

STADT FRIEDRICHSHAFEN Sitzungsvorlage Drucksache-Nr. 2017 / V 00284	Ausfertigungen: Haupt- und Personalamt, DEZ1, DEZ2, DEZ3, DEZ4, RPA, STP
	Dienststelle: Haupt- und Personalamt Aktenzeichen: HPA-PD Kr

Betreff: Vorstellung des Entwurfs des Stellenplans der Stadtverwaltung und der Zeppelin-Stiftung für die Haushaltsjahre 2018/2019 (Tischvorlage)

Anlage: Anlage 1 - Entwurf Stellenplan 2018/2019
Anlage 2 - Gegenüberstellung Stellenplan 2016/2017 zu 2018/2019
Anlage 3 - Übersicht über die in 2016 und 2017 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"/> 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: Kratzert, Gerald; Zeitdauer: 30 min.

Gremium:	Datum:	Zuständigkeit:	Öffentlichkeitsstatus:
Gemeinderat	23.10.2017	Kenntnisnahme	öffentlich
Gemeinsame Informationsveranstaltung für alle Ortschaftsräte	25.10.2017	Kenntnisnahme	öffentlich
Gemeinsame Informationsveranstaltung für alle Ortschaftsräte	25.10.2017	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	06.11.2017	Kenntnisnahme	öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	06.11.2017	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Technischer Ausschuss/Betriebsausschuss SE	07.11.2017	Kenntnisnahme	öffentlich
Technischer Ausschuss/Betriebsausschuss SE	07.11.2017	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	08.11.2017	Kenntnisnahme	öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	08.11.2017	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Ailingen	08.11.2017	Kenntnisnahme	öffentlich
Ortschaftsrat Ailingen	08.11.2017	Kenntnisnahme	nicht öffentlich

Ortschaftsrat Ettenkirch	08.11.2017	Kenntnisnahme	öffentlich
Ortschaftsrat Ettenkirch	08.11.2017	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Raderach	08.11.2017	Kenntnisnahme	öffentlich
Ortschaftsrat Raderach	08.11.2017	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Kluftern	09.11.2017	Kenntnisnahme	öffentlich
Ortschaftsrat Kluftern	09.11.2017	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ausschuss für Umwelt und Nachhaltigkeit	16.11.2017	Kenntnisnahme	öffentlich
Ausschuss für Umwelt und Nachhaltigkeit	16.11.2017	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	22.01.2018	Vorberatung	öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	22.01.2018	Vorberatung	nicht öffentlich
Technischer Ausschuss/Betriebsausschuss SE	23.01.2018	Vorberatung	öffentlich
Technischer Ausschuss/Betriebsausschuss SE	23.01.2018	Vorberatung	nicht öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	24.01.2018	Vorberatung	öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	24.01.2018	Vorberatung	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Ailingen	24.01.2018	Vorberatung	öffentlich
Ortschaftsrat Ailingen	24.01.2018	Vorberatung	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Ettenkirch	24.01.2018	Vorberatung	öffentlich
Ortschaftsrat Ettenkirch	24.01.2018	Vorberatung	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Raderach	24.01.2018	Vorberatung	öffentlich
Ortschaftsrat Raderach	24.01.2018	Vorberatung	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Kluftern	25.01.2018	Vorberatung	öffentlich
Ortschaftsrat Kluftern	25.01.2018	Vorberatung	nicht öffentlich
Ausschuss für Umwelt und Nachhaltigkeit	25.01.2018	Vorberatung	öffentlich
Ausschuss für Umwelt und Nachhaltigkeit	25.01.2018	Vorberatung	nicht öffentlich
Gemeinderat	05.02.2018	Beschluss	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

Ausfüllen durch die Stiftungspflege:

Gemeinnützigkeitsrechtlicher Unbedenklichkeitsvermerk:

Der Beschlussantrag entspricht den steuerbegünstigten Zwecken im Sinne der Abgabenordnung: § 52 Gemeinnützigkeit oder § 53 Mildtätigkeit.

Der Beschlussantrag entspricht NICHT den steuerbegünstigten Zwecken im Sinne der Abgabenordnung: § 52 Gemeinnützigkeit oder § 53 Mildtätigkeit.

Eine Stellungnahme der Stiftungspflege ist als Anlage beigefügt.

Die Vorlage wird von der Stiftungspflege

befürwortet.

nicht befürwortet.

Datum

Unterschrift des Stiftungspflegers

Beschlussantrag:

Der Stellenplan wird entsprechend dem nachstehenden Vorschlag als Bestandteil in den Haushaltsplan 2018/2019 aufgenommen.

Vorbericht zum Stellenplan

Zusammen mit der Einbringung der Haushaltssatzung wird Ihnen der Entwurf des Stellenplans 2018/2019 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 2018/2019

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 2016 und 2017 erfolgte eine sparsame Mittelbewirtschaftung. Die ursprünglich im Haushaltsplan veranschlagten Personalausgaben konnten im Jahr 2016 eingehalten bzw. unterschritten werden; im Jahr 2017 wird nach derzeitigem Stand der Planansatz ebenfalls unterschritten.

b) Personalentwicklung

Die Themen Mitarbeitermotivation und Personalentwicklung gewinnen unter dem Aspekt der Mitarbeiterbindung aber auch immer mehr unter dem Aspekt der Mitarbeitergewinnung stetig 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 neben den laufenden Fortbildungsmöglichkeiten individuelle Einzelcoachings angeboten und auch wahrgenommen. Der in 2015 eingeführte „Führungskräfte-Treff am Feierabend“ hat sich inzwischen etabliert und bietet neben interessanten Impulsvorträgen auch einen Austausch der Führungskräfte untereinander.

Ein erster Führungskräftelehrgang, bestehend aus 8 Modulen, endete nach zwei Jahren im Juni 2016. In diesem Lehrgang können die Führungskräfte in ihren Kompetenzen qualifiziert und unterstützt werden. Aufgrund der vorbehaltlos positiven Resonanz beginnt ein weiterer Lehrgang im November 2017. Es ist unsere feste Überzeugung, dass gute Führung ein ganz wesentlicher Aspekt bei der Mitarbeiterbindung ist. So ist bekannt, dass bei Arbeitnehmerkündigungen in der Regel die Führungskraft verlassen wird und nicht das Unternehmen.

Da uns auch die Förderung der Führungsnachwuchskräfte ein wichtiges Anliegen ist, wurde in der Zeit von November 2015 bis November 2016 ein Führungskräfte-Training für Nachwuchskräfte angeboten. Aufgrund der auch hier durchweg positiven Resonanz ist auch in diesem Bereich ein weiteres Training geplant.

Aber nicht nur im Bereich der Führungskräfte ist uns die Personalentwicklung ein Anliegen sondern beginnend bei den Auszubildenden. Damit junge Menschen Sicherheit im Umgang mit anderen Menschen im Berufsleben gewinnen ist die Teilnahme an der Fortbildung „Coole Kids – Moderne Um-

gangsformen für junge Leute“ fester Bestandteil der Ausbildung in allen Ausbildungsberufen. So können die Auszubildenden in ihren sozialen Kompetenzen unterstützt und gefördert werden.

Das gemeinsam mit der VHS erstellte interne Fortbildungsprogramm wird stetig weiterentwickelt und an die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen angepasst.

So werden aktuell erstmals Fortbildungen zur Stärkung der IT-Kompetenz in besonderem Maße, auch vor dem Hintergrund der Umsetzung des Projektes fn-digital, unterstützt.

Die Bemühungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden fortgesetzt, ebenso die Ansätze im Gesundheitsmanagement.

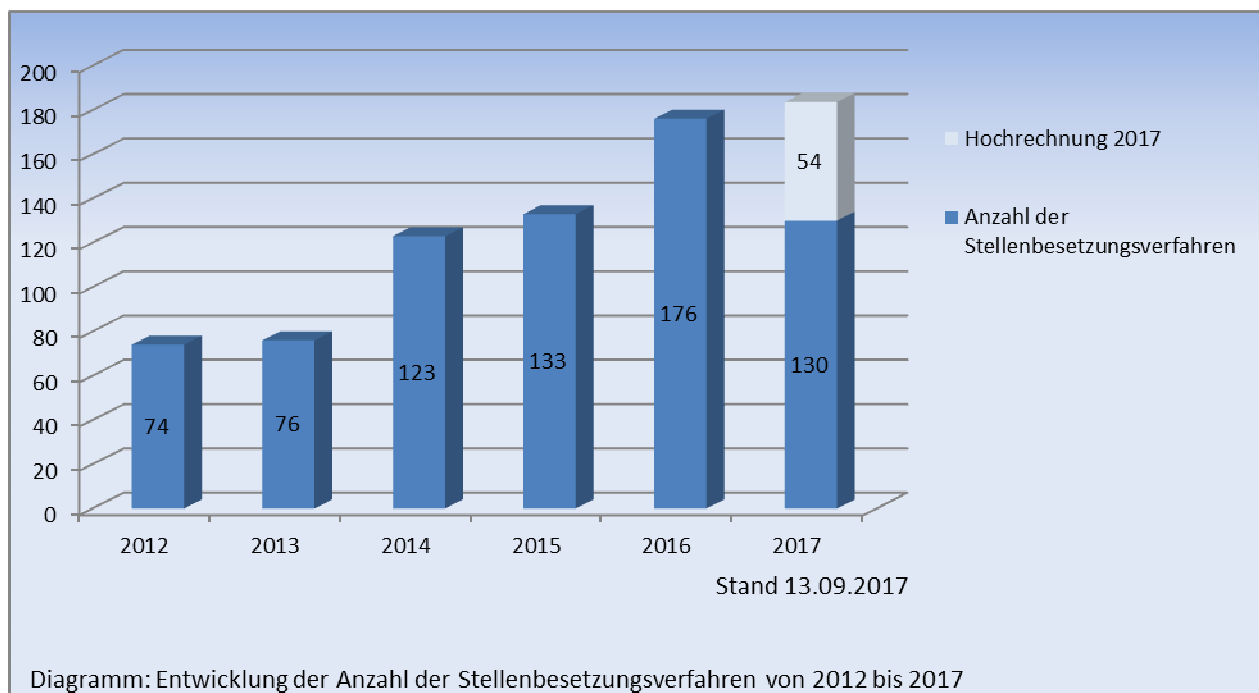
Auch vor dem Hintergrund des Gesundheitsmanagements konnten wir im Januar 2017 mit dem Projekt „Altersgerechte Beschäftigung der Mitarbeiter/innen in den Städtischen Baubetrieben (BBA)“ beginnen. Ziel des Projektes ist es, die Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im BBA weiter zu optimieren, damit sie im gesamten Arbeitsleben ihre Arbeitsfähigkeit bewahren und gesund in den Ruhestand treten können.

Bei der Personalausstattung geht weiterhin stets Qualität vor Quantität.

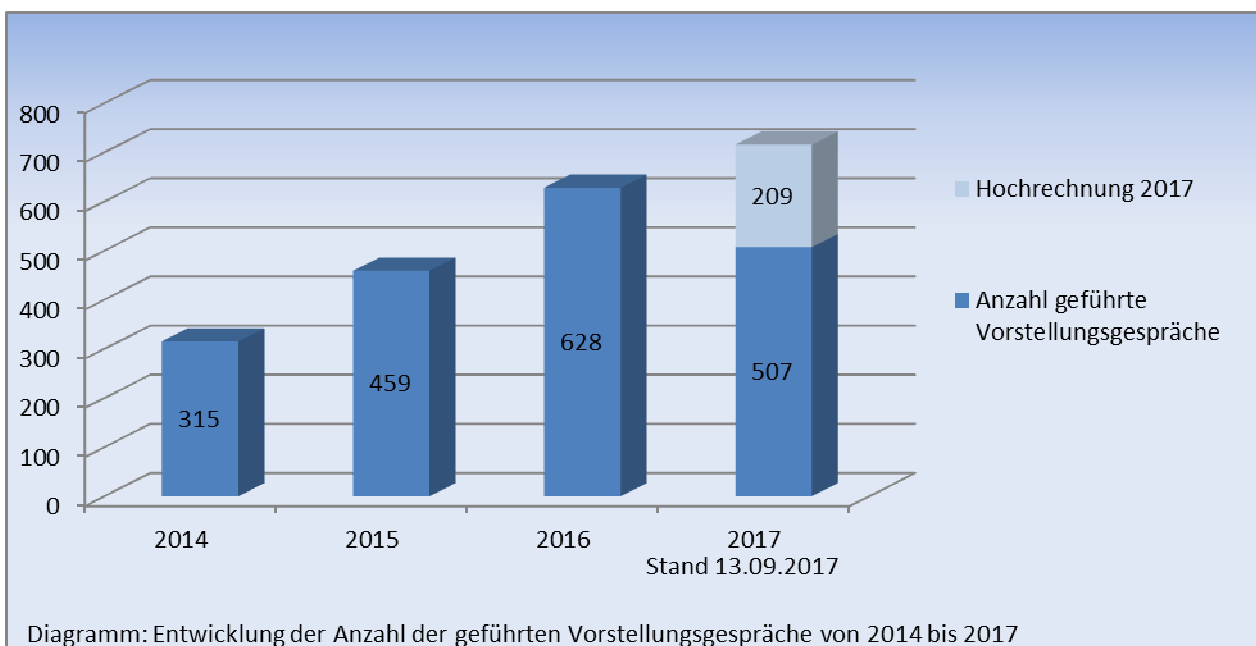
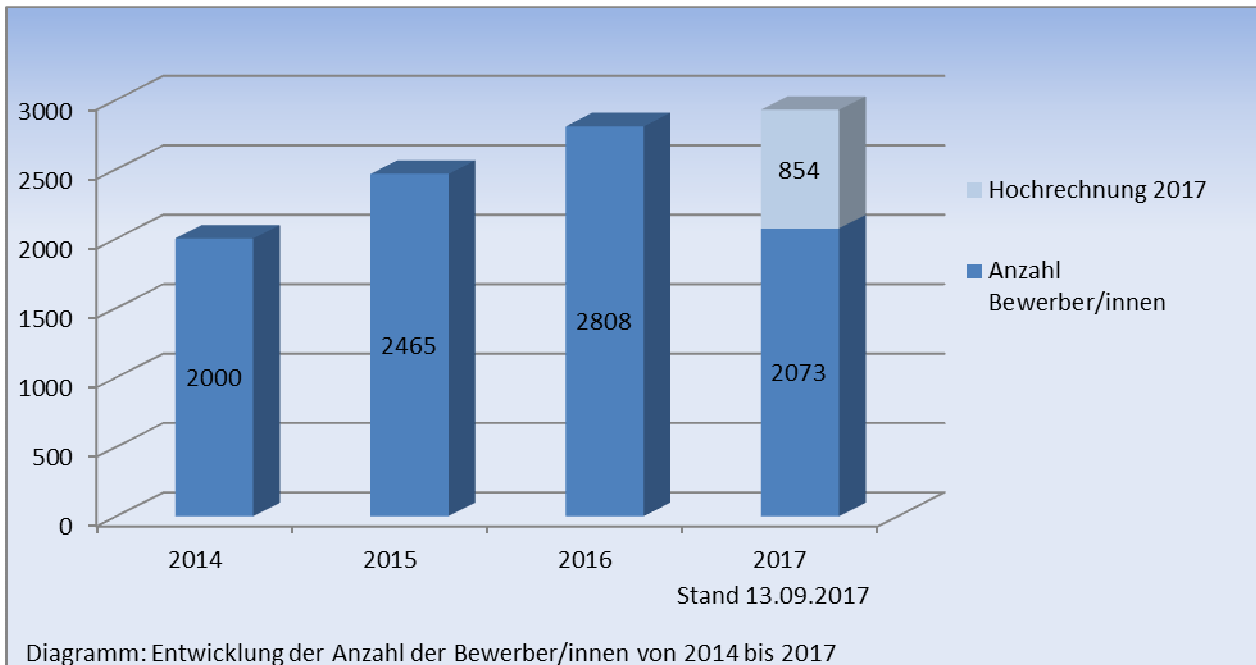
c) Personalgewinnung

Wenn man bedenkt, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten und Beamten bei der Stadt Friedrichshafen bei 45,26 Jahren liegt, wird klar, dass die Personalgewinnung und Personalbindung für die Stadt immer bedeutender und schwieriger wird. Die schwierige Arbeitsmarktlage und die Besonderheiten in Friedrichshafen (Stichwort Vollbeschäftigung) führten dazu, dass im Jahr 2016 vorhandene Planstellen nicht zeitnah wiederbesetzt werden konnten. Dieser Trend setzt sich auch im Jahr 2017 fort.

Die Entwicklung der Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren verdeutlicht die hohe Fluktuation.



Mussten im Jahr 2014 noch 315 Vorstellungsgespräche geführt werden, so hat sich die Zahl bis 2016 geradezu verdoppelt auch wenn die Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren nicht in gleichem Maße gestiegen ist. Auch diese Zahlen machen deutlich, dass der Personalgewinnung immer mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte.



Eine weitere Schwierigkeit bei der Personalgewinnung insbesondere in Friedrichshafen ist die Tatsache, dass die Stadtverwaltung in direktem Konkurrenzdruck zu den hier ansässigen renommierten Unternehmen steht. Das Tarifgefüge des öffentlichen Dienstes lässt es nur schwerlich zu, attraktive finanzielle Rahmenbedingungen zu schaffen und damit konkurrenzfähig zu werden. Hier versuchen wir im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts gegenzusteuern und die weichen Faktoren in den Mittelpunkt zu rücken. Im Focus der Bewerberinnen und Bewerber steht die Flexibilisierung der Ar-

beitszeit, die Möglichkeit der Telearbeit, aber auch die Frage nach Fortbildungsmöglichkeiten.

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.

Der Bedarf an neuen Stellen ist aufgrund sich stetig verändernder Aufgaben und Anforderungen weiterhin sehr hoch. Gründe sind hier insbesondere der Betrieb der neuen Bäder, der Ausbau der Kinderbetreuung, gesetzliche Anforderungen sowie gesellschaftliche Veränderungen und Sicherheitsbedürfnisse. Die Sicherheit in der IT und die Digitalisierung erfordern Investitionen in finanzieller und personeller Hinsicht. Die Digitalisierung der Stadtverwaltung Friedrichshafen wird derzeit in einem Projekt „fn.digital“ strukturiert, fokussiert und vorangetrieben.

Haushalt Stadt

Erläuterungen zu den angemeldeten Personalkosten

2018 Städtischer Haushalt

Für den Haushaltsplan 2018 wurden für die Personalausgaben im städtischen Haushalt insgesamt 41.960.830 € angemeldet. Der Ansatz im Haushaltsjahr 2017 betrug 39.870.274 €. Der Ansatz in 2018 ist also um insgesamt 2.090.556 € höher als im Vorjahr.

Bei dieser Steigerung haben wir eine lineare Gehaltserhöhung mit etwa 915.000 € eingeplant.

Der Differenzbetrag ist zur Finanzierung der neuen beantragten Stellen sowie für die bereits im Laufe des Jahres 2016 und 2017 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.

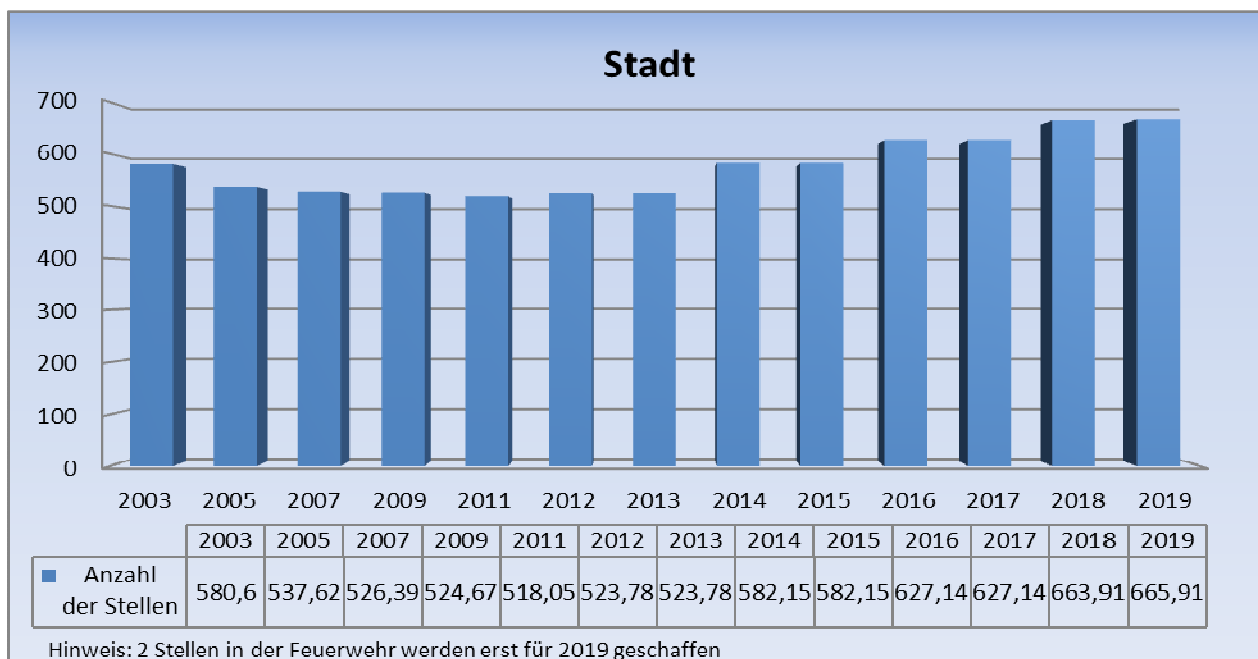
2019 Städtischer Haushalt

Der Ansatz für das Jahr 2019 wurde mit 43.173.910 € kalkuliert, das sind insgesamt 1.213.080 € mehr als 2018.

Auch in diesem Jahr wurde eine lineare Gehaltserhöhung von circa 1.050.000 € eingeplant. Zudem ergeben sich Erhöhungen bei den Umlagen und ehrenamtlichen Entschädigungen.

Um eine realistische Planung zu erhalten, wurden die Personalkosten für die Stadt als auch für den Stiftungshaushalt in Orientierung an der Fluktuation und der damit verbundenen Stellenvakanzen der Vorjahre um einen Pauschalbetrag gekürzt.

Überblick über die Stellensituation im Haushalt Stadt



Veränderungen gegenüber 2016/2017

Durch Beschlüsse des Gemeinderates wurden in den Jahren 2016 und 2017 bereits insgesamt 2,74 Stellen geschaffen.

Im Stellenplan 2018/2019 werden zusätzlich zu den bereits genehmigten Stellen 35,78 Stellen (ohne Verschiebungen aus oder in andere Teile des Stellenplans) zur Schaffung vorgeschlagen.

Gesamtübersicht

	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
1. Ausweisungspflichtige Planstellen der Beamten und Beschäftigten nach dem Stellenplan 2016/2017	126,00	501,14	627,14
2. Stellenabbau 2018/2019			
a) Umwandlung von Beschäftigtenstellen in Beamtenstellen		- 3,00	- 3,00
b) Übergang vom städtischen Haushalt in den Stiftungshaushalt		- 1,80	- 1,80
3. Stellenzugänge im Stellenplan 2018			
a) Bereits unterjährig geschaffen bzw. beschlossen:	+ 1,00	+ 1,74	+ 2,74
b) Schaffung von Beamtenstellen	+ 12,80		+ 12,80
c) Schaffung von Beschäftigtenstellen		+ 22,98	+ 22,98
d) Umwandlungen von 2.)	+ 3,00		+ 3,00
e) Übergang vom Stiftungshaushalt in den städtischen Haushalt	+ 0,30	+ 0,20	+ 0,50
f) Verschiebung aus Teil D		+1,55	+1,55
4. Gesamtzahl der Stellen nach dem Stellenplanentwurf 2018/2019	143,1	522,81	665,91

Im Einzelnen wird die Schaffung folgender Stellen beantragt:

De- zernat	UA	Bereich	Wertig- keit	Stellen- anteil	Jährl. Personalkosten gem. KGSt. ¹
I	0305	STP, stellv. Leitung Abt. Steuern	A 12	1,0	77.623
	0320	STP, Stadtkasse, Buchhaltung	EG 7	1,0	49.182
II	0220	HPA, Bezügerechner/in	EG 9 a	0,5	30.391
	0630	HPA-IuK, Fachinformatiker/in, Systemintegration, Verwaltungsinformatiker/in	EG 10	3,0	212.945
	0630	HPA-IuK, Fachinformatiker/in, Systemintegration	EG 9 b	1,3	79.016
	0630	HPA-IuK, Fachinformatiker/in, Systemintegration	EG 9 a	2,0	118.963
	0210	HPA-OS, Sachbearbeitung Organisation, Organisationsberatung, fn.digital	A 11	2,0	139.854
	0210	HPA-OS, Assistenz Einkauf, Organisationsberatung	EG 6	0,35	17.214
	1310	BSU-FW, Abteilungskommandant/in Stadt	A 11	1,0	72.785
	1310	BSU-FW, Sachbearbeitung Verwaltung	A 9 g.D.	0,3	18.473
	1310	BSU-FW, Feuerwehrbeamte	A 8	6,0	340.565
	1310	BSU-FW, Feuerwehrbeamte ab 2019	A 8	2,0	113.522
	1100	BSU, Sachbearbeitung Großraum- und Schwerlasttransporte	EG 8	0,6	31.609
	3450	BSU, Schulsekretäre, Schulsekretärinnen Seehasenfest	EG 6	0,1	4.988
	2212	OVA, Hausmeister/in Schulzentrum Ailingen 0,18 Stellenanteile	EG 5	0,35	16.374
	2113	0,17 Stellenanteile			

¹ Für die Berechnung wurden die aktuellen, pauschalen Durchschnittswerte der KGSt herangezogen, die auf dem Tarifsysteem des TVöD basieren und sämtliche Arbeitgeberanteile (wie Sozialleistungen, Versorgungsleistungen und Beihilfen) beinhalten.

Es wurde bewusst auf die Darstellung von Sachkosten für die Neueinrichtung eines Arbeitsplatzes verzichtet, da diese abhängig davon sind, ob bereits ein Arbeitsplatz vorhanden ist oder nicht, Teilzeitkräfte tätig sind usw. Die Neueinrichtung eines Arbeitsplatzes schlägt mit ca. 5.000,- bis 8.000,- € zu Buche. Die KGSt geht für die laufenden kalkulatorischen Kosten je Arbeitsplatz von folgenden Pauschalsätzen aus: 8.800 € (Büroarbeitsplatz mit IT-Standardanwendungen); 9.700 € (Büroarbeitsplatz mit IT-Spezialanwendungen); 15% der Brutto-Personalkosten (Nicht-Büro-Arbeitsplatz); 15 % der Brutto-Personalkosten zzgl. einer Pauschale von 3.540 € (Nicht-Büro-Arbeitsplatz, dessen informationstechnischen Ausstattung dem eines Büroarbeitsplatzes entspricht).

III	7900	TI, Tourismusfachkraft Messe	EG 6	1,0	49.182
	2000	BFS, Kinder- und Jugendarbeit, Sachbearbeitung	EG 10	0,38	26.973
	2000	BFS, Schulen, Sachbearbeitung	A 11	0,50	34.964
	2000	BFS, Schulen, Sachbearbeitung	EG 10	0,18	12.777
	2000	BFS, Sport und Vereine, Sachbearbeitung	EG 10	0,33	23.424
	2000	BFS, Sport und Vereine, Assistenz	EG 6	0,13	6.394
	2000	BFS, Bäderbetriebe, Assistenz	EG 6	0,51	25.083
	2000	BFS, Sekretariat Amtsleitung	EG 6	0,5	24.591
		BFS, Schulsekretärinnen			
	2115	0,01 Stellenanteile			
	2114	0,07 Stellenanteile			
	2112	0,01 Stellenanteile			
	2111	0,26 Stellenanteile			
	2113	0,23 Stellenanteile			
	2154	0,13 Stellenanteile	EG 6	3,26	162.614
	2151	0,98 Stellenanteile			
	2155	0,56 Stellenanteile			
	2211	0,78 Stellenanteile			
	2711	0,01 Stellenanteile			
	2212	0,22 Stellenanteile			
	5740	BFS, Bäder, Saunaaufsicht	EG 5	1,0	46.782
	5720	BFS, Bäder, Fachangestellte/r Bäderbetriebe	EG 5	3,9	182.448
	5720	BFS, Bäder, Reinigungskräfte	EG 2	0,39	15.944
IV	8800	SBV-KGM, Reinigungs- und Gebäudemanagement, Gebäudebezogene Aufgaben	EG 9 a	0,7	42.546
	6020	SBA , Sachbearbeitung Niederschlagswassergebühren	EG 6	0,5	24.591
	7010	SBA-Klärwerk, Fachkraft für Abwassertechnik	EG 6	1,0	61.882
Summe				35,78	2.063.699

Erläuterungen:

1,0 STP, stellv. Leitung Abteilung Steuern, A12, UA 0305

Steueraufgaben werden von der Stadtkasse in den Bereich Steuern verlagert. Erarbeitung und Umsetzung der Neuausrichtung der Besteuerung der öffentlichen Hand – Einführung des § 2b UStG mit erheblichen Auswirkungen auf die Aufgabenerfüllung der Steuerabteilung.

1,0 STP, Stadtkasse, Finanzbuchhaltung, EG 7, UA 0320

Durch die Einrichtung eines Bürgerkontos (Onlinezugangsgesetz), auch im Hinblick auf die Digitalisierung, hat sich die Aufgabenstruktur in der Geschäftspartnerbuchhaltung inhaltlich verändert. Zudem sind erheblich veränderte Fallzahlen zu verzeichnen. Wurden bisher rd. 600.000 Debitorenstammsätze dezentral angelegt und 40.000 Kreditorenstammsätze von der Stadtkasse zentral angelegt, so sind mit Einführung der Doppik künftig rd. 640.000 Stammsätze der Geschäftspartnerbuchhaltung seitens der Stadtkasse zu pflegen. Die Geschäftspartnerbuchhaltung stellt die künftige Grundlage für das Online-Bürgerkonto. Dies beinhaltet aber auch, dass neben der Pflege der Stammsätze der Geschäftspartnerbuchhaltung auch rd. 26.000 SEPA-Mandate, 30 Schnittstellen sowie rd. 4.000 Einnahmearten gepflegt werden müssen.

0,5 HPA-PD/BZ, Bezügerechner/in EG 9a, UA 0220

Aufgrund steigender Fallzahlen (2009 insgesamt 15.301 aktive Fälle, 2016 insgesamt 16.163 aktive Fälle) besteht ein Mehrbedarf von insgesamt 0,71 VZÄ. Hinzu kommt ein höherer Aufwand wegen inhaltlicher Veränderungen (bei NKHR direkte Verteilung der Personalkosten auf Produkte). Durch Aufgabenverteilung bzw. -kompensation ist die Schaffung eines Stellenanteiles von 0,5 derzeit ausreichend.

HPA – Organisationsuntersuchung/Personalbedarfsbemessung Abt. IuK und Abt. OS:

Im Rahmen einer Organisationsuntersuchung (die dem FVA noch vorgestellt werden soll), ist für die beiden Abteilungen IuK und OS der notwendige Personalbedarf einerseits für die lfd. Aufgaben und andererseits auch der zusätzliche Bedarf für das Projekt fn.digital ermittelt worden. Dabei wurde vom Beratungsunternehmen KDRS folgender Personal-Mehrbedarf festgestellt:

- Abteilung IuK: lfd. Aufgaben + ca. 7,3 Stellen sowie fn.digital + ca. 1,0 Stellen
- Abteilung OS: lfd. Aufgaben + ca. 2,5 Stellen sowie fn.digital + ca. 2,0 Stellen

Für den Stellenplan 2018/19 wird der Personalmehrbedarf noch nicht in dem ermittelten Umfang beantragt. Einerseits versuchen wir, durch weitere Optimierungen, aber auch durch Reduzierung bei Service, Umfang und Wahrnehmung von lfd. Aufgaben mit den beantragten Stellenmehrungen auszukommen, andererseits ist beim Projekt fn.digital zurzeit noch nicht genau absehbar, wie umfangreich in den nächsten 2 Jahren die Umsetzung insgesamt leistbar ist und ob ggf. einzelne Themen durch Abhängigkeiten voneinander evtl. noch zeitlich gestreckt werden müssten.

Daraus resultierend werden zunächst nur die u.a. Stellen beantragt. Ggf. müsste zu einem späteren Zeitpunkt bei der Personalausstattung nachgesteuert werden.

3,0 HPA-IuK, Fachinformatiker, Systemintegration, Verwaltungsinformatiker, EG 10, 1,3 HPA-IuK, Fachinformatiker, Systemintegration, EG 9b, 2,0 Fachinformatiker, Systemintegration HPA-IuK, EG 9a, UA 0630

Die Anforderungen an die städtische IT werden mit zunehmender Digitalisierung der Verwaltung immer höher. Einerseits erhöht sich die Anzahl der zu betreuenden Mitarbeitenden bzw. Arbeitsplätze stetig, sei es durch Personalmehrung oder durch Anbindung und Ausstattung weiterer Außenstellen mit IT oder durch weitere Endgeräte wie Smartphones oder Tablets. Andererseits erhöhen sich die Anforderungen an die Qualität hinsichtlich IT-Sicherheit und immer komplexer werdenden Systemen und breiteren Themengebieten. Dies gilt in ähnlicher Weise für die Schul-EDV.

2,0 HPA-OS, Sachbearbeitung Organisation, fn.digital, A 11, 0,35 HPA-OS Assistenz Beschaffung, Organisationsentwicklung, UA 0210

Durch Personalzuwächse und vermehrte Stellenbesetzungsverfahren (u.a. Standortfragen, Raumsituation, Einrichtung/Möblierung, Stellenbewertung, Arbeitsschutz/-sicherheit für die Mitarbeiter/innen) einerseits, ganz besonders aber durch die weiter fortschreitende Digitalisierung der Verwaltung (u.a. e-Akte, Geschäftsprozesse etc. sowie Projekt fn.digital) andererseits, sind die Anforderungen an die Abteilung deutlich angestiegen und werden in Zukunft noch weiter steigen.

1,0 BSU-FW, Abteilungskommandant Stadt, A 11, 0,3 BSU-FW, Sachbearbeitung Verwaltung, A 9 g.D., 6,0 BSU-FW, Feuerwehrbeamte, A 8, ab 2019 2,0 BSU-FW, Feuerwehrbeamte, A 8, UA 1310

In der Sitzung des GR am 23.10.2017 (Drucksache-Nr. 2017 / V 00248) wird über den Sachstand der Freiwilligen Feuerwehr Friedrichshafen sowie über den hauptamtlichen Bereich berichtet. Gleichzeitig wird das Ergebnis der durchgeführten Organisationsuntersuchung vorgestellt sowie der Feuerwehrbedarfsplan fortgeschrieben.

Als Ergebnis der Organisationsuntersuchung sowie der Fortschreibung des Feuerwehrbedarfsplanes ergibt sich der genannte Stellenmehrbedarf.

0,6 BSU, Sachgebiet Verkehr, Sachbearbeitung Großraum- und Schwerlasttransporte, EG 8, UA 1100

Aufgrund der ständig steigenden Fallzahlen im Sachgebiet Verkehr ist ein zusätzlicher Stellenanteil von 0,6 erforderlich. Das Erteilen von Ausnahmegenehmigungen zur Durchführung von Großraum- und Schwerlasttransporten und Stellungnahmen im Anhörverfahren sowie damit verbunden die Erteilung verkehrsrechtlicher Anordnungen führt zu stetig steigenden Einnahmen. Gleichzeitig geht mit dem Anstieg der Einnahmen aber auch ein Personalmehrbedarf einher. Wurden im Jahr 2015 noch 23.269 Transportgenehmigungen erteilt, so waren es im Jahr 2016 bereits 30.852 Genehmigungen.

0,1 BSU, Sekretariat Seehasenfest, EG 6, UA 3450

Im Stellenplan sind derzeit 0,26 Stellenanteile für Sekretariatstätigkeiten für das Seehasenfest vorgesehen. Nach einer durchgeführten Personalbemessung sind für die Aufgabenwahrnehmung 0,35 Stellenanteile notwendig.

0,35 OVA, Hausmeister Schulzentrum Ailingen, EG 5, UA 2212, 2113

Aufgrund einer nunmehr abgeschlossenen Personalbemessung für den Hausmeisterbereich der Ortsverwaltung Ailingen hat sich insbesondere wegen dem erweiterten Neubau der Sporthalle ein Mehrbedarf von 0,35 Stellenanteilen ergeben.

1,0 Stabsstelle TI, Zimmervermittlung Messe, UA 7900

Die Aufgaben der „Zimmervermittlung Messe“ wurden bis zum Jahr 2015 sowohl von der Messe Friedrichshafen GmbH wie auch von der Tourist Information wahrgenommen. Inzwischen erfolgt die Aufgabenerledigung ausschließlich durch Personal der Tourist Information. Um den gestiegenen Anforderungen bzw. erheblichen inhaltlichen Änderungen Rechnung tragen zu können, ist die Einrichtung einer weiteren Stelle zwingend notwendig. Dauerhaft sollte diese Stelle nur mit einer Refinanzierung durch die Messe zur Verfügung gestellt werden.

0,38 Sachbearbeitung Kinder- und Jugendarbeit, EG 10, 0,50 Sachbearbeitung Schulen, A 11, 0,18 Sachbearbeitung Schulen, EG 10, 0,33 Sachbearbeitung Sport und Vereine, EG 10, 0,13 Sport und Vereine Assistenz, EG 6, 0,51 Bäderbetriebe Assistenz, EG 6, 0,5 Sekretariat Amtsleitung, EG 6, UA 2000

Für den laufenden Betrieb der verschiedenen Abteilungen wurde im Rahmen einer von der GPA durchgeführten Organisationsuntersuchung und Personalbedarfsbemessung im BFS (die dem FVA noch vorgestellt werden soll) der aufgeführte unbefristete Stellenmehrbedarf bemessen.

3,26 BFS Schulsekretärinnen, EG 6 diverse UA

Bedingt durch den Übergang der Verwaltungsaufgaben für den Betreuungsverein auf die Stadtverwaltung und somit auf die Schulsekretariate (s. Drucksache-Nr. 2017 / V 00059/1) sowie die aktuellen Schülerzahlen, ergibt sich auf Grundlage der Fortschreibung der Personalbedarfsbemessung der

Schulsekretariate der entsprechende Mehrbedarf. Im Gegenzug werden die Zuschüsse an den Betriebsverein geringer ausfallen.

1,0 BFS, Bäder, Saunaaufsicht, EG 5, UA 5740

Für das neue Sportbad ist eine Saunaaufsicht erforderlich. Üblicherweise absolvieren Fachangestellte für Bäderbetriebe eine Zusatzausbildung in diesem Bereich.

3,9 BFS, Bäder, Fachangestellte/r für Bäderbetriebe, EG 5, UA 5720, 0,39 Reinigungskräfte, EG 2, UA 5720

Für die neue Bäderlandschaft sind sowohl im städt. Haushalt wie auch im Stiftungshaushalt zusätzliche Stellen in unterschiedlichen Bereichen erforderlich. Mit der Eröffnung des Sportbades und der Schließung des Hallenbades wird es zwischen den Haushalten Stadt und Stiftung zu Verschiebungen kommen.

0,7 SBV-KGM Reinigungs- und Gebäudemanagement, Gebäudebezogene Aufgaben, EG 9a, UA 8800

Im Sinne einer Schnittstellenoptimierung und zur Nutzung wesentlicher Synergieeffekte soll das SBV als zentrale Stelle für das kaufmännische Gebäudemanagement innerhalb der Stadtverwaltung neben der bereits bestehenden Betreuung aller städtischen Gebäude (Aufgaben aus dem Verwaltungshaushalt) auch die laufende Betreuung der Stiftungsgebäude übernehmen. Aus der daraus resultierenden Flächenmehrung ergibt sich auf Grundlage der fortschreibungsfähigen Personalbedarfsbemessung durch die GPA aus dem Jahr 2014 ein Mehrbedarf von 0,5 bis 1,0 VZÄ.

Zusätzlich werden beim HPA historisch bedingt noch Aufgaben bearbeitet (z.B. aufgrund früherer Zuständigkeiten für Gebäude und Hausmeister), die allerdings einen starken Bezug zum Gebäudemanagement beim SBV haben. Von KDRS wurde im Rahmen der Organisationsuntersuchung im HPA empfohlen, die Zuordnung der Aufgaben entsprechend der Produktverantwortung vorzunehmen. Damit können Schnittstellen und daraus resultierende Reibungsverluste minimiert werden. Die hierfür zusätzlich erforderlichen Stellenanteile liegen bei ca. 0,20 VZÄ und sollten bei der Organisationsseinheit, welche künftig die Aufgaben wahrnimmt, zusätzlich geschaffen werden.

0,5 SBA , Sachbearbeitung Niederschlagswassergebühr, EG 6, UA 6020

Die Anzahl der Bauanträge hat sich in den letzten Jahren fast verdoppelt. Damit einhergehen die Fallzahlen zur Bearbeitung der gesplitteten Abwassergebühr.

1,0 SBA-Klärwerk, Fachkraft für Abwassertechnik, EG 6, UA 7010

Seit Gründung des Klärwerkes wurde dieses kontinuierlich erweitert und technisch modernisiert um den gestiegenen Anforderungen, den gesetzlichen Auflagen und den geforderten Stand der Technik erfüllen zu können. Um den qualitativ und quantitativ gestiegenen Anforderungen betriebs- und rechtssicher begegnen zu können bedarf es ausreichendem und gut qualifiziertem Betriebspersonal. Zusätzlich zur bestehenden Situation hat der Gemeinderat in seiner Sitzung am 24.07.2017 (Drucksache-Nr. 2017 / V 00189) beschlossen, dass das Klärwerk um eine vierte Reinigungsstufe erweitert wird. Diese Anlage soll im Jahr 2019 ihren Betrieb aufnehmen.

Verschiebung aus Teil D in den Teil A bis C des Stellenplans

1,55 OV's, Ortsnachrichtenausträger, EG 1, UA 0250,0252,0253

Bisher wurden die Stellenanteile für die Ortsnachrichtenausträger im Teil D des Stellenplans geführt. Wegen gesetzlicher Änderungen waren diese Beschäftigungsverhältnisse in reguläre Arbeitsverhältnisse zu überführen und diese Stellen somit im Teil A – C des Stellenplans auszuweisen. Perspektivisch ist vorgesehen, die Verteilung der Ortsnachrichten nicht mehr selbst durchzuführen.

Hinweis zu den städtischen Bädern:

Lt. Gemeinderatsbeschluss vom 08.12.2014 (Drucksache-Nr. 2014 / V 00186) sollte der Gastronomiebetrieb im neuen Sportbad in Eigenregie der Stadt Friedrichshafen erfolgen. Aufgrund derzeitiger Überlegungen, die Gastronomie nun doch ggf. zu vergeben und nicht selbst zu betreiben, wurden die für diesen Bereich ermittelten Stellenanteile bei der Planung für 2018 und 2019 nicht berücksichtigt. Darüber wäre zu gegebener Zeit gesondert zu entscheiden.

Mit Schließung des Hallenbades und der Neueröffnung des Sportbades wird es notwendig, Stellenanteile aus dem städtischen Haushalt in den Stiftungshaushalt zu verschieben. Dies wird zu gegebener Zeit umgesetzt.

Haushalt Stiftung

Erläuterungen zu den angemeldeten Personalkosten

2018 Zeppelin-Stiftung

Für 2018 wurden in der Zeppelin-Stiftung insgesamt 12.235.300 € angemeldet, das sind 1.914.540 € mehr als im Vorjahr. Die lineare Erhöhung ist mit rund 240.000 € eingeplant, die übrige Steigerung bezieht sich auf neu zu schaffende bzw. in der Vergangenheit bereits insbesondere im Rahmen des Kindergartenbedarfsplans neu geschaffene Stellen.

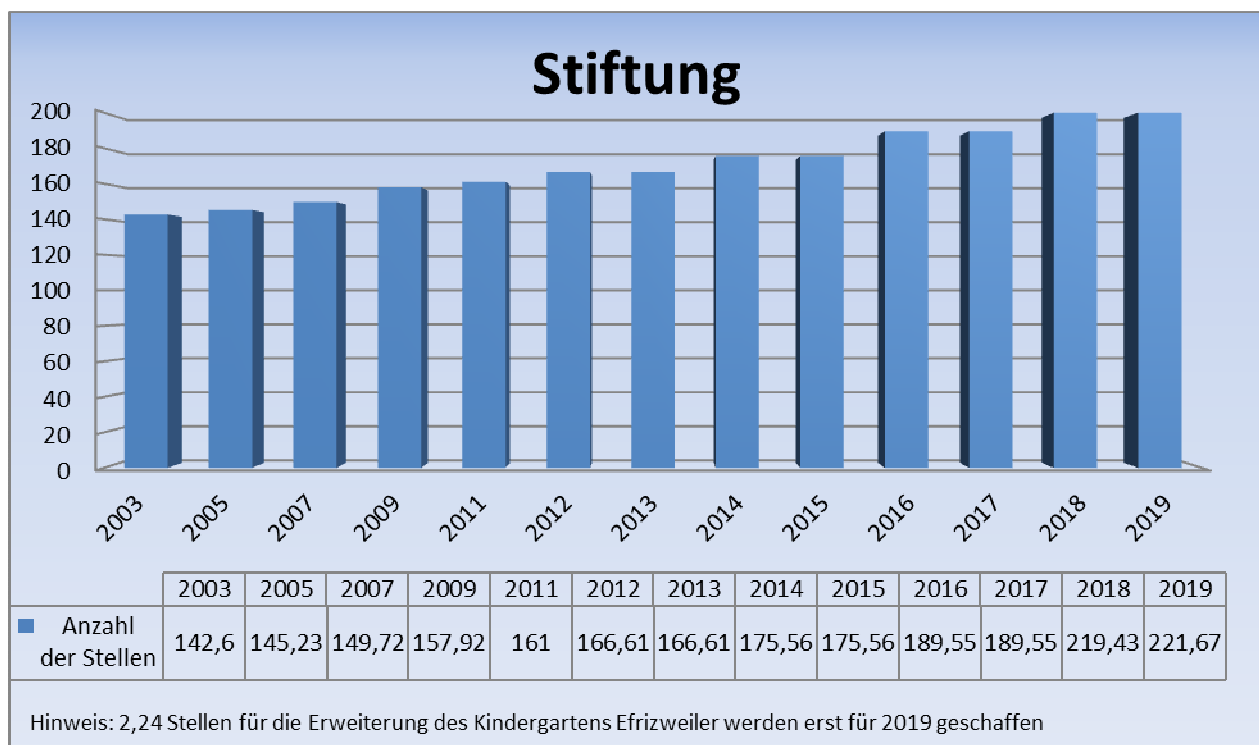
2019 Zeppelin-Stiftung

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 14.026.570 € Personalkosten angemeldet, das entspricht einer Steigerung gegenüber 2018 um 1.791.270 €. Die lineare Steigerung beträgt rund 305.000 €. Zusätzliche Mittel müssen für die neu geschaffenen bzw. beantragten Stellen im Bereich der Zeppelin-Stiftung bereitgehalten werden. Außerdem ergeben sich zusätzliche Kosten für die Inbetriebnahme des Sportbades.

Überblick über die Stellensituation im Haushalt Stiftung

Am 24.07.2017 wurde vom Gemeinderat die vorübergehende Einrichtung einer Kindertagesstätte im Max-Grünbeck-Haus beschlossen (SV-Nr. 2017 / V 00187). Damit verbunden war die Schaffung von 3,98 Erzieher/innen Stellen, eine Leitungsstelle sowie ein Stellenanteil von 0,38 für eine hauswirtschaftliche Kraft. Darüber hinaus wurde im Zuge des Kindergartenbedarfsplanes die Schaffung von 3,86 Stellen sowie für Krankheitsvertretungen 0,79 Stellen in den städtischen Kindergärten genehmigt (SV-Nr. 2016 / V 00125 und V 00125/1 sowie 2017 / V 00105).

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



Veränderungen gegenüber 2016/2017

Im Stellenplan 2018/19 werden insgesamt 20,81 Stellen zur Neuschaffung vorgeschlagen.

Gesamtübersicht

	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
1. Ausweisungspflichtige Planstellen der Beamten und Beschäftigten nach dem Stellenplan 2016/2017	6,30	183,25	189,55
2. Stellenabbau 2018			
a) Umwandlung von Beschäftigtenstellen in Beamtenstellen		- 0,50	- 0,50
b) Übergang vom Stiftungshaushalt in den städtischen Haushalt	- 0,30	- 0,20	- 0,50
3. Stellenzugänge im Stellenplan 2018			
a) Bereits unterjährig geschaffen bzw. beschlossen:		+ 10,01	+ 10,01
b) Schaffung von Beamtenstellen	+ 1,85		+ 1,85
c) Schaffung von Beschäftigtenstellen		+ 18,96	+ 18,96
d) Umwandlungen von 2.)	+ 0,50		+ 0,50
e) Übergang vom städtischen Haushalt in den Stiftungshaushalt		+ 1,80	+ 1,80
4. Gesamtzahl der Stellen nach dem Stellenplanentwurf 2018/2019	8,35	213,32	221,67

Im Einzelnen wird die Schaffung folgender Stellen beantragt:

Dezer nat	UA	Bereich	Vergütung	Stellenan- teil	Jährl. Personalkosten gem. KGSt. ²
I	0310	STP, Sachbearbeitung	A 11	1,85	129.366
III	4644	OVA, Erzieher/innen für KiGa Berg (Bildungshaus)	S 8a	3,56	190.038
	4644	OVA, Hausw. Kraft KiGa Berg	EG 2	0,51	20.850
	4641	BFS, Sachbearbeitung Kindertagesstätten	EG 10	0,49	34.781
	5701	BFS, Bäder, Fachangestellte/r Bäderbetriebe	EG 5	3,1	145.023
	5701	BFS, Bäder, Haustechnik	EG 8	1,0	52.682
	5701	BFS, Bäder, Reinigung Sportbad	EG 2	2,21	90.348
	5701	BFS, Bäder, Kasse	EG 3	0,27	11.119
	4646	OVK, Erzieher/innen für Kluftern	S 8a	3,07	283.456
	4647	und Efrizweiler (ab 2019)		2,24	
	3330	MS, Sekretariat	EG 6	0,25	12.470
	3520	MH, Artothek	EG 6	0,26	12.969
	4600	Molke / Spielehaus	S 8b	2,0	116.163
Summe				20,81	1.099.265

Erläuterungen:

1,85 STP, A 11, UA 0310

Durch zahlreiche Veränderungen, z.B. Neubau und Betrieb des Frei- und Seebades Fischbach durch die Zeppelinstiftung, Neubau und Betrieb des Sportbades Friedrichshafen sowie weitere Aufgaben (Umbau GZH, KOP, steuerliche Sphärenrechnung, usw.) besteht ein Stellenmehrbedarf von 1,85 Stellen im gehobenen Dienst. Die anfallenden Aufgaben können derzeit nicht umfassend und vollständig bearbeitet werden.

3,56 KiGa Berg (Bildungshaus), Erzieher/innen, S 8a, UA 4644, 0,51 hauswirtschaftliche Kraft im KiGa Berg, EG 2, UA 4644

Durch die Einrichtung einer weiteren Gruppe in der Ganztagesbetreuung ergibt sich ein personeller Mehrbedarf an Erzieherinnen von 3,56 Stellenanteilen sowie ein Mehrbedarf von 0,51 für eine hauswirtschaftliche Kraft.

² Es wird auf die Erläuterungen zu den KGSt.-Werten im Bereich Haushalt Stadt verwiesen.

0,49 BFS, Bereich Kindertagesstätten, Sachbearbeitung, EG 10, UA 4641

Für den laufenden Betrieb der Abteilung Kindertageseinrichtungen wurde im Rahmen der von der GPA durchgeführten Organisationsuntersuchung und Personalbedarfsbemessung im BFS anhand der methodischen Stellbemessung ein zusätzlicher unbefristeter Stellenmehrbedarf von 0,49 ermittelt.

3,1 BFS, Bäder, Fachangestellte/r für Bäderbetriebe, EG5, UA 5701, 1,0 Haustechnik, EG 8, UA 5701, 2,21 Reinigung Sportbad, EG 2, UA 5701, 0,27 Kasse, EG 3, UA 5701

Für die neue Bäderlandschaft sind sowohl im städt. Haushalt wie auch im Stiftungshaushalt zusätzliche Stellen in unterschiedlichen Bereichen erforderlich. Mit der Eröffnung des Sportbades und der Schließung des Hallenbades wird es zwischen den Haushalten Stadt und Stiftung zu Verschiebungen kommen.

3,07 OVK, Erzieher/innen für den Kindergarten Kluftern, EG S 8a, UA 4646, 2,24 OVK, Erzieher/innen für den Kindergarten Efrizweiler, EG S 8a, UA 4647

In der Sitzung des GR am 22.05.2017 (Drucksache-Nr. 2017 / V 00105) wurde die Erweiterung der Kindertagesstätten Kluftern und Efrizweiler beschlossen. Durch die Erweiterung des Kindergartens Kluftern im Jahr 2018 ergibt sich ein personeller Mehrbedarf von 3,07 Stellen. Die Erweiterung im Kindergarten Efrizweiler wird im Jahr 2019 erfolgen. Dabei wird ein personeller Mehrbedarf von 2,24 Stellen erwartet.

0,25 MS, Sekretariat, EG 6, UA 3330

Es ist ein deutlicher Anstieg der Belegungszahlen im Elementarbereich zu verzeichnen (Steigerung um 65 %). Die Aufgabenerweiterung der Musikschule als öffentliche Bildungseinrichtung im Kontext von Inklusion und Schulentwicklung der allgemeinbildenden Schulen und der damit verbundenen Anstieg der Schülerzahlen insgesamt erfordert einen erhöhten Aufwand im Sekretariatsbereich.

0,26 MH, Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste (Artothek), EG 6, 3520

Die Einrichtung der Stelle unterstützt die Vermittlungsarbeit und die fachliche Erschließung künstlerischer Werke, und soll den Kundinnen und Kunden des Medienhauses eine ganz persönliche Auseinandersetzung mit Kunst ermöglichen.

2,0 BFS, Kinder- und Jugendarbeit, Mitarbeiter/in MOLKE und Spielehaus, S 8b, UA 4600

Der Mehrbedarf im Spielehaus liegt bei 1,0 Stellenanteil. Der Bedarf an Regelbetreuung liegt hierbei bei 25 %, die Initiierung von Partizipationsprojekten ebenfalls bei 25 % und 50 % werden für die Planung, Durchführung und Evaluation von mobilen Aktionen benötigt. Die Abdeckung eines erhöhten Ferienbetreuungsbedarfes ist durch die bauliche Sanierung möglich geworden.

Der Mehrbedarf in der MOLKE liegt ebenfalls bei 1,0 Stellenanteilen. Aufgabe dieser Stelle ist u.a., eine Vernetzung zwischen Jugendhilfe und Schulen herzustellen sowie die Integration geflüchteter junger Menschen. Seit der Sanierung der MOLKE ist die Zahl der Jugendlichen, die die MOLKE aufsuchen, deutlich gestiegen bzw. es können nun konkrete Angebote umgesetzt werden. Haben z.B. bisher rd. 120 Jugendliche pro Woche das Jugendcafé aufgesucht, so sind es inzwischen rd. 160 Jugendliche pro Woche. Der Mädchentreff konnte bisher nur sporadisch angeboten werden. Seit der Sanierung ist dies ein fest installiertes Angebot, welche personell begleitet werden muss. Vor der Sanierung war kein Fitnessraum vorhanden. Da dies nun der Fall ist wurde die erste MOLKE-Fitnesstrainer „Ausbildung“ angeboten und von 8 Jugendlichen genutzt. Der Bedarf bzw. die Anfragen sind steigend.

Teil D (nicht ausweisungspflichtiger Teil im Stellenplan)

Dezer-zer-nat	Bereich	Vergü-tung	Stel-len-an-teil	Jährl. Perso-nalkosten gem. KGSt. ³	Bemerkung
III	AES- vhs, Kurssach-bearbeitung	EG 6	0,5	12.295	Stiftung. Erhöhte Nachfrage an Deutschkursen aufgrund vermeh-rter Zuwanderung.
	Stabsstelle GZH, Fachkraft für Veran-staltungstechnik	EG 6	1,0	61.882	Stiftung. Übernahme eines Azubis in Hinblick auf anstehende alters-bedingte Fluktuation im Bereich der Veranstaltungstechnik.
	BFS, Kinderhaus Wig-genhausen, Fachkraft zur Sprachförderung und Sprachbildung	S 8b	0,5	29.041	Stiftung. Bis 31.12.2020, Bundes-förderprogramm „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“.
	BFS, Bäder, Kasse Saison	EG 3	2,0	41.182	Verteilt auf Stiftung und Stadt. Zusätzlicher Bedarf, insbesondere durch die Inbetriebnahme des neuen Sportbades.
	BFS, Bäder, Tagesrei-nigung Saison	EG 1	0,85	17.375	
	BFS, Bäder, Rettungs-schwimmer	EG 5	6,25	146.192	
	SOZ, Koordinator Pro-jekt Quartier 2020	EG 9b	0,5	30.391	Stadt. Initiation und Umsetzung der im Ideenwettbewerb „Quartier 2020 - Gemeinsam. Gestalten.“ genannten Maßnahmen sowie Weiterentwicklung des „Quartiers Stadtmitte“
IV	D IV, Projekt Stadt-Land-Plus des BMBF	EG 11	0,5	36.741	Stadt. Beteiligung der Stadt Fried-richshafen am Förderprogramm Stadt-Land-Plus. Information erfolgte im TA am 04.07.2017 im Zusammenhang mit dem Energie-bericht.
Summe			12,1	375.099	

Darüber hinaus sollen zwei Stellen für den Bundesfreiwilligendienst in der VHS und im SBA zur Ver-fügung gestellt werden. Zusätzlich sollen zwei Ausbildungsstellen für den Beruf des/r Vermessungs-technikern/in geschaffen werden sowie zwei Stellen für Studierende im Bauwesen.

Im BSU, Abt. Verkehr, öffentliche Sicherheit und Märkte, Sachbearbeitung Unterbringung Flüchtlin-ge, ist bereits bis zum 31.12.2018 eine Stelle geschaffen worden (Sachbearbeitung, EG 8, UA 1100). Die steigende Zahl obdachloser Personen sowie die steigende Zahl von Unterbringungen (auch An-schlussunterbringungen) erfordern den Stellenanteil bis zunächst 2020.

³ Es wird auf die Erläuterungen zu den KGSt.- Werten im Bereich Haushalt Stadt verwiesen.

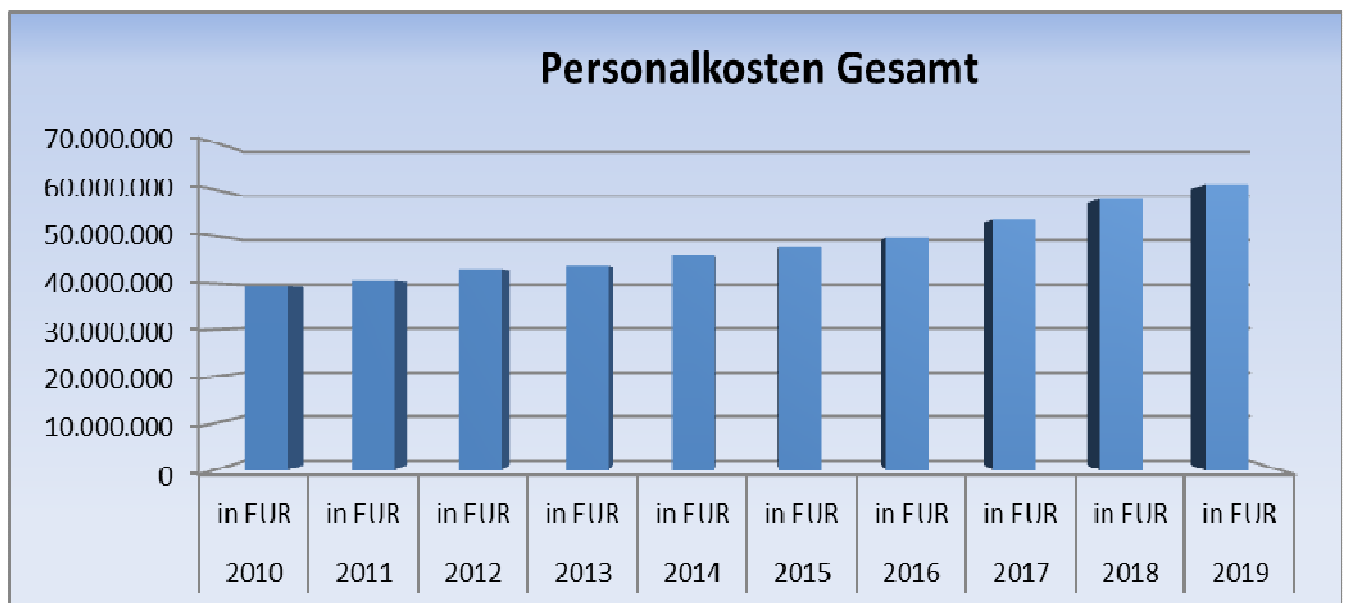
Im AVL, Abteilung Liegenschaften, wurde aufgrund eines Organisationsgutachtens eine bis zum 31.12.2017 befristete Stelle (EG 9a, UA 0350) zur Aufarbeitung der Veränderungsnachweise geschaffen. Da die Aufarbeitung der Veränderungsnachweise noch nicht abgeschlossen werden konnte, ist der Stellenanteil bis zum 31.12.2019 erforderlich.

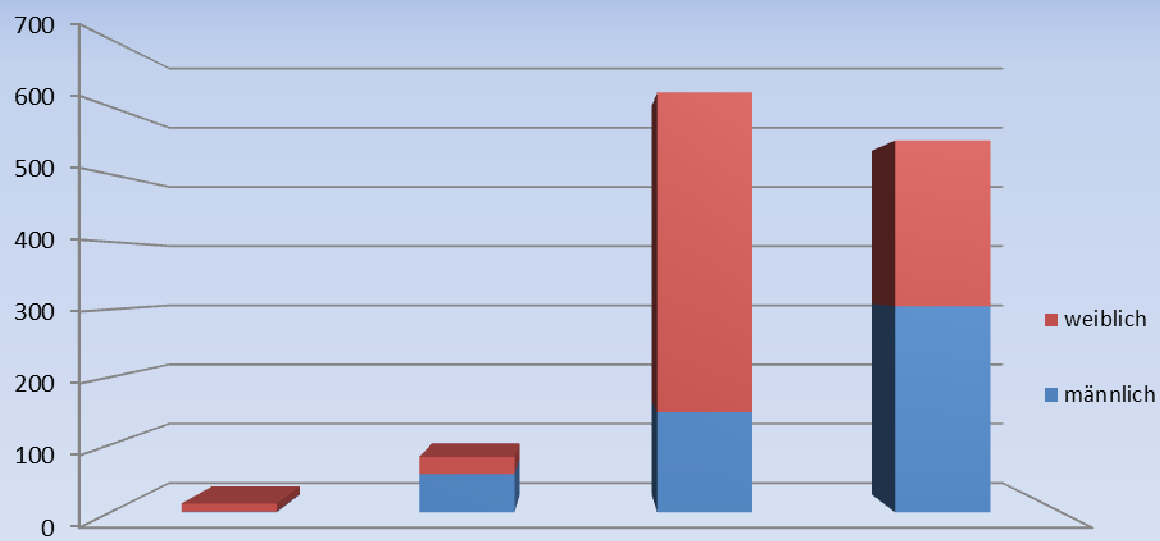
Stellungnahme des Personalrats

Der Personalrat wird parallel zur Einbringung des Stellenplans 2018/2019 angehört; die Stellungnahme wird nachgereicht.

Gesamtzusammenstellung

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR
Stadt	27.700.000	28.600.000	30.328.000	31.127.000	33.918.030	35.488.310	36.934.751	39.870.274,00	41.960.830,00	43.173.910,00
Zeppelin-Stiftung	7.322.380	7.468.900	7.784.250	7.977.350	8.594.880	8.912.105	9.444.067	10.320.760,00	12.235.300,00	14.026.570,00
zuzüglich KOH	3.061.589	3.116.809	3.161.420	3.243.220	3.261.400	3.343.400	3.293.196	3.340.450,00	3.672.400,00	3.762.550,00
Gesamt summe	39.471.969	40.571.709	42.771.670	43.825.570	45.774.310	47.743.815	49.672.014	53.531.484,00	57.868.530,00	60.963.030,00





	Beamte Teilzeit	Beamte Vollzeit	Beschäftigte Teilzeit	Beschäftigte Vollzeit
weiblich	12	25	473	245
männlich	1	57	148	305

Diagramm: Personalbestand am 31.07.2017, insg. 1.266 Personen ohne Auszubildende