Allerdings ist auch festzuhalten, dass durch Jobsharing und Arbeitsplatzteilung bei Teilzeitkräften insgesamt keine nennenswerten Raumreserven/-kapazitäten geschaffen werden können.

Personalentwicklung

Hinsichtlich der personellen Entwicklung seit 2010 über den berichteten Sachstand im Juni 2016 hinaus sind im Übrigen weitere Personalmehrungen zu verzeichnen.

Ausgehend von einem Personalbestand von 494 Stellen (Stichtag 07.06.2016 – sh. Präsentation zur KA-Sitzung am 07.06.2016) und mithin einer Steigerung gegenüber 2010 um 75 Stellen haben sich seitdem weitere zusätzliche Stellen (nur bezogen auf das Kreishaus ohne Jobcenter und sonstige Außenstellen) ergeben:

- Amt 20 – Verwaltungskraft Teilzeit für die Buchhaltung
- Amt 30 – Verwaltungskraft Vollzeit für die Planfeststellung E 233
- Amt 36 – Verwaltungskraft Vollzeit Verkehrsordnungswidrigkeiten
- Amt 36 – Verwaltungskraft Vollzeit Zulassungsstelle
- Amt 40 – Vollzeitkraft ÖPNV
- Amt 40 – zwei Verwaltungskräfte Vollzeit für den Bereich Liegenschaften
- Amt 50 – Verwaltungskraft Vollzeit für Aufgaben nach dem Asylbewerberleistungsgesetz
- Amt 50 – Verwaltungskraft Vollzeit für den Bereich Hilfe zur Pflege
- Amt 51 – 2 Verwaltungskräfte Vollzeit für den Bereich Unterhaltsvorschuss
- Amt 51 – 2 Fachkräfte Vollzeit für den Allgemeinen Sozialen Dienst
- Amt 53 – Fachkraft Teilzeit Arzt/Ärztin für den kinder- und jugendärztlichen Dienst
- Amt 53 – Fachkraft Vollzeit für Betreuungen
- Amt 53 – Fachkraft Vollzeit für den Sozialpsychiatrischen Dienst
- Amt 60 – Verwaltungskraft Teilzeit für den Aufgabenbereich Immissionsschutz
- Amt 60 – Fachkraft Vollzeit für die Überprüfung der Arbeitnehmerunterkünfte
- Amt 70 – Verwaltungskraft Teilzeit 30 Stunden für Aufgaben der unteren Wasserbehörde
- WI – Fachkraft Teilzeit für ein Forschungsprojekt „Existenzgründungen durch Menschen mit Migrationshintergrund“ (befristet für drei Jahre)
- GID – Verwaltungskraft Vollzeit für die Koordinierung der Sprachförderung
- LR – zwei Kräfte Vollzeit für Aufgaben der Strategischen Steuerung (Besetzung in 2018)

Der bisherigen weiteren Stellenmehrung um 23 Kräfte (= 20,75 Stellen) stehen folgende Personalreduzierungen gegenüber:

- Amt 10 – 4 Fachkräfte Vollzeit – Abordnung an die KDO – räumliche Unterbringung weiterhin im Kreishaus (4.OG)
- Amt 20 – Verwaltungskraft Vollzeit - Wegfall der Stelle der Amtsleitung mit der Zusammenlegung 10 und 20 zum 01.09.2017

Insgesamt liegt damit die Stellenmehrung gegenüber Juni 2016 bis heute bei weiteren 18 Kräften

(15,75 Stellen). Darüber hinaus liegen weitere Personalanforderungen vor bzw. sind bereits bekannt (Unterhaltsvorschuss, Bundesteilhabegesetz, Tierschutz, Raumordnung).

Hinzu kommt, dass der Landkreis Cloppenburg in den vergangenen Jahren seine Ausbildungsaktivitäten weiter gesteigert hat. Durchschnittlich sind derzeit jährlich etwa 20 Auszubildende im Bereich der allgemeinen Verwaltung im Einsatz, hinzu kommen drei Jahrespraktikantinnen und –praktikanten für die Ämter 51 und 53 sowie aktuell 2 Auszubildende für den Bereich der Lebensmittelüberwachung. Außerdem werden regelmäßig zahlreiche Stellen für Praktikantinnen und Praktikanten (Pflichtpraktika Studium, Schulpraktika) angeboten und besetzt. Mindestens für die eigenen Auszubildenden und die Jahrespraktikantinnen und –praktikanten sollten regelmäßig Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

Summarisch ergibt sich damit gegenüber dem Ausgangspunkt 2010 eine Stellenmehrung um 93 Stellen, d.h. prozentual um rd. 22,2 %. Zur Orientierung: Mit dem Erweiterungsbau, der 2014 fertiggestellt worden ist, sind 45 Büroräume mit rechnerisch 90 Arbeitsplätze geschaffen worden.

Raumsituation

Wie bereits in der Präsentation dargestellt, bestehen sowohl im Bestandsgebäude als auch im Erweiterungsbau keine freien Kapazitäten an Büroräumen mehr.

Im Erweiterungsbau werden von den 45 Büroräumen insgesamt 10 Räume als Einzelzimmer genutzt (Amtsleitungen, stellv. Amtsleitungen, Vorzimmer Kreisbaurat und Abteilungsleitung 40.5). Von den verbleibenden 35 Räumen = 70 Arbeitsplätzen sind 69 Plätze (67 Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter plus 2 Plätze für Azubis/Praktikanten für zwei von vier Ämtern) besetzt. Es besteht hier noch eine Reserve von einem Arbeitsplatz.

Im Bestandsgebäude selbst stehen lediglich noch wenige Einzelplätze als Reserve zur Verfügung. Die ursprünglichen Fraktionsräume werden als Büroräume vom Amt 30 und vom Personalrat genutzt. Das Messpersonal (9 Mitarbeiter) ist in Kellerräumen untergebracht. Die ehemalige Leitstelle im Keller wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abt. 32.4 als Büroräume genutzt. 15 Doppelzimmer sind aktuell mit drei Arbeitsplätzen ausgestattet (Ämter 10, 32, 39, 50, 51, 53, WI); Tendenz weiter steigend. Darüber hinaus erfolgt eine Nutzung von Aktenräumen im 4. OG als Büroraum durch die Ämter 60, 50, Stabsstelle WI, das Projekt Aniplus und die KDO. Diverse Besprechungsräume wurden zwischenzeitlich zugunsten von Büroräumen aufgegeben.

Im Zusammenhang mit dem Angebot einer Masterarbeit durch eine Studentin der Technischen Universität in Berlin ist gemeinsam mit der Abteilung 40.5 in 2016 ein erstes Raumprogramm erarbeitet worden. Dies beinhaltet die Auslagerung / Ersatzplanung des bisher im Bestandsgebäude untergebrachten Straßenverkehrsamtes, des Rechtsamtes, der Stabsstelle GID, des Personalrates sowie aus dem Erweiterungsbau des Planungsamtes. Auf diese Weise soll eine Entzerrung der Situation sowohl im Erweiterungsbau als auch im Bestandsgebäude erreicht werden verbunden mit einem gewissen Puffer. Aus diesen Überlegungen resultiert ein Bedarf von rund 1.650 qm zzgl. Nebenflächen (Verkehrsflächen, Teeküchen, Putzmittelräume, Sanitärräume, Kopierräume etc.).

Hinzu kommen die Flächen für die im „Turm“ untergebrachten Organisationseinheiten, da dieses Gebäude abgängig ist (aktuell Schimmelpilzbefall, insgesamt stark sanierungsbedürftig). Betroffen hiervon sind der ZVETT, die Tourist-Info, die Koordinierungsstelle sowie das Rechnungsprüfungsamt – insgesamt ein Flächenbedarf von ca. 351,5 qm zzgl. Nebenflächen.

Damit ergibt sich ein Flächengesamtbedarf von rd. 2.002 qm. Zur Orientierung: Der 2014 fertiggestellte Erweiterungsbau verfügt über eine Nutzfläche von 1.166,31 qm.

Festzuhalten ist an dieser Stelle, dass danach ein möglicher zweiter Erweiterungsbau noch deutlich größer ausfallen muss als die bereits fertiggestellte erste Erweiterung, um den

derzeitigen Bedarf zu decken und auch künftigen Anforderungen gewachsen zu sein. Denkbar wäre dabei auch eine größtmögliche Erweiterung mit der Option einzelne Flächen oder ggf. Etagen zunächst oder auch später vermieten zu können, falls eine Nutzung durch die Verwaltung nicht mehr erforderlich sein sollte.

Die Masterarbeit hat ergeben, dass eine entsprechende Erweiterung auf dem Gelände des Landkreises durchaus möglich ist.

Der Landkreis Cloppenburg steht mit dieser Problematik im Übrigen nicht allein da. Auch in den Nachbarlandkreisen zwingt die angespannte räumliche Situation zum Handeln.

Der Landkreis Ammerland hat bereits eine Aufstockung beschlossen. Im Landkreis Osnabrück laufen die Vorarbeiten für einen großen Erweiterungsbau auf dem Gelände des Kreishauses. Der Landkreis Emsland beabsichtigt, eine große Immobilie zu erwerben und diese für die Verwaltung umzubauen. Im Landkreis Friesland laufen bereits die Arbeiten für einen Erweiterungsbau. Die Verwaltung des Landkreises Vechta hat den Auftrag, Planungen für die Erweiterung des Kreishauses um ein Gesundheitsamt und weitere Räume bzw. einen Neubau durchzuführen. Die Landkreise Aurich und Leer haben zusätzliche Räumlichkeiten angemietet, wissend, dass dies nicht ausreichend sein wird. Weitere Landkreise (Oldenburg, Wittmund) haben ebenfalls die angespannte räumliche Situation in ihren Häusern festgestellt und eruieren die Möglichkeiten.

Beschlussvorschlag:

Dem Kreistag wird empfohlen einer Erweiterung des Kreishauses durch Neubau/Anbau zuzustimmen. Die Verwaltung wird beauftragt, eine Raumplanung zu erstellen und einen Architektenwettbewerb zur Erweiterung des Kreishauses vorzubereiten.

Finanzierung:

HH 2018:11.100337