GROSSE KREISSTADT EMMENDINGEN	SITZUNGSVORLAGE 0842/17	
Amt: **Fachbereich 2 - Abteilung 2.1 / A.GR**	Datum: **14.08.2017**	Az.:

Nr.	Gremium	TOP	Datum	Beratungsziel	Protokollverm.	Status	SB	Ja	Ne	Eh
1	Hauptausschuss		16.11.2017	Vorberatung		öffentlich				

1. Betreff:

Stellenentwicklung und Stellenplan 2018

kurze Begründung öffentlich/nicht-öffentlich:

öffentlich aufgrund § 35 Gemeindeordnung

Beschlussempfehlung:

Der Stellenplan wird in der vorgelegten Fassung (Anlage) mit Beschluss der Haushaltssatzung Bestandteil des Haushaltsplanes 2018.

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

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

Sachverhalt:

Sachverhalt:

Der Stellenplan weißt gegenüber dem Vorjahr insgesamt 3,85 Stellen mehr aus. Zusätzlich werden 6 fertige Auszubildende im Jahr 2018 für ein Jahr übernommen. Diese werden nicht als Planstellen im Stellenplan ausgewiesen.

Die wesentlichen Mehrungen werden wie folgt begründet:

Fachbereich 1:
1,0 Stelle in EG 7 Feuerwehrgerätewart (m/w)
Der Aufgabenbereich des Feuerwehrgerätewarts/Atemschutzgerätewarts hat sich in den letzten Jahren stark verändert, auch durch den Prüf-, Wartungs- und Dokumentationsaufwand nach BGG/GUV-G 9102. Gleichzeitig ist die Zahl der Einsätze erheblich angestiegen (2016: 403 für die Gesamtwehr) und der Fahrzeugbestand hat sich in den letzten Jahren hin zu deutlich komplexeren Fahrzeugen entwickelt, die gleiche Entwicklung nahm auch die Fahrzeugbeladung. Die notwendigen Arbeiten für Wartung, Prüfung und Reparaturen sind mit der derzeitigen Personalausstattung nicht mehr dauerhaft zu leisten.

Nach jedem Einsatz, aber auch nach den notwendigen Übungsdiensten, sind die eingesetzten Geräte, Fahrzeuge oder Ausrüstungsgegenstände zu prüfen und teilweise zu reinigen, z.B. Schläuche, eingesetzte Atemschutzgeräte und Einsatzkleidung. Parallel ist der zeitliche Aufwand für diese Tätigkeiten, auch wegen der vorgegebenen Wartungs- und Prüfungsintervalle sowie Dokumentationspflichten permanent gestiegen. Allein die komplette Wiederherstellung der Einsatzfähigkeit nach dem Großbrand in der Karl-Bautz-Straße dauerte mit Unterstützung durch die ehrenamtlichen Kräfte, die in ihrer Freizeit halfen, rund eine Woche.

Gleichzeitig wird mit dieser Stelle auch die notwendige Redundanz geschaffen, um in Urlaubs- oder Krankheitszeiten eine adäquate Vertretung zu gewährleisten.

Die Feuerwehr Emmendingen bietet zusätzlich Leistungen der Schlauchpflege sowie Wartungs- und Prüftätigkeiten auch für andere Feuerwehr des Landkreises an um damit die kostenintensiven Test- und Prüfgeräte im Gerätehaus besser auszulasten. Diese Tätigkeiten werden nach Kostenverzeichnis für Leistungen der Feuerwehr Emmendingen den Nutzern in Rechnung gestellt (vorläufiger Rechnungsstand zum 19.09.17: 24.600 €). Die kostenintensive Ausrüstung bzw. Prüfgeräte sowie der notwendige Schulungsaufwand für Fachpersonal übersteigen die Möglichkeiten der umliegenden Gemeinden mit ihrem ehrenamtlichen Feuerwehrdienst und sind gerade für kleinere Gemeinden auch personell nicht sinnvoll darstellbar. Durch den Standort Emmendingen als Landkreisstützpunkt im Bereich Atemschutz

(Atemschutzausbildungsstrecke) und Katastrophenschutz (3 Fahrzeuge des Bundes stehen hierzu kostenfrei zur Verfügung sowie umfangreiche Gerätschaften), werden die Leistungen des Feuerwehrgerätewarts/ Atemschutzgerätewarts zusätzlich beansprucht.

Emmendingen ist außerdem der größte Ausbildungsstandort für die Feuerwehren im Landkreis Emmendingen und aufgrund der Ausstattung, Ausbildung und Zentralität der einzige Standort für die Ausbildung für Maschinisten und Atemschutzgeräteträger des Landkreises. Auch hiervon profitiert die Feuerwehr Emmendingen direkt (z.B. über Anschaffungszuschüsse).

1,0 Stelle in EG 9a/ A 9 Bußgeld- und Straßenverkehrsbehörde

Bußgeldbehörde:

Die Fallzahlen der Bußgeldbehörde haben sich im Vergleich zu 2015 (18089 Fälle) im Jahr 2016 auf 29782 Fälle erhöht. Das entspricht einem Zuwachs um 64 %, was sich au deutlich in den Einnahmen zeigt.

Mit der Zunahme der Fallzahlen erhöht sich automatisch auch die entsprechende Fallbearbeitung für die Mitarbeiter der Bußgeldbehörde. Es ist schon seit längerem festzustellen, dass die Verkehrsteilnehmer zunehmend gegen entsprechende Verwarnungen vorgehen. Dies bedeutet, dass sich das Aufkommen an Einsprüchen und Stellungnahmen zu Verkehrsverstößen enorm erhöht hat. Aufwendiger Schriftverkehr mit den Betroffenen bzw. Rechtsanwälten sind mittlerweile so zeitaufwendig, dass sich Arbeitsrückstände – bei dieser Anzahl von Falldaten – automatisch ergeben und teilweise nicht mehr zeitnah abgearbeitet werden können, was wiederum zu Verfahrenseinstellungen führt.

Straßenverkehrsbehörde:

Die Ansprüche der Bürger und Verkehrsteilnehmer gegenüber der Verwaltung wachsen und nehmen ständig zu. Beschwerden über tatsächliche oder vermeintliche Missstände nehmen zu, das Sicherheitsbedürfnis der Bürger und Verkehrsteilnehmer wächst. Entscheidungen werden mehr als früher hinterfragt und müssen teilweise auch gegenüber Rechtsanwälten und Gerichten vertreten werden. Daraus ergibt sich, dass sich die vor Ort Termine enorm gesteigert haben, um mit den Betroffenen entsprechende Möglichkeiten bzw. Lösungen zu suchen und zu finden. Dies führt teilweise zu Rückständen bzw. Verschiebung nachfolgender Termine. Der tägliche Arbeitsablauf wird dadurch erschwert, was die Geschwindigkeit der Sachbearbeitung als auch den Umfang der Tätigkeit betrifft. Der Zeitdruck wächst, ein großer Teil der anfallenden Arbeiten ist eilbedürftig (z.B. eilige Baustellen, Verkehrssituationen usw.)

Die Baustellen im Stadtgebiet haben zugenommen und benötigen die entsprechende verkehrsrechtliche Anordnung. Daraus resultiert, dass Verkehrsführungen verändert und koordiniert werden müssen.

Tagtäglich laufen Informationen durch Kollegen (Bußgeldstelle, GVD, Bauhof, Bauamt, Tiefbauamt) auf, die abgearbeitet und teilweise auch sehr zeitintensiv sind.

Anfragen und Anrufe durch Bürger, Verkehrsteilnehmer können aufgrund von Arbeitsüberlastung nicht bearbeitet werden bzw. neue Termine müssen vereinbart werden.

Auf der Straße ergeben sich nahezu täglich Situationen, die eine rasche Auseinandersetzung mit dem Thema erfordern.

Es sind sehr häufige Außentermine, Sitzungen, Besprechungen/Abstimmungen mit Kollegen, weiteren Fachbehörden zu bewältigen, auch müssen oft mehrere Beteiligte koordiniert werden.

0,5 Stelle in EG 9a Standesamt

Das qualitative und quantitative stets zunehmende Aufgabenfeld im Standesamt fordert eine Personalerhöhung im Arbeitsalltag.

Das Standesamt beurkundet im Jahr ca. 800 Geburten, 150-170 Eheschließungen/Lebenspartnerschaften, 170 Anmeldungen zur Eheschließung/Lebenspartnerschaften und 550 Sterbefälle.
Die Flüchtlinge und „Ausländer“ kommen im Standesamt Emmendingen nicht nur aus Emmendingen, sondern aus dem Landkreis bzw. dem nahen Umland (Bsp. Geburtsbeurkundungen, Sterbefälle-Kreiskrankenhaus).
Ebenso ist Emmendingen durch die Trauungen im Bürgersaal und dem Lenzhäuschen auch über die Grenzen von Emmendingen hinaus sehr beliebt.
Das Standesamt prüft ausländische Ehe und Auflösungen vor Eintragung in das Personenstandsregister selbständig für den deutschen Rechtsbereich.
Hinweis: Das Heimatrecht muss angewandt werden um die Legitimation herzustellen. Internationales Privatrecht muss angewandt werden können.
Immer mehr Länder gehören mittlerweile zu den Ländern mit unsicherem internationalem Urkundenverkehr. Inhaltliche Überprüfungen der Urkunden durch einen Vertrauensanwalt über die Deutsche Botschaft gehören mittlerweile zum täglich Aufgabenfeld.
Die mittlerweile angehäuften Rücklagen lassen sich derzeit nicht abbauen.
Aufgaben auszulagern ist nicht möglich. Nur Standesbeamte dürfen im Standesamt beurkunden. Standesbeamte sind Urkundsbeamte, sind weisungsfrei und entscheiden eigenverantwortlich und selbständig.
Die 50% Stelle soll zusätzlich mit einer aus der Elternzeit zurückkehrenden Verwaltungsfachangestellten besetzt werden. Die auf die Elternzeit befristete Stelle soll entfristet werden.

Fachbereich 2:
0,5 Selle in EG 9b Organisation
In der Organisation wird durch einen internen Wechsel eine 0,5 Stelle frei. Diese soll um 50% aufgestockt und in eine Vollzeitstelle umgewandelt werden, um den steigenden Anforderungen innerhalb der Organisation gerecht zu werden.
Die Produktbereiche Organisationsberatung und Personalentwicklung sollen weiter gestärkt werden.
Zu den Aufgaben gehören im Wesentlichen:
Planung und Durchführung von Organisationsuntersuchungen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen, Moderation von Besprechungen, Workshops, Beratung der Fachbereiche in Fragen der Aufbau- und Ablauforganisation, Stellenbedarfsbemessung, Stellenplanverordnung, Personalberichte, Vergabe und Begleitung externer Unterstützungsleistungen im Bereich Organisation, Ermittlung des Fortbildungsbedarfs, Planung, Organisation, Durchführung u. finanzielle Abwicklung von Fortbildungsveranstaltung, Durchführung, Planung und Konzeption für spezifische Schulungen der Führungskräfte, Qualitätskontrolle
Projektmanagement, digitales Dokumentenmanagement, E-Goverment, etc…

Die Stelle kann mit einem Berufsanfänger aus den Bereichen Betriebswirtschaft/Personalmanagement/Public Management besetzt werden.

1,0 Stelle in EG 9b/ A 10 Finanzen
Durch Artikel 12 des Steueränderungsgesetzes 2015 vom 2. November 2015 (BGBl. I S. 1834) wurden die Regelungen zur Unternehmereigenschaft von juristischen Personen des öffentlichen Rechts (jPöR) neu gefasst. § 2 Absatz 3 UStG wurde aufgehoben und §

2b neu in das Umsatzsteuergesetz eingefügt. Die Änderungen sind am 1. Januar 2017 in Kraft getreten. Die Neuregelung wird von einer Übergangsregelung in § 27 Absatz 22 UStG begleitet, auf deren Grundlage eine jPöR dem Finanzamt gegenüber erklären kann, das bisher geltende Recht für sämtliche vor dem 1. Januar 2021 ausgeführte Leistungen weiterhin anzuwenden.
Für die Beurteilung der Unternehmereigenschaft von jPöR sind die allgemeinen Regelungen des § 2 Abs. 1 UStG maßgeblich. Danach sind jPöR grundsätzlich als Unternehmer anzusehen, wenn sie selbstständig eine nachhaltige Tätigkeit zur Erzielung von Einnahmen (wirtschaftliche Tätigkeit) ausüben. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, welcher Art die entsprechenden Einnahmen sind. Auch Leistungen, für die als Gegenleistung Gebühren, Beiträge oder sonstige Abgaben erhoben werden, können wirtschaftliche Tätigkeiten im Sinne des § 2 Abs. 1 UStG sein.
Im Gutachten 'Umsatzsteuer-Haushalts-Check § 2b UStG Entscheidung über die Beibehaltung des alten BgA-Rechts während des Übergangszeitraums' von Schüllermann und Partner AG Wirtschaftsprüfungs-/Steuerberatungsgesellschaft vom 17. Oktober 2016 wird festgestellt, dass:
'Im Hinblick auf den mit einer frühzeitigen Anwendung von § 2b UStG einhergehenden Verwaltungsmehraufwand und dem Risiko zusätzlicher Umsatzsteuerzahllasten sollte von der Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, das alte BgA-Recht während des Übergangszeitraums (ab 2017 bis längstens 2020) weiter anzuwenden.'
Während des Übergangszeitraums müssen nach diesem Gutachten folgende Schritte umgesetzt werden:

- Überprüfung von Tätigkeiten mit Einnahmeerzielung
  auf ihre umsatzsteuerliche Relevanz unter Geltung von § 2b UStG,
- Erarbeitung einer tätigkeitsbezogenen Einnahme- und Kostenerfassung,
  damit zukünftig eine reibungslose Abgrenzung zwischen nichtunternehmerischen und unternehmerischen Tätigkeiten erfolgen kann und
  eine Einzelzuordnung von Sachkosten und ggf. Investitionen möglich ist,
- Erstellung einer Übersicht über die bestehenden Tätigkeiten
  und Vereinbarungen mit Einnahmeerzielung zur Überprüfung,
  ob und gegebenenfalls welche Änderungen
  im Hinblick auf § 2b UStG sinnvoll bzw. notwendig sind,
- ggf. Anpassung/Korrektur bestehender Verträge und
  Erarbeitung/Abschluss neuer schriftlicher Vertragsverhältnisse für Sachverhalte, denen bislang lediglich mündliche Vereinbarungen zugrunde liegen,
- Überprüfung der Rechts- und Handlungsform,
  auf deren Basis Leistungen seitens der Stadt Emmendingen an Dritte erbracht werden und Wahl der optimalen Rechts- und Handlungsform zur Optimierung umsatzsteuerlicher Verhältnisse (bspw. Rechtsformwahl öffentliches oder privates Recht),
- regelmäßiger Check, ob sich aufgrund weiterer Investitionen und einer genauen Zuordnung von Sachkosten ein Wechsel in das neue Recht nicht doch bereits vor dem Jahr 2021 als vorteilhaft erweist sowie
- Veranlagungszeiträume, soweit noch möglich und für die Zukunft, nicht bestandkräftig werden lassen, da die Option möglicherweise auch rückwirkend widerrufen werden kann.

In der öffentlichen Entscheidung des Stadtrats am 29.11.2016, Sitzungsvorlage 0635/16 unter Az.: 905.16, wurde der Stadtrat über die Neuregelungen, das Gutachten und den zusätzlichen Stellenbedarf informiert. Hierzu gehört insbesondere:

- die Ausschöpfung der Gestaltungsmöglichkeiten zur Beeinflussung der Steuerpflicht zum Vorteil der Stadt,
- die Koordination und Beratung/Betreuung im Bereich Steuerrecht und speziell des neuen § 2b UStG sämtlicher Fachbereiche,
  sowie (bei Bedarf) der städtischen Beteiligung
  und die Auswirkungen der neuen Rechtslage auf einzelne Bereiche (Vermögensverwaltung und interkommunale Zusammenarbeit)

Zu den oben angeführten Aufgaben ist vorgesehen, weitere Aufgaben zuzuordnen:

- Stadt als Steuerschuldner (bisher Referat 2.1.1 Finanzen – hier ist aufgrund der Aufgabenfülle zwingend eine Entlastung erforderlich, um die vorhandenen Rückstände aufzuarbeiten)
- monatliche Umsatzsteuervoranmeldung
- Betreuung der BgA's und Klärung von steuerrechtlichen Fragen
  Übernahme der Tätigkeiten von externen Wirtschaftsprüfern und Steuerberater, soweit dies möglich ist, andernfalls Betreuung der Zusammenarbeit
- Koordination der steuerlichen Angelegenheiten im Haus und
  Schulung der Mitarbeiter/innen zur korrekten Anwendung umsatzsteuerlicher Veränderungen.

Die Stelle ist neu zu bewerten, wir gehen davon aus, dass es sich um eine anspruchsvolle Tätigkeit im gehobenen Dienst handelt und sofern möglich, sind Kenntnisse im Steuerberatungsrecht oder Finanzamtstätigkeit gewünscht. Die Ausschreibung kann entsprechend auch für Absolventen im Bereich Allgemeine Finanz-/Steuerverwaltung und bei Steuerberatern erfolgen.

Fachbereich 3:
0,5 Stelle in EG 10 Bauunterhaltung

Die Stelle soll zusätzlich zu der bereits besetzten 1,0 Stelle mit einer aus der Elternzeit zurückkehrenden Ingenieurin besetzt werden. Die auf die Elternzeit befristete Bauzeichner-Stelle soll entfristet werden.
Aufgrund des stetig zunehmenden Aufwandes und der immer komplexer werdenden Anforderungen im Bereich des Gebäudeunterhaltes, erwähnt seien hier die Brandschutzanforderungen, die für sich gesehen zeitlich bereits eine halbe Stelle in Anspruch nehmen, und die damit verbundenen Sicherheitsbegehungen, sind die erforderlichen Arbeiten mit dem vorhandenen Personalbestand nicht mehr zu bewältigen. Auch im Bereich des Bauunterhaltes sind die Maßnahmen auszuschreiben und entsprechend zu planen, was auch einen entsprechenden Unterbau erforderlich macht.
Um den Gebäudebestand nachhaltig zu sichern sind zunehmend Mittel für Sonderbedarf im Haushalt vorgesehen und angemeldet. Auch diesen Sonderbedarf gilt es entsprechend umzusetzen, wobei gerade im Bereich des Bauunterhaltes die Betreuung der städtischen Gebäude einen großen zeitlichen Aufwand erfordert. In vielen Fällen handelt es sich um dringliche, meist auch sicherheitsrelevante Sofortmaßnahmen, die zusätzlich Personal binden.

0,5 Stelle in EG 10 Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Bauprojekte
Eine umfassende Presse-und Öffentlichkeitsarbeit sorgt für Akzeptanz und Interesse in der Bevölkerung. Die Stadtverwaltung will daher eine 0,5 Stelle im Fachbereich 3 schaffen, welche Bilddokumentation, Pressemitteilungen und Baufortschrittsberichte erstellen und der Öffentlichkeit über alle Medienkanäle zur Verfügung stellen soll. Durch die Ansiedlung der Stelle im Fachbereich selbst, werden Reibungsverluste verhindert und die Informationen können unmittelbar den Bürgerinnen und Bürgern zur Verfügung gestellt werden. Die Mitarbeiter des Fachbereichs 3 werden um diese Aufgabe entlastet und können sich ihren Kernkompetenzen widmen.

Fachbereich 4:
1,0 Stelle in EG 10 Archiv:
Das Archiv (Raum U008) hat zurzeit 700 Regalmeter Akten,
davon 520 Regelmeter belegt mit Akten und Büchern beginnend mit dem frühen 15. Jahrhundert. Zudem befindet sich dort der Hauptteil des Fotoarchives Hirsmüller mit ca. 150.000 Negativen und rund 30.000 Bildern (rund 10 Regalmeter).
Ein weiterer Archivraum befindet sich im Keller der Volkshochschule, Am Gaswerk 3, mit insgesamt 310 Regalmetern. Zur Hälfte dient der Raum auch noch als Museumsdepot (150 Regalmeter).
Außerdem gehören dazu auch die Ortsarchive in Wasser, Kollmarsreute und Mundingen (Fachaufsicht). Die Archive Windenreute und Maleck wurden dem städtischen Zentralarchiv zugeführt und befinden sich derzeit in dem angemieteten Archivraum in der VHS. Langfristig soll dies auch mit den anderen Ortsarchiven geschehen, da diese in den Ortschaften teilweise nicht optimal untergebracht sind.

Zu den zentralen Aufgaben des Archivars gehören:
- Archivierung, Erschließung und Bereitstellung des öffentlichen Schriftgutes der Stadtverwaltung Emmendingen im Sinne des Baden-Württembergischen Archivgesetztes
- Federführung beim Aufbau und Betreuung einer digitalen zukunftsfähigen Archivlösung
- Benutzerbetreuung; Auskunftserteilung; Durchführung von Recherchen; Beratung zu historischen Fragestellungen; Zusammenarbeit mit externen Einrichtungen
- zeitgeschichtliche Dokumentationstätigkeit
- Beratung und Unterstützung der Verwaltung betr. Schriftgutverwaltung, Bestandserhaltung in der Verwaltung
- Übernahme und Erschließung von analogem und digitalem Schriftgut der Stadtverwaltung
- Pflege und Kontrolle der Bestände
- Einführung eines digitalen Archivverwaltungsprogrammes

Angesichts der Aufgaben-Vielfalt des Stelleninhabers
Fachbereichsleitung 4 mit lediglich 0,12 Stellenanteil Archiv können nur die notwendigsten Archivaufgaben erledigt werden, dies ist vor allem die Aufrechterhaltung des Benutzerdienstes.
Auch wenn dem Archiv formal eine 0,5 Stelle aus dem ehemaligen Grundbuchamt zugewiesen ist (seit sieben Monaten vakant), sowie weitere 0,13 Stellenanteil, reicht diese personelle Ausstattung nicht, um die aktuellen und künftigen Aufgaben des Stadtarchivs fachgerecht zu erledigen.

Ein großes Manko ist seit vielen Jahren die fehlende Übernahme von ausgesondertem städtischem Schriftgut und deren archivalische Bewertung und Unterbringung. Dies ist nur mit einer hauptamtlichen fachlich qualifizierten Stelle zu leisten. Die Stelle ist umso notwendiger, da künftig auch digital überliefertes Schriftgut zur Übernahme ansteht. Gerade die Ausrichtung der Verwaltung auf digitale Schriftgutverwaltung, wie bei fast allen Städten dieser Größe, macht eine rasche Stellenbesetzung notwendig.
Das Stadtarchiv empfiehlt die Stelle mit einem Diplomarchivar (Bachelor/Master) zu besetzen.

0,5 Stelle in EG 10 Bibliothekar/in
Das Aufgabengebiet in der Stadtbibliothek hat sich über die Jahre verändert. Die „einfachen“, manuellen Tätigkeiten sind zurückgegangen, dagegen haben sich die Anforderungen an die Leitung erhöht.

Die Verwaltung sieht es deshalb als unbedingt erforderlich an, hier nachzusteuern und eine weitere halbe Leitungsstelle einzurichten und schnellstmöglich zu besetzen. Die neue Stelle soll mit dem Schwerpunkt „Kinderbibliothek“ betraut werden und folgende Aufgaben übernehmen:
Betreuung der Kinder- und Jugendbibliothek: Bestandsausbau und –pflege, konzeptionelle Arbeit, Veranstaltungsarbeit, Klassenführungen, Zusammenarbeit mit Schulen und Kindertageseinrichtungen, Medienpräsentation, Auskunft und Beratung im Kinderbereich
Betreuung der Online-Ausleihe
Stellvertretung der Bibliotheksleitung
Profil: Dipl. Bibliothekar/in an öffentlichen Bibliotheken oder Bachelor of Arts in Bibliotheks- und Informationsmanagement

Der Vergleich mit den Städten Weil, Achern und Lahr (alle 2,0 Bibliothekarsstellen) oder Rottweil (1,75 Bibliothekarsstellen), zeigt auch, dass die Stadt Emmendingen mit einer Bibliothekarsstelle unterbesetzt ist.

RPA:
0,5 Stelle in EG 9b / A 10 elektronische Vergabe
Die EU-Vergaberechtsreform verpflichtet die öffentlichen Auftraggeber ab Oktober 2018 Vergaben elektronisch abzuwickeln.
Zur Konsolidierung der einzelnen Verfahrensschritte soll eine „Zentralen Vergabestelle“ mit einer 0,5 Stelle eingerichtet werden, die den digitalen Vergabeprozess steuert und die technischen Abteilungen in diesem Bereich unterstützt.
Gleichzeitig werden dadurch gesetzliche Forderungen nach Korruptionsprävention und erhöhter Rechtssicherheit erfüllt.
Die zentrale Steuerung steigert die Verfahrenstransparenz und sorgt anhand von Vollständigkeits- sowie Plausibilitätsprüfungen für eine fehlerfreie Abwicklung.
Durch ein zentrales „Vergabemanagement“ werden die Vergabeprozesse wieder in die Verwaltung integriert, Honorare für Ausschreibung und Vergabe, die bislang an externe Büros entrichtet wurden, entfallen.
Bietern wird es ermöglicht, schnell, einfach und standardisiert korrekte Angebote zu erstellen und zu verschicken.
Die Stelle kann mit einem Berufsanfänger aus dem Bereich Public Management besetzt werden.

Stabstelle:
0,5 Stelle in EG 10 Gleichstellungsbeauftragte
Fraktionsantrag der Stadtratsfraktion SPD

Nach Artikel 3 des Grundgesetzes sind Männer und Frauen gleichberechtigt, wobei der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Die Verwirklichung dieses Verfassungsgebots ist auch eine kommunal Aufgabe. Die Gemeinden müssen entsprechend den Vorgaben des baden-württembergischen Chancengleichheitsgesetzes durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass Frauen gefördert und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt werden. Um diesen gesetzlichen Auftrag zu erfüllen, soll in der Stadtverwaltung eine 50%-Stelle geschaffen werden.

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

Bereich	**Funktion**	**EG/BesGr**	**Stellenanteil**	**Begründung**
Stabstellen	Gleichstellungsbeauftragte	E 10	0,50	Anträge OB/Fraktion
	zentrale E-Vergabe	E 9b	0,50	Antrag RPA
OB-Büro	Ehrenamtsbörse	A 10	-0,50	Teil-Dienstunfähig
FB 1	Verkehrs-/Bußgeldbehörde	E 9a	1,00	Antrag FB 1
	Feuerwehrgerätewart	E 7	1,00	Antrag FB 1
	Standesamt	E 9a	0,50	Antrag FB 1
FB 2	Finanzverwaltung, Steuer	A 10	1,00	Antrag FB 2
	Organisation	E 9b	1,00	Nachbesetzung, Aufstockung Vollzeit
	Organisation	A 10	-0,51	Wechsel
FB 3	ZBH	E 3	1,00	Antrag Fraktion Blumenschmuck
	GS-Stelle	E 6	-0,25	ATZ Blockmodell
	Hochbau/Bauunterhaltung	E 10	0,50	Antrag FB 3
	Öffentlichkeitsarbeit FB 3	E 10	0,50	Antrag FB 3/OB
	Planung	E 13	-0,44	ATZ Blockmodell
	Liegenschaften	A 12	-1,00	Pension
	Liegenschaften	A 12	0,61	Nachbesetzung
		A 10	0,51	Wechsel/interne Umsetzung
FB 4	Archivar Stelle	E 10	1,00	Antrag FB 4
	Bibliothek	E 10	0,50	Antrag FB 4
	Ehrenamtsbörse	E 9b	0,50	Wechsel / interne Aufgabenzuordnung

Stellenminderung wg. Azubi Weggang bzw. Übernahme auf Planstellen			-6,00	
Stellenminderungen unter 0,5-Anteilen			-0,97	
	Summe		**0,95**	

Beschäftigte SUE	**Bereich**	**EG**	**Stellenanteil**	**Begründung**
Stellenmehrungen		S2 bis S8a	2,90	Bedarfe Kinderbetreuung

Summe gesamt	**3,85**

Personalkosten 2018:

Für den Tarifbereich wurden bei den Personalkosten 1,5 % Tarifsteigerungen berücksichtigt.

Bei den Beamten erfolgt die Erhöhung der Besoldung ab März 2018 und beträgt durchschnittlich 2,7%.

Für die Gesamtverwaltung:

- Plus 3,85 Stellen
- Plus 6,00 Stellen Azubiübernahme für ein Jahr
- Steigerung in den Erfahrungsstufen
- Höhergruppierungen

Der Personalaufwand ohne Rückstellungen wurde mit 18.804.800 € ermittelt. Dem Aufwand stehen in vielen Bereichen Personalkostenerstattungen gegenüber, die zum Teil verbunden mit Sachkostenerstattungen, außerhalb des Personalhaushalts vereinnahmt werden.

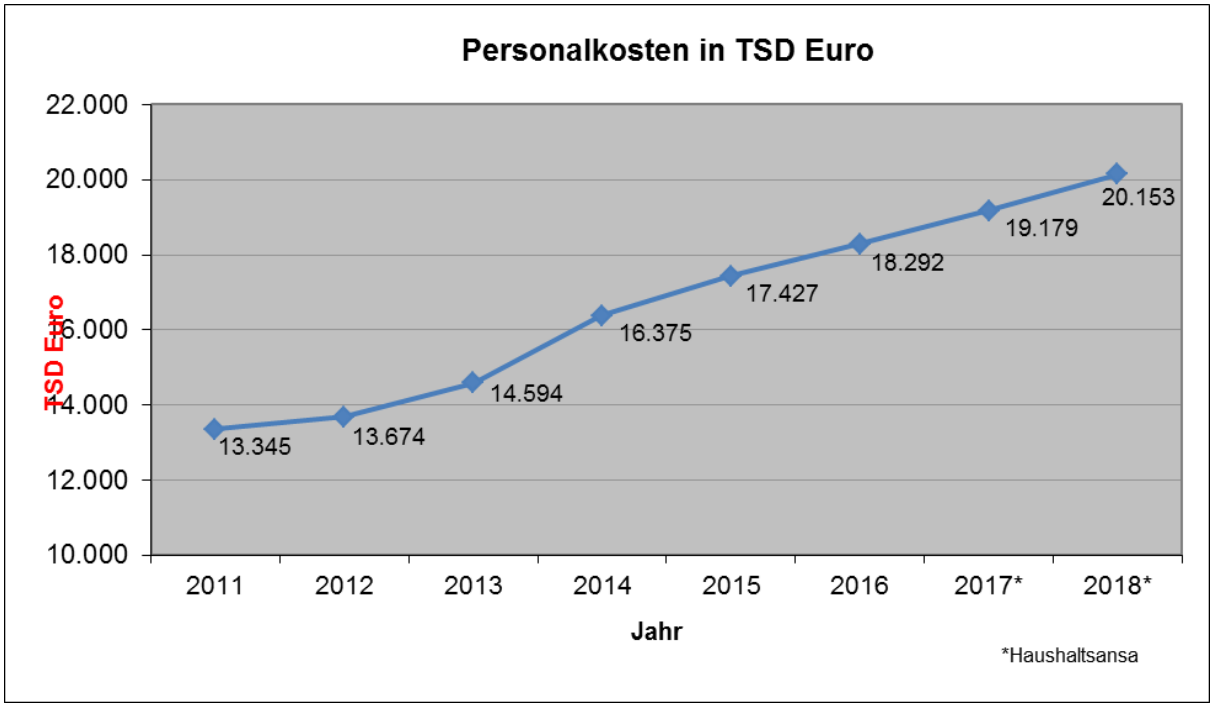
Die Rückstellungen für Pensionen und Zusatzversorgung werden direkt beim kommunalen Versorgungsverband gebildet. Für die Versorgungsaufwendungen wurden 288.200,- € und für die Pensionsrückstellungen 1.060.000,- € eingestellt.

Das Leistungsentgelt nach § 18 TVöD beträgt weiterhin 2 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres. Für das Jahr 2018 wurden 232.900,- € eingestellt.

Entwicklung der Personalkosten in den letzten 8 Jahren:

2011 bis 2016 Rechnungsergebnisse, 2017 bis 2018 Haushaltsansätze

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017*	2018*
Personalkosten in Tsd.Euro:	13.345	13.674	14.594	16.375	17.427	18.292	19.179	20.153



Altersteilzeit:

Im Laufe des Jahres 2017 sind zwei Mitarbeiter/innen aus der Freistellungsphase in die Rente gegangen. Ein Mitarbeiter hat im Juli 2017 mit der Arbeitsphase begonnen. Im April und Mai 2018 werden weitere zwei Mitarbeiter/innen mit ihrer Arbeitsphase beginnen.

Entwicklung der Altersteilzeit in den letzten 7 Jahren:

	OB-Büro		FB 1		FB 2		FB 3		FB 4		Gesamt	
Stichtag	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
31.12.2010	0	1	0	1	0	0	3	1	0	0	3	3
31.12.2011	0	1	0	1	0	1	4	2	0	3	4	8
31.12.2012	0	2	0	2	0	1	5	4	0	3	5	12
31.12.2013	0	1	0	2	0	0	5	3	0	3	5	9
30.06.2014	0	1	0	2	0	0	4	3	0	3	4	9
30.06.2015	0	1	0	2	0	0	2	2	0	1	2	6
30.06.2016	0	0	0	1	0	0	2	1	0	1	2	3
30.06.2017	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	3

Rente:

Vom Renten- bzw. Pensionseintritt mit 63 (+ 45 Versicherungsjahre) können 2017/18 sechs Beschäftigte Gebrauch machen. Weitere 6 Beschäftigte können wegen Erreichens der Regelaltersgrenze in Rente bzw. Pension gehen.

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

Geburtsjahr	Anhebung um … Monate	Jahr des Renteneintritts	Verwaltung	SUE	ZBH	RK	Gesamt
1954	**4**	**2017/2018**	2	1	1	2	6
1955	**6**	**2018/2019**	8	0	0	4	12
1956	**8**	**2019/2020**	6	2	1	4	13
1957	**10**	**2020/2021**	6	3	3	5	17
1958	**12**	**2021/2022**	6	3	1	1	11

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**	1	1	0	0	2
1952	**6**	**2018**	1	0	0	0	1
1953	**7**	**2018/2019**	5	0	0	0	5
1954	**8**	**2019/2020**	2	1	1	2	6
1955	**9**	**2020/2021**	8	0	0	4	12
1956	**10**	**2021/2022**	6	2	1	4	13
1957	**11**	**2022/2023**	6	3	3	5	17
1958	**12**	**2023/2024**	6	3	1	1	11

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
2019	0	0	0	0	0
2020	0	0	0	0	0
2021	1	0	0	0	1
2022	2	0	0	0	2

Elternzeit/Familienpflegegesetz:

Zum Stichtag 30.06.2017 befanden sich 7 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter in Elternzeit. Zwei Mitarbeiterinnen haben aus familiären Gründen Telearbeit bewilligt bekommen.

Die Entwicklung der Elternzeit in den letzten 10 Jahren:

Jahr / Bedienstete	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
weiblich	11	11	8	12	7	7	2	4	8	7
männlich	0	1	1	0	1	0	0	3	1	1
gesamt:	11	12	9	12	8	7	2	7	9	8

Ausbildung:

Zum 01.01.2018 befinden sich 29 junge Menschen bei der Stadtverwaltung in Ausbildung. 6 Auszubildende, die ihre Ausbildung im Laufe des Jahres 2018 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
31.12.2016	30,18	208,00	85,49	24,00	347,67

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
31.12.2016	32	282	118	24	456

Höhergruppierungen/Stellenbewertungen:

Aufgrund der neuen Entgeltordnung, die am 01.01.2017 in Kraft trat, gingen bisher 63 Anträge auf Höhergruppierung bei der Stadtverwaltung ein. Davon mussten 7 Anträge abgelehnt werden, da die tariflichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind.

Die Auswirkungen der neuen Entgeltordnung auf den Stellenplan 2018 sind in der folgenden Tabelle aufgezeigt:

	Anträge	EG 4	EG 5	EG 6	EG 7	EG 8	EG 9a	EG 9b	EG 9c	EG 12
bisher EG 3	1	1								
bisher EG 4	1		1							
bisher EG 5	5			5						
bisher EG 6	16				15	1				
bisher EG 8	14						14			
bisher EG 9	18							17	1	
bisher EG 11	1									1
gesamt	**56**									

Finanzielle Auswirkungen im Jahr 2017 incl. Arbeitgeberanteile:

bisher EG 3	997,77 €
bisher EG 4	997,77 €
bisher EG 5	4.564,21 €
bisher EG 6	12.047,29 €
bisher EG 8	27.335,09 €
bisher EG 9	24.710,25 €
bisher EG 11	7.432,30 €
Gesamt	**78.084,68 €**

Zudem weißt der Stellenplan 2018 aufgrund von Neubewertungen folgende Höhergruppierungen bzw. Beförderungen auf:

Fachbereich	**Funktion**	**bisherige Ein-gruppierung**	**Ergebnis der Stellen-bewertung**	**Höher-gruppierung/ Beförderung zum**	**finanzielle Auswirkung monatliches Brutto Mitarbeiter/in**
OB-Büro	Controlling	E 11	E 11		unverändert
OB-Büro	GS Stadtrat	E 6	E 8	01.07.2016	43,21 €
FB 3	Sachbearbeiter Baurecht	E 5	E 9a	01.03.2017	484,15 €
FB 2	Sachbearbeiterin Registratur		E 6	01.03.2017	bisher Azubi
FB 2	Zentrales Daten-management, Schulen	E 9	E 10	01.04.2017	344,45 €
FB 2	Sachbearbeiterin Finanzen	E 8	E 8		unverändert

FB 4	Fachstelle Zuwanderung und Integration	S 11b	E 10	01.09.2016	156,41 €
FB 4	Senioren- und Inklusionsbeauftragter	E 10	E 10		unverändert
FB 1	Wohngeld	E 8	E 9a	01.01.2017	378,25 €
Eigenbetrieb	Technischer Angestellter	E 9b	E 10	01.03.2017	369,96 €
FB 3	Hausmeister Rathaus	E 6	E 7	01.01.2017	9,01 €
FB 2	Referat Steuern	E 6	E 8	01.09.2016	142,22 €
FB 3	Friedhofsverwaltung	E 6	E 7	01.01.2017	29,49 €
FB 3	Gebäudemanagement	E 6	E 8	01.01.2017	99,07 €
FB 2	Wald	E 6	E 6		unverändert
FB 2	Stadtkasse	E 6	E 8	01.01.2017	222,91 €
FB 2	Leitung Referat Orga	E 9b	E 9c	01.10.2017	113,22
FB 4	Leitung Familienzentrum	S 11b	S 11 b		unverändert
FB 1	Verkehrswesen	A 8	A 9	Genehmigung Stellenplan	
FB 4	Abteilungsleiterin	S 11b	E 12	01.05.2017	1.138,31 €
FB 4	Abteilungsleiterin	E 12	E 12		unverändert
FB 4	Referatsleiter	E 9c	E 9c		unverändert
FB 3	Feuerwehr	E 6	E 7	01.03.2017	111,46 €
FB 4	Abteilungsleiterin	E 11	E 12	01.05.2017	465,62 €
FB 4	Sachbearbeiterin Kultur	E 6	E 6		unverändert
FB 4	Sachbearbeiterin Kultur	E 8	E 9a		94,39 €

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

Beförderungen:

Der Stellenplan 2018 weist folgende Änderungen bei den Beamtenstellen auf:

Bereich	**Besoldungsgruppe**	**Stellenanteile**	
Einwohnerwesen	A7	-1,00	Umsetzung und Beförderung
Verkehrswesen	A8	-1,00	Beförderung
Verkehrswesen	A9	2,00	Umsetzung und Beförderung
Grundstücksverkehr Grundstücksverwaltung	A11	1,00	Umsetzung und Beförderung

Grundstücksverkehr, Grundstücksverwaltung	A12	-1,00	Sabbatjahr - dann Austritt wegen Rente zum 01.08.2018
Fachbereichsleitungen/ Geschäftsführer	A15	-2,00	Wegfall der Stellenobergrenzen-verordnung
	A16	2,00	

Die Beförderungen der Beamtenstellen werden erst nach der Genehmigung des Stellenplans 2018 umgesetzt.

Im gehobenen und höheren Dienst müssen die Beförderungen von den entsprechenden Gremien entschieden werden. Hierzu werden eigene Vorlagen für die jeweiligen Sitzungen erstellt.

Durch den Wegfall der Stellenobergrenzenverordnung (StOGVO) zum 01.08.2017 gelten für die Kommunalbeamten und -beamtinnen keine Obergrenzen in den Beförderungsämtern.

Anlagen:

Stellenplan 2018