

GROSSE KREISSTADT EMMENDINGEN		SITZUNGSVORLAGE 0631/16	
Amt: Fachbereich 2 - Abteilung 2.1 / 2.2.1 - GR		Datum: 19.10.2016	Az.:

Nr.	Gremium	TOP	Datum	Beratungsziel	Protokollverm.	Status	SB	Ja	Ne	Eh
1	Hauptausschuss		17.11.2016	Vorberatung		öffentlich				

1. Betreff:

Stellenentwicklung und Stellenplan 2017

kurze Begründung öffentlich/nicht-öffentlich:

öffentlich aufgrund § 35 Gemeindeordnung

2. Beschlussempfehlung:

Der Stellenplan wird in der vorgelegten Fassung (Anlage) mit Beschluss der Haushaltssatzung Bestandteil des Haushaltsplanes 2017.

Die Beförderungen der höheren Beamtenstellen können bei entsprechender Leistungsbeurteilung dem Hauptausschuss bzw. dem Stadtrat zur Entscheidung vorgelegt werden.

Verfasser:	Abteilung:	OB-Büro SK	FBI 1:	FBI 2:	FBI 3:	FBI 4:	Oberbürgermeister:
------------	------------	------------	--------	--------	--------	--------	--------------------

Sachverhalt:

Der Stellenplan weist gegenüber dem Vorjahr 9,97 Stellen mehr aus.
Die wesentlichen Mehrungen werden wie folgt begründet:

Fachbereich 1:

Die Aufgaben der Ortschaftsverwaltungen erweitern sich durch die Einführung der Ganztagschulen. Hierfür ist eine 1,00 Stelle im Stellenplan vorgesehen. Angedacht ist eine Aufstockung der bereits vorhandenen Stellenanteile der Verwaltungsangestellten oder eine zentrale Stelle, die diese neuen Aufgaben rollierend wahrnimmt. In den Ortschaften sind die Stellen nach EG 6 eingruppiert.

Fachbereich 2:

Mit der Einführung des papierlosen Rathauses wurden bereits mehrere Module umgesetzt (digitale Sitzungsvorlagen, digitale Personalakte, ...). Die nächsten Bausteine sind die digitale Aktenführung in der Registratur und dem Ausländeramt. Hierfür soll die Registratur neu strukturiert werden. Der Leiter der Registratur wird dann den Schulungsbedarf im neuen Datenmanagementsystem „Enaio“ übernehmen. Dafür sollen Teile seiner bisherigen Ausgaben auf eine neue Stelle übergehen. Zudem wird zusätzlich auf dieser Stelle die Digitalisierung der Akten vorgenommen. Die Eingruppierung ist in EG 6 vorgesehen.

Ebenso sollen neue Aufgaben in der EDV übernommen werden. Die städtische EDV wird die Schulen beim Betrieb Ihrer EDV (Verwaltung, Pädagogik und Schülernetz) unterstützen bzw. übernehmen. Durch neue Anforderungen an die Schulen können dies die Lehrkräfte nicht mehr in Eigenleistung betreiben. Momentan müssen rund 500 PCs betreut werden. Die neue Stelle soll eine Bestandsaufnahme und ein Konzept für die von den Schulen benötigte Infrastruktur erstellen. Die edv-technische Betreuung der Schulen wird dann in Zukunft zentral gesteuert. Ziel ist es, die Infrastruktur zu vereinheitlichen, um das Niveau der Ausstattung und den Nutzen zu verbessern. Durch eine zentrale Beschaffungen und die damit verbundenen größeren Beschaffungssummen, sollen bessere Preise erreicht werden. Nach einer Umfrage bei anderen Städten in vergleichbarer Größe werden Mittelfristig hierfür basierend auf Erfahrungen insgesamt 1,5 bis 2,0 Stellen benötigt. Für das Haushaltsjahr 2017 ist zunächst eine Vollzeitstelle in EG 11 vorgesehen.

Fachbereich 3:

Zwei Ingenieur Stellen wurden im Vorfeld im Hauptausschuss beraten und genehmigt. In der Bauordnung ist bereits seit 2 Jahren eine halbe Stelle für Brandverhütungsschauen vorzusehen. Bisher wurden interne Lösungen präferiert (Übernahme der Aufgaben durch vorhandenes Personal). Diese Vorgehensweise ist jetzt wegen zu starker Auslastung nicht mehr möglich. Es ist eine Vollzeitstelle zu schaffen, die die Vor-und Nachbereitung der Brandverhütungsschauen und die Begleitung des jeweiligen Sachverständigen bei den Begehungen gemeinsam mit dem Bausachverständigen bzw. Baukontrolleur, sowie die Aufnahmen von baulichen Anlagen im Außenbereich;

Anhörung gem. § 28 LVwVfG und anschließende baurechtliche Abwicklung übernimmt.

Das umfangreiche und verwaltungsintensive Aufgabengebiet rechtfertigt die Aufstockung des Ref. 3.1.2 um eine Vollzeitverwaltungsstelle in EG 8.

Fachbereich 4:

Der Fachbereich 4 Familie, Kultur, Stadtmarketing ist mit aktuell ca. 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den letzten Jahren stark gewachsen. Ein Großteil dieser Personen (ca. 140, exkl. Auszubildende, Aushilfs- und Honorarkräfte) arbeitet in der Abteilung 4.1 Kinder, Jugend, Familie, die seit Mai 2012 von Frau D. Hug geführt wird. Die Abteilung vereint mit den Aufgabenbereichen Betreuung, Bildung, Soziale Arbeit, Integration, Inklusion und Senioren eine Vielfalt von komplexen Themen, die fortwährend durch Landes- und Bundesvorgaben neu ausgerichtet werden und nach wie vor einen hohen Stellenwert in der Kommunalpolitik sowie im gesellschaftlichen Leben haben. Seit 2012 wurden nicht nur die Aufgaben der Abteilung, sondern auch die Anzahl der Außenstellen sowie das entsprechende Personal ausgeweitet. Die Schulsozial- und Jugendarbeit wurde ausgebaut, das Betreuungspersonal für die Ganztagschule wuchs parallel zum sukzessiven Ausbau der Fritz-Boehle-Ganztagsgrundschule, das Familienzentrum Bürkle-Bleiche wurde eröffnet, damit einhergehend die Krippe Mosaik. Zusätzlich wurde die Kindertagesstätte Windenreute von evangelischer in städtische Trägerschaft übernommen sowie die Krippe Kollmarsreute neu geschaffen. Dies spiegelt sich auch in den Personalkosten wieder, die 2012 bei rund 2,87 Mio. € und 2015 bei über 5 Mio. € lagen. Trotz der Vermehrung der Aufgaben und des deutlich größeren Personalpools wurden in der Verwaltung nur geringfügige Änderungen vorgenommen. Aktuell arbeiten im Rathaus eine Abteilungsleitung, drei Referatsleitungen, 2 Sachbearbeiterinnen, die allgemeine Tätigkeiten der Abteilung übernehmen sowie 4 Personen, die explizit für Integration, Inklusion und Senioren zuständig sind. Alle Prozesse, Themen und Fragestellungen werden primär von den Referatsleitungen sowie der Abteilungsleiterin begleitet, bearbeitet, geprüft und verantwortet. Um weiterhin die Aufgaben professionell und qualitativ hochwertig in der vorgegebenen Zeit erfüllen zu können, bedarf es einer Neuausrichtung der Abteilung. Die Leitungsspanne und somit die Zuständigkeiten und Verantwortung sollen geteilt werden. Es wird eine zusätzliche Abteilung eingerichtet, die die Referate Kindertagesstätte, Integration, Senioren und Inklusion übernimmt. Hierfür wird eine Vollzeitstelle in EG 12 beantragt. Die vorhandene Abteilung beinhaltet dann noch die Referate Schulen und Soziale Arbeit.

OB-Büro:

Durch gesetzliche Vorgaben werden in Zukunft immer mehr Bürgerbeteiligungen notwendig. Die Stadt Emmendingen beteiligt die Bürger/innen umfassend formell und informell. Neben den formellen Beteiligungsverfahren, wie einem Bürgerentscheid und Beteiligungen im Rahmen von Bebauungsverfahren finden auch projektbezogenen immer wieder sogenannte „Stadtgespräche“ statt. Darüber hinaus können Bürger/innen im Rahmen als sogenannte Bürgerforen vom Stadtrat zugelassen werden. Im Jahr 2017 startet zudem die Perspektivplanung für die Fortschreibung des Flächennutzungsplans.

Eine umfassende Beteiligung der Bürger/innen benötigt ausreichende Zeitfenster und ein Qualitätsmanagement.

Die Stadt Emmendingen will daher eine Stelle für Bürgerbeteiligung schaffen. Aufgabe dieser Stelle soll die Bürgerbeteiligung bei Stadtentwicklungsprozessen, die Beratung der Fachbereiche bei Bürgerbeteiligungsvorhaben und die Entwicklung von Beteiligungskonzepten für konkrete Projekte beinhalten. Die inhaltliche Vorbereitung, Organisation und Moderation soll ebenfalls durch die Stelle erfolgen, um einheitliche Qualitätsstandards bei der Bürgerarbeit zu erhalten. Die bislang dezentral eingehenden sog. „Mängelmeldungen“ von Bürger/innen und weitere Beschwerden über die E-Mail-Verteiler stadt@emmendingen.de und info@emmendingen.de sollen zentralisiert werden und das Beschwerdemanagement verbessern.

Die Vergütung der Stelle soll in Entgeltgruppe 10 TVöD erfolgen.

Eine genaue Aufschlüsselung der Stellenanteile im Einzelnen können Sie den folgenden Tabellen entnehmen.

Bereich	Funktion	EG/BesGr	Stellenanteil	Begründung
Beschäftigte				
Ob-Büro	Bürgerbeteiligungen	E 10	1,00	gesetzl. Erfordernisse
FB 1	Ortschaften	E 6	1,00	Aufstockungen wg. Sekretariatsaufgaben
FB 2	Finanzverwaltung, Kasse	E 6	-0,04	Umsetzung in die GS
	Registrator	E 6	1,00	Einführung Datenmanagementsystem
	Geschäftsstelle	E 8	-0,96	Austritt wegen Rente
	EDV	E 11	1,00	zentrale Schulbetreuung
FB 3	Reinigungskräfte	E 2	-0,49	Reinigungsoptimierung aufgrund Gutachten
	Hausmeisterpool	E 3	0,13	Übernahme ger. Beschäftigter Parkhaus
	Bauordnung	E 8	1,00	Tätigkeitsübernahme für die VVG
	Hochbau	E 11	1,00	HA Beschluss
	Tiefbau	E 11	1,00	HA Beschluss
FB 4	Senioren-u. Inklusionsbeauftragter	E 10	0,50	KuS Beschluss
	ABL Kinder, Integration, Inklusion	E 12	1,00	Umstrukturierung der ABL 4.1
Azubiübernahme 2017			6,00	Befristete Übernahme für ein Jahr nach § 16a TVAöD
Stellenmehrungen unter 0,5-Anteilen				
Stellenminderungen unter 0,5-Anteilen			-0,43	
Stellenminderung wg. Renteneintritt nach Freistellungsphase			-2,70	
	Summe		10,01	

Beschäftigte SUE	Bereich	EG	Stellenanteil	Begründung
Stellenminderung unter 0,5-Anteilen			-0,04	
	Summe gesamt		9,97	

Entfristung:

Für die Bearbeitung von Asylanträgen hat der Stadtrat am 01.12. 2015 die Einrichtung einer befristeten Vollzeitstelle für ein Jahr beschlossen. Es ist erkennbar, dass dieser Zeitraum nicht ausreicht. Es wird deshalb auch im Hinblick auf die Erhaltung der qualifizierten Mitarbeiterin empfohlen, die Befristung aufzuheben.

Personalkosten 2017:

Für den Tarifbereich wurden bei den Personalkosten 2,35% Tarifsteigerungen berücksichtigt.

Bei den Beamten erfolgt die Erhöhung der Besoldung gestaffelt seit November 2016 und beträgt durchschnittlich 2,1 %.

Für die Gesamtverwaltung:

- Plus 9,97 Stellen
- Steigerung in den Erfahrungsstufen
- Höhergruppierungen

Der Personalaufwand ohne Rückstellungen wurde mit 17.853.500 € ermittelt. Dem Aufwand stehen in vielen Bereichen Personalkostenerstattungen gegenüber, die zum Teil verbunden mit Sachkostenerstattungen, außerhalb des Personalhaushalts vereinnahmt werden.

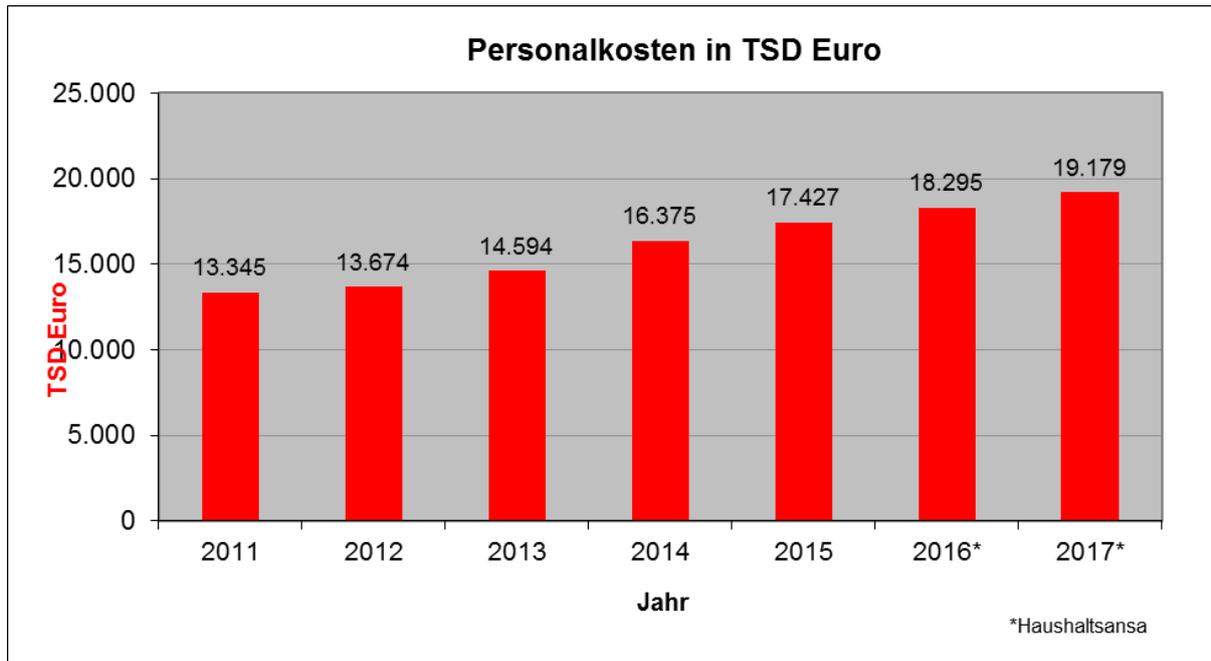
Die Rückstellungen für Pensionen und Zusatzversorgung werden direkt beim kommunalen Versorgungsverband gebildet. Für die Versorgungsaufwendungen wurden 288.700 € und für die Pensionsrückstellungen 1.037.000 € eingestellt.

Das Leistungsentgelt nach § 18 TVöD beträgt weiterhin 2 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres. Für das Jahr 2017 wurde die Summe von 221.300 € eingestellt.

Entwicklung der Personalkosten in den letzten 7 Jahren:

Personalkosten 2011 - 2015 Rechnungsergebnisse, 2016 - 2017 Haushaltsansätze

	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	2017*
Personalkosten in Tsd.Euro:	13.345	13.674	14.594	16.375	17.427	18.295	19.179



Altersteilzeit

Im Laufe des Jahres 2017 gehen noch 2 Mitarbeiter/innen aus der Freistellungsphase in die Rente über. Eine Mitarbeiterin beginnt im Februar 2017 ihre Freistellungsphase.

Rente:

Vom Renteneintritt mit 63 (+ 45 Versicherungsjahre) können 2016/17 8 Beschäftigte Gebrauch machen. Weitere 7 Mitarbeiter/innen können wegen Erreichens der Regelaltersgrenze in Rente bzw. in Pension gehen.

Renteneintritt nach 45 Beitragsjahren ab 63 Jahren (besonders langjährig Versicherte)

Geburtsjahr	Anhebung um ... Monate	Jahr des Renteneintritts	Verwaltung	SUE	ZBH	RK	Gesamt
1953	2	2016/2017	5	1	1	1	8
1954	4	2017/2018	3	2	1	3	9
1955	6	2018/2019	7	0	1	4	12
1956	8	2019/2020	6	2	1	4	13
1957	10	2020/2021	8	3	3	5	19
1958	12	2021/2022	8	2	1	1	12

Falls 45 Beitragsjahre nicht erreicht wurden

Renteneintritt aufgrund einer Regelaltersrente ab 65 Jahren

Geburtsjahr	Anhebung um ... Monate	Jahr des Renteneintritts	Verwaltung	SUE	ZBH	RK	Gesamt
1951	5	2016/2017	2	2	0	3	7
1952	6	2018	1	0	0	0	1
1953	7	2018/2019	5	1	1	1	8
1954	8	2019/2020	3	2	1	3	9
1955	9	2020/2021	7	0	1	4	12
1956	10	2021/2022	6	2	1	4	13
1957	11	2022/2023	8	3	3	5	19
1958	12	2023/2024	8	2	1	1	12

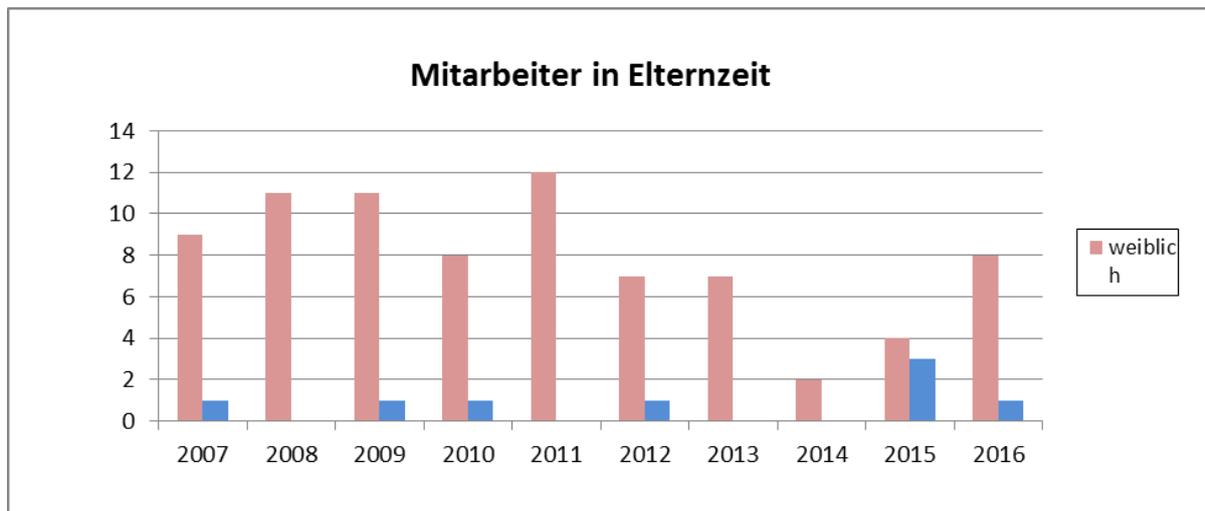
Renteneintritt aufgrund von Altersteilzeit

Jahr des Renteneintritts	Verwaltung	SUE	ZBH	RK	Gesamt
2016	4	0	1	0	5
2017	1	0	0	1	2
2018	0	1	0	0	1

Elternzeit/Familienpflegegesetz:

Zum Stichtag 30.06.2016 befanden sich 8 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter in Elternzeit. Eine Beschäftigte hat einen 3monatigen Sonderurlaub aufgrund des Familienpflegegesetzes bewilligt bekommen.

Entwicklung der Elternzeit in den letzten 10 Jahren



Ausbildung:

Zum 01.01.2017 befinden sich 24 junge Menschen bei der Stadtverwaltung in Ausbildung. 6 Auszubildende, die ihre Ausbildung 2016/17 beenden, erhalten einen nach § 16a TVAöD befristeten Übernahmevertrag für ein Jahr.

Entwicklung der Stellenanteile/Mitarbeiterzahlen:

Stellenanteile

(ohne Ortsvorsteher)

Stichtag	Beamte	Beschäftigte	SUE	Azubi	Gesamt
31.12.2011	34,04	193,02	43,89	19,00	289,95
31.12.2012	33,02	193,36	48,07	21,00	295,45
31.12.2013	33,02	198,85	70,68	23,00	325,55
31.12.2014	33,01	203,13	80,12	27,50	343,76
31.12.2015	31,42	202,20	84,71	24,00	342,33

Mitarbeiterzahlen

(ohne Ortsvorsteher)

Stichtag	Beamte	Beschäftigte	SUE	Azubi	Gesamt
31.12.2011	36	266	61	19	382
31.12.2012	35	267	69	21	392
31.12.2013	35	271	97	23	426
31.12.2014	35	277	106	28	446
31.12.2015	33	277	117	24	451

Höhergruppierungen/Beförderungen:

Der Stellenplan weist folgende Höhergruppierungen bzw. Beförderungen aus.

Fachbereich	Funktion	bisherige EG/BesGr	Ergebnis der Stellenbewertung	TVöD/ BesGr	Höhergruppierung/ Beförderung zum	finanzielle Auswirkung mtl./Brutto/ Mitarbeiter
3 Gutachterausschuss	Sachbearbeiter	A 8	A 9	A 9	Stadtamtsinspektor 01.09.2016	256,67 €
3 Stadtplanung	Stadtplanerin	E 10	BAT IV a Fallgruppe 1	E 11	01.01.2016	100,42 €
3 Liegenschaften	Referatsleiterin	E 11	BAT III Fallgruppe 1a	E 12	01.01.2016	373,90 €
3 Liegenschaften	Sachbearbeiter	A 12	A 11	A 12	Besitzstandswahrung	künftig umzuwandeln
FBL 3	Leitung	A 15	A 16 wegen Funktion als Geschäftsführer	A 16	Leitender Stadtbau- direktor	SR Beschluss
FBL 2	Leitung	A 15	A 16 wegen Funktion als Geschäftsführer	A 16	Leitender Stadtverwal- tungsdirektor	SR Beschluss
FBL 4	Leitung	E 14	BAT Ia Fallgruppe 1 a	E 15	01.01.2016	211,88 €
2 Kasse und Vollstreckung	Sachbearbeiter	E 6	BAT Vc Fallgruppe 1a	E 8	01.03.2016	54,45 €

Aufgrund der Vorgaben der Gemeindeprüfungsanstalt wurden insgesamt 20 Stellen durch das externe Büro Schneider & Zajontz bewertet, wovon 12 Stellenbewertungen unverändert blieben und somit keine Stellenplanänderung hervorrufen.

Die Stellen im Angestelltenverhältnis wurden aufgrund der Tarifautomatik mit einer Ausschlussfrist von 6 Monaten bereits höhergruppiert.

Die Beförderung der Beamtenstelle im mittleren Dienst wurde durch den Dienststellenleiter zum 01.09.2016 vorgenommen.

Die Beförderungen der Beamtenstellen im höheren Dienst müssen vom Stadtrat entschieden werden. Hierzu wird eine eigene Vorlage für die Sitzung im Dezember erstellt. Eine Beförderung ohne Nachtragssatzung ist nur möglich, wenn die Stellen im Stellenplan entsprechend ausgewiesen sind.

Anlagen:

Stellenplan 2017