

STADT FRIEDRICHSHAFEN Sitzungsvorlage (vertraulich) Drucksache-Nr. 2019 / V 00381	Ausfertigungen: Personalamt, DEZ1, DEZ2, DEZ3, DEZ4, RPA, STP
Dienststelle: Personalamt Aktenzeichen: PA Kr / Th	09.12.2019, Unterschrift:
Mitzeichnung (Datum, Kurzzeichen): <input checked="" type="checkbox"/> BM Stauber _____ <input type="checkbox"/> EBM Dr. Köhler _____ <input type="checkbox"/> BM Köster _____ <input checked="" type="checkbox"/> OB Brand _____	

Betreff: Vorstellung des Entwurfs des Stellenplans der Stadtverwaltung und der Zeppelin-Stiftung für die Haushaltsjahre 2020/2021 (Tischvorlage) Anlagen: Anlage 1 - Entwurf Stellenplan 2020/2021 Anlage 2 - Übersicht über die in 2018 und 2019 bereits geschaffenen Stellen Anlage 3 - 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

Referent und Zeitdauer: Theilig, Patricia; Zeitdauer: 30 min.
--

Gremium:	Datum:	Zuständigkeit:	Öffentlichkeitsstatus:
Gemeinderat	16.12.2019	Kenntnisnahme	öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	20.01.2020	Kenntnisnahme	öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	20.01.2020	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ausschuss für Planen, Bauen und Umwelt / Betriebsausschuss SE	21.01.2020	Kenntnisnahme	öffentlich
Ausschuss für Planen, Bauen und Umwelt / Betriebsausschuss SE	21.01.2020	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	22.01.2020	Kenntnisnahme	öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	22.01.2020	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Ettenkirch	22.01.2020	Kenntnisnahme	öffentlich

Ortschaftsrat Ettenkirch	22.01.2020	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Raderach	22.01.2020	Kenntnisnahme	öffentlich
Ortschaftsrat Raderach	22.01.2020	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Ailingen	23.01.2020	Kenntnisnahme	öffentlich
Ortschaftsrat Ailingen	23.01.2020	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Kluftern	23.01.2020	Kenntnisnahme	öffentlich
Ortschaftsrat Kluftern	23.01.2020	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	09.03.2020	Vorberatung	öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	09.03.2020	Vorberatung	nicht öffentlich
Ausschuss für Planen, Bauen und Umwelt / Betriebsausschuss SE	10.03.2020	Vorberatung	öffentlich
Ausschuss für Planen, Bauen und Umwelt / Betriebsausschuss SE	10.03.2020	Vorberatung	nicht öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	11.03.2020	Vorberatung	öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	11.03.2020	Vorberatung	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Ettenkirch	11.03.2020	Vorberatung	öffentlich
Ortschaftsrat Ettenkirch	11.03.2020	Vorberatung	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Raderach	11.03.2020	Vorberatung	öffentlich
Ortschaftsrat Raderach	11.03.2020	Vorberatung	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Ailingen	12.03.2020	Vorberatung	öffentlich
Ortschaftsrat Ailingen	12.03.2020	Vorberatung	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Kluftern	12.03.2020	Vorberatung	öffentlich
Ortschaftsrat Kluftern	12.03.2020	Vorberatung	nicht öffentlich
Gemeinderat	30.03.2020	Beschluss	öffentlich

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

FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN ja nein

Kosten:	<input type="checkbox"/> einmaliger Aufwand (konsumtiv)	Betrag:	EUR	
	<input type="checkbox"/> einmalige Auszahlung (investiv)	Betrag:	EUR	
	<input type="checkbox"/> jährlicher Folgeaufwand: Personalkosten	Betrag:	EUR	
		Sachkosten	Betrag:	EUR
Zuschüsse	<input type="checkbox"/> einmalige Einzahlung	Betrag:	EUR	
bzw.				
Beiträge:	<input type="checkbox"/> laufende (jährlich)	Betrag:	EUR	

MITTELBEREITSTELLUNG IM HAUSHALT:

Stadt Ergebnis-HH Finanz-HH Kontierungen:
 Stiftung Ergebnis-HH Finanz-HH Kontierungen:

Zur Verfügung stehende Mittel

Planansatz im lfd. Jahr: EUR
Ermächtigungsübertrag aus dem Vorjahr: EUR
Noch bereitzustellen: EUR
Deckungsvorschlag: EUR

Beschlussantrag:

Die Stellenpläne 2020 und 2021 werden entsprechend dem nachstehenden Vorschlag als Bestandteil in den Haushaltsplan 2020/2021 aufgenommen.

Vorbericht zum Stellenplan

Zusammen mit der Einbringung der Haushaltssatzung wird Ihnen der Entwurf des Stellenplans 2020/2021 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 2020/2021

a) finanzielle Situation

Die Bewirtschaftung der Personalkosten erfolgt weiterhin 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 2018 und 2019 erfolgte eine sparsame Mittelbewirtschaftung. Mehr und mehr wirken sich auch Vakanzen, die zwangsläufig durch Fluktuation entstehen und Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung aus. Die ursprünglich im Haushaltsplan veranschlagten Personalausgaben konnten im Jahr 2018 eingehalten bzw. unterschritten werden; im Jahr 2019 wird nach derzeitigem Stand der Planansatz voraussichtlich ebenfalls unterschritten.

b) Personalentwicklung

Der Personalentwicklung kommt künftig eine immer größere Bedeutung zu. Der demografische Wandel aber auch der deutschlandweite Fachkräftemangel sind hier nur beispielhaft zu nennen und Ursache dafür, dass die Anstrengungen bei der Personalgewinnung und Personalbindung in Zukunft deutlich ausgebaut werden müssen.

In dieser Erkenntnis sah es der Gemeinderat in seiner Sitzung am 23.07.2018 daher sachgerecht und zielführend an, den Personalbereich als eigenständiges Amt fortzuführen. So erfolgte der Beschluss (DS-Nr. 2018 / V 00157), dass dieser Bereich aus dem Haupt- und Personalamt herausgelöst werden soll; der Beschluss wurde zum 01.05.2019 umgesetzt.

Um den Gemeinderat über den Sachstand und die erforderliche Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes zu informieren wurde hierzu am 18.11.2019 (DS-Nr 2019 / V 00254) die Sitzungsvorlage im Gemeinderat behandelt und einstimmig beschlossen.

Die Unterstützung der Führungskräfte in ihrer täglichen Arbeit bleibt nach wie vor ein wichtiger Baustein in der Personalentwicklung. Auch hier gilt es unter dem Stichwort „Arbeiten 4.0“ die Führungskräfte auf künftige Veränderungen einzustellen und vorzubereiten. So enthält das jährlich in Zusammenarbeit mit der VHS erstellte Fortbildungsprogramm „fit für morgen“ u.a. die Möglichkeit der Fortbildung für Führungskräfte unter dem Stichwort „Agile Führung 4.0 – Moderne und zukunftsorientierte Führungskompetenz in der Kommunalverwaltung“.

Aber nicht nur die Führungskräfte sondern insgesamt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen auf die sich durch die Digitalisierung verändernde Arbeitswelt vorbereitet werden. Aus diesem Grunde werden nicht nur intern zahlreiche Fortbildungen unter dem Stichwort „fn.digital“ angeboten. Vielmehr werden auch IT-Kurse jedweder Art aus dem offenen Programm der VHS finanziell unterstützt und gefördert.

Um den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach flexibler Gestaltung der Arbeitszeit entgegenkommen zu können wurde zum 01.08.2019 eine „Dienstvereinbarung über

die Einrichtung eines Langzeitkontos (LZK) für eine lebensphasengerechte Arbeitszeit“ abgeschlossen. Dies ermöglicht ganz individuell, „angesparte“ Zeitguthaben einzusetzen um beispielsweise je nach Lebensphase einfach einmal eine längere Auszeit zu nehmen oder auch um Angehörige zu pflegen.

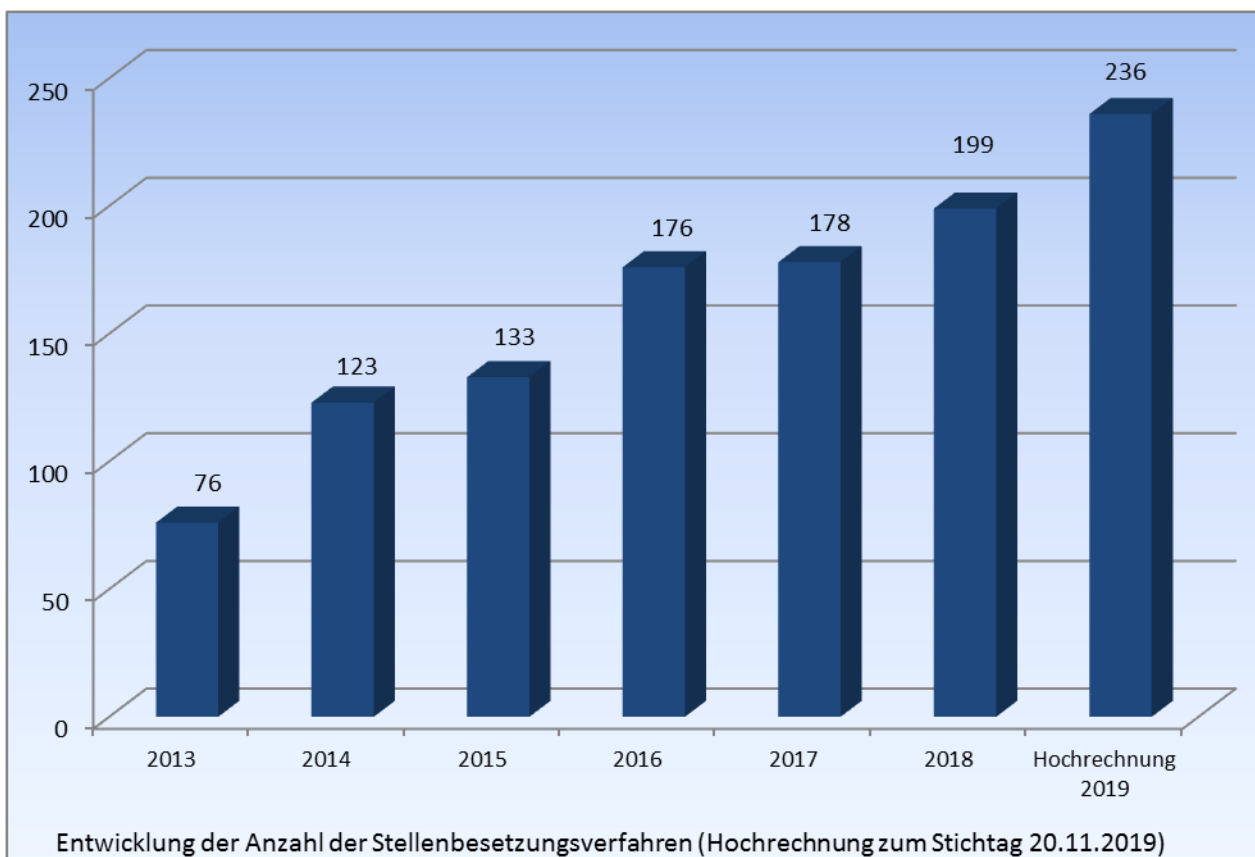
Zur Mitarbeiterbindung werden vor allem in Mangelberufen immer mehr Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit geschlossen und nicht mehr befristet. Dies gilt derzeit vor allem in den Bereichen der Bäderbetrieben und der Kindergärten aber auch im Bereich der Pflege und der Tiefbauingenieure.

Im Ausblick werden wir uns künftig mit unserer eigenen Arbeitgebermarke auseinandersetzen und uns dem Thema „mobiles Arbeiten“ stellen.

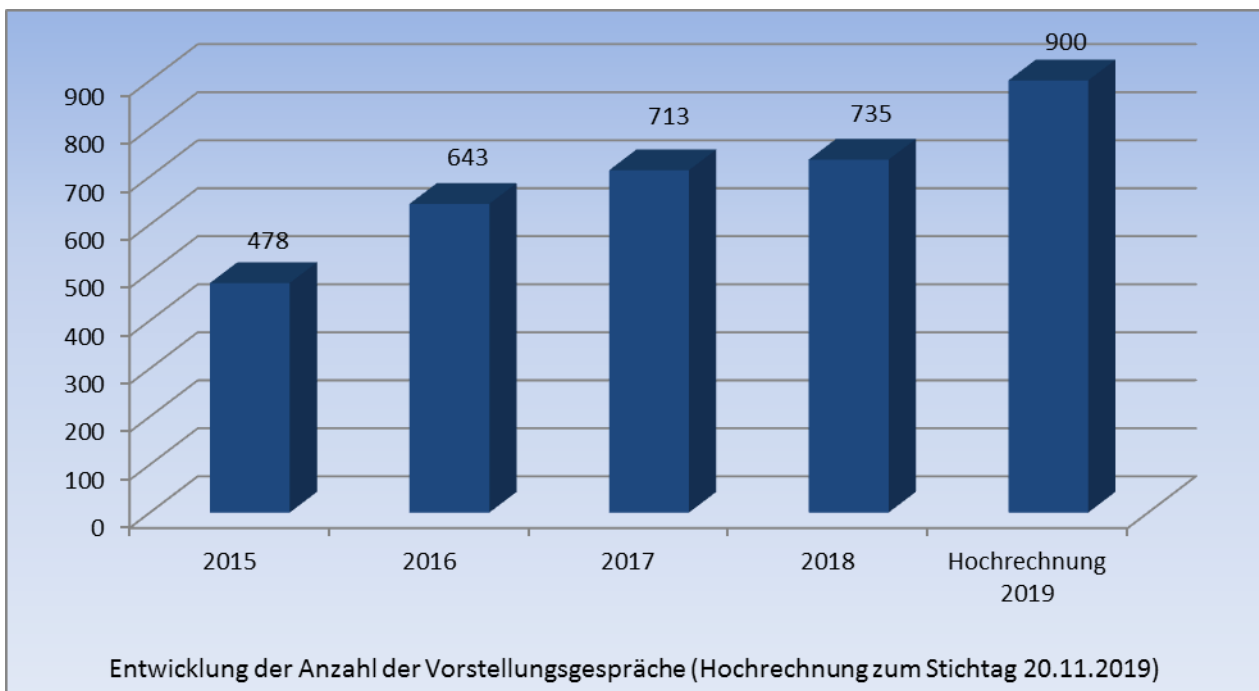
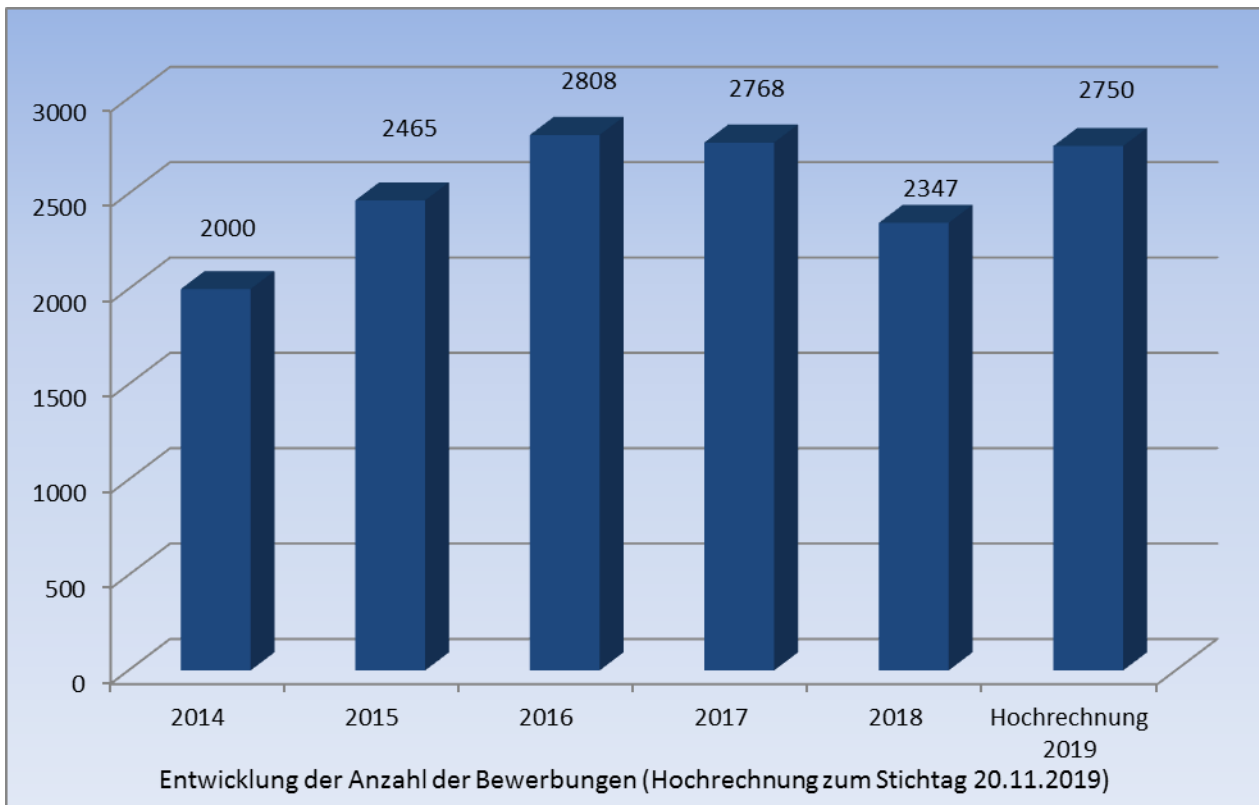
c) Personalgewinnung

Unter Berücksichtigung des hohen Durchschnittsalters der Beschäftigten und Beamten/innen bei der Stadt Friedrichshafen, derzeit 45,48 Jahre, und durch einen immer größer werdenden Mangel in bestimmten Berufen muss in Maßnahmen zur Personalgewinnung investiert werden. Im Bereich der Bäder war es zur Eröffnung des neuen Sportbades notwendig, offensiv die Suche nach geeignetem Fachpersonal zu gestalten. Durch gezielte Werbekampagnen und durch die Zahlung von Prämien an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die für die Stadt Friedrichshafen geworben haben, konnten insgesamt alle Bäder geöffnet und die Öffnungszeiten sogar noch ausgeweitet werden. Dennoch können in einigen Bereichen nach wie vor vorhandene Planstellen nur sehr zeitverzögert wiederbesetzt werden.

Die Entwicklung der Stellenbesetzungsverfahren verdeutlicht den stets steigenden Aufwand.



im Jahr 2019 die Zahl bereits hochgerechnet auf 900 Personen. Dadurch dass die Zahl bei den Besetzungsverfahren nicht in gleichem Maße gestiegen ist wird deutlich, dass sich die Personalgewinnung immer schwieriger gestaltet.



Eine nach wie vor weitere große 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 schwer zu, attraktive finanzielle Rahmenbedingungen zu schaffen und damit konkurrenzfähig zu werden. Durch eine zielgerichtete Fortschreibung des Personalentwicklungskonzepts versuchen wir hier gegenzusteuern und die weichen Faktoren in den Mittelpunkt zu rücken. Im Focus der Bewerberinnen und Bewerber steht die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die Möglichkeit der Telearbeit bzw. des mobilen Arbeitens grundsätzlich, aber auch die Frage nach Fortbildungsmöglichkeiten und einem Gesundheitsmanagement.

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 stark vorangetrieben, was auch durch die Einrichtung des Amtes für Digitalisierung hervorgehoben wird.

Haushalt Stadt

Erläuterungen zu den angemeldeten Personalkosten

2020 Städtischer Haushalt

Für den Haushaltsplan 2020 wurden für die Personalausgaben im städtischen Haushalt insgesamt 47.562.940 € angemeldet. Der Ansatz im Haushaltsjahr 2019 betrug 42.846.380 €. Der Ansatz in 2020 ist also um insgesamt 4.716.560 € höher als im Vorjahr.

Bei dieser Steigerung haben wir eine lineare Gehaltserhöhung mit etwa 500.000 € eingeplant.

Der Differenzbetrag ist zur Finanzierung der neuen beantragten Stellen sowie für die bereits im Laufe des Jahres 2018 und 2019 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.

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

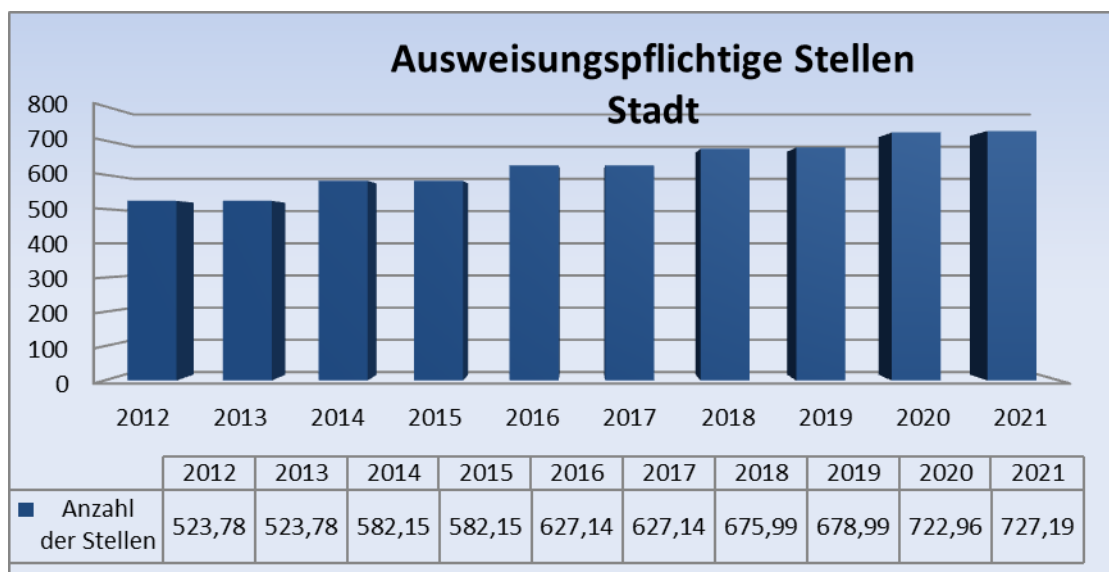
2021 Städtischer Haushalt

Der Ansatz für das Jahr 2021 wurde mit 51.297.940 € kalkuliert, das sind insgesamt 3.735.000 € mehr als 2020.

Auch in diesem Jahr wurde eine lineare Gehaltserhöhung von circa 1.000.000 € eingeplant. Zudem ergeben sich Erhöhungen bei den Umlagen.

Die Weiterentwicklung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes erfordert in den nächsten Jahren zusätzliche Finanzmittel. Die Höhe der tatsächlichen Aufwendungen wird durch den Zeitpunkt der Umsetzung und der Intensität der einzelnen Maßnahmen bestimmt.

Überblick über die Stellensituation im Haushalt Stadt



Veränderungen gegenüber 2018/2019

Durch Beschlüsse des Gemeinderates wurden in den Jahren 2018 und 2019 bereits insgesamt 12,3 Stellen geschaffen.

Im Stellenplan 2020/2021 werden zusätzlich zu den bereits genehmigten Stellen 30,21 Stellen (ohne Verschiebungen aus oder in andere Teile des Stellenplans) für 2020 und weitere 4,23 Stellen für 2021 zur Schaffung vorgeschlagen.

Gesamtübersicht

	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
1. Ausweisungspflichtige Planstellen der Beamten und Beschäftigten nach dem Stellenplan 2019	144,10	534,85	678,95
2. Stellenabbau 2020/2021			
a) Umwandlung von Beschäftigtenstellen in Beamtenstellen		- 2,00	- 2,00
b) Übergang vom städtischen Haushalt in den Stiftungshaushalt			
c) Umwandlung von Beamtenstellen in Beschäftigtenstellen	- 2,00		- 2,00
3. Stellenzugänge im Stellenplan 2020/2021			
a) Bereits unterjährig geschaffen bzw. beschlossen:	+ 6,50	+ 5,80	+ 12,30
b) Schaffung von Beamtenstellen 2020	+ 3,65		+ 3,65
Schaffung von Beamtenstellen 2021	+ 2,00		+ 2,00
d) Schaffung von Beschäftigtenstellen 2020		+ 26,56	+ 26,56
Schaffung von Beschäftigtenstellen 2021		+ 2,23	+ 2,23
d) Umwandlungen von 2.)	+ 2,00	+ 2,00	+ 4,00
e) Übergang vom Stiftungshaushalt in den städtischen Haushalt			
f) Verschiebung aus Teil D		+ 1,50	+ 1,50
Gesamtzahl der Stellen nach dem Stellenplanentwurf 2020	154,25	568,71	722,96
Gesamtzahl der Stellen nach dem Stellenplanentwurf 2021	156,25	570,94	727,19

Im Einzelnen wird die Schaffung folgender Stellen beantragt:

Dezer nat	Amt	Bereich	Wertig- keit	Stellen- anteil	Jährl. Personalkosten gem. KGSt. ¹
I	STP	Sachbearbeitung Stadtkasse	EG 10	1,0	73.100
	KuM	Teamassistenz	EG 8	0,25	13.500
II	BSO	Sachbearbeitung Ausländeramt (1,0 VZÄ in 2020 und 0,8 VZÄ in 2021)	EG 9 a	1,8	97.200
	BSO	Obdachlosen- und Flüchtlingsunterbringung	EG 9 a	1,0	65.000
	DIG	Projektassistenz fn.digital	EG 9 a	1,0	65.000
	DIG	Organisationsentwicklung und Datenmanagement (1,0 VZÄ in 2020 und 1,0 VZÄ in 2021)	A 11	2,0	148.229
	DIG	DBS, Einkauf und Beschaffung, DMS	A 11	0,5	37.057
	DIG	IuK, Server / Firewall / Anwendungsbetreuung / Netze	EG 10	3,0	197.400
	DIG	IuK, IT-Verwaltung (1,0 VZÄ in 2020 und 1,0 VZÄ in 2021)	EG 9 b	2,0	137.200
	PA	Personalreferent / Personalreferentin (2,0 VZÄ in 2020 und 1,0 VZÄ in 2021)	A 11	3,0	222.344
	PA	Personalservice	EG 6	1,0	51.000
	PA	Bezügeabrechnung	A 11	0,15	11.117
	OVA	Hausmeister	EG 5	0,5	29.650
	OVA	Sachbearbeitung Einwohneramt	EG 6	0,5	25.500
	OVA	Sachbearbeitung Standesamt	EG 8	0,4	21.600
	OVE	Verwaltung (Schaffung in 2021)	EG 7	0,08	3.696
	OVK	Standesamt (Schaffung in 2021)	EG 6	0,35	17.850
	GSB	Gleichstellungsbeauftragte	EG 11	0,1	7.840

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	BBS	Schulsekretärinnen	EG 6	0,76	38.760
	BBS	Schulhausmeister	EG 5	0,7	41.510
	SFJ	Quartiersmanagement	S 12	1,5	108.800
	SFJ	Schulsozialarbeit	S 12	1,35	90.720
	SFJ	Abteilungsleitung Jugendbeteiligung	EG 11	0,5	39.200
IV	SBA	Tiefbau, Betrieb von Verkehrsanlagen	EG 11	1,0	76.000
	SBA	Hochbau, Bautechniker	EG 9a	2,0	128.400
	SBA	Tiefbau, Sachgebiet Planen und Bauen von Verkehrswegen und Kanälen	EG 11	1,0	76.000
	SBA	Klärwerk	EG 9c	2,0	130.600
	SBV	BBA, Baumpflege	EG 6	1,0	51.000
	SBV	BBA, Grünpflege	EG 5	1,0	48.300
	SBV	BBA, Abwasseranlagen	EG 5	1,0	48.300
	SBB	BBA, Spielplatzunterhaltung	EG 5	1,0	48.300
	AVL	Abt. Wohnungswesen, Wohnungsbindung und Wohnraumförderung	EG 9a	1,0	65.000
Summe:				34,44	2.215.173

Erläuterungen:

1,0 STP, Stadtkasse, EG 10

Der Schwerpunkt der Stelle liegt in der nachhaltigen Bewältigung der Doppik mit den Besonderheiten der Stadt Friedrichshafen. In den nächsten ein bis zwei Jahren werden Mitarbeiter/innen der Stadtkasse das Renteneintrittsalter erreichen. Bei wegfallenden Aufgaben in der Stadtkasse an anderer Stelle werden Stellenanteile entsprechend reduziert.

0,25 KuM, Teamassistenz, EG 8

Aufgrund einer internen Organisationsänderung und Neuordnung von Aufgaben wird eine 0,75 Stelle in EG 10 umgewandelt in eine 1,0 Stelle in EG 8. Insofern ist ein Stellenanteil von 0,25 erforderlich.

1,8 BSO, Sachbearbeitung Ausländeramt, EG 9a

Die Bearbeitungsfälle im Bereich Aufenthaltstitel sind bei gleichbleibenden Stellenanteilen deutlich gestiegen. Eine 1,0 Stelle ist zwingend im Jahr 2020 erforderlich, der Anteil von 0,8 VZÄ sollte in 2021 zur Verfügung gestellt werden.

1,0 BSO, Obdachlosen- und Flüchtlingsunterbringung, EG 9 a

Die Fallzahlen im Bereich der Obdachlosen- und Flüchtlingsunterbringung sind bei gleichbleibenden Stellenanteilen deutlich gestiegen. Ob dieser Trend so anhalten wird bleibt abzuwarten. Aus diesem Grund ist eine Stelle dauerhaft zu schaffen und eine weitere befristet und somit im Teil D auszuweisen.

1,0 DIG, Assistenz Amt für Digitalisierung, EG 9a

Aufgrund der Neuorganisation des ehemaligen Haupt- und Personalamtes wurde eine Amtsleiterstelle für das neu geschaffene Amt für Digitalisierung erforderlich. Damit einher geht die Einrichtung einer Assistenzstelle, auf der neben den klassischen Sekretariatsaufgaben auch projektbezogene Aufgaben verortet sein sollen.

2,0 DIG, Organisationsentwicklung und Datenmanagement, A 11

Aufgrund der Fortschreibung der Personalbedarfsbemessung auf Basis der Organisationsuntersuchung der KDRS aus dem Jahr 2017 werden zwei weitere Stellen benötigt. Dieser Mehrbedarf ergibt sich u.a. auch aus der Übernahme der Aufgaben Datenmanagement und Schnittstellenfunktion zwischen Fachämtern und IT-Technik. Eine Stelle sollte zwingend bereits in 2020 geschaffen werden, die weitere Stelle in 2021.

0,5 DIG, Einkauf und Beschaffung, DMS, A 11

Sowohl der Anstieg an Mitarbeitenden bei der Stadt Friedrichshafen wie auch der Anstieg an Gebäuden in der Verwaltung haben zu einem Mehrbedarf in der Abteilung DBS im Bereich der Beschaffung von Mobiliar geführt. Auch hier ist als Grundlage die Fortschreibung der Personalbedarfsbemessung auf Basis der Organisationsuntersuchung der KDRS aus dem Jahr 2017 heranzuziehen.

3,0 DIG, IuK, Server / Firewall / Anwendungsbetreuung / Netze, EG 10 sowie 2,0 für den Bereich IT-Verwaltung, EG 9 b

Grundlage ist auch hier die Personalbemessung der KDRS. Zusätzlich werden neben dem laufenden IT-technischen Betrieb weitere Anteile für Projektaktivitäten im Bereich der IT benötigt. Insbesondere hat sich der Aufwand durch gestiegene Mitarbeiterzahlen sowie zusätzliche Geräte und Standorte weiter erhöht. Die Belastungsgrenzen der Mitarbeitenden sind teilweise überschritten. Selbst eine konsequente Aufgabenkritik und Priorisierung kann den personellen Unterhang nicht mehr ausgleichen.

3,0 PA, Personalreferent/in, A 11

Der Mehrbedarf ergibt sich aus den steigenden Mitarbeiterzahlen, der steigenden Anzahl von Stellenbesetzungsverfahren sowie der geführten Vorstellungsgespräche. Zudem wird die Personalgewinnung immer komplexer und der Zeitaufwand steigt deutlich an. Für die Zukunft sind

weitere Kindertageseinrichtungen geplant was mit einem deutlichen Anstieg an Erzieherinnen einhergeht. Auch die Umsetzung von PE-Maßnahmen (z.B. Einführung eines Langzeitkontos) und die Beratung und Unterstützung aller Fach- und Führungskräfte erfordert zeitliche Ressourcen. Da zu erwarten ist, dass mit Einstellung einer Vollzeitkraft für den Bereich Personalentwicklung in 2020 auch die daraus resultierenden PE-Maßnahmen zeitversetzt in verstärktem Maße umzusetzen sind, ist es ausreichend, die Dritte beantragte Stelle erst in 2021 zu schaffen .

1,0 PA, Personalservice, EG 6

Die gestiegene Anzahl an Mitarbeitenden bei der Stadt Friedrichshafen führt zu einem deutlichen Mehraufwand im Personalservice, Zu den Aufgaben gehören u.a. Reisekostenabrechnungen, Pflege des Zeiterfassungssystems ZEUS, Dienstzeitenberechnungen, Zeugnisse, BEM, Bearbeitung von Anträgen nach dem Bildungszeitgesetz usw. In all diesen Bereichen steigt der Aufwand mit steigenden Beschäftigungszahlen. Da künftig immer mehr Mitarbeitende die Arbeitszeit im Zeiterfassungssystem erfassen sollen wird allein hier der Aufwand deutlich höher. Das Ausscheiden von Führungskräften schon allein aufgrund der demografischen Entwicklung zieht die Erstellung einer Vielzahl von Zwischenzeugnissen nach sich.

0,15 PA, Bezügeabrechnung, A 11

Der Mehrbedarf besteht aufgrund der gestiegenen Fallzahlen sowie der Datenpflege des Organisationsmanagements sowie der Planung und des Controllings der Personalkosten. Durch den Wegfall anderer Tätigkeiten kann der Mehrbedarf beinahe ausgeglichen werden. Im Sinne der Gewährleistung der korrekten Auszahlung der Bezüge und Gehälter sowie eines entsprechenden Controllings verbleibt es aber bei einem Mehrbedarf von 0,15 VZÄ.

0,5 OVA, Hausmeister, EG 5

Die Betreuung zweier neuer Gebäude rechtfertigt den Mehraufwand. Hierbei handelt es sich um den Seehasenfundus sowie das Bildungshaus Berg. Entgegen der ursprünglichen Annahme, dass mit der Inbetriebnahme des Bildungshauses Berg der alte Kindergarten nicht mehr benötigt werde, wird dieser jetzt von einem externen Betreiber weitergeführt. Die hausmeisterliche Betreuung ist somit weiter notwendig.

0,5 OVA, Sachbearbeitung Einwohneramt, EG 6

Der vorhandene Stellenanteil von 1,0 VZÄ ist durch das Anwachsen der Ortschaft sowie der gestiegenen Inanspruchnahme des Meldeamtes durch nicht in Ailingen wohnhafte Bürger/innen nicht mehr ausreichend. Die Fallzahlen in den Bereichen Personalausweis, Kinderreisepass sowie Führungszeugnis sind deutlich gestiegen.

0,4 OVA, Standesamt, EG 8

Durch die Bildung eines einheitlichen Standesamtsbezirks kann jeder Beurkundungsfall bei jedem Standesamt im Stadtbezirk erledigt werden. Dies hat zur Folge, dass auch im Standesamt Ailingen die Zahl der Eheschließungen und die Beurkundung von Sterbefällen deutlich angestiegen sind. Auch die Zahl der Rentenberatungen ist deutlich angestiegen.

0,08 OVE, Verwaltung, EG 7

Die derzeitige Stelle soll um 3 Stunden / Woche aufgestockt werden da aufgrund von Neubaugebieten und damit einhergehendem Anstieg der Bevölkerungszahlen der Verwaltungsaufwand gestiegen ist. Die Umsetzung der Aufstockung soll erst in 2021 erfolgen da dann die derzeitige Stelleninhaberin ausscheidet und die Stelle dann zu 100 % ausgeschrieben werden kann.

0,35 OVK, Standesamt, EG 6

Wie in der OVA ist auch hier ein Anstieg der Fallzahlen zu verzeichnen (siehe oben).

0,1 Gleichstellungsbeauftragte, EG 11

Für die vielfältigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist der vorhandene Stellenanteil von 0,5 VZÄ nicht mehr ausreichend und sollte geringfügig erhöht werden.

0,76 BBS, Schulsekretärinnen, EG 6

Aufgrund vorliegender Fortschreibung der Personalbemessung anhand der aktuellen Schülerzahlen ist der Mehrbedarf von 0,76 VZÄ notwendig.

0,7 BBS, Schulhausmeister, EG 5

Aufgrund vorliegender Fortschreibung der Personalbemessung ist ein Mehrbedarf von 0,7 VZÄ notwendig. Weitere Vergaben von Leistungen an Externe, die nicht die Verkehrssicherungspflicht betreffen, werden geprüft.

1,5 SFJ, Quartiersmanagement, S 12

Mit dem Konzept Quartiersmanagement (DS- Nr. 2018 / V 00316) wurde die flächendeckende Implementierung des Quartiermanagements in Friedrichshafen angekündigt. Bei der Entstehung eines neuen Quartiers bzw. Nachverdichtung baulicher Art, ist es förderlich, die Quartiersarbeit von Anfang an zu berücksichtigen damit eine gute Vertrauens- und Beziehungsarbeit erreicht werden kann. Derzeit stehen dem SFJ für vier Quartiere drei Quartiersmanager mit einem Stellenumfang von 2,0 VZÄ zur Verfügung.

1,35 SFJ, Schulsozialarbeit, S 12

Die Entwicklung der Schülerzahlen lässt den Schluss zu, dass es in den nächsten zehn Jahren zu einer quantitativen Steigerung in der Klassenstärke kommen wird. Veränderungen in der Familie und der sozialen Kompetenzen sind auch in der Schule feststellbar. Durch den erhöhten Umfang des Ganztagesbetriebs verbringen die Schülerinnen und Schüler mit ihren Problemen mehr Zeit in den Schulen. Auch hier ist die Schulsozialarbeit gefragt, mit ihrer Professionalität und ihren Methoden auf diese Herausforderungen zu reagieren.

0,5, SFJ, Abteilungsleitung Jugendbeteiligung, EG 11

Für die Abteilungsleitung ist eine 1,0 Stelle erforderlich. Für die Leitung wurden bisher 0,5 Stellenanteile für die Betreuung der Jugendarbeit herangezogen. Damit mit diesem Anteil wieder die ursprünglichen Aufgaben wahrgenommen werden können ist die Schaffung erforderlich.

1,0 SBA, Tiefbau, Betrieb von Verkehrsanlagen, EG 11

Zunehmend sind Bauarbeiten von Dritten im Straßenraum sind nicht mit dem SBA abgestimmt. Die dadurch fehlende Kontrolle durch das SBA verursacht Schäden am Anlagevermögen, die später auf Kosten der Stadt wieder behoben werden müssen. Durch die Schaffung der Stelle und damit einhergehende Kontrollmöglichkeit können Schäden am Anlagevermögen vermieden werden.

2,0 SBA, Hochbau, Techniker, EG 9a

Es wird je eine Vollzeitstelle im Sachgebiet Schulen und Kindergärten benötigt. Grund ist die bereits vorliegende Arbeitsüberlastung aber auch die Tatsache, dass weitere Kindertageseinrichtungen geplant sind. Aus organisatorischer Sicht ist die Verlagerung der Tätigkeiten „Instandsetzung und Sanierung von Gebäuden“ von Architekten auf Bautechniker sinnvoll. Bis zur Inbetriebnahme und der damit beginnenden Unterhaltung der vorgesehenen Maßnahmen können schwerpunktmäßig die bereits aufgelaufenen Arbeitsrückstände abgearbeitet werden.

1,0 SBA, Tiefbau, Sachgebiet Planen und Bauen von Verkehrswegen und Kanälen, EG 11

Die Stelle wird im Entwässerungsbereich / Kanalwesen für die Wiedererlangung der Generalentwässerungsgenehmigung 2020 benötigt. Vorgeschriebene Auflagen müssen vorher noch erfüllt werden.

2,0 SBA, Klärwerk, EG 9c

Um kritischen Gefahrenlagen und Störfällen im Klärwerk und in der Kanalisation entgegen treten zu können wird eine funktionierende Rufbereitschaft für unabdingbar gehalten. Damit im Störfall jeweils zwei Personen (Elektroniker und Mechatroniker) vor Ort sein können ist die Schaffung zweier solcher Stellen zwingend erforderlich. Dieses zusätzliche Personal kann im regulären Dienstbetrieb ausgelastet werden da in den vergangenen Jahren immer mehr Technik in den Außenbauwerken hinzugekommen ist.

1,0 SBV, BBA Baumpflege, EG 6, 1,0 Grünpflege, EG 5, 1,0 Bereich Abwasseranlagen, EG 5, 1,0 Bereich Spielplatzunterhaltung, EG 5

In allen genannten Bereichen liegen verstärkte Auftragsanfragen an das BBA vor. Hinzu kommt, dass es immer weniger Firmen gibt, an die Aufträge aufgrund dort herrschender mangelnder personeller Ressourcen fremdvergeben werden können. Die Kapazitäten der Fremdfirmen sind ebenfalls begrenzt. Dies führt dazu, dass im BBA personelle Ressourcen geschaffen werden müssen um den Arbeitsanfall begegnen zu können. Im Bereich der Baumpflege bzw. Baumkontrolle sowie der Spielplatzunterhaltung sind zudem haftungsrechtliche Belange zu berücksichtigen.

1,0 AVL, Abt. Wohnungswesen, Wohnungsbindung und Wohnraumförderung, EG 9a

In den vergangenen Jahren wurden mehrere Förderprogramme für die Schaffung und Erhaltung von Wohnraum beschlossen. Mit den aktuellen Baugebieten haben die diesbezüglichen Beratungen deutlich zugenommen. Aufgrund der gestiegenen Einkommensgrenze bei der Erteilung von Wohnberechtigungsscheinen ist zudem die Zahl der Anträge von 2017 auf 2018 um mehr als 40 % gestiegen.

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

1,0, STP, Stadtkasse, Anlagenbuchhaltung, EG 9a

Aufgrund eines deutlich gestiegenen qualitativen und quantitativen Mehraufwandes durch das NKHR wird die Stelle dauerhaft benötigt.

0,5, SFJ, Jugendforum / Jugendbeteiligung

Mit DS-Nr. 2018 / V 00088 wurde beschlossen, den zunächst befristet geschaffenen Stellenanteil dauerhaft zu schaffen und in den allgemeinen Teil aufzunehmen.

Haushalt Stiftung

Erläuterungen zu den angemeldeten Personalkosten

2020 Zeppelin-Stiftung

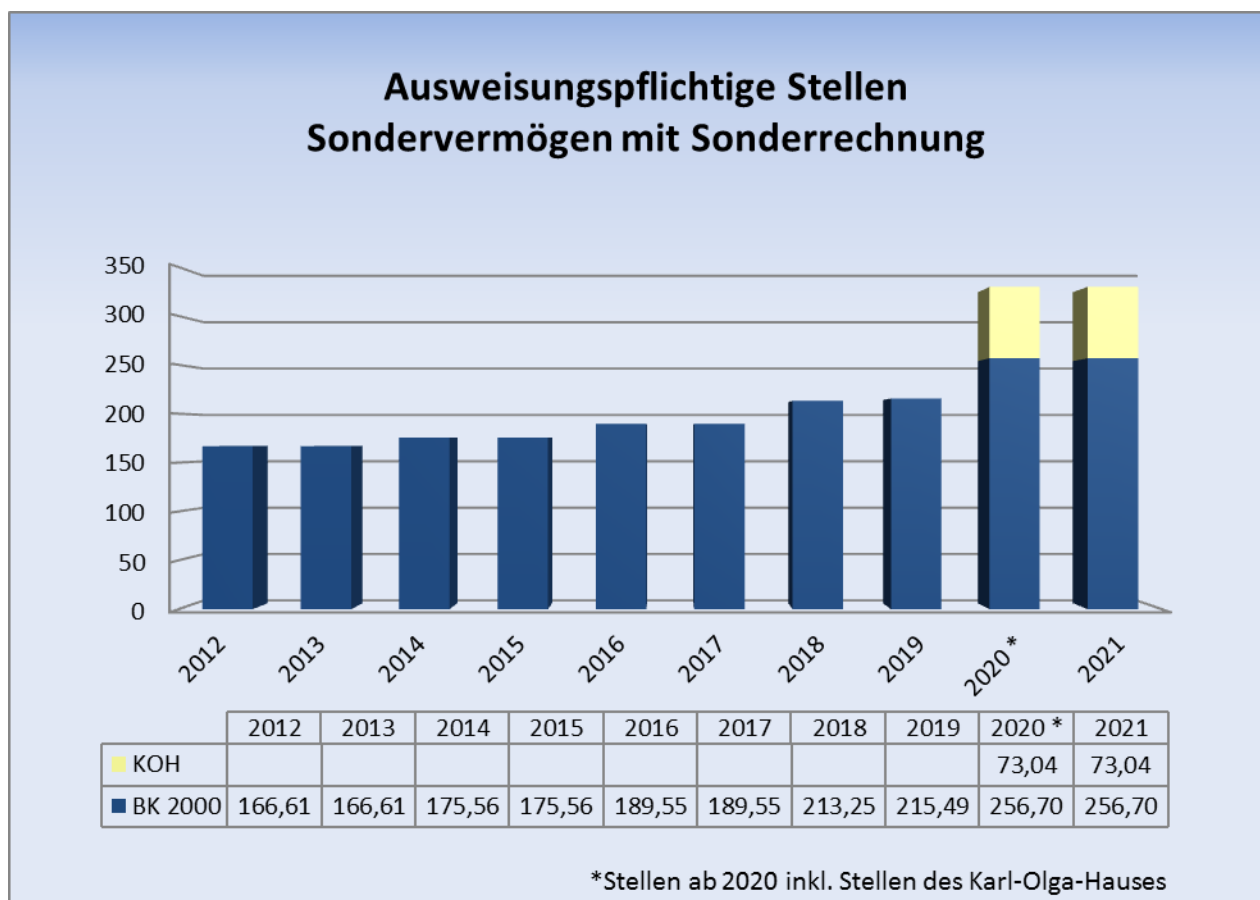
Für 2020 wurden in der Zeppelin-Stiftung insgesamt 20.605.200 € angemeldet. Der Ansatz im Haushaltsjahr 2019 betrug 17.689.196 €. Das sind 2.916.004 € mehr als im Vorjahr. Die lineare Erhöhung ist mit rund 100.000 € eingeplant, die übrige Steigerung bezieht sich auf neu zu schaffende bzw. in der Vergangenheit bereits insbesondere im Rahmen des Kindergartenbedarfsplans neu geschaffene Stellen.

2021 Zeppelin-Stiftung

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 21.821.500 € Personalkosten angemeldet, das entspricht einer Steigerung gegenüber 2020 um 1.216.313 €. Die lineare Steigerung beträgt rund 315.000 €. Zusätzliche Mittel müssen für die neu geschaffenen bzw. beantragten Stellen im Bereich der Zeppelin-Stiftung bereitgehalten werden.

Überblick über die Stellensituation im Haushalt Stiftung

Mit den Kindergartenbedarfsplänen 2018 / 2019 und 2019 / 2020 wurden die Stellenanteile in den städtischen Kindergärten entsprechend dem Bedarf bereits unterjährig angepasst. Diese Stellen sind so bereits im Stellenplan 2020 / 2021 enthalten. Nur davon abweichende Bedarfe wurden zusätzlich ins Stellenplanverfahren aufgenommen.



Ab Einführung der Doppik im Jahr 2019 gehören das KOH mit dem Buchungskreis 6000 und der Buchungskreis 2000 insgesamt zum Stiftungshaushalt. Bis dahin beinhaltete der Stiftungshaushalt allein den Buchungskreis 2000. Mit dieser Sitzungsvorlage werden die Stellen des KOH erstmalig im Stiftungshaushalt ausgewiesen.

Veränderungen gegenüber 2018/2019

Durch Beschlüsse des Gemeinderates wurden in den Jahren 2018 und 2019 bereits insgesamt 32,05 Stellen geschaffen. Hierbei sind die Stellenstreichungen aufgrund der nicht Inbetriebnahme des Kindergartens in der Pestalozzi Schule bereits verrechnet.

Im Stellenplan 2020/21 werden für 2020 insgesamt 9,24 Stellen zur Neuschaffung vorgeschlagen. Für 2021 ergeben sich keine weiteren Änderungen.

Gesamtübersicht

	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
1. Ausweisungspflichtige Planstellen der Beamten und Beschäftigten nach dem Stellenplan 2019	8,35	279,60 inkl. KOH	287,95
2. Stellenabbau 2020/2021			
a) Umwandlung von Beschäftigtenstellen in Beamtenstellen		- 1,00	- 1,00
b) Übergang vom Stiftungshaushalt in den städtischen Haushalt			
c) Stellenstreichung (Wegfall Kindergarten Pestalozzi Schule)		- 5,86	- 5,86
3. Stellenzugänge im Stellenplan 2020/2021			
a) Bereits unterjährig geschaffen bzw. beschlossen:	+ 2,00	+ 35,91	+ 37,91
b) Schaffung von Beamtenstellen			
c) Schaffung von Beschäftigtenstellen		+ 9,24	+ 9,24
d) Umwandlungen von 2.)	+ 1,00		+ 1,00
e) Übergang vom städtischen Haushalt in den Stiftungshaushalt			
f) Verschiebung aus Teil D		+ 0,50	+ 0,50
4. Gesamtzahl der Stellen nach dem Stellenplanentwurf 2020/2021	11,35	318,39	329,74

Im Einzelnen wird die Schaffung folgender Stellen beantragt:

Dezer nat	Amt	Bereich	Vergütung	Stellenan teil	Jährl. Personalkosten gem. KGSt. ²
III	SSM	Museumsaufsicht	EG 2	0,78	34.632
	SSM	Assistenz Museumsleitung	EG 7	0,16	7.392
	BBS	Bäder, Kassenkräfte	EG 3	1,2	52.680
	BBS	Hauswirtschaftliche Kräfte	EG 2	0,55	24.420
	BBS	Fachkraft für Bewegungsförderung	S 8a	1,0	56.500
	BBS	Reinigung Sportbad	EG 2	0,5	22.500
	KOH	Verwaltung	EG 10	0,5	36.550
	SFJ	Sekretariat	EG 5	0,5	24.150
	SFJ	Dezentrale Jugendtreffs	S 8 b	2,5	155.250
	KB	Veranstaltungsleitung Bahnhof Fischbach	EG 9 c	0,75	48.975
	KB	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	EG 9b	0,8	50.640
Summe				9,24	513.689

Erläuterungen:

0,78 SSM, Museumsaufsicht, EG 2

Auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung des Schulmuseums wurde eine Personalbedarfsberechnung durchgeführt. Damit an Wochenenden und Feiertagen eine Doppelbesetzung an der Kasse des Schulmuseums realisiert werden kann (an diesen Tagen ist kein Verwaltungsmitarbeiter im Haus) ist der Stellenanteil von 0,78 VZÄ zwingend erforderlich.

0,16 SSM, Assistenz Museumsleitung, EG7

Durch die Neukonzeption des Schulmuseums sowie durch die Mehrung von Veranstaltungen und Aktivitäten im Museum ist der Verwaltungsaufwand gestiegen sodass der Bedarf nachvollziehbar ist.

1,2 BBS, Kassenkräfte, EG 3

Im Vergleich zum Hallenbad hat das Sportbad längere Öffnungszeiten. Darüber hinaus ist das Sportbad ganzjährig geöffnet sodass in den Sommermonaten das Personal des Sportbades nicht in den Freibädern eingesetzt werden kann. Weiterhin sind im Sportbad zwei Kassenarbeitsplätze vorhanden, im Hallenbad war es nur einer. Aufgrund der dargestellten Situation besteht für die Bäder insgesamt ein Mehrbedarf von 1,2 Kassenkräften.

0,55 BBS, Hauswirtschaftliche Kräfte, EG 2

Im Kindergarten Katharina sind die Sanitäranlagen außerhalb des abgeschlossenen Bereichs des Kindergartens. Damit das Kindeswohl nicht gefährdet wird wurde in der Betriebserlaubnis festgelegt,

dass während der gesamten Öffnungszeit der Einrichtung die Kinder durch das Personal der Einrichtung zu den sanitären Anlagen begleitet werden müssen.

1,0 BBS, Fachkraft für Bewegungsförderung, EG S 8a

Bewegungsförderung ist zentraler Baustein der Sportentwicklungsplanung. Friedrichshafen hat diesbezüglich umfangreiche und breitgefächerte Aktivitäten sowie viele verschiedene Institutionen und Akteure. Trotz all dieser Bemühungen, Förderungen und Investitionen zeigen die gesellschaftlichen Entwicklungen in Sachen Gesundheit keine positiven Tendenzen auf. Es wird daher als notwendig erachtet, die Bemühungen weiter zu verstärken.

0,5 BBS, Reinigung Sportbad, EG 2

Durch die erfreuliche starke Frequentierung des Sportbades wurde der Stellenanteil erforderlich.

0,5 KOH, Verwaltung, EG 10

Der Stellenanteil wird für das Rechnungswesen und das Controlling des Karl-Olga-Hauses benötigt. Derzeit werden diese Tätigkeiten u.a. durch Mitarbeitende der Stadtkasse wahrgenommen. Dies kann künftig aber ohne Stellenmehrung nicht mehr geleistet werden. Auf Grund der Fachlichkeit sollen die notwendigen Ressourcen und die Thematik direkt der Verwaltung des KOH zugeordnet werden.

0,5 SFJ, Sekretariat, EG 5

Bei der Umstrukturierung der Ämter BFS und SOZ zu den Ämtern BBS und SFJ im April 2018 wurden dem SFJ lediglich die Sekretariatsanteile, welche vorher dem SOZ zur Verfügung standen, zugewiesen. Das SFJ hat jedoch zum einen die Aufgabenbereiche und entsprechenden Mitarbeitenden des SOZ übernommen und zudem Aufgabenbereiche und die entsprechenden Mitarbeitenden des BFS zugewiesen bekommen. So haben sich die Aufgabenbereiche erhöht und die Zahl der Mitarbeitenden ist von ca. 20 MA auf ca. 72 MA gestiegen. Hierdurch ist der Verwaltungsaufwand des Amtes stark angestiegen.

2,5 SFJ, Dezentrale Jugendtreffs, S 8b

Im Jugendzentrum Molke, im Spielehaus und den dezentralen Jugendtreffs – vor allem u.a. in den Treffs Pro, Skatepark Kitzenwiese besteht aufgrund der demografischen Entwicklung eine erhöhte Nachfrage an kinder- und jugendgerechten Angeboten.

Damit die Betreuung des Skateparks in FN Ost zwischen März und Oktober nicht zu Lasten der Öffnungszeiten der übrigen Einrichtungen geht, ergibt sich ebenfalls ein zusätzlicher Bedarf an pädagogischen Fachkräften.

0,75 KB, Veranstaltungsleitung Bahnhof Fischbach, EG 9c

Da die Stadt Friedrichshafen den Bahnhof erworben hat besteht ein öffentliches Interesse an einem Kulturangebot an diesem Standort um die neue Mitte Fischbach zu beleben.

0,8 KB, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, EG 9b

Durch neue Spielstätten, Zielgruppen und Konzepte hat sich der Aufgabenbereich sehr stark erweitert. Das Programmvolumen, Inhalte, Qualität des Angebots, neue Medien und neue Formen der Kommunikation machen eine personelle Anpassung des Bereichs notwendig. Darüber hinaus zeigt das Kulturentwicklungskonzept und die Ergebnisse im ISEK-Prozess deutlich die Notwendigkeit der Vernetzung und Koordination der Kulturakteure.

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

0,5, AES-VHS, Projektmanagement, EG 10

Das Projektmanagement ist das Bindeglied zwischen den VHS-Fachbereichen und den städtischen Ämtern sowie externen Partnern und Nutzern. Hier werden u.a. die Förderprogramme der VHS bearbeitet und somit ein Teil der Finanzierung gedeckt. Die befristet vorhandene Stelle sollte dauerhaft geschaffen werden.

Teil D (nicht ausweisungspflichtiger Teil im Stellenplan)

Dezer nat	Bereich	Vergütun g	Stellen anteil	Jährl. Personalkoste n gem. KGSt. ³	Bemerkung
II	BSO, Obdachlosen- und Flüchtlingsunterbringun g	EG 9 a	1,0	65.000	Schaffung für 2 Jahre
	RA, Gemeindevollzugsdien st	EG 8	0,5	27.000	Schaffung für 5 Jahre
III	AES, Archiv, Pflege der Sammlungsbestände	EG 9 b	0,5	31.650	Schaffung für 5 Jahre
	AES, Fachbereichsleitung Deutsch	EG 11	0,5	39.200	Verlängerung um 3 Jahre
	SFJ, Projekt Raumteiler	EG S 12	0,5	33.600	Schaffung für die Dauer des Projekt
	SFJ, Integrationsmanager	EG S 12	2,25	151.200	Schaffung für 3 Jahre
IV	SBA /GRÜ, Gewässer und Altlasten	EG 10	1,0	70.200	Schaffung für 3 Jahre
	SBA Hochbau, Architekt	EG 10	0,5	35.100	Schaffung für 5 Jahre
	AVL, Projekt Raumteiler	EG 8	0,5	27.000	Schaffung für die Dauer des Projekt
<u>Summe</u>			7,25	479.950	

Mit dem Stellenplanverfahren 2018 / 2019 wurden 4 Stellen für das Integrationsmanagement für zwei Jahre in den Teil D des Stellenplanes aufgenommen da seinerzeit lt. Zuwendungsrichtlinie des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg eine Förderung für zwei Jahre erfolgen konnte. Durch die Verwaltungsvorschrift des Ministeriums wurde der Förderzeitraum nun von 24 auf 36 Monate verlängert, gerechnet ab Stellenbesetzung. Die bereits im Teil D vorhandenen Stellen

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

sollen um zwei Jahre verlängert werden. Zusätzlich sollen 2,25 Stellen befristet für einen Zeitraum von 3 Jahren in den Teil D aufgenommen werden da auch hierfür Fördermittel abgerufen werden können.

Durch den Kindergartenbedarfsplan 2019 / 2020 wurde eine FSJ-Stellen für den Kindergarten Pestalozzi unterjährig geschaffen. Da der Kindergarten in der Pestalozzischule nicht umgesetzt werden kann wird diese Stelle wieder gestrichen.

Stellungnahme des Personalrats

Der Personalrat wird parallel zur Einbringung des Stellenplans 2020/2021 angehört; die Stellungnahme wird nachgereicht.

Gesamtzusammenstellung

	2012 in EUR	2013 in EUR	2014 in EUR	2015 in EUR	2016 in EUR	2017 in EUR	2018 in EUR	2019 in EUR	2020 in EUR	2021 in EUR
Stadtverwaltung	31.826.000	32.605.000	33.918.030	35.488.310	36.934.751	39.074.531	42.320.030	43.892.110	47.562.940	51.297.940
Zeppelin-Stiftung	7.784.250	7.977.350	8.594.880	8.912.105	9.444.067	10.730.000	12.246.357	14.057.696	20.605.187	21.821.500
zuzüglich KOH	3.161.420	3.243.220	3.261.400	3.343.400	3.293.196	3.340.450	3.672.400	3.762.550	3.750.075	3.822.875
Gesamtsu mme	42.771.670	43.825.570	45.774.310	47.743.815	49.672.014	53.144.981	58.238.787	61.712.356	71.918.202	76.942.315

