

<b>STADT FRIEDRICHSHAFEN</b> <b>Sitzungsvorlage (vertraulich)</b> <b>Drucksache-Nr. 2015 / V 00291</b>	Ausfertigungen: Haupt- und Personalamt, DEZ1, DEZ2, DEZ3, DEZ4, RPA, STP
Dienststelle: Haupt- und Personalamt  Aktenzeichen: HPA-PD Kr	19.11.2015, Unterschrift:

**Betreff: Vorstellung des Entwurfs des Stellenplans der Stadtverwaltung und der Zeppelin-Stiftung für die Haushaltsjahre 2016/2017 (Tischvorlage)**

Anlage: Anlage 1 - Entwurf Stellenplan 2016/2017  
Anlage 2 - Gegenüberstellung Stellenplan 2014/2015 zu 2016/2017  
Anlage 3 - Übersicht über die in 2014 und 2015 bereits geschaffenen Stellen  
Anlage 4 - Stellungnahme des Personalrats (wird nachgereicht)

**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"/> <b>MS Office 2003 Dateien (inkl. ppt, .mpp)</b>	<input type="checkbox"/> <b>.pdf-, htm-Dateien</b>	<input type="checkbox"/> <b>DVD</b>	<input type="checkbox"/> <b>Video (VHS)</b>	<input type="checkbox"/> <b>Folien (ungeeignet)</b>
--	--	-------------------------------------	---	---

Referent und Zeitdauer: Kratzert, Gerald

<b>Gremium:</b>	<b>Datum:</b>	<b>Zuständigkeit:</b>	<b>Öffentlichkeitsstatus:</b>
Gemeinderat	23.11.2015	Kenntnisnahme	öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	07.12.2015	Kenntnisnahme	öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	07.12.2015	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Technischer Ausschuss/Betriebsausschuss SE	08.12.2015	Kenntnisnahme	öffentlich
Technischer Ausschuss/Betriebsausschuss SE	08.12.2015	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	09.12.2015	Kenntnisnahme	öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	09.12.2015	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Ailingen	09.12.2015	Kenntnisnahme	öffentlich
Ortschaftsrat Ailingen	09.12.2015	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Ettenkirch	09.12.2015	Kenntnisnahme	öffentlich
Ortschaftsrat Ettenkirch	09.12.2015	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Raderach	09.12.2015	Kenntnisnahme	öffentlich

Ortschaftsrat Raderach	09.12.2015	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Kluftern	10.12.2015	Kenntnisnahme	öffentlich
Ortschaftsrat Kluftern	10.12.2015	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ausschuss für Umwelt und Nachhaltigkeit	10.12.2015	Kenntnisnahme	öffentlich
Ausschuss für Umwelt und Nachhaltigkeit	10.12.2015	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	15.02.2016	Vorberatung	öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	15.02.2016	Vorberatung	nicht öffentlich
Technischer Ausschuss/Betriebsausschuss SE	16.02.2016	Vorberatung	öffentlich
Technischer Ausschuss/Betriebsausschuss SE	16.02.2016	Vorberatung	nicht öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	17.02.2016	Vorberatung	öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	17.02.2016	Vorberatung	nicht öffentlich
Ausschuss für Umwelt und Nachhaltigkeit	18.02.2016	Vorberatung	öffentlich
Ausschuss für Umwelt und Nachhaltigkeit	18.02.2016	Vorberatung	nicht öffentlich
Gemeinderat	29.02.2016	Beschluss	öffentlich

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

<b><u>FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN</u></b>		<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
<b>Kosten:</b>	<input type="checkbox"/> einmalige Kosten		Betrag: EUR
	<input type="checkbox"/> jährliche Folgekosten:	Personalkosten	Betrag: EUR
		Sachkosten	Betrag: EUR
<b>Zuschüsse bzw. Beiträge:</b>	<input type="checkbox"/> einmalige Einnahme(n)		Betrag: EUR
	<input type="checkbox"/> laufende (jährlich)		Betrag: EUR
<b>MITTELBEREITSTELLUNG IM HAUSHALT:</b>			
<input type="checkbox"/> Städt. Haushalt	<input type="checkbox"/> VWH	<input type="checkbox"/> VMH	Fipo:
<input type="checkbox"/> Stiftungs-Haushalt	<input type="checkbox"/> VWH	<input type="checkbox"/> VMH	Fipo:
Zur Verfügung stehende Mittel (Planansatz und Haushaltsausgabereist lfd. Jahr):			EUR
Noch bereitzustellen:			EUR
Deckungsvorschlag:			EUR

**Auszufüllen durch die Stiftungspflege:**

Gemeinnützigkeitsrechtlicher Unbedenklichkeitsvermerk:	
<input type="checkbox"/> Der Beschlussantrag entspricht den steuerbegünstigten Zwecken im Sinne der Abgabenordnung: § 52 Gemeinnützigkeit oder § 53 Mildtätigkeit.	<input type="checkbox"/> Der Beschlussantrag entspricht <u>NICHT</u> den steuerbegünstigten Zwecken im Sinne der Abgabenordnung: § 52 Gemeinnützigkeit oder § 53 Mildtätigkeit.
<input type="checkbox"/> Eine Stellungnahme der Stiftungspflege ist als Anlage beigefügt.	

Die Vorlage wird von der Stiftungspflege	<input type="checkbox"/> befürwortet. <input type="checkbox"/> nicht befürwortet.
--	--

Datum	Unterschrift des Stiftungspflegers
-------	------------------------------------

**Beschlussantrag:**

Der Stellenplan wird entsprechend dem nachstehenden Vorschlag als Bestandteil in den Haushaltsplan 2016/2017 aufgenommen.

## **Vorbericht zum Stellenplan**

Zusammen mit der Einbringung der Haushaltssatzung wird Ihnen der Entwurf des Stellenplans 2016/2017 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 2016/2017**

### **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 2014 und 2015 erfolgte eine sparsame Mittelbewirtschaftung. Die ursprünglich im Haushaltsplan veranschlagten Personalausgaben konnten im Jahr 2014 eingehalten werden; im Jahr 2015 wird sich nach derzeitigem Stand wegen der in den Jahren 2014 und 2015 neu geschaffenen Stellen der Bedarf erhöhen. Der Gemeinderat hat bei der Schaffung der Stellen jeweils die erforderlichen Beschlüsse für die überplanmäßige Bereitstellung der Mittel gefasst. Dieses Kontingent wird voraussichtlich nicht ausgeschöpft werden müssen.

### **b) Personalentwicklung**

Die Themen Mitarbeitermotivation und Personalentwicklung gewinnen auch unter dem Aspekt der Mitarbeiterbindung 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.

Zur Personalentwicklung gehört es auch, Führungskräfte in ihrer täglich Arbeit und den stetig steigenden Anforderungen zu unterstützen. Hierzu werden Coachings angeboten und auch wahrgenommen. Ein seit 2015 eingeführter „Führungskräfte-Treff am Feierabend“ bietet Impulsvorträge zu verschiedenen Themen und fördert den Austausch der Führungskräfte untereinander.

Seit September 2014 findet ein Führungskräftelehrgang statt, der aus 8 Modulen besteht, sich über zwei Jahre erstreckt und die Führungskräfte in ihren Kompetenzen qualifizieren und unterstützen soll. Die Nachfrage nach dem Lehrgang war sehr groß sodass für die Zukunft ein weiterer Lehrgang geplant ist.

Ebenso ist uns die Förderung der Führungsnachwuchskräfte ein Anliegen. Im Jahr 2015 begann ein Führungskräfte-Training für Nachwuchskräfte, welches aus fünf Modulen besteht und auf Führungsfunktionen vorbereiten soll.

Um unsere Auszubildenden nicht nur inhaltlich auf das Berufsleben vorzubereiten werden ihnen nach dem Motto „Coole Kids - Moderne Umgangsformen für junge Leute“ sicheres Auftreten und für das Berufsleben angemessene Umgangsformen näher gebracht. Auch sind wir bestrebt, die Auszubildenden in ihren sozialen Kompetenzen zu stärken.

Eine weitere Maßnahme in der Umsetzung des Ganzheitlichen Personalentwicklungskonzepts war im Jahr 2014 die Schulung von sog. Konfliktberatern. Insgesamt 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden ausgebildet, um in Konfliktsituationen Hilfestellungen zur Beilegung des Konfliktes leisten zu können.

Das gemeinsam mit der VHS erstellte interne Fortbildungsprogramm wird stetig weiterentwickelt und an die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen angepasst. Die Bemühungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden fortgesetzt, ebenso die Ansätze im Gesundheitsmanagement.

Die mit dem Stellenplan 2012 / 2013 eingerichteten Poolstellen sind nach wie vor wichtiger Bestandteil zur Sicherung gut qualifizierter Nachwuchskräfte. Vorteilhaft stellt sich die flexible Einsatzmöglichkeit der Poolkräfte dar. So kann bei erhöhtem und ggf. vorübergehendem Personalbedarf relativ spontan reagiert werden und die Poolkräfte können bedarfsorientiert eingesetzt werden. Es zeigt sich allerdings auch bereits in diesem Bereich, dass das Thema Personalgewinnung künftig einen immer größeren Raum einnehmen wird.

Bei der Personalausstattung geht weiterhin 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 und deutlich spürbare Fluktuation sind wir bei der Personalgewinnung immer wieder 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.

Bei der Personalgewinnung geraten zunehmend auch die sog. weichen Faktoren in den Focus der Bewerberinnen und Bewerber. So ist es z.B. auch ein wichtiges Thema, bei der Wohnungssuche unterstützend tätig sein zu können. Auch werden vermehrt Fragen nach einem vorhandenen Gesundheitsmanagement gestellt. Um sich diesen Themen angemessen widmen zu können, ist allerdings auch eine entsprechende Personalausstattung erforderlich.

### **d) Stellenschaffungen**

Da die Schaffung neuer Stellen mittel- und langfristig mit erhöhten Personalausgaben verbunden ist, ist nach wie vor die „Hürde“ hierfür sehr hoch.

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

Durch die Prüfung der Geschäftsprozesse und die hierdurch ggf. sinnvolle Veränderung der Ablauf- und Aufbauorganisation werden Synergien genutzt und die Neuschaffung von Stellen vermieden.

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

Der Bedarf an neuen Stellen ist aufgrund sich stetig verändernder Aufgaben und Anforderungen bzw. gesetzlichen Vorgaben relativ hoch.

Es ist davon auszugehen, dass aufgrund der Flüchtlingsproblematik der Bedarf in den Haushaltsjahren 2016 und 2017 nochmals steigen wird.

### **Erläuterungen zu den angemeldeten Personalkosten**

#### **2016 Städtischer Haushalt**

Für den Haushaltsplan 2016 wurden für die Personalausgaben im städtischen Haushalt insgesamt 39.586.520 € angemeldet. Der Ansatz im Haushaltsjahr 2015 betrug 35.488.310 €. Der Ansatz in 2016 ist also um insgesamt 4.098.210 € höher als im Vorjahr.

Bei dieser Steigerung haben wir eine lineare Gehaltserhöhung mit etwa 990.000 € eingeplant.

Der Differenzbetrag ist zur Finanzierung der neuen beantragten Stellen sowie für die bereits im Laufe des Jahres 2015 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.

#### **2017 Städtischer Haushalt**

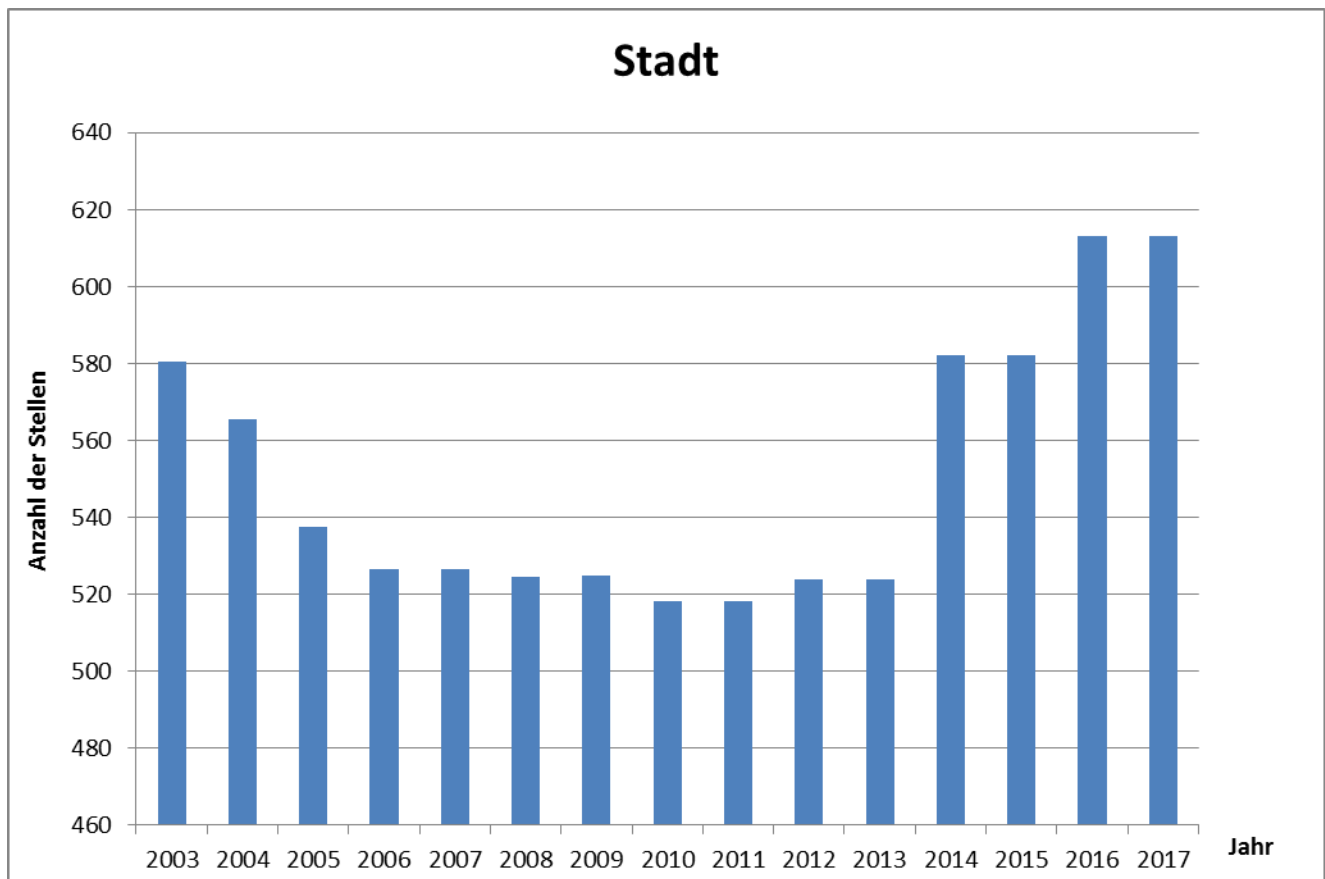
Der Ansatz für das Jahr 2017 wurde mit 40.825.490 € kalkuliert, das sind insgesamt 1.238.970 € mehr als 2016.

Auch in diesem Jahr wurde eine lineare Gehaltserhöhung von circa 1.000.000 € eingeplant.

### **Überblick über die Stellensituation im Haushalt Stadt**

Innerhalb des Zeitraum 2003 bis 2013 wurden rd. 60 Stellen gestrichen.

Unter Berücksichtigung der Zuordnung des Eigenbetriebs Stadtentwässerung zum städtischen Haushalt im Jahr 2014 wird erst durch die Schaffung neuer Stellen im Stellenplan 2016 / 2017 das Niveau von 2003 wieder erreicht (siehe nachfolgendes Schaubild).



Jahr	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Stellen	580,60	565,60	537,62	526,45	526,39	524,40	524,67	518,05	518,05	523,78	523,78	582,15 Inkl. SE	582,15 inkl. SE	613,04 Inkl. SE	613,04 Inkl. SE

## Veränderungen gegenüber 2014/2015

### Stellenstreichungen / Stellenschaffungen 2016/2017

Durch Beschlüsse des Gemeinderates wurden in den Jahren 2014 und 2015 bereits insgesamt 18,43 Stellen geschaffen.

Im Stellenplan 2016/2017 werden zusätzlich zu den bereits genehmigten Stellen 14,95 Stellen (ohne Leerstellen) zur Schaffung und 0,2 Stellen zur Streichung vorgeschlagen. In der Summe entsteht eine Stellenmehrung von 33,18 Stellen.

### **Gesamtübersicht**

	<b>Beamte</b>	<b>Beschäftigte</b>	<b>Gesamt</b>
1. Ausweisungspflichtige Planstellen der Beamten und Beschäftigten nach dem Stellenplan 2014/2015	<b>116,00</b>	<b>466,15</b>	<b>582,15</b>
2. Stellenabbau 2016			
a) Streichung von Beamtenstellen		- 0,20	- 0,20
b) Streichung von Beschäftigtenstellen			- 1,00
c) Umwandlung von Beamtenstellen in Beschäftigtenstellen	- 1,00		- 1,00
d) Umwandlung von Beschäftigtenstellen in Beamtenstellen		- 3,00	- 3,00
e) Übergang vom städtischen Haushalt in den Stiftungshaushalt	- 1,00	- 2,29	- 3,29
3. Stellenzugänge im Stellenplan 2016			
<b>a) Bereits unterjährig geschaffen bzw. beschlossen:</b>	<b>2,00</b>	<b>16,43</b>	<b>18,43</b>
b) Schaffung von Beamtenstellen	+ 4,50		+ 4,50
c) Schaffung von Beschäftigtenstellen		+ 10,45	+ 10,45
d) Umwandlungen von 2.)	+ 3,00	+ 1,00	+ 4,00
e) Übergang vom Stiftungshaushalt in den städtischen Haushalt		+ 1,00	+ 1,00
<b>4. Gesamtzahl der Stellen nach dem Stellenplanentwurf 2016/2017</b>	<b>123,50</b>	<b>489,54</b>	<b>613,04</b>



**Im Einzelnen wird die Schaffung folgender Stellen beantragt:**

Dezer nat	UA	Bereich	Wertig- keit	Stellen- anteil	Jährl. Personalkosten gem. KGSt	Jährl. Sach kosten gem. KGSt
	0810	Personalrat, Büropersonal	EG 6	0,15	6.987	---
I	0001	OB Büro, Übernahme FN-Dienste, ISP	EG 10	1,0	68.077	8.800
	0001	OB Büro, Übernahme FN-Dienste	EG 9	0,5	30.089	8.800
II	0210	HPA, Organisation, Sekretariat	EG 6	0,25	11.644	---
	0220	HPA, Personaldienste	EG 8	0,5	25.239	8.800
	0220	HPA, Personaldienste	A 11	1,5	100.284	8.800
	0230	RA, Lärmaktionsplan (Außendienst)	EG 3	1,32	61.614	8.800
	0230	RA, Lärmaktionsplan (Innendienst)	EG 6	0,73	34.001	8.800
	0250	OVA, Personalpool Hausmeister, Bauhof	EG 5	1,0	56.377	8.800
	0630	HPA, IuK, Server / Firewall	EG 10	1,0	66.977	8.800
	1100	BSU, Verkehr	A 10	1,0	61.957	8.800
	2115 7671 5617	OVK, Hausmeisterstelle	EG 5	0,65	36.645	8.800
III	2000	BFS, Jugendforum	S 11	0,5	27.739	8.800
	2000	BFS, Leitung Bäder	A 12	1,0	73.997	8.800
	2951	BFS, Schulsozialarbeit LDS	S 11	0,5	27.739	---
	5618	BFS, Veranstaltungshausmeister, MZH Fischbach	EG 3	0,28	14.162	1.500
IV	6020	SBA-Tie, SB Kanalbetrieb	EG 6	0,5	23.289	8.800
	6100	PL, Stadtplaner	EG 12	0,27	22.296	---
	6130	BOA, Sekretariat - Sachbearbeitung	EG 8	0,3	15.143	8.800
	6130	BOA, Baurecht	A 10	1,0	61.957	8.800
	7700	SBV-BBA, stellv. Leitung BBA	EG 9	1,0	60.177	8.800

## Erläuterungen:

### 0,15 Büropersonal, Personalrat, EG 6, UA 0810

Durch die Änderung des LPVG und die völlige Freistellung von Personalratsmitgliedern haben sich die Aufgabenstruktur und der damit verbundene Zeitaufwand verändert.

### 1,5 OB Büro, D I, 1,0 EG 10 und 0,5 EG 9, UA 0001

Die FN-Dienste GmbH wird zum 01.07.2016 aufgelöst. Die Internet Service Plattform (ISP) wird derzeit von der FN-Dienste GmbH betreut. Nach deren Auflösung gehen die Aufgaben auf die Stadt Friedrichshafen über. Im Gegenzug zur Stellenschaffung entfällt ein entsprechender Zuschuss an die GmbH.

### 0,25 HPA-ORGA, Sekretariat EG 6, UA 0210

Steigende Anzahl der Beschaffungsvorgänge in der zentralen Beschaffungsstelle, gehen einher mit der Zunahme der Rechnungsbearbeitung. Darüber hinaus ist der Bearbeitungsaufwand für die Inventarisierung in „KAI“ als Vorbereitung für die Einführung der Doppik stark gestiegen. Aufgrund der deutlichen Zunahme von Standortveränderungen, Umzügen und Verdichtung der Raumbelastung angesichts zunehmender Raumknappheit sind die allgemeinen Aufgaben des Sekretariats deutlich gestiegen.

### 0,5 HPA-PD, Sachbearbeitung EG 8 und 1,5 HPA-PD, Sachbearbeitung A 11, UA 0220

In den letzten Jahren und Monaten ist ein signifikanter Anstieg der Personalbeschaffungsvorgänge zu beobachten. Die Zahl der sehr aufwändigen Stellenbesetzungsverfahren hat sich seit dem Jahr 2012 nahezu verdoppelt. Aufgrund der schlechten Bewerberlage müssen Stellen oftmals wiederholt ausgeschrieben werden und vermehrt Vorstellungsgespräche geführt werden. Es müssen künftig neue Wege zur Personalfindung beschritten werden, um überhaupt noch geeignetes Personal für die Stadt Friedrichshafen zu finden. Ggf. werden künftig bei ganz speziellen Stellen auch Personaldienstleister beauftragt.

Auch das Thema Personalbindung beschäftigt die Personaldienste zusehends. So geschieht es in letzter Zeit gehäuft, dass gerade eingestelltes Personal die Stadtverwaltung innerhalb der Probezeit wieder verlässt. Hier gilt es gegenzusteuern und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Dazu kommen Aufgabenmehrungen durch Gesetzesänderungen wie z.B. die Einführung des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie, des Bildungszeitgesetzes und die Änderungen im Bundeseltern- und Erziehungszeitgesetzes.

### 1,32 RA, Außendienst und 0,73 RA, Innendienst, Lärmaktionsplan, UA 0230

In der Sitzung des Gemeinderates am 27.07.2015 (DS 2015 / V00189) wurde beschlossen, für den vollumfänglichen Einsatz der vorhandenen mobilen Blitzgeräte ausreichend Personal in Vollzeit, Teilzeit und auf 450 € Basis einzustellen. Die Verwaltung wurde beauftragt, die Stellen im Stellenplan entsprechend auszuweisen.

### 1,0 OVA, Personalpool Hausmeister / Bauhof, EG 5, UA 0250

Zusätzliche Gebäude und Flächen sind zu pflegen und zu betreuen. Im Jahr 2014 wurde die neue Aussegnungshalle auf dem Friedhof Berg fertiggestellt und der neue Friedhofsteil im Jahr 2015. Im Jahr 2017 werden sowohl die neue Sporthalle wie auch das Bildungshaus fertiggestellt. Die zusätzlichen Flächen müssen betreut werden. Bereits heute sind die Friedhöfe in einem unzureichenden Pflegezustand.

### 1,0 HPA-IuK, Server / Firewall, EG 10, UA 0630

Aufgrund struktureller Veränderungen in der IuK mussten Aufgaben neu verteilt und neue Mitarbeiter eingestellt werden. In dem sehr großen und bedeutsamen Aufgabenbereich Server und Firewall sind derzeit zwei Mitarbeiter tätig. Es hat sich gezeigt, dass diese Personalausstattung in keiner Weise angemessen ist. Die „Unterstützung von außen“ ist in diesem kritischen Bereich nur in Ausnahmefällen möglich. Eine weitere Umverteilung der Aufgaben innerhalb der IuK ist nicht mehr möglich da auch die anderen Bereiche (Netze, Schul-EDV, Helpdesk) bereits an ihren Kapazitätsgrenzen angelangt sind.

#### 1,0 BSU – Verkehr, Sachbearbeitung, A 10, UA 1100

Die Zahl der verkehrsrechtlichen Anordnungen für Straßensperrungen und Baustellen ist deutlich gestiegen. Hier spiegelt sich die Entwicklung der Stadt wieder, die von zahlreichen Bautätigkeiten geprägt ist. Als Rechtsaufsichtsbehörde besteht eine Kontrollpflicht zur Abnahme von Baustellenbeschilderungen und sonstigen in diesem Zusammenhang stehenden verkehrsrechtlichen Anordnungen. Da dieser Verpflichtung aufgrund fehlender personeller Ressourcen in der Vergangenheit nur in sehr beschränktem Umfang nachgekommen werden konnte, haben sich erhebliche Arbeitsrückstände gebildet, die mit vorhandenem Personal nicht abgebaut werden können. Es ist weiterhin zu berücksichtigen, dass die Kontroll- und Dokumentationspflicht nicht nur für die Stadt Friedrichshafen besteht sondern auch für die Gemeinde Immenstaad.

#### 0,65 OVK, Hausmeisterstelle, EG 5, UA 2115,7671,5617

Für die Gebäude in Kluffern (Rathaus, Bürgerhaus, Mehrzweckhalle, Feuerwehrhaus, Grundschule, Kindergärten etc.) ist dringend ein Stellenanteil für einen Hausmeister erforderlich. Die zusätzlichen Gebäude sind in der Betreuung der Technik deutlich anspruchsvoller geworden. Aufgrund der komplexen Technik ist der Zeitaufwand deutlich gestiegen. Auch eine intern vorgenommene Personalbemessung hat den Stellenmehrbedarf festgestellt.

#### 0,5 BFS, Jugendforum, S 11, UA 2000

Die Umsetzung der Jugendbeteiligung wurde in der Sitzung des Kultur- und Sozialausschusses am 21.10.2015 vorgestellt und diskutiert. Es bestand Einigkeit darüber, dass die Stadt Friedrichshafen für diese Aufgabe Personalkapazitäten zur Verfügung stellt.

#### 1,0 BFS, Leitung Bäder, A12, UA 2000

Spätestens mit Fertigstellung der neuen Bäder in Friedrichshafen und den damit verbundenen neuen Aufgaben muss die Struktur und die Ausstattung der Abteilung „Bäder“ den Erfordernissen angepasst werden. Um bereits in der Konzeptions- und Bauphase die Weichen richtig zu stellen, soll die erforderliche Leitungsstelle bereits jetzt geschaffen werden.

#### 0,5 BFS, Schulsozialarbeit an der Ludwig-Dürr-Schule, S 11, UA 2951

Der Bericht über die Schulsozialarbeit wurde in der Sitzung des Kultur- und Sozialausschusses am 28.01.2015 zustimmend zur Kenntnis genommen. Dies beinhaltet auch die Zustimmung des Gremiums zur Aufstockung der Schulsozialarbeiterstelle an der Ludwig-Dürr-Schule von 50 % auf 100 %.

#### 0,28 BFS, Veranstaltungshausmeister MZH Fischbach, EG 3, UA 5618

Nach Beendigung des Pachtvertrages durch den Pächter im Jahr 2014 mussten Personen gefunden werden, die die Halle für Veranstaltungen (jährlich ca. 45) übergeben und abnehmen. Hier wurden probeweise zwei 450,00 € eingestellt. Da sich das Verfahren bewährt hat sollen die erforderlichen Stellenanteile im Stellenplan geschaffen werden. So kann künftig der ordnungsgemäße Ablauf sichergestellt werden.

#### 0,5 SBA-Tie, Kanalbetrieb, EG 6, UA 6020

Durch die gesplittete Abwassergebühr ist der Arbeitsaufwand in diesem Bereich im SBA sehr deutlich gestiegen. Der Aufwand für die Erfassung, Prüfung und rechtssichere Archivierung der Vorgänge ist weiterhin hoch. Die Arbeitsabläufe wurden so weit wie möglich optimiert; weitere Optimierungsmöglichkeiten sind nicht vorhanden.

#### 0,27 PL, Stadtplaner, EG 12, UA 6100

Bei dem Stellenanteil von 0,27 handelt es sich um eine Korrektur in der Umsetzung der vorliegenden Gutachten.

#### 0,3 BOA, Sekretariat-Sachbearbeitung, EG 8, UA 6130

Zwei wesentliche und arbeitsintensive Zusatzaufgaben erfordern hier weitere Stellenanteile. Zum einen wurde mit der Änderung der LBO 2010 den Lageplanverfassern freigestellt, die Angrenzer und deren Anschriften zu ermitteln. Dies ist nun Aufgabe der Baurechtsbehörde. Über Recherchen bei den Notariaten, Einwohnermeldeämtern, Steuerabteilungen usw. müssen diese Daten teilweise

in mühevoller und zeitintensiver Nachforschung ermittelt werden. Während kurz nach der Gesetzesänderung in der Regel die Angrenzer noch von den Lageplanverfassern mitgeteilt wurden, ist zwischenzeitlich das Gegenteil der Fall und in ca. 90 % der Baugesuche sind diese Daten von der Baurechtsbehörde zu erheben.

Zum anderen wurde im Rahmen des EWärmeG (Erneuerbare Wärme Gesetz Baden-Württemberg) Ausführung und Vollzug auf die unteren Baurechtsbehörden übertragen. Dies bedeutet Anschreiben der Eigentümer bei Austausch der Heizung, Überprüfung der vorgelegten Nachweise, evtl. Abstimmung mit dem Regierungspräsidium, Beratung, Entscheidung über Befreiungsanträge und Härtefälle, Zwangsvollstreckung usw. Für diese Aufgabe wird ein jährlicher Kostenersatz an die Kommunen entsprechend der Einwohnerzahl geleistet.

1,0 BOA, Sachbearbeitung Baurecht, A 10, UA 6130

Die Komplexität der Baugesuchsbearbeitung ist deutlich gestiegen. Bei der überwiegenden Anzahl der Baugesuche ist ein erhöhter Beratungsanspruch der Angrenzer festzustellen, gleichzeitig werden aber auch in der Mehrzahl der Fälle Einwendungen erhoben, die fristgerecht abzuarbeiten sind. Die städtebaulich sinnvolle und gewollte Nachverdichtung führt im Rahmen der Baugesuche jedoch vermehrt zu Einwendungen. Weiter sind im Vergleich zu früher gesetzliche Entscheidungsfristen vorgegeben, auf die sich der Antragsteller berufen kann. Die ungebrochene Bautätigkeit in Friedrichshafen und die zeitliche Brisanz in vielen Genehmigungsverfahren erfordern hier weitere Kapazitäten. Durch diese Stelle könnten die jeweiligen Sachbearbeiter entlastet werden, so dass diese zeitnahe und rechtssichere Entscheidungen treffen können.

1,0 SBV-BBA, stellv. Leitung BBA, EG 9, UA 7700

Durch die räumliche Trennung des Amtsleiters SBV und dem Leiter SBV-BBA kommt der Leitung BBA eine große Bedeutung zu. Konnte bis zu diesem Zeitpunkt die Personalführung des BBA auch zum Teil von der Amtsleitung übernommen werden, so ist dies seither nicht mehr möglich. Zudem nimmt das Bürgerportal „Sags doch“ nicht unerhebliche und zunehmend steigende zeitliche Ressourcen in Anspruch. Auch das umfangreiche Finanzwesen sowie das Fuhrparkmanagement obliegen nun eigenverantwortlich dem Leiter des BBA. Eine entlastende Stellvertreterregelung ist derzeit nicht vorhanden.

**Stellenabbau:**

Folgende Stellenanteile sind entbehrlich geworden und können gestrichen werden:

Dezernat	UA	Bereich	Wertigkeit	Stellenanteil
II	0252	OVK-Verwaltung: Abbau 0,2 EG 6 zu Gunsten der Aufstockung der Beamtenstelle A 11 in 2014	EG 6	0,2
<b>Gesamt</b>				<b>0,2</b>

### **Erläuterungen zu den angemeldeten Personalkosten**

#### **2016 Zeppelin-Stiftung**

Für 2016 wurden in der Zeppelin-Stiftung insgesamt 9.936.380 € angemeldet, das sind 1.024.275 € mehr als im Vorjahr. Die lineare Erhöhung ist mit rund 248.000 € 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 (und freiberuflicher Mitarbeiter) sowie dem Tarifabschluss in den S-Gruppen.

#### **2017 Zeppelin-Stiftung**

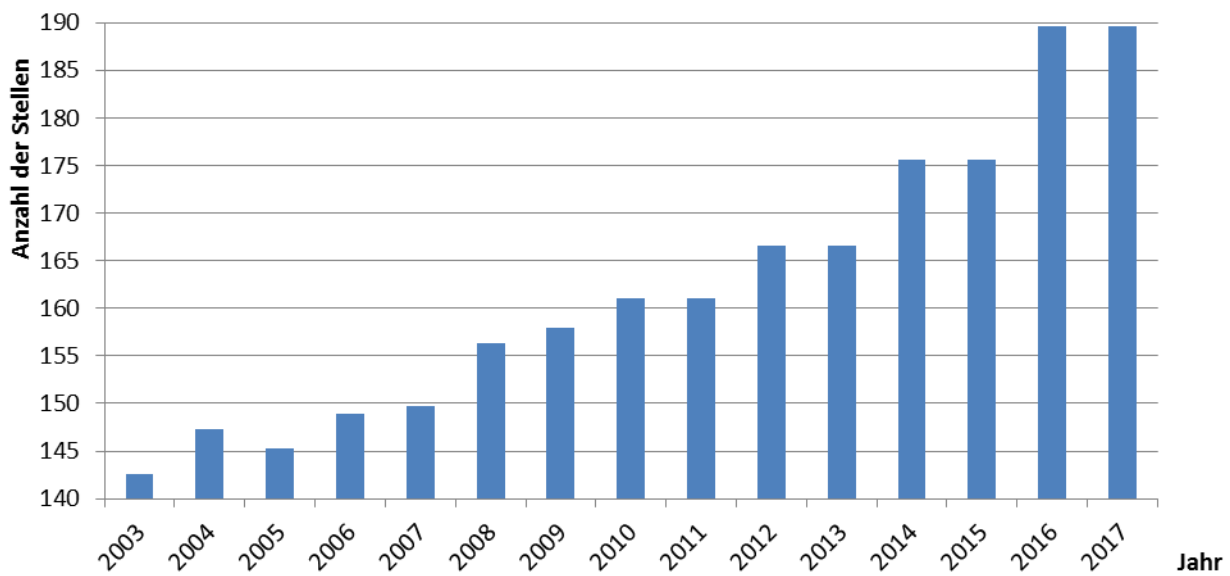
Im Jahr 2017 wurden insgesamt 10.320.780 € Personalkosten angemeldet, das entspricht einer Steigerung gegenüber 2016 um 384.400. Die lineare Steigerung beträgt rund 258.000 €. Die übrigen Mittel müssen für die neu geschaffenen bzw. beantragten Stellen im Bereich der Zeppelin-Stiftung bereitgehalten werden.

### **Überblick über die Stellensituation im Haushalt Stiftung**

Am 27.04.2015 wurde vom Gemeinderat für die neue Kinderkrippe Fallenbrunnen die Schaffung von insgesamt 8,72 Stellen beschlossen (2015/V00077). Darüber hinaus wurde im Zuge des Kindergartenbedarfsplanes die Schaffung von 1,18 Stellen in den städtischen Kindergärten genehmigt (2014/V 00109 und 2015/ V 00095).

Im Bereich der Aufgabenwahrnehmung der Stiftung ist die Zahl der Stellen gestiegen (siehe nachfolgendes Schaubild):

## Stiftung



Jahr	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
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	189,55	189,55

## Veränderungen gegenüber 2014/2015

### Stellenstreichungen / Stellenschaffungen 2016/2017

Im Stellenplan 2016/17 werden insgesamt 11,7 Stellen zur Schaffung und keine Stellen zur Streichung vorgeschlagen.

#### **Gesamtübersicht**

	<b>Beamte</b>	<b>Beschäftigte</b>	<b>Gesamt</b>
1. Ausweisungspflichtige Planstellen der Beamten und Beschäftigten nach dem Stellenplan 2014/2015	<b>5,3</b>	<b>170,26</b>	<b>175,56</b>
2. Stellenabbau 2016			
a) Streichung von Beamtenstellen			
b) Streichung von Beschäftigtenstellen			
c) Umwandlung von Beamtenstellen in Beschäftigtenstellen			
d) Umwandlung von Beschäftigtenstellen in Beamtenstellen			
e) Übergang vom Stiftungshaushalt in den städtischen Haushalt		- 1,00	- 1,00
3. Stellenzugänge im Stellenplan 2016			
<b>a) Bereits unterjährig geschaffen:</b>		<b>9,90</b>	<b>9,90</b>
b) Schaffung von Beamtenstellen			
c) Schaffung von Beschäftigtenstellen		+ 1,80	+ 1,80
d) Umwandlungen von 2.)			
e) Übergang vom städtischen Haushalt in den Stiftungshaushalt	+ 1,00	+ 2,29	+ 3,29
<b>4. Gesamtzahl der Stellen nach dem Stellenplanentwurf 2016/2017</b>	<b>6,30</b>	<b>183,25</b>	<b>189,55</b>

Im Einzelnen wird die Schaffung folgender Stellen beantragt:

<b>Dezer nat</b>	<b>UA</b>	<b>Bereich</b>	<b>Vergütung</b>	<b>Stellen- anteil</b>	<b>Jährl. Personalkosten gem. KGSt.</b>	<b>Jährl. Sachkosten gem. KGSt.</b>
III	3212	Schulmuseum,	EG 8	0,3	15.143	8.800
	3212	Schulmuseum	EG 10	1,0	68.077	8.800
	3311	KB, Verwaltung	EG 5	0,5	21.999	---

## Erläuterungen:

### 0,3 Schulmuseum, EG 8,UA 3212; und 1,0 Schulmuseum, EG 10, UA 3212

Die wissenschaftliche Inventarisierung und die Pflege der musealen Sammlung des Schulmuseums sind für die Museumsarbeit unverzichtbar und garantieren die Nutzbarkeit der Sammlung für Ausstellungs- und Bildungsangebote. Diese wiederum ist strategisch wichtig für den Lern- und Bildungsort Schulmuseum.

Wichtig ist auch die Räumung der statisch überlasteten bzw. klimatisch-konservatorisch bedenklichen Depotflächen im Haus zu gewährleisten. Nur so ist der Erhalt der eingelagerten Kulturgüter für nachfolgende Generationen sicherzustellen.

Die Stellen tragen einen wichtigen Anteil an den musealen Kernbereichen Ausstellung und Wissenschaft sowie Bildung und Vermittlung. In diesen Bereichen sind zusammen mit der Museumsleitung neue Inhalte und Programme, die für die Öffentlichkeitsarbeit, die Vermarktung und die Außendarstellung des Museums immens wichtig sind, zu generieren. Dies sind z.B. Jahresausstellungen sowie neue pädagogische Angebote, die maßgeblich dazu beitragen, das Schulmuseum als einen Ort der außerschulischen Bildung und des lebenslangen Lernens am Bodensee zu positionieren. Im Gegenzug zur Stellenschaffung entfällt bzw. reduziert sich der Zuschuss an die Zeppelin-Museum GmbH, die diese Aufgabe bisher wahrnimmt.

### 0,5 KB, Verwaltung, EG 5, UA 3311

Der Verwaltungsaufwand hat sich durch neue und zusätzliche Aufgaben in den letzten Jahren deutlich erhöht. Durch die Insolvenz des Bahnhofes Fischbach wurden Aufgaben auf das Kulturbüro zurückverlagert. Auch die Eröffnung einer neuen Spielstätte „Casino“ führt zu zusätzlichen Aufgaben.

## Teil D (nicht ausweisungspflichtiger Teil im Stellenplan)

Dezer nat	UA	Bereich	Vergütun g	Stellen anteil	Jährl. Personalkosten gem. KGSt.	Jährl. Sachkosten gem. KGSt.	Bemerkung
II	1310	BSU, Feuerwehr	EG 8	1,0	51.677	8.800	Bis zum Renteneintritt Einsatz im BBA
III	3500	AES-VHS, Kurssachbearbeitung	EG 5	0,13	5.717	---	Starker Anstieg der Deutschkurse
	3500	AES-VHS, Sprachenschule	EG 10/11	0,5	34.038	8.800	Starker Anstieg der Deutschkurse
	7900	AfT-TI, Messeangelegenheiten	EG 5 / 6	1,0	43.977	8.800	Bis zur Gründung GmbH
	7900	AfT-TI, Saisonstelle	EG 5	0,75	32.983	8.800	Bis zur Gründung GmbH
IV	6100	PL, ISEK	EG 11	1,0	74.477	8.800	2 Jahre

Darüber hinaus sollen 5 weitere Stellen für den Bundesfreiwilligendienst zur Verfügung gestellt werden.

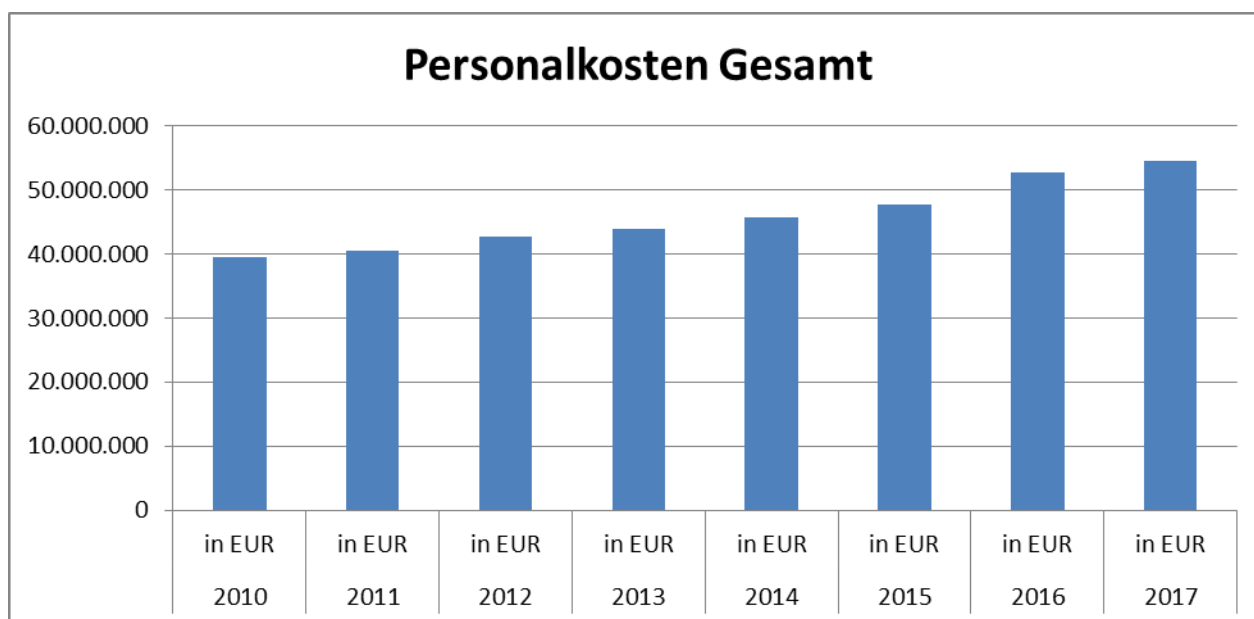


## Stellungnahme des Personalrats

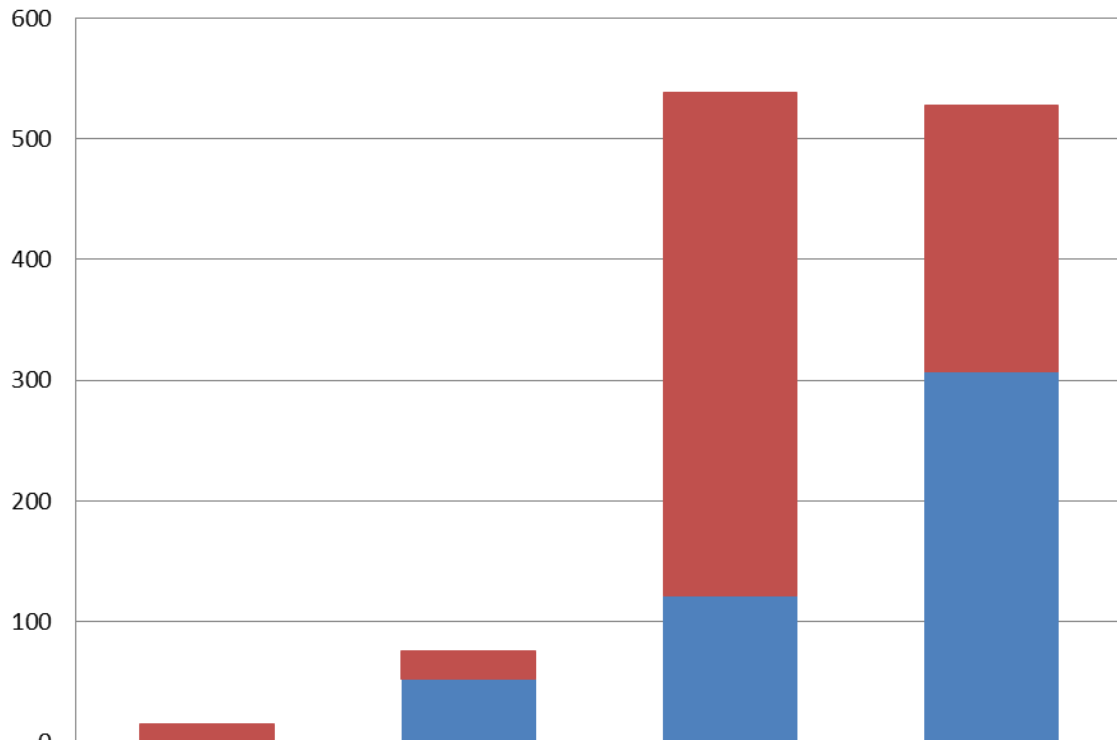
Der Personalrat wird parallel zur Einbringung des Stellenplans 2016/2017 angehört; die Stellungnahme wird nachgereicht.

## Gesamtzusammenstellung

	2010 in EUR	2011 in EUR	2012 in EUR	2013 in EUR	2014 in EUR	2015 in EUR	2016 in EUR	2017 in EUR
3001 Stadtverwaltung	27.700.000	28.600.000	30.328.000	31.127.000	33.918.030	35.488.310	39.586.520	40.825.490
zuzüglich EB Stadtentwässerung	1.388.000	1.386.000	1.498.000	1.478.000	In der Gesamtsumme der Stadtverwaltung enthalten	In der Gesamtsumme der Stadtverwaltung enthalten		
Zwischensumme	29.088.000	29.986.000	31.826.000	32.605.000	33.918.030	35.488.310	39.586.520	40.825.490
3003 Zeppelin- Stiftung	7.322.380	7.468.900	7.784.250	7.977.350	8.594.880	8.912.105	9.936.380	10.320.780
zuzüglich KOH	3.061.589	3.116.809	3.161.420	3.243.220	3.261.400	3.343.400	3.255.910	3.340.450
<b>Gesamtsumme</b>	<b>39.471.969</b>	<b>40.571.709</b>	<b>42.771.670</b>	<b>43.825.570</b>	<b>45.774.310</b>	<b>47.743.815</b>	<b>52.778.810</b>	<b>54.486.720</b>



## Aktueller Personalbestand Stand 11.2015



	Teilzeit Beamte	Vollzeit Beamte	Teilzeit Beschäftigte	Vollzeit Beschäftigte
■ weiblich	14	24	417	221
■ männlich	1	52	121	307