

| | | | |
|---|-------|--|-------|
| STADT FRIEDRICHSHAFEN | | Ausfertigungen: | |
| Sitzungsvorlage (vertraulich) | | Haupt- und Personalamt, DEZ1,DEZ2,DEZ3,DEZ4,RPA,STP | |
| Drucksache-Nr. 2013 / V 00222 | | | |
| Dienststelle: Haupt- und Personalamt | | 28.10.2013, Unterschrift: | |
| Aktenzeichen: HPA-PD/Kr/Ei | | | |
| Mitzeichnung (Datum, Kurzzeichen): | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> BM Krezer | _____ | <input checked="" type="checkbox"/> EBM Dr. Köhler | _____ |
| <input checked="" type="checkbox"/> BM Hauswald | _____ | <input checked="" type="checkbox"/> Oberbürgermeister | |

| | | | | |
|---|---|------------------------------|--------------------------------------|--|
| Betreff: Einbringung des Stellenplans 2014/2015 der Stadtverwaltung und der Zeppelin-Stiftung (Tischvorlage) | | | | |
| Anlage: Entwurf Stellenplan 2014/2015 (wird mit V 00223 Einbringung Haushaltssatzung vorgelegt) Gegenüberstellung Stellenplan 2012/2013 zu 2014/2015, Stellungnahme des Gesamtpersonalrats (wird ggf. nachgereicht), Ganzheitliches Personalkonzept (nicht öffentlich) | | | | |
| Medien: Bitte ankreuzen. Alles, was präsentiert werden soll, muss mindestens 1 Arbeitstag vor den jeweiligen Sitzungen der Geschäftsstelle des Gemeinderates zugeleitet werden, damit die Präsentation gewährleistet werden kann. | | | | |
| <input type="checkbox"/> MS Office 2003 Dateien (inkl. ppt, .mpp) | <input type="checkbox"/> .pdf-, htm-Dateien | <input type="checkbox"/> DVD | <input type="checkbox"/> Video (VHS) | <input type="checkbox"/> Folien (ungeeignet) |

| |
|--|
| Referent und Zeitdauer: Herr Gerald Kratzert |
|--|

| Gremium: | Datum: | Zuständigkeit: | Öffentlichkeitsstatus: |
|--|------------|----------------|------------------------|
| Gemeinderat | 04.11.2013 | Kenntnisnahme | öffentlich |
| Finanz- und Verwaltungsausschuss | 11.11.2013 | Kenntnisnahme | nicht öffentlich |
| Technischer Ausschuss/Betriebsausschuss SE | 12.11.2013 | Kenntnisnahme | nicht öffentlich |
| Kultur- und Sozialausschuss | 13.11.2013 | Kenntnisnahme | nicht öffentlich |
| Ortschaftsrat Ailingen | 13.11.2013 | Kenntnisnahme | nicht öffentlich |
| Ortschaftsrat Ettenkirch | 13.11.2013 | Kenntnisnahme | nicht öffentlich |
| Ortschaftsrat Raderach | 13.11.2013 | Kenntnisnahme | nicht öffentlich |
| Ortschaftsrat Kluftern | 14.11.2013 | Kenntnisnahme | nicht öffentlich |

Ggf. Hinweis auf frühere Behandlung des Beratungsgegenstandes (Gremium, Datum, Drucksache-Nr.):

FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN ja nein

Kosten: einmalige Kosten Betrag: EUR
 jährliche Folgekosten: Personalkosten Betrag: EUR
Sachkosten Betrag: EUR

Zuschüsse einmalige Einnahme(n) Betrag: EUR
bzw.

Beiträge: laufende (jährlich) Betrag: EUR

MITTELBEREITSTELLUNG IM HAUSHALT:

Städt. Haushalt VWH VMH Fipo:
 Stiftungs-Haushalt VWH VMH Fipo:

Zur Verfügung stehende Mittel

(Planansatz und Haushaltsausgabereist lfd. Jahr): EUR

Noch bereitzustellen: EUR

Deckungsvorschlag: EUR

Beschlussantrag:

Der Stellenplan wird entsprechend dem nachstehenden Vorschlag als Bestandteil in den Haushaltsplan 2014/2015 aufgenommen.

Vorbericht zum Stellenplan

Zusammen mit der Einbringung der Haushaltssatzung wird Ihnen der Entwurf des Stellenplans 2014/2015 vorgelegt. Mit der Verabschiedung und Genehmigung des Haushaltsplans wird auch der Stellenplan verabschiedet und genehmigt.

Entwicklung in den vergangenen Jahren und Ausgangssituation für den Stellenplan 2014/2015

a) finanzielle Situation

Die Bewirtschaftung der Personalkosten erfolgt kontinuierlich sparsam, soweit es im Rahmen der Aufgabenerledigung und der Belastung der Mitarbeiter/innen vertretbar ist. Dabei werden auch die Wirtschaftlichkeit hinsichtlich des Mitteleinsatzes im Sinne einer zielgerichteten Personalentwicklung und der Erhalt der Mitarbeitermotivation beachtet. Auch in den Jahren 2012 und 2013 erfolgte eine sparsame Mittelbewirtschaftung, sodass die veranschlagten Personalausgaben eingehalten bzw. zum Teil auch deutlich unterschritten werden konnten bzw. können.

b) Personalentwicklung

Die Themen Mitarbeitermotivation und Personalentwicklung gewinnen immer mehr an Bedeutung. Aus unserer Sicht ist es wichtig und richtig, die Mitarbeiter/innen inhaltlich und quantitativ zu fordern aber auch entsprechend zu unterstützen z. B. durch Personalentwicklung, Fortbildung und gute Führungsarbeit.

Für die interne Personalentwicklung wurde im Rahmen der Aus- und Fortbildung erstmals wieder seit längerer Zeit gemeinsam mit der VHS ein internes Fortbildungsprogramm aufgelegt. Die Bemühungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden fortgesetzt, ebenso die Ansätze im Gesundheitsmanagement; insbesondere das Wiedereingliederungsmanagement.

Auf Initiative und unter Leitung von Herrn Bürgermeister Krezer wurde ein umfassendes Personalkonzept erarbeitet, in dem erstmals systematisch, gegliedert in mehrere Handlungsfelder Zielrichtung, Strategie und Maßnahmen zur Personalentwicklung gebündelt werden. Bei der Entwicklung des Konzepts waren Mitarbeiter/innen aus verschiedenen Hierarchieebenen und aus allen Bereichen der Verwaltung beteiligt. Die Personalvertretungen wurden eng eingebunden. Dieses ganzheitliche Personalkonzept ist in der Anlage beigefügt und muss in Zukunft mit Leben gefüllt werden.

Im Stellenplan 2012/2013 wurden erstmals drei Stellen für einen Stellenpool geschaffen, um gut qualifizierte Nachwuchskräfte insbesondere im gehobenen Dienst gewinnen und an die Stadt Friedrichshafen binden zu können.

Insgesamt konnten sechs Mitarbeiter/innen für Poolstellen gewonnen werden von denen inzwischen drei auf reguläre Stellen übernommen werden konnten. Lediglich eine Mitarbeiterin hat die Stadt aufgrund einer persönlichen Weiterentwicklung wieder verlassen. Derzeit sind zwei Mitarbeiter/innen auf Poolstellen beschäftigt, diese werden eingesetzt um Belastungsspitzen zu kompensieren.

Bei der Personalausstattung geht stets Qualität vor Quantität.

c) Personalgewinnung

Nach wie vor wird vor jeder Stellenbesetzung kritisch geprüft, ob eine Besetzung – und wenn ja in welchem Umfang – unbedingt erforderlich ist.

Durch weiter steigende Fluktuation sind wir bei der Personalgewinnung vor neue Herausforderungen gestellt. Altersbedingt verlassen uns immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gleichzeitig hat sich der Arbeitsmarkt entspannt, sodass wechselwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch andere Stellen finden.

d) Stellenschaffungen

Da die Schaffung neuer Stellen mittel- und langfristig mit erhöhten Personalausgaben verbunden ist, wurde das Verfahren zur Schaffung neuer Stellen standardisiert und die „Hürde“ höher gelegt.

Eine Stellenschaffung wird von uns nur dann unterstützt, wenn diese inhaltlich sauber begründet und unabweisbar oder im Rahmen des Stiftungsgedankens geboten ist.

Selbstverständlich muss vorab geprüft sein, ob durch Verlagerungen von Aufgaben oder Änderungen der Ablauf- oder Aufbauorganisation Synergien erzielt werden oder die Aufgaben vergeben werden können und somit die Schaffung neuer Stellen ggf. nicht notwendig wird.

Wenn es sinnvoll und auch zeitlich möglich ist, werden Organisationsuntersuchungen durchgeführt nach dem Grundsatz zuerst optimieren und dann bemessen.

Nachdem in den vergangenen Jahren wegen der notwendigen Haushaltskonsolidierung insbesondere im städtischen Bereich einige Stellen gestrichen und kaum neue Stellen geschaffen wurden, ist der Bedarf an neuen Stellen aufgrund sich stetig verändernder Aufgaben und Anforderungen für die Jahre 2014 / 2015 relativ hoch.

Haushalt Stadt

Erläuterungen zu den angemeldeten Personalkosten

2014 Städtischer Haushalt

Für den Haushaltsplan 2014 wurden für die Personalausgaben im städtischen Haushalt insgesamt 33.918.030 € angemeldet. In diesem Betrag ist erstmals der Eigenbetrieb Stadtentwässerung enthalten. Der Ansatz im Haushaltsjahr 2013 betrug 31.127.000 städtischer Haushalt zzgl. 1.478.000 Eigenbetrieb Stadtentwässerung; insgesamt also vergleichbar 32.605.000. Der Ansatz in 2014 ist also um insgesamt 1.313.030 € höher als im Vorjahr.

Bei dieser Steigerung haben wir eine lineare Gehaltserhöhung von 2,5 %, etwa also 800.000 € eingeplant.

Der Differenzbetrag ist zur Finanzierung der neuen beantragten Stellen sowie für die bereits im Laufe des Jahres 2013 neu geschaffenen Stellen erforderlich.

Für Beförderungen und Höhergruppierungen wurden nicht ausdrücklich Mittel eingeplant. Wir gehen davon aus, die erforderlichen Mittel für Beförderungen und Höhergruppierungen dadurch ausgleichen zu können, dass Beschäftigte und Beamte altershalber ausscheiden, die in ihren Entwicklungs- und Besoldungsstufen bereits weit vorgerückt sind. Diese werden häufig durch Nachwuchskräfte ersetzt, die am Beginn ihrer Berufslaufbahn dann weniger stark bei den Personalkosten zu Buche schlagen.

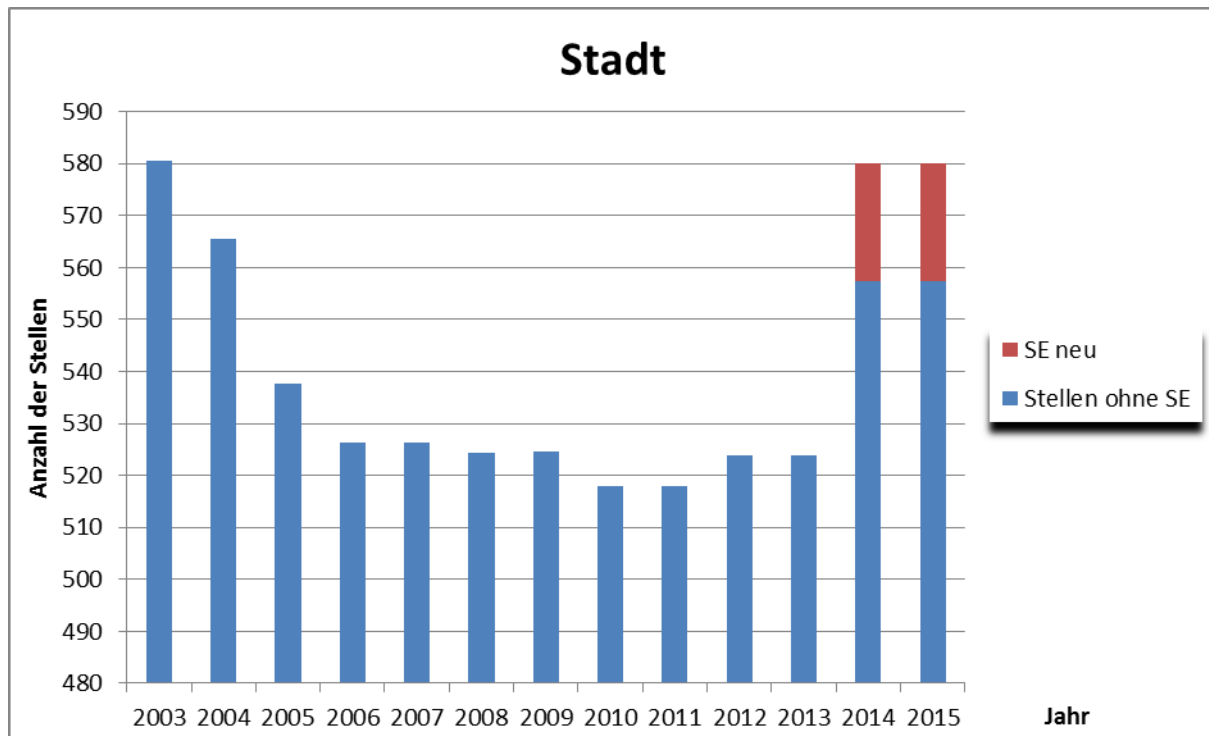
2015 Städtischer Haushalt

Der Ansatz für das Jahr 2015 wurde mit 35.488.310 € kalkuliert, das sind insgesamt 1.570.280 € mehr als 2014.

Auch in diesem Jahr wurden eine lineare Gehaltserhöhung von 2,5 % also circa 840.000 € und für Stellenneuschaffungen im Stellenplan 2014/15, die sich dann in voller Höhe in 2015 auswirken, weitere Mittel eingeplant.

Überblick über die Stellensituation im Haushalt Stadt

Die Anzahl der Stellen im städtischen Bereich ist in den letzten Jahren ziemlich konstant geblieben (siehe nachfolgendes Schaubild). Betrachtet man die letzten zehn Jahre, so ist deutlich erkennbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes rd. 60 Stellen gestrichen wurden. Selbst wenn alle beantragten Stellen geschaffen werden, würde das Niveau von 2003 nicht erreicht werden.



| Jahr | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------------|-----------------------|
| Stellen | 580,60 | 565,60 | 537,62 | 526,45 | 526,39 | 524,40 | 524,67 | 518,05 | 518,05 | 523,78 | 523,78 | 557,34 Zzgl. SE | 557,34 Zzgl. SE |

Veränderungen gegenüber 2012/2013

Stellenstreichungen / Stellenschaffungen 2014/2015

Am 29.04.2013 wurde vom Gemeinderat die Schaffung von 3,0 Stellen im städtischen Haushalt beschlossen (2013/V00042). Durch die Eingliederung der Beschäftigtenstellen des Eigenbetriebs Stadtentwässerung in den Haushalt der Stadt müssen dort die vorhandenen 24,81 Stellen in den städtischen Haushalt übertragen werden.

Im Stellenplan 2014/2015 werden zusätzlich zu den drei bereits genehmigten Stellen 29,73 Stellen (ohne Leerstellen) zur Schaffung und 4,17 Stellen zur Streichung vorgeschlagen. In der Summe entsteht eine Stellenmehrung von 28,56 Stellen.

Gesamtübersicht

| | Beamte | Beschäftigte | Gesamt |
|--|---------------|---------------------------|---------------|
| 1. Ausweisungspflichtige Planstellen der Beamten und Beschäftigten nach dem Stellenplan 2011/2013 (ohne Beschäftigte Eigenbetrieb Stadtentwässerung) | 96,70 | 427,08 | 523,78 |
| 2. Stellenabbau 2014 a) Streichung von Beschäftigtenstellen b) Umwandlung von 0,3 Beschäftigtenstellen in der OVK in Beamtenstellen c) Umwandlung der 13,0 Stellen in der Feuerwehr in Beamtenstellen | | - 4,17 - 0,3 - 13,0 | - 17,47 |
| 3. Stellenzugänge im Stellenplan 2014 a) Schaffung von Beamtenstellen b) Schaffung von Beschäftigtenstellen c) d) Umwandlungen von 2.) | 6,0 13,3 | 26,73 | 46,03 |
| 4. Zwischensumme | 116,00 | 436,34 | 552,34 |
| 5. Zuzüglich Leerstellen | | 5,0 | 5,0 |
| 6. Zuzüglich SE | | 24,81 | 24,81 |
| 7. Gesamtzahl der Stellen nach dem Stellenplanentwurf 2014/2015 | 116,00 | 466,15 | 582,15 |

Im Einzelnen wird die Schaffung folgender Stellen beantragt:

| Dezernat | UA | Bereich | Wertigkeit | Stellenanteil | Jährl. Personal kosten gem. KGSt | Jährl. Sach kosten gem. KGSt |
|----------|------|--|-----------------------|----------------------|---|------------------------------------|
| I | 0001 | OB Büro Koordinator/in neue Medien | EG 10 | 1,0 | 63.500 | 8.800 |
| I | 0001 | OB Büro | EG 13 | 1,0 | 69.800 | 8.800 |
| I | 0305 | STP Steuerabteilung, Abwasserbeitragsveranlagung | EG 9 | 0,13 | 7.300 | 4.400 |
| II | 0220 | HPA-PD Assistenz | EG 6 | 1,0 | 44.200 | 8.800 |
| II | 0220 | HPA-PD Sachbearbeitung | A11 | 1,0 | 67.200 | 8.800 |
| II | 0230 | RA Aushilfskräfte Gemeindevollzug | EG 3 | 0,58 | 22.600 | 2.260 |
| II | 0230 | RA Bußgeldsachbearbeitung | EG 6 | 0,42 | 18.600 | 4.400 |
| II | 0630 | HPA-IuK EDV Fachkraft | EG 9 | 1,0 | 56.000 | 9.700 |
| II | 1100 | BSU Sachbearbeiter/in Schwertransporte und Wahlen | EG 6 | 1,0 | 44.200 | 8.800 |
| II | 1310 | BSU Einsatzdienst der Feuerwehr | A 8 | 4,0 | 208.400 | 20.840 |
| (III) | 2000 | <i>BFS Sachbearbeitung Hausmeister 1,0 Stellenverschiebung von STP</i> | <i>A 11 (von STP)</i> | <i>1,0 (von STP)</i> | <i>neutral)</i> | |
| III | 2000 | BFS EDV Fachkraft Schulen | EG 9 | 0,8 | 44.800 | 9.700 |
| III | 2000 | BFS Sekretariat | EG 5 | 0,5 | 20.300 | 8.800 |
| III | 2951 | BFS Schulsozialarbeiter | S 12 | 5,0 | 285.000 | 44.000 |
| III | 4000 | SOZ Sozialarbeit Obdachlose | S 12 | 1,0 | 57.000 | 8.800 |

| | | | | | | |
|---|------|--|-------|--------------|---------|--------|
| IV | 0004 | Stabsstelle Wirtschaftsförderung | EG 8 | 1,0 | 47.500 | 8.800 |
| IV | 0350 | AVL –Abteilung Liegenschaften Sachbearbeitung | EG 6 | 1,0 | 44.200 | 8.800 |
| IV | 6010 | SBA Hochbauingenieure/innen | EG 10 | 3,0 | 190.500 | 26.400 |
| IV | 6010 | SBA Techniker/in Bauunterhalt Haustechnik | EG 9 | 1,0 | 56.900 | 8.800 |
| IV | 6020 | SBA Techniker/in Verkehrswesen | EG 9 | 0,8 | 45.500 | 8.800 |
| IV | 7700 | SBV Städtische Baubetriebe | EG 4 | 2,0 | 78.000 | 7.800 |
| IV | 8800 | SBV Reinigungsmanagement | EG 5 | 1,0 | 40.500 | 8.800 |
| IV | 8800 | SBV Gebäudeverwaltung und Sekretariat | EG 6 | 1,5 | 66.300 | 17.600 |
| Bereits beschlossene Stellen (Gemeinderat am 29.04.2013, Drucksache-Nr.: V2013/00042): | | | | | | |
| II | 0630 | HPA-IuK, Administration | EG 9 | 1,0 | 56.000 | 9.700 |
| II | 1310 | BSU – Sicherheitskonzepte und Fuhrparkmanagement (als Beschäftigtenstelle im GR geschaffen, Aufnahme im Stellenplan jedoch als Beamtenstelle gem. tats. Besetzung) | A 10 | 1,0 | 54.800 | 8.800 |
| IV | 6010 | SBA-Abteilung Hochbau , Hochbauingenieur/in | EG 11 | 1,0 | 68.300 | 8.800 |
| | | Gesamt | | 32,73 | | |
| | 9999 | Leerstellen | EG 8 | 5,0 | | |

Erläuterungen:

1,0 Allgemeine Medienarbeit, Internet, Neue Medien, OB Büro, D I, EG 10, UA 0001

Im Rahmen einer Organisationsuntersuchung wurde die derzeitige Positionierung und Aufgabenerfüllung im o.g. Aufgabenbereich u.a. untersucht. Es ist dringend notwendig, eine zentrale Stelle zur internen Abstimmung, verantwortlichen Bearbeitung und Betreuung und der redaktionellen Bearbeitung und Freigabe aller Internetauftritte der Stadt Friedrichshafen im Rahmen einer abgestimmten Öffentlichkeitsarbeit einzurichten. Diese Stelle ist auch als Bindeglied zwischen der FN-Dienste-GmbH und der Stadtverwaltung wichtig. Die Entwicklung und Umsetzung einer Gesamtstrategie für den Umgang der Stadt mit „social media“ (Web 2.0) ist dringend erforderlich und aktiv zu gestalten. Es bietet sich hierdurch die Möglichkeit, vor allem jüngere Menschen direkt zu erreichen und über kommunale Themen zu informieren. Zudem kann sich die Verwaltung als

attraktiver und moderner Arbeitgeber positionieren. Die Stadtverwaltung hat derzeit keine bis wenig ausgeprägte Kompetenz, das Medium Facebook und Twitter für Öffentlichkeitsarbeit zu nutzen und einzusetzen. Möglichen Facebookkampagnen pro oder contra zu bestimmten Themen können derzeit nicht erwidert und begleitet werden. Der Beirat der FN-Dienste, der die Organisationsuntersuchung beraten hat, empfiehlt die Stellenneuschaffung.

1,0 OB Büro, D I, EG 13, UA 0001

Das Büro des Oberbürgermeisters soll neu strukturiert werden. Von derzeit 9 Stellen sind durch Ausscheiden und Mutterschutz 4 Stellen zu besetzen. Diese Chance der Weiterentwicklung ist zu nutzen. Neben den klassischen Aufgabenbereichen rückt die zentrale Steuerung der Verwaltung mehr und mehr in den Blickpunkt, aber auch die absolute Notwendigkeit, um eine Einheitlichkeit in Inhalt, Form, Strategischer Ausrichtung, Leitbild, Auftritt nach Außen und Innen sicherzustellen. Gerade die Bereiche Bürgerbeteiligung und Öffentlichkeitsarbeit rücken immer mehr in den Focus einer modernen Verwaltung. Um der sich daraus ergebenden Verantwortung stellen zu können, ist eine Neuausrichtung unumgänglich. Die Stelle des Leiters OB-Büro war bis zum Ausscheiden des Stelleninhabers im Jahr 2012 mit einem Beamten der Besoldungsgruppe A 15 besetzt. Die Stelle ist nicht wieder besetzt worden, weil eine Neuausrichtung schon zum damaligen Zeitpunkt grundsätzlich angedacht war. Angesichts der zunehmenden Aufgaben in der Steuerungsunterstützung, der Öffentlichkeitsarbeit und Konzernkommunikation Stadt und Stiftung ist eine Wiederbesetzung vorgesehen, allerdings verbunden mit der Schaffung einer Beschäftigtenstelle, weil die ursprüngliche Beamtenstelle nach Freiwerden aus dem Stellenplan gestrichen wurde, des Weiteren ist eine geringere Vergütung als bislang vorgesehen.

0,13 STP – Steuerabteilung, Sachbearbeitung Abwasserbeiträge, D I, EG 9, UA 0305

Durch die Erhöhung der Zahl der Nachveranlagungen bei den Abwasserbeiträgen brauchen wir hier mehr Personal, um die Anträge der Bürger zeitnaher bearbeiten zu können. Es geht konkret um die Bearbeitung der Abwasserbeiträge bei Bebauungsplanänderungen und Bauerweiterungen.

1,0 Assistenz, HPA – PD, D II, EG 6, UA 0220

Eine Assistenz im Bereich der Personalsachbearbeitung ist dringend erforderlich, da bereits jetzt eine dauerhafte Arbeitsüberlastung vorhanden ist. Die Anforderungen der Fachbereiche an die Personaldienste wachsen stetig und die Aufgaben können bereits jetzt schon nicht mehr zur Zufriedenheit der Fachämter und der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeführt werden. Der/die Stelleninhaber/in soll bei Personalauswahlverfahren mitwirken sowie Maßnahmen zur Personalentwicklung organisieren und abwickeln. Darüber hinaus sollte hier die Pflege des Mitarbeiterportals verortet werden. Auch die sich sehr schnell verändernde Situation am Arbeitsmarkt macht es erforderlich, dass die Personaldienste bei der Gewinnung von Mitarbeiter/innen und Auszubildenden neue und unkonventionelle Wege beschreiten. Zur Gewinnung qualitativ guter Auszubildenden ist es notwendig, dass die Stadt Friedrichshafen z. B. auf Ausbildungsmessen oder auf Info-Börsen als Ausbildungsbetrieb präsent ist.

1,0 Personalsachbearbeitung, HPA-PD, DII, A 11, UA 0220

Die Zahl der Stellenbesetzungsverfahren nimmt nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklung fortlaufend zu. Auch wird der Besetzungsaufwand bei einzelnen Stellen immer größer (wiederholtes Ausschreiben). Die Auswahlverfahren für Saisonkräfte und die kurzfristige Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern binden erhebliche Ressourcen.

Die steigende Zahl der Praktikanten und der Auszubildenden sowie die Ausweitung der Berufsbilder sind grundsätzlich positiv für die Stadt Friedrichshafen zu bewerten, binden jedoch weitere Ressourcen. Seit der letzten Stellenbemessung sind Aufgaben wie z.B. erhöhter

Dokumentationsaufwand durch das AGG, Leistungsentgelt, Bundesfreiwilligendienst, Pflege des Mitarbeiterportals und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinzugekommen. Die Umsetzung neuer Konzepte bedingt zwingend eine Personalmehrung.

Wegen der dauerhaften Überlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Personaldienste und der Tatsache, dass die Beschäftigten teilweise unzumutbar lange auf die Bearbeitung ihrer Anliegen warten müssen, fordert auch der Personalrat eine Stellenmehrung bei PD.

0,58 Aushilfskräfte Gemeindevollzugsdienst, Rechtsamt, DII, EG 3

0,42 Bußgeldsachbearbeitung, Rechtsamt, DII, EG 6, UA 0230

Auf Wunsch des Gemeinderates werden die mobilen Geschwindigkeitsmessungen auf die Abend- und Nachtstunden sowie auf die Wochenenden ausgedehnt. Ziel ist es u.a., eine bessere Auslastung des Geschwindigkeitsmesswagens zu erreichen. Darüber hinaus sollte der Lärmaktionsplan konsequent umgesetzt, d. h. zusätzliche Messstellen eingerichtet werden.

Durch die neuen Messstellen im Stadtgebiet und der damit verbundenen Umsetzung des Lärmaktionsplanes ist damit zu rechnen, dass die Fallzahlen steigen werden. Eine tatsächliche Stellenbesetzung erfolgt erst dann, wenn die Fallzahlenentwicklung einen entsprechenden Bedarf aufweist.

1,0 EDV - Fachkraft, HPA – IuK, D II, EG 9, UA 0630

Durch die gestiegene Komplexität der städtischen Netzstruktur und des gestiegenen Administratorenaufwands wegen neuer Anforderungen und neuer Techniken in der Netzinfrastruktur (VOIP, Netzzugriffskontrolle (NAC)) ist für die Weiterentwicklung des EDV-Netzwerks der Einsatz eines/einer weiteren Netzwerkadministrators/in erforderlich. Beim Ausfall des einzigen Spezialisten in diesem Bereich kann es zu systemkritischen Situationen kommen. Die Weiterentwicklung des Netzes ist erforderlich um z.B. Außenstellen mit anzubinden, VOIP- Telefonie einzuführen, die Funktions- und Datensicherheit zu gewährleisten und die hohe Geschwindigkeit der Datenübertragung wegen stetig steigender Datenmengen aufrecht zu erhalten. Das Potential für die Vergabe von Aufgaben in der Netzwerkadministration ist bereits ausgeschöpft.

1,0 Sachbearbeitung Schwertransporte und Mithilfe bei den Wahlen, BSU, DII, EG 6, UA 1100

Schwertransporte: Durch eine erhebliche Fallzahlensteigerung von 727 Transportgenehmigungen und –stellungennahmen im Jahr 2003 auf 4.880 im Jahr 2011 im Bereich der Schwertransporte kann der Aufgabenbereich auf Dauer nicht von einer Person wahrgenommen werden. Ca. 95 % aller Anträge werden von demselben Kunden gestellt. Grund hierfür ist, dass Friedrichshafen einen sehr guten Service bietet und dieser Service auch weiterhin gewünscht ist, was wiederum zu jährlichen Einnahmen von rd. 400.000 € führt. Der Wegfall des Großkunden würde einen jährlichen Einnahmeverlust von rd. 380.000 bedeuten.

Wahlen: Durch die Schaffung eines festen Stellenanteils soll eine Kontinuität bei der Vorbereitung der Wahlen erreicht werden. Bisher wurde jeweils vor der Wahl für einen befristeten Zeitraum eine Person gesucht und eingestellt. Nun soll der entsprechende Stellenanteil im Bürgerservice geschaffen werden, so dass die Aufgaben dort mit erledigt werden und mehrere Personen die jeweiligen Aufgaben bei den unterschiedlichen Wahlen übernehmen können. Stetige Personalauswahlverfahren wären entbehrlich; der immer wiederkehrende Zeitaufwand durch die erforderliche Einarbeitung würde entfallen.

4,0 Einsatzdienst der Feuerwehr, BSU, D II, Bes. Gr. A 8, UA 1310

Durch die Fortschreibung des Feuerwehrbedarfsplanes wurde deutlich, dass im Einsatzdienst der

Feuerwehr 4 Stellen fehlen. Die Zahl der Feuerwehreinsätze (insbesondere tagsüber) steigt stetig an, gleichzeitig nimmt die Tagesverfügbarkeit der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen aufgrund veränderter beruflicher Bedingungen zunehmend ab. Die Anzahl erforderlicher Einsatzkräfte in der geforderten Einsatzzeit sind vom Land BW vorgeschrieben. Die Stelleninhaber/innen werden im Feuerwehreinsatzdienst in unterschiedlichen Funktionen beschäftigt sowie im Schichtdienst in der Einsatzzentrale eingesetzt. Während der einsatzfreien Zeit werden Arbeiten im Sachgebiet ausgeführt.

Siehe auch Sitzungsvorlage: 2013 / V 00202 (FVA 21.10.13 GR 04.11.2013)

1,0 Betreuung Hausmeister/innen und Hallenverwaltung, BFS, D III, A 11, UA 2000

Die Hausmeister/innen müssen dringend eine/n zentrale/n Ansprechpartner/in haben. Die Dienst- und Fachaufsicht konnte wegen Personalmangel im BFS bisher nur mangelhaft ausgeübt werden. Von dieser Stelle sollen künftig die Hausmeister/innen von allen Gebäuden des BFS betreut werden, so dass die Sachbearbeiter Bäder und Sport für die anstehenden Großprojekte entlastet werden. Die Stelle wird dadurch im BFS geschaffen, dass eine freie Stelle in der STP zum BFS verschoben wird.

0,8 EDV-Fachkraft, BFS – Abteilung Schulen, D III, EG 9, UA 2000 / Alternativ HPA IuK UA 0630

In der Abteilung Schulen und im Bereich der Kindergärten sind zusätzliche Aufgaben vorhanden. Die Betreuung der Programme „MensaMax“ und „Kiga online“ bzw. Nachfolgeprogramm erfordert einen erhöhten Zeitaufwand. Der Umfang und die Qualität der zu betreuenden Einrichtungen sowie deren EDV Ausstattung ist erheblich gewachsen. Die Ausstattung ist zu einem großen Teil veraltet. Darüber hinaus muss in 2014 und 2015 die Schul- und Kindergarten-EDV dringend neu konzipiert und das Konzept anschließend umgesetzt und auch betreut werden. Mit der bisherigen Personalausstattung ist das trotz weitgehender Vergabe der Arbeiten nicht machbar. Derzeit werden allein in den Schulen mit externer Unterstützung ca. 1.400 PC, 31 Server und 29 Netzwerke betreut. Perspektivisch wird untersucht, diesen Aufgabenbereich dem HPA-IuK zuzuordnen. Dadurch sollen Synergien genutzt und eine konsequente Betreuung der Schul- und Kindergarten-EDV sichergestellt werden. Nach Abgrenzung der Schnittstellen werden ggf. entsprechende Stellenanteile vom BFS zur IuK übertragen. Ob die beantragte Stellenzahl ausreichend ist, die Schul- und Kindergarten-EDV bedarfsgerecht zu betreuen, muss die Praxis zeigen.

0,5 Sekretariat, BFS, D III, EG 5, UA 2000

Die neuen Projekte bei den Sachgebiets- und Abteilungsleitern/innen haben Auswirkungen auf die Sekretariatsarbeit. Die Bearbeitung des Programms „MensaMax“ und die Einführung des Kiga online-Verfahrens, ist als Aufgabe zusätzlich hinzugekommen. Darüber hinaus sind die Förderanträge, die Beschaffungsanträge sowie die Buchungsanfragen für Hallen gestiegen. Insgesamt haben sich die Verwaltungs-, Zuarbeits- und Assistenzaufgaben erhöht.

5,0 Schulsozialarbeiter, BFS, DIII, S12, UA 2951

Die Schulsozialarbeit wird an weiteren Schulen ausgebaut. Sie stellt eine Einzelfallbeihilfe dar in Form von Beratungsangeboten, Gruppenarbeiten und Projekten. Darüber hinaus ist Kernaufgabe der Schulsozialarbeit die innerschulische und außerschulische Vernetzung und Gemeinwesenarbeit. Weiterhin sollen offene Angebote für alle Schülerinnen und Schüler vorgehalten werden.

Schwerpunkt der zusätzlichen Stellen ist die Prävention, insbesondere an Grundschulen sowie die Erfordernisse des Ganztageschulbetriebs. Dafür sind 4,0 zusätzliche Stellen erforderlich. Gleichzeitig soll die an KMG und GZG begonnene Schulsozialarbeit auf Dauer fortgesetzt werden. Die dafür im Teil D des Stellenplans vorhandene 1,0 Stelle wird deshalb in den verbindlichen Teil übertragen.

Siehe SV 2013/V00177 GR am 4.11.2013

1,0 Sozialarbeit, SOZ, Abteilung Sozialer Dienst, D III, S 12 UA 4000

Aufgrund der starken Zunahme von Wohnungsnotfällen / Obdachlosen wurde die städtische Projektgruppe „Wohnen“ geschaffen. Die Projektgruppe versucht, auf Bedarfe der Stadt im Bereich Wohnungshilfe mit neuen Angeboten und Produkten zu reagieren. Durch den Einsatz eines/einer Sozialarbeiters/in könnte die Entstehung neuer sozialer Brennpunkte verhindert und eine Verschärfung der Situation in den bereits jetzt schon überfüllten Notunterkünften vermieden werden. Es handelt sich konkret um eine sozialpädagogische Hilfe, die den wohnungslosen Einzelpersonen oder Familien parallel zur ordnungsrechtlichen Hilfe angeboten werden soll, um den Aufenthalt in einer ordnungsrechtlichen Unterbringung so kurz wie möglich zu halten und eine zügige Wiedereingliederung in den Normalmietwohnraum zu unterstützen. Neben der Ersparnis von Unterbringungskosten und der Verhinderung der Ausweitung neuer sozialer Brennpunkte sollen vor allem die negativen Auswirkungen einer solchen Unterbringung für die jeweils Betroffenen vermindert werden (physische und psychische Auswirkungen, z.B. gesundheitliche Auswirkungen, sinkende Chancen auf dem Arbeitsmarkt, soziale Stigmatisierung und zunehmende Perspektivlosigkeit).
Siehe auch SV 2013 / V 00239 GR am 25.11.2013

1,0 Projektassistenz, Stabsstelle Wirtschaftsförderung, D IV, EG 8, UA 0004

Um den Anforderungen an eine professionelle Wirtschaftsförderung für die Stadt Friedrichshafen gerecht werden zu können, ist die Beschaffung eines Kontaktdatenmanagementsystems und die Pflege der Dateninhalte sowie die Einstellung neuer Sachverhalte / Protokolle unabdingbar. Darüber hinaus ist die Pflege und Einstellung vermarktbarer Immobilien und Gewerbeflächen im Immobilienportal Bodensee sowie die Kontrolle der Einstellung privater Angebote erforderlich. Außerdem sollen die beiden Wirtschaftsförderer durch diese Assistenz- Stelle unterstützt werden.

1,0 Sachbearbeitung AVL, Abteilung Liegenschaften, D IV, EG 6, UA 0350

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Abteilung Liegenschaften sind überlastet; es bestehen Arbeitsrückstände. In der Abteilung Liegenschaften ist durch Neuorganisation eine Stelle des gehobenen Dienstes weggefallen. Die Zahl der Bürgeranfragen ist gestiegen und die zu führenden Verhandlungen sind von einer größeren Komplexität. Auf der neu einzurichtenden Stelle könnten Zuarbeiten für die Sachbearbeitung im Bereich Grundstücksverwaltung und Grundstücksverkehr wahrgenommen werden.

3,0 Hochbauingenieure/innen SBA, D IV, EG 10, UA 6010

Um das Anmeldevolumen der Haushaltsjahre 2014-2017 bewältigen zu können, werden nach überschlägiger Berechnung mindestens drei weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt. Zur Zeit wird eine analytische Stellenbemessung durch die GPA durchgeführt. Das Ergebnis wird aber nicht vor Ende des ersten Quartals 2014 erwartet. Um sofort handlungsfähig zu sein, werden die Stellen beantragt (s. auch Hinweis unten).

1,0 Techniker/in Bauunterhalt / Haustechnik, SBA, D IV, EG 9, UA 6010

Die Automatisierung in den Gebäuden steigt stetig an. Hierdurch bedingt steigt der Aufwand für die technische Betreuung ebenfalls. Die Anlagenzahl hat sich kontinuierlich erhöht; die Anlagen werden älter. Die Stelle soll den Bereich der laufenden Bauunterhaltung unterstützen, damit Störmeldungen insbesondere im Bereich der technischen Einrichtungen zeitnah bearbeitet werden können.

0,8 Techniker/in SBA, Abteilung Tiefbau, Sachgebiet Verkehr, D IV, EG 9, UA 6020

Die Aufgaben haben auch durch vermehrte Verkehrszählungen, die aufgrund des Lärmaktionsplans notwendig sind, zugenommen. Überregionale Arbeitskreise bzw. Gremienarbeit bedeuten ebenfalls einen erhöhten Arbeitsaufwand. Im Bereich der Straßenbeleuchtung ist eine Unterstützung der Ingenieure/innen durch eine/n Techniker/in erforderlich.

2,0 Arbeiter/in für Grünflächen- und Reinigungsdienst bzw. für Bauhof und Technische Dienste, SBV, Abteilung Städtische Baubetriebe, EG 4, UA 7700

Aufgrund des Flächenzuwachses aus Neuerschließungen (Grünflächen, Bäume, Straßenbegleitgrün, Straßen, Beschilderungen, Markierungen, Abwasseranlagen etc.) ist ein erhöhter Personalaufwand entstanden. Um die Verkehrssicherungspflicht vollumfänglich zu gewährleisten und vorhandene Standards einhalten zu können, muss mehr Personal zur Verfügung gestellt werden. Fremdvergaben von einzelnen Leistungen wären mit einem höheren Kostenaufwand verbunden und damit unwirtschaftlicher.

1,0 Reinigungsmanagement (EG 5) und

1,5 Amtsleitersekretariat und Gebäudeverwaltung (EG 6), SBV, Abteilung Kaufmännisches Gebäudemanagement D IV, UA 8800

Der Stellenbedarf in der Abteilung Kaufmännisches Gebäudemanagement ergibt sich aus dem Gutachten zur Personalbemessung der Gemeindeprüfungsanstalt vom Dezember 2012 und Juni 2013.

Die Nutzerbetreuung soll durch die Schaffung dieser Stellen verstärkt werden. Die GPA hat die Objekte, die zu betreuenden Flächen, die Anzahl der Nutzer sowie die Personalsteuerung für die Berechnung des Stellenbedarfs zugrunde gelegt und einen entsprechenden Stellenunterhang als Ergebnis festgestellt.

Hinweis:

Derzeit laufen im Dezernat IV noch Organisationsuntersuchungen bzw. Personalbemessungen in verschiedenen Ämtern (SBA, SBV, BOA mit PfB, AVL, PL).

Es muss damit gerechnet werden, dass sich hiernach Personalbedarfe verändern werden. Die Ergebnisse der externen Berater werden erst ca. mit Beginn des zweiten Quartals 2014 vorliegen und können somit nicht mehr in der Stellenplananmeldung berücksichtigt werden. Sollte sich nach den erfolgten Stellenbemessungen im Ergebnis ein höherer Personalbedarf ergeben, müsste ggf. die Entscheidung über die Schaffung von Stellen in 2014 unabhängig vom Stellenplan auf der Basis der Gutachten im Gemeinderat getroffen werden.

Umwandlung einer 0,3 Beschäftigtenstelle (EG 6) in eine Beamtenstelle (A 11), OVK, D II, UA 0252

In der Ortsverwaltung Kluftern soll die Verwaltungsstelle im gehobenen Dienst mit bisher 70 % Beschäftigungsumfang auf 100 % aufgestockt werden. Dazu soll eine derzeit anteilig unbesetzte Beschäftigtenstelle dauerhaft umgewandelt werden. Die Aufstockung wird notwendig aufgrund der Zunahme von Aufgaben (Standesamt, Kindergartenwesen, Gebäudeverwaltung). Auch kann dadurch die ständige Vertretung des Ortsvorstehers im Rathaus Kluftern bei dessen Abwesenheit besser gewährleistet werden.

Umwandlung 13,0 Beschäftigtenstellen in Beamtenstellen Feuerwehr BSU

Wir verweisen auf die Sitzungsvorlage: 2013 / V 00202 (FVA 21.10.13 GR 04.11.2013) und die entsprechende Begründung für die Umwandlung der Beschäftigtenstellen in Beamtenstellen. Um bei einer Stellennachbesetzung flexibel reagieren zu können, sollten alle Stellen in der Feuerwehr in

Beamtenstellen umgewandelt werden. Ob dann auch tatsächlich die Verbeamtung der Stelleninhaber/in erfolgen kann (oder vom/von der jeweiligen Stelleninhaber/in gewünscht ist), wird dann im jeweiligen Einzelfall geprüft werden.

5,0 Leerstellen in EG 8

Im Rahmen des ganzheitlichen Personalkonzeptes und zur Sicherung hervorragender Nachwuchskräfte sollte die Möglichkeit geschaffen werden, diese Personengruppe an die Stadt Friedrichshafen zu binden. Unter ganz bestimmten Voraussetzungen sollen die Nachwuchskräfte unbefristet bei der Stadt Friedrichshafen beschäftigt werden können, obwohl nur eine befristete Stelle (z.B. durch Beurlaubung) zur Verfügung steht. Hierzu hat das jeweils betroffene Fachamt einen konkreten Kompensationsvorschlag zu unterbreiten. Die Leerstellen werden kostenmäßig nicht geplant und dienen lediglich dazu, beurlaubte Beschäftigte auf einer konkreten Stelle führen zu können.

Teil D (nicht ausweisungspflichtiger Teil im Stellenplan)

Im Gemeinderat wurden am 02.05.2012 4,0 Stellen für die Badeaufsicht befristet bis zur vorübergehenden Schließung des Frei- und Seebades Fischbach geschaffen. (2012/ V 00063)

Zur Nachwuchsgewinnung sollen zusätzlich 6,0 Stellen für Auszubildende angeboten werden und zwar für folgende Ausbildungsgänge:

Weitere 3,0 für Verwaltungsfachangestellte

Neu: 1,0 für eine Fachkraft für Veranstaltungstechnik (Ausbildung im GZH)

Neu: 1,0 für eine/n Kauffrau/Kaufmann für Tourismus und Freizeit (Ausbildung in der Tourist-Info)

Neu: 1,0 BA BWL Wirtschaftsförderung (Ausbildung bei der Stabsstelle Wirtschaftsförderung)

Stellenabbau:

Folgende Stellen sind entbehrlich geworden und können gestrichen werden:

| Dezernat | UA | Bereich | Wertigkeit | Stellenanteil |
|----------|------|----------------------------|------------|---------------|
| II | 0650 | HPA- Zentrale Dienste | EG 5 | 0,5 |
| II | 0650 | HPA- Zentrale Dienste | EG3 | 0,52 |
| II | 2911 | Ganztagsbetreuung | S 4 | 0,29 |
| II | 2910 | Kernzeitbetreuung | S4 | 1,66 |
| III | 3150 | Stadtarchiv Raumpfleger/in | EG 2 | 0,52 |
| IV | 8800 | GMF Raumpfleger/in | EG 2 | 0,68 |
| | | Gesamt | | 4,17 |

Haushalt Stiftung

Erläuterungen zu den angemeldeten Personalkosten

2014 Zeppelin-Stiftung

Für 2014 wurden in der Zeppelin-Stiftung insgesamt 8.594.880 € angemeldet, das sind 617.530 € mehr als im Vorjahr. Die lineare Erhöhung von 2,5 % ist mit rund 200.000 € eingeplant, die übrige Steigerung bezieht sich auf neu zu schaffende bzw. in der Vergangenheit bereits insbesondere im Rahmen des Kindergartenbedarfsplans neu geschaffene Stellen sowie auf Steigerungen bei den sonstigen Personalausgaben, wie z.B. Entschädigungen Ehrenamtlicher.

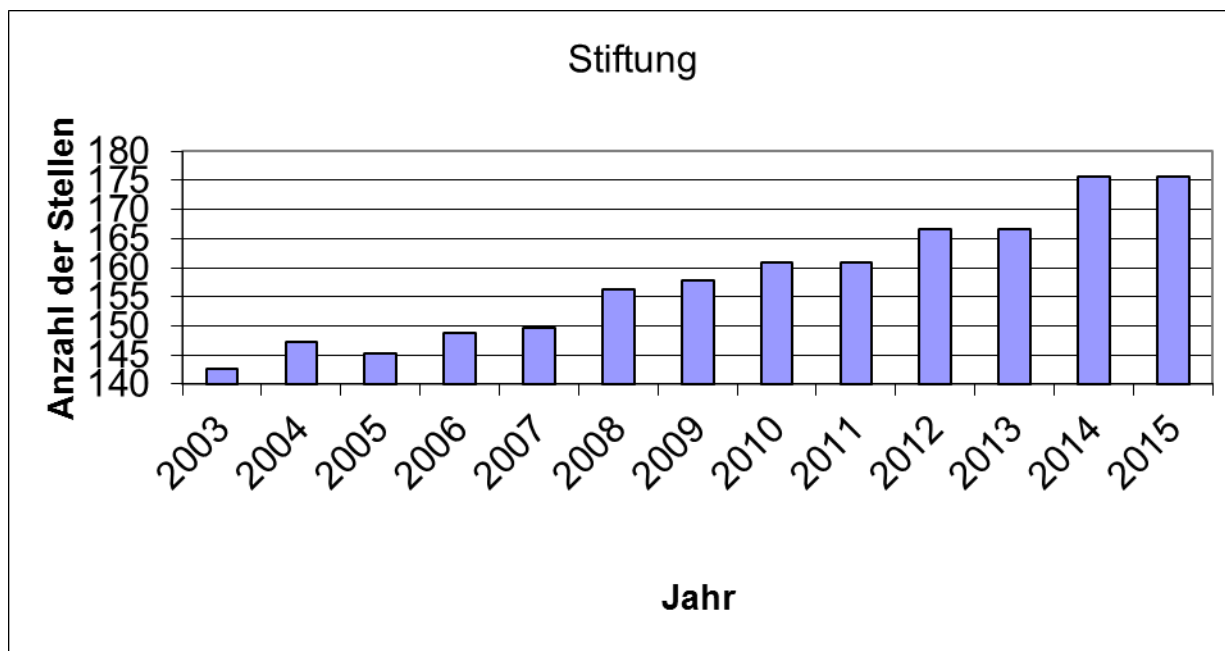
2015 Zeppelin-Stiftung

Im Jahr 2015 wurden insgesamt 8.912.105 € Personalkosten angemeldet, das entspricht einer Steigerung gegenüber 2014 um 317.225. Die lineare Steigerung von 2,5 % beträgt rund 210.000 €. Die übrigen Mittel müssen für die neu geschaffenen bzw. beantragten Stellen im Bereich der Zeppelin-Stiftung bereitgehalten werden.

Überblick über die Stellensituation im Haushalt Stiftung

Am 29.04.2013 wurde vom Gemeinderat die Schaffung von 0,76 Stellen in der Stiftung beschlossen (2013/V00042). Außerdem wurde im Zuge des Kindergartenbedarfsplans die Schaffung von 6,09 Stellen in den städtischen Kindergarten genehmigt (2013/V00087).

Im Bereich der Aufgabenwahrnehmung der Stiftung ist die Zahl der Stellen gestiegen:



| Jahr | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Stellen | 142,6 | 147,26 | 145,23 | 148,89 | 149,72 | 156,30 | 157,92 | 161,00 | 161,00 | 166,61 | 166,61 | 175,56 | 175,56 |

Veränderungen gegenüber 2012/2013

Stellenstreichungen / Stellenschaffungen 2014/2015

Im Stellenplan 2014/15 werden 8,95 Stellen zur Schaffung und keine Stellen zur Streichung vorgeschlagen.

Gesamtübersicht

| | Beamte | Beschäftigte | Gesamt |
|--|---------------|---------------------|---------------|
| 1. Ausweisungspflichtige Planstellen der Beamten und Beschäftigten nach dem Stellenplan 2012/2013 | 5 | 161,61 | 166,61 |
| 2. Stellenabbau 2014 | | | |
| 3. Stellenzugänge im Stellenplan 2014/2015 a) Schaffung von Beamtenstellen b) Schaffung von Beschäftigtenstellen | 0,3 | 8,65 | 8,95 |
| 4. Gesamtzahl der Stellen nach dem Stellenplanentwurf 2014/2015 | 5,3 | 170,26 | 175,56 |

| Dezernat | UA | Bereich | Vergütung | Stellenanteil | Jährl. Personalkosten gem. KGSt. | Jährl. Sachkosten gem. KGSt. |
|-----------------|-----------|---|------------------|----------------------|---|-------------------------------------|
| I | 0310 | STP – SB Stiftungsverwaltung | A11 | 0,3 | 20.200 | 4.400 |
| I | 3212 | STP – Schulmuseum Kasse / Verwaltung | EG 3 | 0,3 | 11.700 | 4.400 |
| III | 3520 | MH EDV-Wartung | EG 6 | 0,38 | 16.800 | 4.400 |
| III | 4604 | BFS- Jugendtreffs, Pädagogische Fachkraft | S 8 | 0,77 | 38.000 | 8.800 |
| III | 4985 | SOZ Verwaltungskraft | EG 8 | 0,35 | 16.700 | 4.400 |

| Bereits beschlossene Stellen (Kindergartenbedarfsplan 2013/V00087 und 2013/V00042) | | | | | | |
|---|-------------|---|-------------|-------------|---------|--------|
| | Versc h. | Verschiedene Stellen in den Kindergärten | Verschieden | 6,09 | 250.800 | 25.080 |
| | 3330 | MS Sekretariat | EG 5 | 0,26 MS | 11.100 | 4.400 |
| | 4641 | BFS Verwaltung Kinderbetreuung | EG 9 | 0,5 BFS | 28.000 | 4.400 |
| | | Gesamt | | 8,95 | | |

Erläuterungen:

0,3 Sachbearbeitung, STP, Zeppelin-Stiftung, D I, A 11, UA 0310

Nach dem Gutachten der Firma Rödl & Partner vom April 2013, die eine Personalbemessung in der STP durchgeführt hat, kann im Bereich Stadt eine 1,0 Stelle gestrichen werden (siehe Verschiebung zu BFS oben), jedoch im Bereich Stiftungsverwaltung ist die Schaffung einer 0,3 Stellen notwendig. Die Reduzierung wurde bereits umgesetzt; die Aufstockung sollte nun ebenfalls vorgenommen werden.

0,3 Kasse / Verwaltung, STP-Schulmuseum, D I, EG 3, UA 3212

Mit dem bisherigen Personalbestand von zwei Teilzeitkräften können die Öffnungszeiten ohne Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz nicht mehr gehalten werden. Insbesondere bei Urlaub oder krankheitsbedingtem Personalausfall müsste das Schulmuseum stundenweise schließen. Durch die personelle Aufstockung in diesem Bereich können auch Sekretariatsaufgaben erledigt und die Eingaben in SAP vorgenommen werden. Diese Aufgaben müssen bisher von der Museumsleitung wahrgenommen werden.

0,38 Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste, Medienhaus, EDV-Wartung, D III, EG 6, UA 3520

Die EDV-bezogenen Aufgaben haben sich erheblich erweitert. Hierbei handelt es sich um Aufgaben, die zwingend wahrgenommen werden müssen. Mit der „Onleihe“ wurden zusätzliche Organisations- und Wartungsarbeiten übernommen. Dies geht allerdings zu Lasten der Auskunft und der Aufsicht in einem erheblichen Teil der Öffnungsstunden.

0,77 Pädagogische Fachkraft, BFS - Jugendtreffs, D III, S 8, UA 4604

Die Öffnungszeiten der offenen Kinder- und Jugendtreffs wurden erweitert. Auch das niederschwellige Angebot in Form von Einzelberatungen wurde ausgebaut; dies gilt auch für freizeitpädagogische Maßnahmen. Der erhöhte Personalbestand ist erforderlich, um auch bei urlaubs- oder krankheitsbedingten Personalausfall die Öffnungszeiten sicherzustellen.

0,35 Verwaltungsfachkraft, SOZ, Abteilung Sozialer Dienst, D III, EG 9, UA 4985

Es ist ein starker Anstieg von Wohnungsnotfällen zu verzeichnen. Die städtische Projektgruppe Wohnen (AVL, BSU, SOZ) versucht, auf Bedarfe der Stadt im Bereich Wohnungshilfe mit neuen Angeboten und Produkten zu reagieren.

Die Ausweitung des Bereichs der Einzelfallbeihilfen der Zeppelin-Stiftung vor dem Hintergrund der Gewährung von finanziellen Hilfen für den Bereich Wohnungsnotfallpaket führt zu einer Mehrbelastung des vorhandenen Personals. Ziel des Wohnungsnotfallpakets ist es, die vorhandene Wohnung zu erhalten oder eine neue zu erlangen. (Siehe auch SV 2013 / V 00239 GR am 25.11.2013)

Teil D (nicht ausweisungspflichtiger Teil im Stellenplan)

Die Schaffung folgender Stelle wird nur befristet vorgeschlagen und würde deshalb in den Teil D aufgenommen werden:

0,5 Projektmanagement, AES-VHS, DIII, EG 10, UA 3500

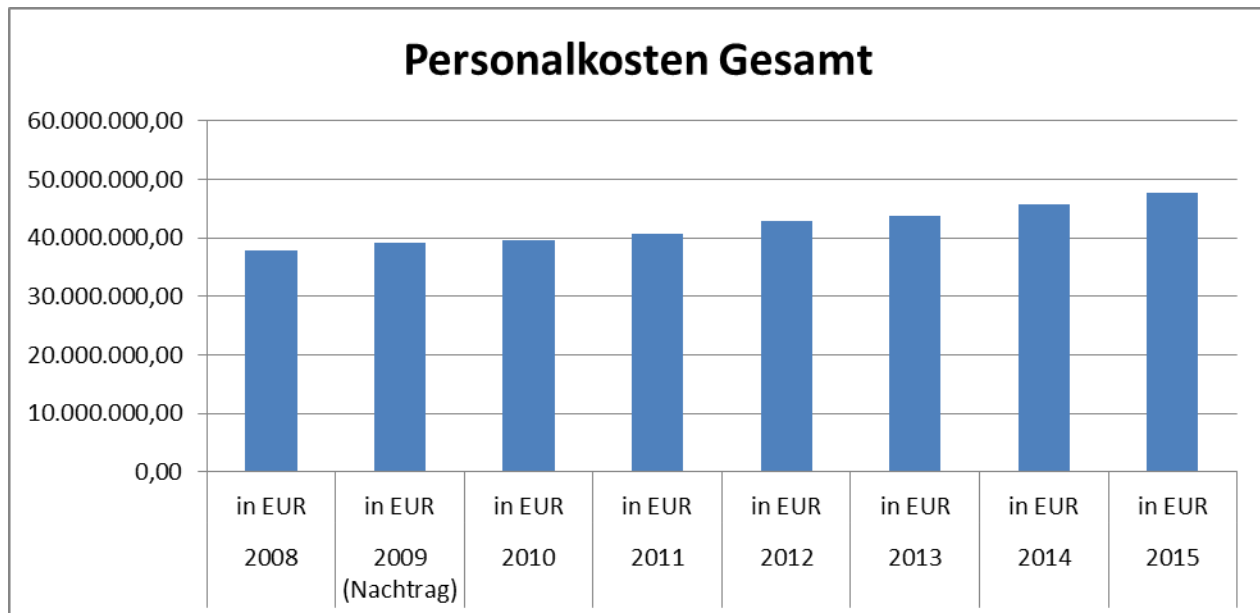
Zur Bearbeitung verschiedener, zeitlich befristeter Projekte ist die befristete Einstellung einer Projektmanagerin / eines Projektmanagers erforderlich. Für die Projekte werden unterschiedliche Fördermittel bereitgestellt. Die Fördermittel müssen beantragt und die Verwendung der Mittel nachgewiesen werden. Dies ist mit einem erheblichen Verwaltungsaufwand verbunden.

Stellungnahme des Gesamtpersonalrats

Der Gesamtpersonalrat wurde ordnungsgemäß zum Stellenplan 2014/2015 angehört; die Stellungnahme erhalten Sie als Anlage (wird ggf. nachgereicht).

Gesamtzusammenstellung

| | 2008 in EUR | 2009 (Nachtrag) in EUR | 2010 in EUR | 2011 in EUR | 2012 in EUR | 2013 in EUR | 2014 in EUR | 2015 in EUR |
|-----------------------------------|----------------------|------------------------------|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--|--|
| 3001 Stadtverwaltung | 26.760.590,00 | 27.718.630,00 | 27.700.000,00 | 28.600.000,00 | 30.328.000,00 | 31.127.000,00 | 33.918.030,00 | 35.488.310,00 |
| zuzüglich EB Stadtentwässerung | 1.290.000,00 | 1.327.000,00 | 1.388.000,00 | 1.386.000,00 | 1.498.000,00 | 1.478.000,00 | In der Gesamtsumme der Stadtverwaltung enthalten | In der Gesamtsumme der Stadtverwaltung enthalten |
| Zwischensumme | 28.050.590,00 | 29.045.630,00 | 29.088.000,00 | 29.986.000,00 | 31.826.000,00 | 32.605.000,00 | 33.918.030,00 | 35.488.310,00 |
| 3003 Zeppelin- Stiftung | 6.631.320,00 | 7.029.610,00 | 7.322.380,00 | 7.468.900,00 | 7.784.250,00 | 7.977.350,00 | 8.594.880,00 | 8.912.105,00 |
| zuzüglich KOH | 3.055.000,00 | 3.157.317,00 | 3.061.589,00 | 3.116.809,00 | 3.161.420,00 | 3.243.220,00 | 3.261.400,00 | 3.343.400,00 |
| Gesamtsumme | 37.736.910,00 | 39.232.557,00 | 39.471.969 | 40.571.709,00 | 42.771.670,00 | 43.825.570,00 | 45.774.310,00 | 47.743.815,00 |



Aktueller Personalbestand Stand 10.2013

