

<b>STADT FRIEDRICHSHAFEN</b> <b>Sitzungsvorlage (vertraulich)</b> <b>Drucksache-Nr. 2021 / V 00022</b>	Ausfertigungen: Personalamt, DEZ1, DEZ2, DEZ3, DEZ4, RPA, STP
Dienststelle: Personalamt Aktenzeichen: PA Th.	13.01.2021, Unterschrift:
Mitzeichnung (Datum, Kurzzeichen):  <input checked="" type="checkbox"/> BM Stauber _____ <input checked="" type="checkbox"/> EBM Dr. Köhler _____ <input checked="" type="checkbox"/> BM Köster _____ <input checked="" type="checkbox"/> OB Brand _____	

<b>Betreff: Vorstellung des Entwurfs des Stellenplans der Stadtverwaltung und der Zeppelin-Stiftung für die Haushaltsjahre 2021/2022 (Tischvorlage)</b>			
Anlage(n): Anlage 1 - Entwurf Stellenplan 2021/2022 Anlage 2 - Übersicht über die in 2020 bereits beschlossenen unterjährigen Veränderungen Anlage 3 - Stellungnahme des Personalrats (wird nachgereicht)			
<b>Medien:</b> Bitte ankreuzen. Alles, was präsentiert werden soll, muss mindestens <b>1 Arbeitstag</b> vor den jeweiligen Sitzungen der Geschäftsstelle des Gemeinderates zugeleitet werden, damit die Präsentation gewährleistet werden kann.			
<input type="checkbox"/> <b>MS Office Dateien (inkl. ppt, .mpp)</b>	<input type="checkbox"/> <b>.pdf-, htm-Dateien</b>	<input type="checkbox"/> <b>DVD</b>	<input type="checkbox"/> <b>Video</b>

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

Gremium:	Datum:	Zuständigkeit:	Öffentlichkeitsstatus:
Gemeinderat	25.01.2021	Kenntnisnahme	öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	01.02.2021	Kenntnisnahme	öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	01.02.2021	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ausschuss für Planen, Bauen und Umwelt / Betriebsausschuss SE	02.02.2021	Kenntnisnahme	öffentlich
Ausschuss für Planen, Bauen und Umwelt / Betriebsausschuss SE	02.02.2021	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	03.02.2021	Kenntnisnahme	öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	03.02.2021	Kenntnisnahme	nicht öffentlich

Ortschaftsrat Ettenkirch	03.02.2021	Kenntnisnahme	öffentlich
Ortschaftsrat Ettenkirch	03.02.2021	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Raderach	03.02.2021	Kenntnisnahme	öffentlich
Ortschaftsrat Raderach	03.02.2021	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Ailingen	04.02.2021	Kenntnisnahme	öffentlich
Ortschaftsrat Ailingen	04.02.2021	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Kluftern	04.02.2021	Kenntnisnahme	öffentlich
Ortschaftsrat Kluftern	04.02.2021	Kenntnisnahme	nicht öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	01.03.2021	Vorberatung	öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	01.03.2021	Vorberatung	nicht öffentlich
Ausschuss für Planen, Bauen und Umwelt / Betriebsausschuss SE	02.03.2021	Vorberatung	öffentlich
Ausschuss für Planen, Bauen und Umwelt / Betriebsausschuss SE	02.03.2021	Vorberatung	nicht öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	03.03.2021	Vorberatung	öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	03.03.2021	Vorberatung	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Ettenkirch	03.03.2021	Vorberatung	öffentlich
Ortschaftsrat Ettenkirch	03.03.2021	Vorberatung	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Raderach	03.03.2021	Vorberatung	öffentlich
Ortschaftsrat Raderach	03.03.2021	Vorberatung	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Ailingen	04.03.2021	Vorberatung	öffentlich
Ortschaftsrat Ailingen	04.03.2021	Vorberatung	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Kluftern	04.03.2021	Vorberatung	öffentlich
Ortschaftsrat Kluftern	04.03.2021	Vorberatung	nicht öffentlich
Ortschaftsrat Ailingen	04.03.2021	Vorberatung	öffentlich
Ortschaftsrat Ailingen	04.03.2021	Vorberatung	öffentlich
Gemeinderat	22.03.2021	Beschluss	öffentlich

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

**FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN** ja nein

<b>Kosten:</b>	<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
<b>Zuschüsse</b>	<input type="checkbox"/> einmalige Einzahlung	Betrag:	EUR	
<b>bzw.</b>				
<b>Beiträge:</b>	<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 2021 und 2022 werden entsprechend dem nachstehenden Vorschlag als Bestandteil in den Doppelhaushalt 2021/2022 (DS-Nr. 2021 / V 00024) aufgenommen

## **Vorbericht zum Stellenplan**

Zusammen mit der Einbringung des Doppelhaushalts wird Ihnen der Entwurf des Stellenplans 2021/2022 vorgelegt. Mit der Verabschiedung und Genehmigung des Doppelhaushalts 2021/2022 wird auch der Stellenplan verabschiedet und genehmigt.

## **Entwicklung in den vergangenen Jahren und Ausgangssituation für den Stellenplan 2021/2022**

### **a) finanzielle Situation**

Die Bewirtschaftung der Personalkosten erfolgt weiterhin kontinuierlich sparsam, soweit es im Rahmen der Aufgabenerledigung und der Belastung der Mitarbeitenden vertretbar ist. Dabei werden auch die Wirtschaftlichkeit hinsichtlich des Mitteleinsatzes im Sinne einer zielgerichteten Personalentwicklung und der Erhalt der Mitarbeitermotivation beachtet. Auch und besonders im Jahr 2020 erfolgte eine sparsame Mittelbewirtschaftung, da uns die Corona-Pandemie vor große Herausforderungen gestellt hat und noch immer stellt. Mehr und mehr wirken sich auch Vakanzen, die zwangsläufig durch Fluktuation entstehen und Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung aus. Die ursprünglich im Haushaltsplan veranschlagten Personalausgaben für den Bereich Stadt konnten im Jahr 2019 unterschritten werden. Die für 2020 veranschlagten und coronabedingt reduzierten Personalausgaben für den städtischen Haushalt können nach jetzigem Stand voraussichtlich eingehalten werden. Die für 2020 veranschlagten und coronabedingt gekürzten Personalausgaben für den Stiftungshaushalt werden nach jetzigem Stand unterschritten.

### **b) Personalentwicklung**

Der Personalentwicklung kommt künftig eine immer noch 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 18.11.2019 daher als sachgerecht und zielführend an, für die Personalentwicklung eine separate Stelle zu schaffen (DS-Nr. 2019 / V 00254). Diese konnte zum 01.04.2020 besetzt werden.

Der Personalbindung kommt ein besonderer Fokus zu, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Je erfolgreicher in die Personalqualifizierung, und -bindung (-motivation) investiert wird, desto leichter wird auch die Personalgewinnung fallen. Es gilt die Bindung an das Unternehmen, die Führungskraft, das Team und die Aufgabe zu erhöhen. Gerade in den drei letztgenannten Bereichen spielt die Führungskraft eine essentielle Rolle. Daher sollen diese möglichst umfassend und frühzeitig in Personalentwicklungsmaßnahmen einbezogen, entsprechend qualifiziert und die Voraussetzungen für eine bestmögliche Umsetzung durch die Führungskraft geschaffen werden. Hierzu werden u. a. Führungskräftelehrgänge oder Individualcoachings angeboten.

Die Unterstützung der Führungskräfte in ihrer täglichen Arbeit wird nach wie vor ein wichtiger Baustein in der Personalentwicklung bleiben. Auch hier gilt es unter dem Stichwort „Arbeiten 4.0“ die Führungskräfte auf künftige Veränderungen der Arbeitswelt und der Mitarbeiterbedürfnisse einzustellen und vorzubereiten.

So enthält das jährlich in Zusammenarbeit mit der VHS erstellte Fortbildungsprogramm „fit für morgen“ diverse Fortbildungen speziell für Führungskräfte und u. a. ein Angebot unter dem Stichwort „Agile Führung 4.0 – Moderne und zukunftsorientierte Führungskompetenz in der Kommunalverwaltung“. Die regelmäßige, umfangreiche (Nachwuchs-)Führungskräfte-Fortbildung bildet außerdem den Grundstein für erfolgreiche Mitarbeiterführung.

## **Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung**

Nicht nur die Führungskräfte, sondern insgesamt alle Mitarbeitende müssen auf die sich (v. a. durch die Digitalisierung) verändernde Arbeitswelt vorbereitet werden. Aus diesem Grund werden nicht nur intern zahlreiche Fortbildungen unter dem Stichwort „fn.digital“ und dem Weiterbildungsangebot „Fit für Morgen“ angeboten. Vielmehr werden auch IT-Kurse jedweder Art aus dem offenen Programm der VHS finanziell unterstützt und gefördert.

Um den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden 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 eine längere Auszeit zu nehmen oder auch um Angehörige zu pflegen.

Der Segmentbereich Arbeitsorte („Homeoffice“) im Projekt fn.digital ist im September 2020 mit einem ersten Arbeitskreis gestartet. Hier werden die Ziele, Maßnahmen und Aufgaben für ein noch moderneres und erfolgreiches „Homeoffice“ bei der Stadt Friedrichshafen entwickelt. Die neue Dienstvereinbarung soll im 1. Quartal 2021 in Kraft treten und laufend angepasst und überarbeitet werden.

Zur Mitarbeiterbindung aber auch bereits zur Gewinnung neuer Mitarbeitende werden vor allem in Mangelberufen immer mehr Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit ausgeschrieben bzw. geschlossen und nicht mehr befristet. Dies gilt derzeit vor allem in den Bereichen der Bäderbetriebe und der Kindergärten aber auch im Bereich der Pflege und der Tiefbauingenieure. Unter bestimmten Voraussetzungen soll dies in Zukunft weiter ausgebaut werden. Hierbei ist selbstverständlich der Stellenplan einzuhalten, sodass sich die Personalkosten insgesamt nicht erhöhen.

Die bestehenden internen Richtlinien zur Beförderung von Beamtinnen und Beamten wurden Mitte 2020 dahingehend überarbeitet, dass bei guten Leistungen zwar die laufbahnrechtlichen Wartezeiten einzuhalten sind, darüber hinaus aber keine weiteren Wartezeiten berücksichtigt werden müssen. Somit sind die Rahmenbedingungen für Beamtinnen und Beamte an die der umliegenden Städte angepasst worden. Damit wurde die Konkurrenzfähigkeit der Stadt Friedrichshafen als Arbeitgeberin verbessert.

## **Maßnahmen zur Mitarbeitendenakquise**

Die existierenden Rekrutierungskanäle wurden überarbeitet. Es wird mehr Fokus auf Online-Medien gelegt. Das Active Sourcing (aktive Suche nach passenden Kandidatinnen und Kandidaten) mit dem XING-Talent-Manager wurde in 2020 vermehrt aufgenommen, seit Anfang 2020 gibt es ein stepstone-Kontingent (eines der größten Online-Stellenportale) und das Design der Stellenausschreibungen (online & print) wurde Mitte des Jahres 2020 überarbeitet und modernisiert.

Um potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern weitere Informationen zur Verfügung zu stellen und die Stadt Friedrichshafen als Arbeitsgeberin noch besser zu präsentieren, wurde auf der städtischen Homepage eine übergeordnete Karriereseite veröffentlicht. Hier werden neben den aktuellen Ausschreibungen weitere Informationen zu den Berufsfeldern, Ausbildungsberufen und Benefits der Stadt Friedrichshafen präsentiert. Diese wird ständig erweitert und überarbeitet.

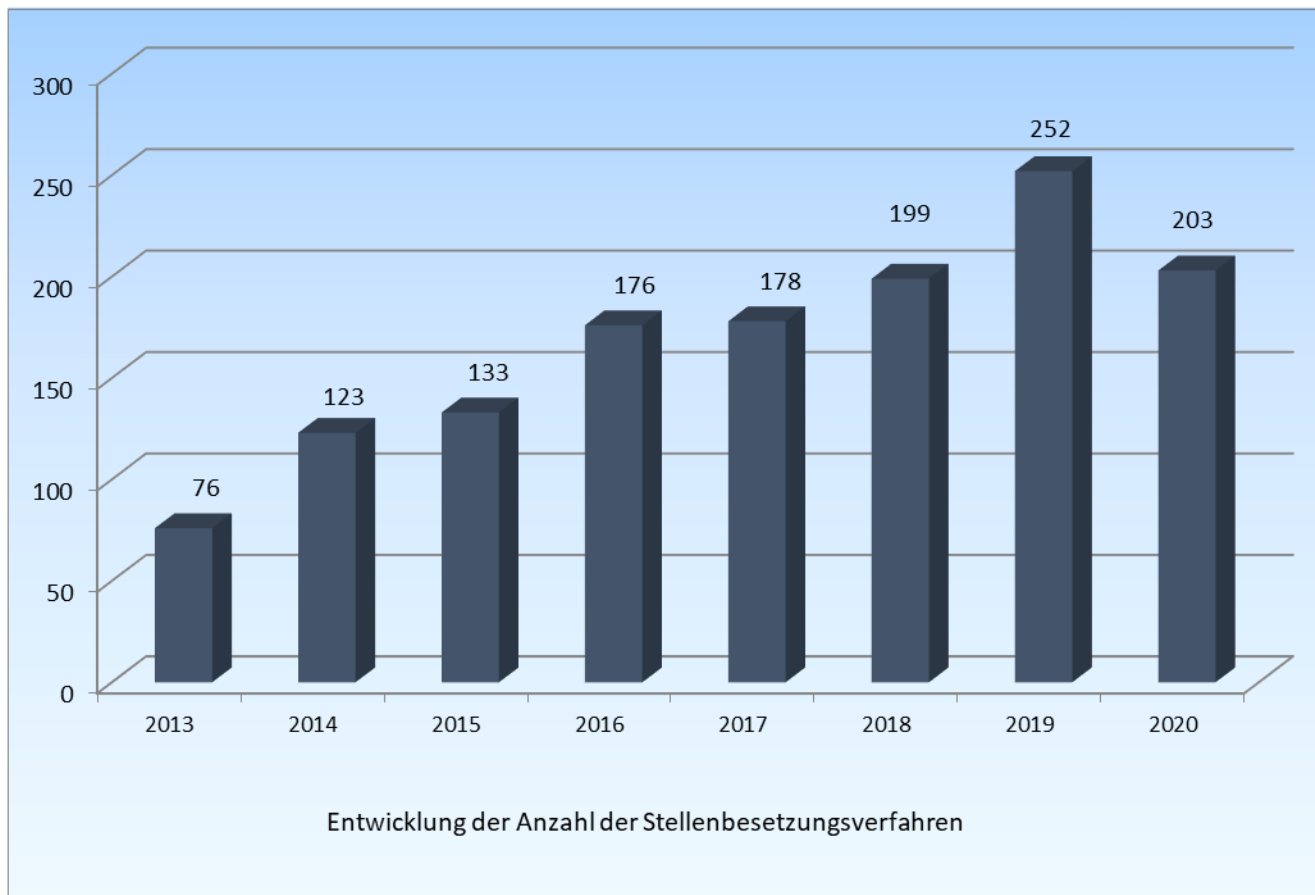
Im Ausblick werden wir uns u. a. künftig mit der Ausarbeitung eines internen Prozesses um Maßnahmen zum Thema Personalentwicklung zu generieren und der Evaluierung derer (Stichwort Personalbericht) befassen. Wir werden uns noch mehr mit unserer eigenen Arbeitgebermarke (z. B. Slogan, Testimonials) auseinandersetzen und weiterhin das Thema flexibles Arbeiten (Homeoffice und Arbeitszeiten) verfolgen sowie das Gesundheitsmanagement ausbauen.

### c) Personalgewinnung

Unter Berücksichtigung des hohen Durchschnittsalters der Beschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten bei der Stadt Friedrichshafen, derzeit 46,37 Jahre (Stand 31.12.2019)<sup>1</sup> und durch einen immer größer werdenden Personalmangel bei allen Berufsbildern der Stadt Friedrichshafen, aber besonders in bestimmten Berufen z. B. Pflege, IT, Ingenieurberufe, Erzieherinnen und Erzieher, Bäder, muss in Maßnahmen zur Personalgewinnung investiert werden. Laut Studien wird sich dieser Mangel noch weiter verschärfen und sämtliche Tätigkeitsbereiche der Stadtverwaltung betreffen.

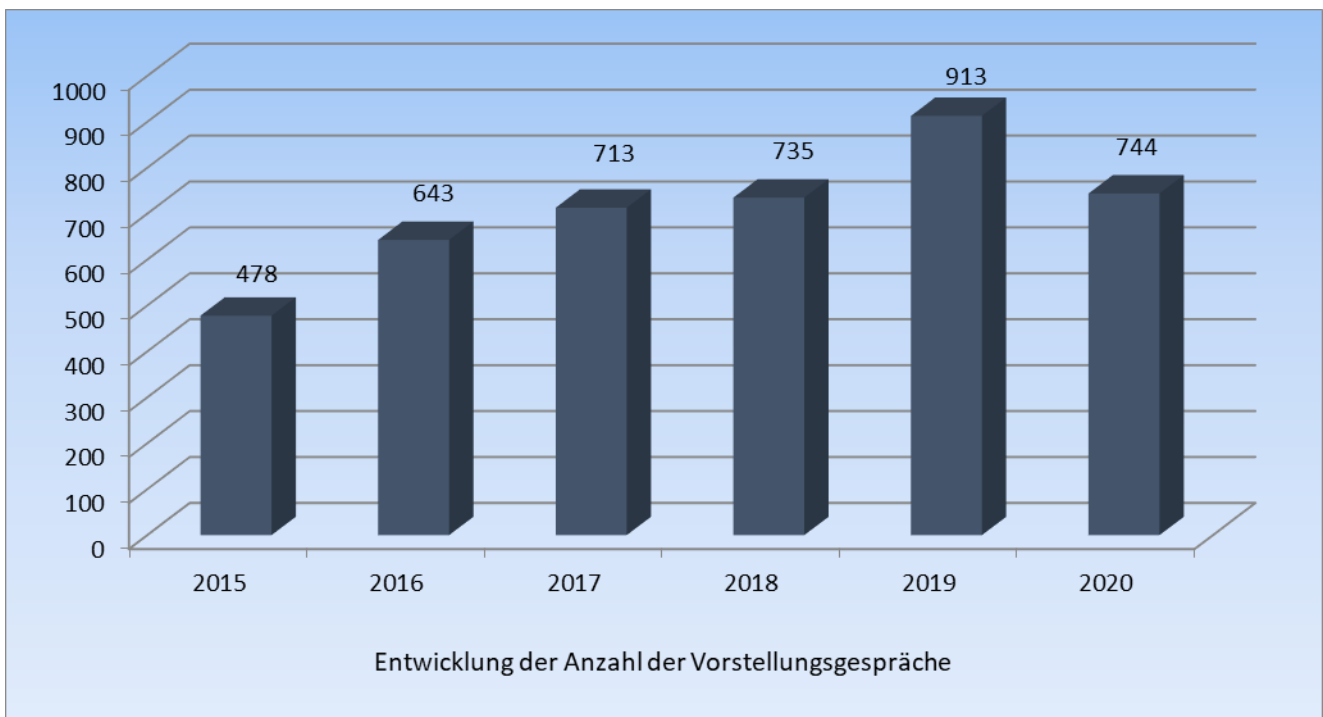
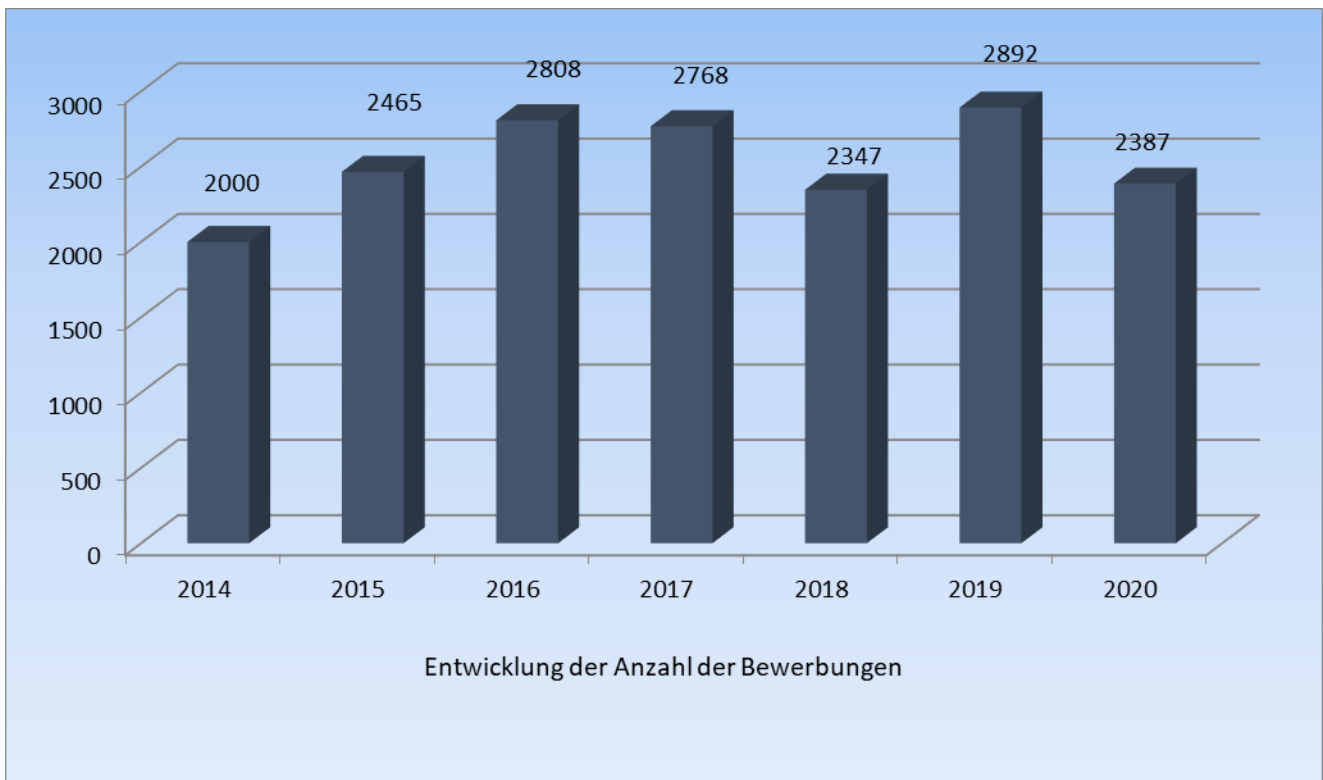
Um dieser Entwicklung zumindest in Teilen entgegenzuwirken soll gerade in den Mangelbereichen verstärkt auf eigene Ausbildung gesetzt werden. Aus diesem Grund wurde die Zahl der Ausbildungsplätze im Bereich der Erzieher\*innen sowie im Bereich der Pflege erhöht. Ob allerdings auch alle Ausbildungsplätze belegt werden können, bleibt abzuwarten.

Die Entwicklung der Stellenbesetzungsverfahren verdeutlicht den stets steigenden Aufwand. Im Jahr 2020 war dieser Trend aufgrund der Pandemie rückläufig. Im harten Lockdown im Frühjahr 2020 wurden keine Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt.



Die Auswirkungen der Pandemie spiegeln sich auch in der Anzahl der durchgeführten Vorstellungsgespräche wider. Auch hier war die Tendenz entgegen dem anhaltenden Trend rückläufig.

<sup>1</sup> Erfassung im Rahmen der Krankenstatistik für den Deutschen Städtetag; enthalten sind Beamte und Tarifbeschäftigte



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 schwerlich 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, welche für (potentielle Mitarbeitende immer wichtiger werden) in den Mittelpunkt zu rücken. Im Fokus der Bewerberinnen und Bewerber steht u. a. die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die Möglichkeit der Arbeit im Zuhause (Homeoffice), aber

auch die Frage nach Fortbildungsmöglichkeiten und einem attraktiven Gesundheitsmanagement. Wie unter Punkt b) Personalentwicklung bereits erläutert, werden diese Themen bereits bearbeitet oder in naher Zukunft erarbeitet werden. Zudem können all diese Themen auch einen positiven Beitrag zur Bindung von bestehenden Mitarbeitenden beitragen. Damit würde die Notwendigkeit von Stellenausschreibung reduziert und möglicherweise die Personalgewinnungskosten sinken bzw. weniger stark ansteigen lassen.

#### **d) Stellenschaffungen**

Da die Schaffung neuer Stellen mittel- und langfristig mit erhöhten Personalausgaben verbunden ist, ist nach wie vor die „Hürde“ hierfür sehr hoch. Aufgrund der Pandemie und der damit einhergehenden finanziellen Situation der Stadtverwaltung sind für den Stellenplan 2021/2022 lediglich die zusätzlichen Stellen vorgesehen, die für eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung zwingend notwendig sind.

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 grundsätzlich weiterhin sehr hoch. Dennoch ist unter Berücksichtigung der aktuellen Situation große Zurückhaltung geboten. Diesem Gebot sind wir nachgekommen.



## Haushalt Stadt

### Erläuterungen zu den angemeldeten Personalkosten

#### 2021 Städtischer Haushalt

Für den Haushalt 2021 wurden für die Personalausgaben im städtischen Haushalt insgesamt 47.850.000 EUR angemeldet. Der Ansatz im ursprünglich eingebrachten Haushalt betrug im Jahr 2020 46.563.330 EUR, der allerdings coronabedingt auf 44.463.330 EUR reduziert werden musste. Der Ansatz in 2021 ist also im Vergleich zum ursprünglichen Planansatz um insgesamt 1.286.670 EUR höher als im Vorjahr.

Bei dieser Steigerung haben wir eine lineare Gehaltserhöhung von ca. 1,4 % eingeplant. Zudem ergeben sich im Jahr 2021 Erhöhungen bei den Umlagen. Des Weiteren wirken sich die mit dem Stellenplanverfahren 2020 geschaffenen Stellen, die jedoch in 2020 nicht besetzt wurden, im Jahr 2021 aus.

**Die mit diesem Stellenplanverfahren zusätzlich geschaffenen Stellen sind mit vorhandenem Budget zu finanzieren; eine Budgeterhöhung für die geschaffenen Stellen erfolgt nicht.**

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.

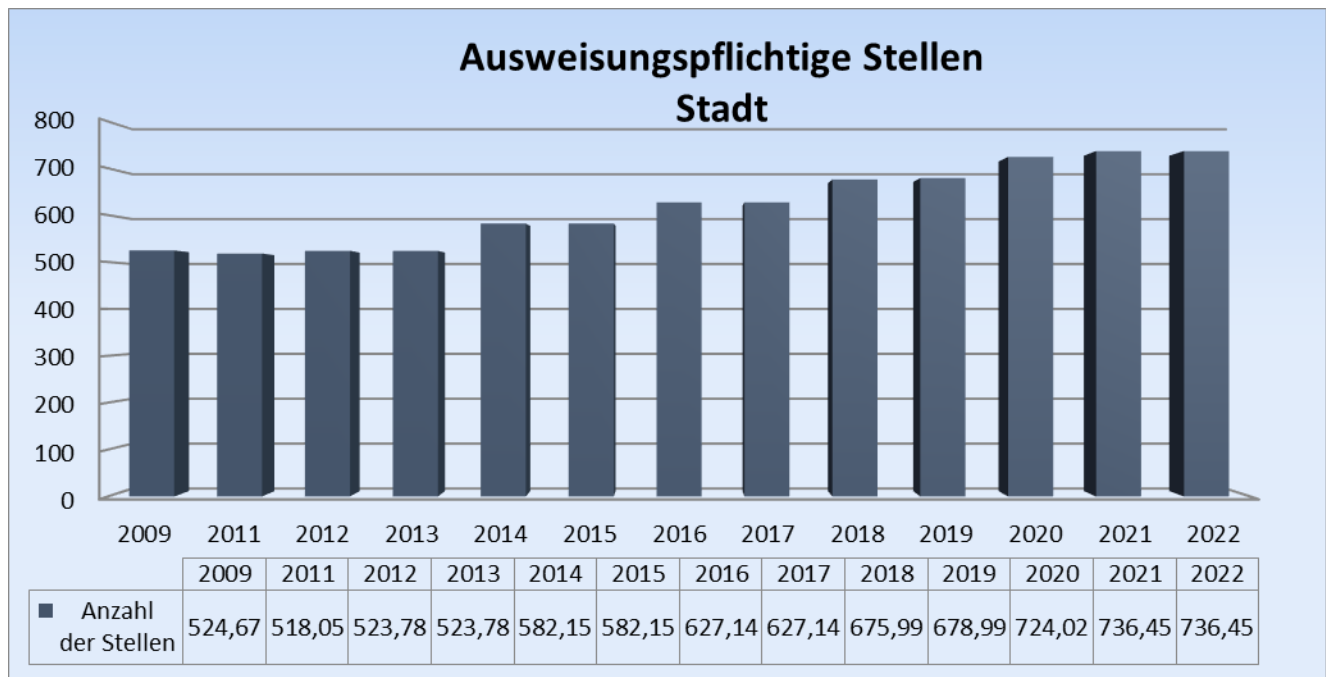
#### 2022 Städtischer Haushalt

Der Planansatz für Personalausgaben für das Jahr 2022 wurde mit 48.709.300 EUR kalkuliert, das sind insgesamt 859.300 EUR mehr als 2021.

Auch in diesem Jahr wurde eine lineare Gehaltserhöhung von ca. 1,8 % eingeplant. Die Erhöhung der Umlagen setzt sich in 2022 fort; ob für das Jahr 2022 weitere Erhöhungen vorgesehen sind, ist bisher nicht bekannt.

Die Weiterentwicklung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts 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 2020

Durch Beschlüsse des Gemeinderats wurden im Jahr 2020 bereits insgesamt 3,0 Stellen geschaffen.

Im Stellenplan 2021/2022 werden zusätzlich zu den bereits genehmigten Stellen 9,73 Stellen (ohne Verschiebungen aus oder in andere Teile des Stellenplans) für 2021 zur Schaffung vorgeschlagen.

## Gesamtübersicht

	<b>Beamte</b>	<b>Beschäftigte</b>	<b>Gesamt</b>
1. Ausweisungspflichtige Planstellen der Beamten und Beschäftigten nach dem Stellenplan 2020	<b>155,25</b>	<b>568,77</b>	<b>724,02</b>
2. Stellenabbau 2021/2022			
a) Umwandlung von Beschäftigtenstellen in Beamtenstellen	+ 1,00	- 1,00	
b) Übergang vom städtischen Haushalt in den Stiftungshaushalt		- 0,30	- 0,30
c) Umwandlung von Beamtenstellen in Beschäftigtenstellen			
3. Stellenzugänge im Stellenplan 2021/2022			
a) Bereits unterjährig geschaffen bzw. beschlossen:	+ 1,00	+ 2,00	+ 3,00
b) Schaffung von Beamtenstellen 2021	+ 1,00		+ 1,00
c) Schaffung von Beamtenstellen 2022			
d) Schaffung von Beschäftigtenstellen 2021		+ 8,73	+ 8,73
e) Schaffung von Beschäftigtenstellen 2022			
d) Umwandlungen von 2.)			
e) Übergang vom Stiftungshaushalt in den städtischen Haushalt			
f) Verschiebung aus Teil D			
<b>Gesamtzahl der Stellen nach dem Stellenplanentwurf 2021</b>	158,25	578,20	736,45
<b>Gesamtzahl der Stellen nach dem Stellenplanentwurf 2022</b>	158,25	578,20	736,45

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

Dezer nat	Amt	Bereich	Wertig- keit	Stellen- anteil	Jährl. Personal- kosten gem. KGSt. <sup>2</sup> (EUR)
II	BSO	Sachbearbeitung Ausländeramt	EG 9 a	0,8	49.440
	BSO	Abteilung Verkehr (Schwertransporte)	EG 8	2,0	110.800
	BSO	Abteilung Verkehr (Schwertransporte)	EG 9 c	0,5	33.600
	BSO	Abteilung Standesamt	EG 9 b	1,0	67.600
	DIG	Organisationsentwicklung und Datenmanagement	A 11	1,0	76.035
	DIG	IuK, IT-Verwaltung	EG 9 b	1,0	67.600
	OVE	Verwaltung	EG 7	0,08	4.176
	OVK	Standesamt	EG 6	0,35	18.725
IV	SBV	BBA, Baumschnitt	EG 6	1,0	53.500
	SBV	BBA, Kanalüberwachung	EG 6	1,0	53.500
	SBA	Abteilung Tiefbau, SG Betrieb von Verkehrsanlagen	EG 11	1,0	80.700
<b><u>Summe:</u></b>				<b>9,73</b>	<b>615.676</b>

<sup>2</sup> 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 EUR zu Buche. Die KGSt geht für die laufenden kalkulatorischen Kosten je Arbeitsplatz von folgenden Pauschalsätzen aus: 8.800 EUR (Büroarbeitsplatz mit IT-Standardanwendungen); 9.700 EUR (Büroarbeitsplatz mit IT-Spezialanwendungen); 15 % der Brutto-Personalkosten (Nicht-Büro-Arbeitsplatz); 15 % der Brutto-Personalkosten zzgl. einer Pauschale von 3.540 EUR (Nicht-Büro-Arbeitsplatz, dessen informationstechnischen Ausstattung dem eines Büroarbeitsplatzes entspricht).

## Erläuterungen:

### 0,8 BSO, Sachbearbeitung Ausländeramt, EG 9 a

Die Bearbeitungsfälle im Bereich Aufenthaltstitel sind bei gleichbleibenden Stellenanteilen deutlich gestiegen. Auch unter Berücksichtigung der Schaffung einer 1,0 Stelle mit dem Stellenplanverfahren 2020 ist die Schaffung einer 0,8 Stelle zur Erfüllung der Pflichtaufgaben zwingend erforderlich.

### 2,0 BSO, Abteilung Verkehr, Schwertransporte, EG 8

Der Stellenmehrbedarf liegt für Aufgaben des mittleren Dienstes anhand der Fallzahlen bei 5,05 Stellen und für die Aufgaben des gehobenen Dienstes bei 0,5 Stellen. Aufgrund der angespannten Haushaltslage wird zunächst die Schaffung von 2,0 Stellen im mittleren Dienst und 0,5 Stellen im gehobenen Dienst favorisiert. Ggf. müsste zu einem späteren Zeitpunkt aufgestockt werden. Die Stellen werden durch die Erzielung von Einnahmen refinanziert.

### 0,5 BSO, Abteilung Verkehr, Schwertransporte, EG 9 c

siehe oben

### 1,0 BSO, Standesamt, EG 9 b

Aufgrund vorliegender Fallzahlen besteht im Standesamt (Friedrichshafen, Ailingen und Kluffern) ein Unterhang. Bei den wahrgenommenen Aufgaben handelt es sich um kommunale Pflichtaufgaben. Eine Übertragung der Tätigkeiten auf bestehende Stellen ist nicht möglich, da das BSO durch kommunale Pflichtaufgaben geprägt ist.

### 1,0 DIG, Organisationsentwicklung und Datenmanagement, A 11

Aufgrund der Fortschreibung der Personalbedarfsbemessung auf Basis der Organisationsuntersuchung der KDRS aus dem Jahr 2017 wird eine weitere Stelle benötigt. Neben der Konzeption und Implementierung der Digitalisierungsprozesse bedarf es auch der laufenden zentralen Betreuung der elektronischen Prozesse und dem Support, um einen reibungslosen Ablauf und damit auch die Arbeitsfähigkeit der Fachämter sicherzustellen. Die Tätigkeiten basieren auf gesetzlichen Verpflichtungen aus dem Onlinezugangsgesetz und dem E-Rechnungsgesetz.

### 1,0 DIG, IuK, IT-Verwaltung, EG 9 b

Grundlage ist auch hier die Personalbemessung der KDRS aus dem Jahr 2017. Durch die erhöhte Anzahl der zu betreuenden Geräte (insbesondere mobile Endgeräte und Schulen) sowie Mitarbeitenden kann der Support für die Fachämter und Schulen ansonsten nicht mehr in dem benötigten Umfang gewährleistet und sichergestellt werden. Parallel dazu steigen die Anforderungen sowie die Komplexität des bereitzustellenden IT-Services stark. Die Fördermöglichkeiten für die Schul-IT um den Digital-Pakt verschärfen die Lage weiter.

### 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. Da die derzeitige Stelleninhaberin in 2021 ausscheidet, kann die Stelle dann zu 100 % ausgeschrieben werden.

### 0,35 OVK, Standesamt, EG 6

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

### 1,0 SBV, BBA-Baumschnitt, EG 6

Durch neue Baugebiete, dem Zuwachs des Straßenbegleitgrüns sowie der Intensivierung der Stadtbegrünung wächst der Arbeitsaufwand stetig. Der Stellenanteil ist erforderlich, damit die Verkehrssicherungspflichten zur Baumkontrolle sowie zur Baum- und Gehölzpflge des Bestands entlang öffentlicher Straßen, Wanderwege und Gewässerrandstreifen sichergestellt werden können.

#### 1,0 SBV, BBA-Kanalüberwachung, EG 6

Aufgrund der Störfälle sowie den daraus resultierenden strengeren Auflagen des Landratsamts sind Kontrollen an den Kanalbauwerken häufiger als bislang vorzunehmen. Auch die angedachte regelmäßige Reinigung von Regenüberlaufbecken sowie die ausreichende Kontrolle von Retentionsmulden sind als vorausschauende Maßnahme sinnvoll. Die Ausweitung des Kanalbereitschaftsdienstes auf dann vier Personen ist zielgerecht.

#### 1,0 SBA, Abteilung Tiefbau, SG Betrieb von Verkehrsanlagen, EG 11

Durch die Übernahme der B 31 alt übernimmt die Stadt zusätzliche Straßen und Bauwerke in die Baulast. Darüber hinaus werden durch die B 31 neu zusätzliche Wirtschaftswege übernommen. Hinzu erfolgen immer häufiger Aufgaben durch Dritte; diese Prozesse müssen organisiert und betreut werden. Bei der Unterhaltung der Straßen, Wege und Bauwerke handelt es sich um Pflichtaufgaben.

Der Bedarf zur Schaffung einer 1,0 Stelle wird gesehen.

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

Verschiebungen aus Teil D des Stellenplans in den Allgemeinen Teil waren für den Stellenplan 2021/2022 nicht erforderlich.

## **Haushalt Stiftung**

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

#### **2021 Zeppelin-Stiftung**

Für den Haushaltsplan 2021 wurden für die Personalausgaben in der Zeppelin-Stiftung insgesamt 21.128.700 EUR angemeldet. Der Ansatz im ursprüngliche eingebrachten Haushalt betrug im Jahr 2020 20.605.000 EUR, der allerdings coronabedingt auf 19.657.000 EUR reduziert werden musste. Der Ansatz in 2021 ist also im Vergleich zum ursprünglichen Planansatz um insgesamt 523.700 EUR höher als im Vorjahr.

Die lineare Erhöhung ist mit rund 1,4 % eingeplant. Zudem ergeben sich im Jahr 2021 Erhöhungen bei den Umlagen. Des Weiteren wirken sich die mit dem Stellenplanverfahren 2020 geschaffenen Stellen, die aber in 2020 nicht besetzt wurden, im Jahr 2021 in vollem Umfang aus.

**Die mit diesem Stellenplanverfahren zusätzlich geschaffenen Stellen sind mit vorhandenem Budget zu finanzieren; eine Budgeterhöhung für die geschaffenen Stellen erfolgt nicht.**

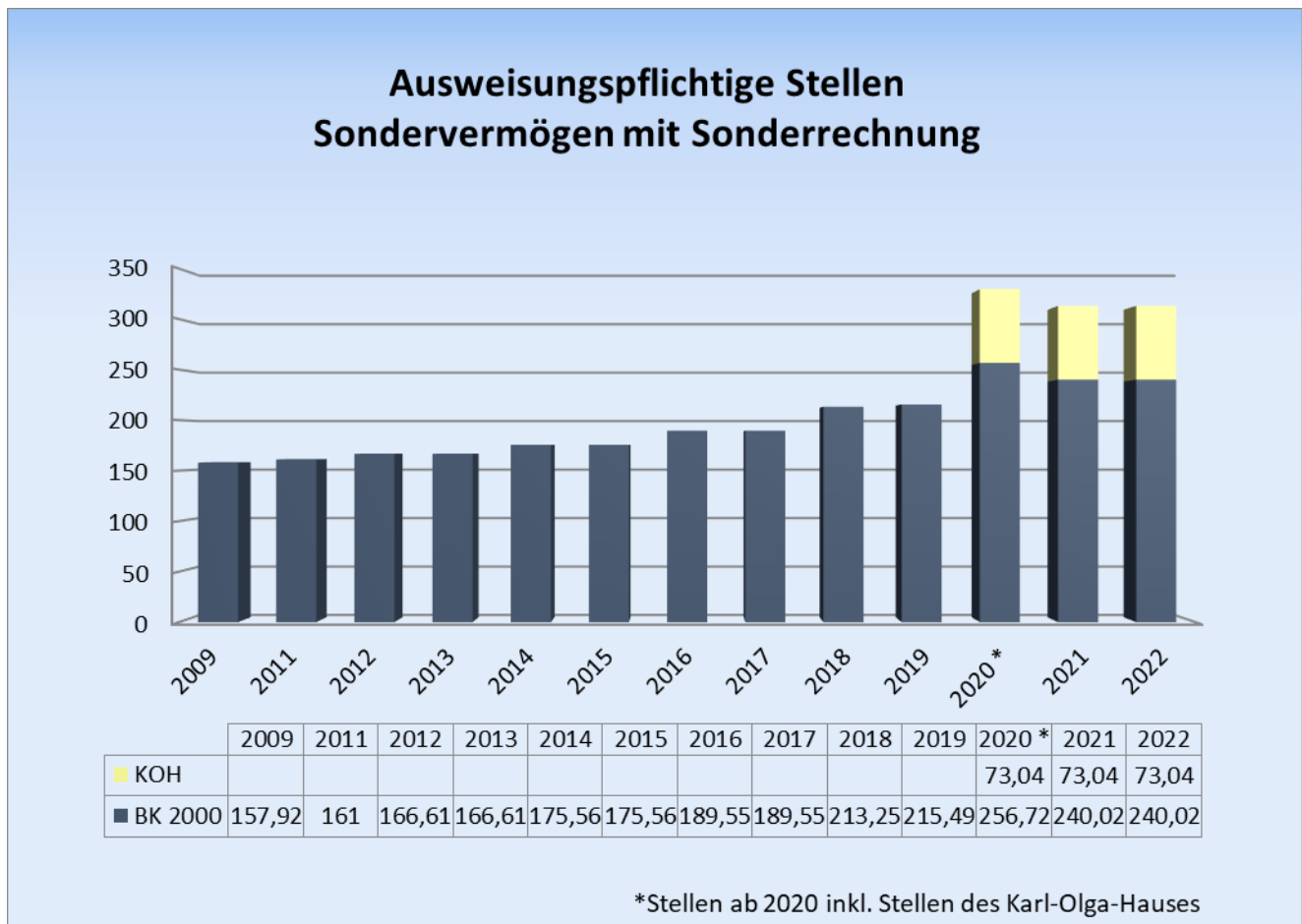
#### **2022 Zeppelin-Stiftung**

Für den Haushaltsplan 2022 wurden für die Personalausgaben in der Zeppelin-Stiftung insgesamt 21.579.100 EUR angemeldet, das entspricht einer Steigerung gegenüber 2021 um 450.400 EUR.

Die lineare Steigerung beträgt rund 1,8 %. Die Erhöhung der Umlagen setzt sich in 2022 fort; ob für das Jahr 2022 weitere Erhöhungen vorgesehen sind ist bisher nicht bekannt.

## Überblick über die Stellensituation im Haushalt Stiftung

Mit dem Kindergartenbedarfsplan 2020/2021 wurden die Stellenanteile in den städtischen Kindergärten entsprechend dem Bedarf bereits unterjährig angepasst. Diese Stellen sind so bereits im Stellenplan 2021/2022 enthalten. Nur davon abweichende Bedarfe wurden zusätzlich ins Stellenplanverfahren aufgenommen.



Seit 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.

### Veränderungen gegenüber 2020

Durch Beschlüsse des Gemeinderats wurden 2020 bereits insgesamt 0,25 Stellen geschaffen sowie 19,25 Stellen gestrichen. Hierbei sind die Stellenstreichungen aufgrund des Wechsel in der Trägerschaft des Kinderhauses Rheinstraße (-17,86 Stellen) bereits verrechnet.

Im Stellenplan 2021/22 werden für 2021 insgesamt 2 Stellen zur Neuschaffung vorgeschlagen. Für 2022 ergeben sich keine weiteren Änderungen.



## Gesamtübersicht

	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
1. Ausweisungspflichtige Planstellen der Beamten und Beschäftigten nach dem Stellenplan 2020	11,35	318,41 inkl. KOH	329,76
2. Stellenabbau 2021/2022			
a) Umwandlung von Beschäftigtenstellen in Beamtenstellen			
b) Übergang vom Stiftungshaushalt in den städtischen Haushalt			
c) Stellenstreichung (u. a. Kinderhaus Rheinstraße)		- 19,25	- 19,25
3. Stellenzugänge im Stellenplan 2021/2022			
a) Bereits unterjährig geschaffen bzw. beschlossen		+ 0,25	+ 0,25
b) Schaffung von Beamtenstellen			
c) Schaffung von Beschäftigtenstellen		+ 2,00	+ 2,00
d) Umwandlungen von 2.)			
e) Übergang vom städtischen Haushalt in den Stiftungshaushalt		+ 0,30	+ 0,30
f) Verschiebung aus Teil D			
4. <b>Gesamtzahl der Stellen nach dem Stellenplanentwurf 2020/2021</b>	11,35	301,71	313,06

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

<b>Dezer nat</b>	<b>Amt</b>	<b>Bereich</b>	<b>Vergütung</b>	<b>Stellenan teil</b>	<b>Jährl. Personalkosten gem. KGSt.<sup>3</sup> (EUR)</b>
III	BBS	Inklusionskräfte Kindertageseinrichtungen	S 8a	2,0	119.200
<b><u>Summe</u></b>				<b>2,0</b>	<b>119.200</b>

### **Erläuterungen:**

#### **2,0 BBS, Inklusionskräfte Kindertageseinrichtungen, S 8a**

Kinder mit Förderbedarf nach SGB VIII und/oder SGB XII haben einen gesetzlichen Anspruch auf Förderung in der Kita. Durch die Zunahme von Inklusionsfällen kann der bisherige externe Dritte diese Leistungen immer weniger erbringen, sodass der gesetzliche Anspruch der betroffenen Kinder stark gefährdet ist. Diese Leistungen sollen nun von der Stadt als Träger der Kindertageseinrichtungen selber erbracht werden. Mit der Schaffung der Stellen wäre eine bedarfsgerechte Versorgung der Kinder gewährleistet. Zur Refinanzierung tragen die Zahlungen des Landkreises bei. Es kann von einer jährlichen Refinanzierung in Höhe von bis zu 109.200 EUR ausgegangen werden.

### **Teil D (nicht ausweisungspflichtiger Teil im Stellenplan)**

Mit dem Stellenplanverfahren 2021/2022 sollen im Bereich der Pflege für das Jahr 2021 4,0 und für das Jahr 2022 weitere 3,0 Ausbildungsstellen geschaffen werden. Ob die Stellen auch in diesem Umfang besetzt werden können, bleibt abzuwarten. Ziel der Erhöhung der Ausbildungskapazitäten ist es, möglichst viele junge Menschen in die Ausbildung zu nehmen um, je nach aktueller Situation, flexibel reagieren zu können. Des Weiteren sollen im Bereich der Praxisintegrierten Ausbildung (PIA) zur Erzieherin/zum Erzieher weitere 5 Ausbildungsplätze geschaffen werden. Auch in diesem Bereich herrscht akuter Personalmangel, der ggf. mit intern ausgebildetem Personal gedeckt werden kann. Im Übrigen können die hierdurch entstehenden Personalkosten zumindest teilweise durch Landeszuschüsse gedeckt werden.

### **Stellungnahme des Personalrats**

Der Personalrat wird parallel zur Einbringung des Stellenplans 2021/2022 angehört; die Stellungnahme wird nachgereicht.

## Gesamtzusammenstellung

PK in EUR	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Stadtverwaltung	31.127.000	33.918.030	35.488.310	36.934.751	39.074.531	42.320.030	43.892.110	44.463.330	47.850.000	48.709.300
Zeppelin-Stiftung	7.977.350	8.594.880	8.912.105	9.444.067	10.730.000	12.246.357	14.057.696	16.044.430	16.776.300	17.135.300
zuzüglich KOH	3.243.220	3.261.400	3.343.400	3.293.196	3.340.450	3.672.400	3.762.550	3.612.570	4.352.400	4.443.800
<b>Gesamtsumme</b>	<b>43.825.570</b>	<b>45.774.310</b>	<b>47.743.815</b>	<b>49.672.014</b>	<b>53.144.981</b>	<b>58.238.787</b>	<b>61.712.356</b>	<b>64.120.330</b>	<b>68.978.700</b>	<b>70.288.400</b>

