

Verwaltungsausschuss

- öffentlich am 27.10.2016

Gemeinderat

- öffentlich am 16.11.2016

Sitzungsvorlage 307/2016/1

Haupt- und Personalverwaltung
Schwarz, Gerd

Stellenplan und Personalkostenhochrechnung 2017

Der Verwaltungsausschuss hat keinen Empfehlungsbeschluss gefasst.

Beschlussvorschlag:

1. Für den Bereich Presse/Öffentlichkeitsarbeit wird der Stellenumfang im Sekretariatsbereich um 30 %, in TVöD Entgeltgruppe 6, erhöht.
2. Für die Gebäude der Anschlussunterbringung/Obdachlosenunterkunft in Hagenbuchen werden 50 %-Stellenanteile im Hausmeisterbereich mit in Entgeltgruppe 5 TVöD, 50 %-Stellenanteile im Sozialarbeiterbereich in Entgeltgruppe S 11 b TVöD und 20 %-Stellenanteile im Verwaltungsbereich in Entgeltgruppe 5 TVöD geschaffen.
3. Der Stellenumfang der Büchereileitung wird ab 1.1.2017 um 3 Wochenstunden erhöht.
4. Im Bereich Stadtmarketing/Tourismus erfolgt eine Aufstockung im Sachbearbeiterbereich um 50 % in Entgeltgruppe 6 TVöD.
5. Für die technische Betreuung des Mensagebäudes werden 30 %- Stellenanteile im Hausmeisterbereich in Entgeltgruppe 5 TVöD geschaffen.
6. Für die Unterhaltung der beiden Friedhöfe wird eine Gärtnerstelle in Entgeltgruppe 5 TVöD geschaffen.
7. Im Bauhof wird eine Elektromeisterstelle in Entgeltgruppe 8 TVöD geschaffen.
8. Für den Straßenunterhalt werden zwei Facharbeiterstellen in Entgeltgruppe 5 TVöD geschaffen.
9. Sollte eine kleine Kehrmaschine für 2017 beschafft werden, wird die Stelle eines Fahrers in Entgeltgruppe 5 TVöD geschaffen.

10. Für die Gefährdungsbeurteilung wird ein Mitarbeiter freigestellt. Im Gegenzug wird eine Facharbeiterstelle in Entgeltgruppe 5 TVöD geschaffen.
11. Es wird die Stelle eines hauptamtlichen Feuerwehrkommandanten kombiniert mit einer Sachbearbeiterstelle für den vorbeugenden Brandschutz in Entgeltgruppe 9 TVöD geschaffen.
12. Im Fachbereich Bauordnung wird der Stellenumfang im Sekretariatsbereich um 25 % erhöht.
13. Im Fachbereich Hochbau und Fachbereich Stadtplanung wird der Stellenumfang im gemeinsamen Sekretariatsbereich um 25 % erhöht.
14. Es werden 50 %-Stellenanteile für die Landschaftsplanung in Entgeltgruppe 10 TVöD geschaffen.
15. Es werden 50 %-Stellenanteile für den Bereich Stadtsanierung in Entgeltgruppe 10 TVöD geschaffen.
16. Es werden 50 %-Stellenanteile für die Baukontrolle in Entgeltgruppe 9 TVöD geschaffen.
17. Es wird eine Stelle eines Bauingenieurs für den Fachbereich Tiefbau in Entgeltgruppe 10 TVöD geschaffen.

Anlagen:

Personalkostenentwicklung
Personalkostenvergleich
Stellungnahme Personalrat

1. Finanzierung:

Finanzielle Auswirkungen: ☒ Ja ☐ Nein

Ausgaben:	
Vorhandener Planansatz:	Betrag eingeben EUR
Produkt, Sachkonto, Auftrag; ggfs. mehrere	Betrag eingeben EUR
Benötigte Mittel insgesamt:	Betrag eingeben EUR
Benötigte Mittel über dem Planansatz (Über-/außerplanmäßige Ausgaben):	Betrag eingeben EUR
Personalmehrausgaben pro Jahr durch die Umsetzung der Stellenschaffungen/-aufstockungen und Beförderungen etc.	sind in der Vorlage jeweils ge- trennt ausgewiesen
Einnahmen:	
Vorhandener Planansatz:	Betrag eingeben EUR
Produkt, Sachkonto, Auftrag; ggfs. mehrere	Betrag eingeben EUR
Tatsächliche Einnahmen:	Betrag eingeben EUR

Genehmigung der überplanmäßigen/ außerplanmäßigen Ausgaben:	
Mehrausgaben gegenüber Planansatz:	EUR
Die Voraussetzungen für über-/außerplanmäßige Ausgaben gemäß § 84 GemO liegen vor: ☐ Ja ☐ Nein Diese können abgedeckt werden durch: Verbuchungsort eingeben Zuständigkeit (Wertgrenze) laut Hauptsatzung liegt beim ☐ VA/TA (10.000 EUR bis 25.000 EUR) ☐ GR (über 25.000 EUR)	

I. Stellenplan 2017

1. Rechtsgrundlagen

Nach § 56 Abs. I GemO ist die Gemeinde verpflichtet, die zur **Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen** geeigneten Beamten und Arbeitnehmer einzustellen. Nach § 57 GemO bestimmt die Gemeinde im Stellenplan die Stellen ihrer Beamten sowie ihrer nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die für die Erfüllung der Aufgaben im Haushaltsjahr erforderlich sind. Im Wesentlichen bedeutet dies, dass die Stellen so auszubringen sind, wie sie im jeweiligen Haushaltsjahr erforderlich und besetzbar sind.

2. Entwicklung der Stellenzahl

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Beamte	15,00	15,00	15,00	14,50	14,50	13,50	13,50	13,65	12,33
Beschäftigte	149,21	149,72	159,90	162,62	170,30	188,84	189,34	198,57	203,92
Gesamt	164,21	164,72	174,90	177,12	184,80	202,34	202,84	212,42	216,24

Die oben aufgeführten Zahlen beziehen sich auf die genehmigten Stellen zum 1.1. des jeweiligen Jahres, d.h. es handelt sich dabei um die Planzahlen. In der Planzahl 2017 sind die im Folgenden vorgeschlagenen Stellenmehrungen noch nicht enthalten, lediglich die im laufenden Jahr zusätzlich hinzugekommenen Stellen (Betreuungsformen Kindergärten, 3. Hortgruppe, Stadtplanerstelle, Flüchtlingsbeauftragte). Tatsächlich kann es in jedem Jahr zu Nichtbesetzungen, Unterschreitungen oder auch Stellenmehrungen durch entsprechende GR-Beschlüsse gekommen sein.

3. Festlegung der Stellenanzahl und Stellenbewertung

Die Anzahl der Stellen wird laufend durch den Fachbereich Hauptverwaltung untersucht. Durch Neuübertragung bzw. Wegfall von Tätigkeitsbereichen, aber auch durch gesetzliche Vorgaben (Bsp. Kinderbetreuung) erfolgt ein ständiger Abgleich zwischen dem benötigten Personal und den tatsächlich zur Verfügung stehenden Stellen. Parallel wird bei jeder Wiederbesetzung einer Stelle eine sinnvolle Umorganisation untersucht, um Abläufe zu verbessern. Neben dieser quantitativen Untersuchung wird aber auch die Struktur der Organisation mit den einzelnen Fach- und Geschäftsbereichen angepasst. Dabei sollen die Fachbereiche wie auch die Geschäftsbereiche soweit wie möglich in vergleichbare Größen und Verantwortungsbereiche eingeteilt werden, wodurch auch vergleichbare Führungs- und Sachbearbeiterebenen entstehen. Nur mit einer stimmigen Aufbau- und Ablauforganisation ist eine effektive Aufgabenerfüllung möglich.

4. Generelle Entwicklung der Personalkosten

Die Personalkosten, die seit Jahren kontinuierlich steigen, sind von verschiedenen Faktoren abhängig, auf die die Stadt in unterschiedlicher Weise einen Einfluss hat.

4.1 Faktoren der Personalkostensteigerung

Einflussfaktor	Ausmaß	Beeinflussbarkeit
Tarifierhöhungen	2- 2,5 % ca. 300.000.- €	Keine, da Tarifbindung
Sozialversicherungsbeiträge	0,5 – 1 % ca. 75.000.- €	Keine, da gesetzlich
Beförderungen/Höhergruppierungen	ca. 10. – 30.000.- €	Sehr gering, da Tarifbindung
Stellenschaffungen/-streichungen	kommt auf Umfang an	Hohe Beeinflussbarkeit, aber nur bei gleichzeitiger Aufgabenkritik

4.2 Finanzierung der Personalkosten

Wie oben dargestellt sind Gründe für die Personalkostensteigerung die tariflichen Erhöhungen und die Steigerung der Sozialversicherungsbeiträge. Bei gleich bleibenden Aufgaben und unverändertem Personalbestand wurden diese Steigerungen durch die regelmäßige Steigerung der Einkommenssteuerzuweisung mindestens ausgeglichen. Dieser Zusammenhang ist klar nachvollziehbar, da auch in anderen Branchen regelmäßige Tarifierhöhungen erfolgen, wodurch das Einkommensteuervolumen steigt und somit auch der Anteil, den die Stadt erhält.

Personalkostensteigerungen durch Stellenzuwächse müssen hingegen fast ausschließlich durch höhere Einnahmen der Gewerbesteuer, Gebühren etc. gegenfinanziert werden. Dabei dürfen und können die Personalkosten nie isoliert betrachtet werden. Personal wird immer nur zur Erfüllung von neuen oder veränderten Aufgaben benötigt und eingestellt. D.h. um Personalkosten wirkungsvoll steuern zu können, ist die Aufgabenkritik das richtige Instrument. Eine zentrale Grundlage der kommunalen Steuerungsmechanismen setzt daher bei einer ganzheitlichen Aufgaben und Finanzplanung an. Bei jedem Produkt unseres Haushaltes müssen die Ziele und Aufgaben definiert und die dafür notwendigen Sach-, Finanz- und Personalressourcen ermittelt werden. Nur so können die Ausgaben auf ihre Notwendigkeit überprüft und eine fundierte Entscheidung getroffen werden. Die Kernfragen der kommunalen Steuerung und des daraus resultierenden Haushaltsrechts heißt daher

- 1. Was will ich erreichen?**
- 2. Was muss ich dafür tun?**
- 3. Welche Ressourcen benötige ich dafür?**

4.3 Aufgabenfestlegung/-kritik

Bei allen nachfolgend vorgeschlagenen Stellenschaffungen müssen daher diese

drei Fragen beantwortet werden. Erst wenn die Aufgabe, das Ziel definiert ist, werden die dafür notwendigen Ressourcen näher untersucht. Wenn man also Personal und andere laufende Folgekosten ganz oder zugunsten einer anderen Aufgabe einsparen will, muss zuallererst eine Aufgabendefinition bzw. Kritik stattfinden. Nur so ist eine effektive Personalplanung möglich im Gegensatz zu einer pauschalen, vereinfachten Kostenkritik. Der Gemeinderat legt die Aufgaben und Ziele der Stadt fest und entscheidet damit über die notwendigen Sach-, Finanz- und Personalmittel.

Mittelfristig ist für eine effektive zukunftsorientierte Steuerung der Stadt die Erarbeitung einer Stadtstrategie notwendig, die die Handlungsfelder der Stadt festlegt und die Maßnahmen der kommenden Jahre steuert. Das gerade begonnen ISEK ist hier ein erster wichtiger Schritt, das mit eine Grundlage hierfür sein kann.

5. Beförderungen und Höhergruppierungen

5.1 Neue Entgeltordnung des TVöD

Im Beschäftigtenbereich liegen derzeit die Neubewertungen der Stellen noch nicht vor. Durch die seit 11 Jahren ausstehende neue Entgeltordnung zum TVöD, die mit dem Tarifabschluss in diesem Jahr nun endlich verabschiedet wurde, werden alle Beschäftigtenstellen nach der neuen Entgeltordnung bewertet. Die beauftragte Gemeindeprüfungsanstalt wird erst im ersten Quartal 2017 die Ergebnisse vorlegen, die dann rückwirkend ab 1.1.2017 umzusetzen sind.

6. Stellenschaffungen/-aufstockungen

6.1 Stellenbedarfsanmeldung im Bereich Stabsstelle Bürgermeister Walter

Was will ich erreichen?

Die Stabsstelle Assistenz kombiniert mit Presse und Öffentlichkeitsarbeit ist direkt dem Bürgermeister zugeordnet und zeitlich sehr schwierig abzudecken. Durch den Wechsel und die Verstärkung des Redaktionsteams bei der Schwäbischen Zeitung haben sich die Pressenanfragen massiv gehäuft. Der Konflikt mit den Sekretariats und Assistenzaufgaben verschärft sich aufgrund des permanenten Zeitdrucks bei den verschiedenen Aufgaben. Die Stelle der Assistenz übernimmt aufgrund der starken zeitlichen Belastung des Bürgermeisters vermehrt Aufgaben, die in anderen Verwaltungen von einem Persönlichen Referenten bzw. einer Referentin erledigt werden.

Um die Aufgaben bewältigen zu können, müssten die Bereiche Jubilare, Schreibdienst und Empfänge gesondert mit einer 30% Stelle abgedeckt werden.

Was muss ich dafür tun?

Aufstockung des Sekretariats/-Sachbearbeiterbereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit um 30 %.

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Schaffung/-aufstockung einer Stelle im Bereich Presse/Öffentlichkeitsarbeit mit 30 % in TVöD Entgeltgr. 6 (AG-Aufwand 13.082.- €).

6.2 Stellenbedarfsanmeldungen des Geschäftsbereich 10 - Verwaltungsmanagement, Kultur, Bürgerservice, Familie, Bildung

6.2.1 Flüchtlings-Obdachlosenunterkünfte Hagenbuchen (betrifft alle Geschäftsbereiche)

Was will ich erreichen?

Technische Betreuung und Unterhaltung der Gebäude. Unterstützung und Betreuung der Bewohner. Kaufmännische Abrechnung der Nutzung.

Was muss ich dafür tun?

Bereitstellung eines Hausmeisters, eines Sozialarbeiters und einer Verwaltungsangestellten. Bereitstellung von Büros und Arbeitsmitteln.

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Eine Hausmeisterstelle mit 50 % in Entgeltgr. 5 TVöD (AG-Aufwand 20.942.- €), eine Sozialarbeiterstelle mit 50 % in Entgeltgr. S 11b TVöD (AG-Aufwand 26.800.- €), eine Verwaltungsangestelltenstelle mit 20 % in Entgeltgr. 5 TVöD (AG-Aufwand 8.355.- €).

6.2.2 Aufstockung des Beschäftigungsumfangs der Büchereileitung

Was will ich erreichen?

Sicherstellung und Ausbau des zeitgemäßen und vielfältigen Angebots und der verbesserten Öffnungszeiten der Bücherei

Was muss ich dafür tun?

Koordination im Team und mit externen Partnern wie Schulen, Online-Verbund Bodensee-Oberschwaben, Spectrum, KIT, Gebäudemanagement etc.. Eigene Pflege der Homepage, umfangreicherer Auskunftsdienst durch längere Öffnungszeiten (seit Umstellung auf Onleihe). Einsatz eines zusätzlichen Büronachmittags bei der Leitung.

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Aufstockung des Stellenumfangs der Büchereileitung um 3 Wochenstunden. Arbeitgebermehraufwand in Höhe von 5.624.- €

6.3 Stellenbedarfsanmeldungen des Geschäftsbereichs 20 – Finanzen

6.3.1 Sachbearbeiterstelle im Tourist-Infobüro

Was will ich erreichen?

Beibehaltung der bedarfsgerechten Öffnungszeiten der Tourist-Info mit kontinuierlich 2 Personen (Sommer: Mo- Fr. 9.00 Uhr – 18.00 Uhr und samstags 10.00 Uhr – 12.00 Uhr, Winter: Mo- Fr. 9.00 Uhr – 13.00 Uhr und 14.00 Uhr bis 17.00 Uhr)

Was muss ich dafür tun?

In der Tourist-Info werden Touristen beraten, Zimmer vermittelt, Veranstaltungen gebucht und über das System Reservix Ticket mit einem Volumen von inzwischen 110.000.- € verkauft. Außerdem organisiert das Team unter der Leitung von Frau Weishaupt sämtliche Großveranstaltungen der Stadt und die Stadt- und Schlossführungen. Für eine rechtskonforme Abwicklung der Kassengeschäfte muss das sogenannte 4-Augenprinzip zwingend eingehalten werden, d.h. eine permanente Besetzung mit 2 Personen muss gewährleistet sein. Die bisherige Lösung mit Auszubildenden ist rechtlich nicht haltbar und auch nicht immer praktikabel, insbesondere in Zeiten des Berufschulunterrichts. Neben Frau Lübke und Frau Kugel mit je 50 %, stehen derzeit außer den Auszubildenden nur weitere 50 % mit Frau Eberle zur Verfügung. Eine Aufstockung um 50 % ist daher notwendig.

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Aufstockung der Sachbearbeiterstellen im Tourismusbüro um 50 % (AG-Aufwand 20.942.- €) Die Personalmehrausgaben können teilweise durch die Vorverkaufsprovision von Reservix und Kostenerstattungen des Landes für die Organisation und Durchführung der Schlossführungen gegenfinanziert werden.

6.4 Stellenbedarfsanmeldungen des Geschäftsbereichs 30 – Bauen und Stadtplanung

6.4.1 Hausmeisterbetreuung für die neue Mensa

Was will ich erreichen?

Der Betrieb der neuen Mensa ab dem Schuljahr 2017/18 soll durch die Ausschreibung und Vergabe der Essenslieferung komplett fremd vergeben werden, so dass hierfür kein Personal notwendig wird. Für die technische Betreuung des Mensagebäudes wird eine Hausmeisterstelle mit 30 % notwendig.

Was muss ich dafür tun?

Bereitstellung eines Hausmeisters bzw. anteilige Betreuung des Gebäudes.

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Aufstockung der Hausmeisterkapazitäten um 30 % (AG-Aufwand 12.550.- €)

6.4.2 Friedhof

Was will ich erreichen?

Die beiden Friedhöfe der Stadt Tettnang mit über 4,5 Hektar Gesamtfläche und rund 140 Beisetzungen im Jahr werden derzeit mit 2 Mitarbeiter (wovon einer mit 30 % schwerbehindert ist) betrieben. Gerade in der Grünpflege ist dies nicht mehr machbar zumal in der Vegetationsphase auch keine Unterstützung durch den Bauhof möglich ist.

Was muss ich dafür tun?

Um einen kontinuierlichen Pflegestandard des Friedhofs zu gewährleisten, ist die Schaffung einer zusätzlichen Gärtnerstelle notwendig. Außerdem muss der Friedhof organisatorisch weitgehend eigenständig arbeiten können und nur bei Bedarf den Bauhof zusätzlich anfordern müssen.

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Schaffung einer Gärtnerstelle in Entgeltgr. 5 TVöD (AG-Aufwand 42.008.- €).

6.4.3 Bauhof

6.4.3.1 Elektromeister

Was will ich erreichen?

Seit Jahren wird im Elektrobereich nur das Nötigste abgedeckt. Die gesetzlich vorgeschriebenen regelmäßigen Prüfungen der Elektroinstallation aller städtischen Liegenschaften werden nicht durchgeführt. Bei einer Fremdvergabe muss mit Kosten für einen Mann pro Jahr gerechnet werden. Außerdem können viele Prüfungen fachlich nicht durchgeführt werden, da die Stadt Tettnang keinen Meister im Elektrobereich hat.

Was muss ich dafür tun?

Um rechts- und somit auch haftungssicher den elektrotechnischen Gebäudeunterhalt zu gewährleisten, muss die Stelle eines Elektromeisters geschaffen werden.

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Schaffung einer Elektromeisterstelle in Entgeltgr. 8 TVöD (AG-Aufwand 47.439.- €).

6.4.3.2 Straßenbauer/Straßenwärter

Was will ich erreichen?

Eine ordnungsgemäße, regelmäßige Unterhaltung der Straßen, um größere Schäden zu vermeiden und der Verkehrssicherungspflicht nachzukommen.

Was muss ich dafür tun?

Die früher für den Straßenunterhalt eingestellten Mitarbeiter sind beide gesundheit-

lich sehr stark eingeschränkt. Bei einem Mitarbeiter ist das Heben von Lasten über 10 kg nicht mehr möglich, beim anderen Mitarbeiter ist aus med. Gründen ein Einsatz entlang von Straßen ohne Gefährdung nicht mehr möglich. Um den Straßenunterhalt zu gewährleisten, sind ein zusätzlicher Unimog und zwei Mitarbeiter nötig.

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Neben einem zusätzlichen Unimog (wird im Rahmen des Haushalts beantragt) müssen 2 Facharbeiterstellen in Entgeltgr. 5 TVöD (AG-Aufwand 84.016.- €) geschaffen werden.

6.4.3.3 Kehrmaschinenfahrer

Was will ich erreichen?

Bekämpfung des Wildkrautbewuchses entlang der Straßen, Verbesserung des Ortsbildes.

Was muss ich dafür tun?

Kontinuierlicher Einsatz einer Straßenkehrmaschine statt bisherigem Einsatz an einem Tag alle 2 Wochen für 50.000.- € Fremdkosten.

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Beschaffung einer kleinen Kehrmaschine (wird im Rahmen des Haushalts beantragt) und Einstellung eines Fahrers in Entgeltgr. 5 TVöD (AG-Aufwand 42.008.- €).

6.4.3.4 Fachkraft für Gefährdungsbeurteilung

Was will ich erreichen?

Für sämtliche Stellen der Stadt (ca. 220 s.o.) ist nach den gesetzlichen Regelungen des Arbeitsschutzes eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Bisher liegen erst sehr wenige Beurteilungen vor, da eine Beurteilung nicht neben der normalen Tätigkeit erstellt werden kann.

Was muss ich dafür tun?

Eine Fremdvergabe liegt im oberen fünfstelligen Bereich und muss zusätzlich durch die Stadt betreut werden. Die Freistellung eines Mitarbeiters nur für diese Aufgabe ist nötig. Die dadurch nicht mehr besetzte Stelle im Bauhof muss wieder besetzt werden.

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Freistellung eines Mitarbeiters und Wiederbesetzung einer Facharbeiterstelle in Entgeltgr. 5 TVöD (AG-Aufwand 42.008.- €).

6.4.4 Feuerwehr

Was will ich erreichen?

Bedarfsgerechte Struktur der Feuerwehr entsprechend dem vorgestellten Feuerwehrbedarfsplan, um dem gesetzliche Auftrag gerecht werden zu können. Kombination mit dem Aufgabengebiet des ebenfalls gesetzlich vorgeschriebenen vorbeugenden Brandschutz im Rahmen des Baurechts.

Was muss ich dafür tun?

Schaffung einer hauptamtlichen Kommandantenstelle kombiniert mit einer Sachbearbeiterstelle für vorbeugenden Brandschutz im Fachbereich Bauordnung (je 50 % Stellenanteile).

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Schaffung eines Arbeitsplatzes. Schaffung einer Stelle in Entgeltgr. 9 TVöD (AG-Aufwand 50.479.- €).

6.4.5 Sekretariatsbereich im Fachbereich Bauordnung

Was will ich erreichen?

Neue gesetzliche Aufgaben im Bereich der Grundstücksteilungen, im Wasserrecht und bei den Energiegesetzen führen zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand. Ebenso wurde die seit Jahren gesetzlich vorgeschriebene Auswertung der Kaufpreissammlung einschließlich Erstellung eines Grundstücksmarktberichtes bei der Stadt Tettnang bislang nie erstellt. Hinzu kommt die Terminvereinbarung für die neugeordnete Bauberatung im FB Bauordnung und FB Stadtplanung.

Was muss ich dafür tun?

Aufstockung des Sekretariatsbereichs um 25 %.

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Erhöhung des Stellenumfangs um 25 % (AG-Aufwand 10.902.- €).

6.4.6 Sekretariatsbereich im Fachbereich Hochbau/Stadtplanung/Stadtbaumeister

Was will ich erreichen?

Die Fachbereiche Hochbau und Stadtplanung verfügen in der Summe nicht über jeweils eine volle Sekretariatsstelle. Hinzu kommt, dass im Bereich Stadtplanung durch 2 neue Stadtplaner mehr Sekretariatsarbeit anfällt. In die Summe der bisherigen 1,5 Sekretariatsstellen fällt auch das Vorzimmer des Stadtbaumeisters, wo sich speziell durch das ISEK und die vielen Projekte ein Mehrbedarf ergibt.

Was muss ich dafür tun?

Aufstockung des Sekretariatsbereichs um 25 %.

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Erhöhung des Stellenumfangs um 25 % (AG-Aufwand 10.902.- €).

6.4.7 Landschaftsplanung

Was will ich erreichen?

Landschaftsplanung ist ein wichtiger Bestandteil nachhaltiger Stadtplanung. Die bisherige Landschaftsplanung wird komplett extern über das Büro Friedemann abgewickelt, das wegen jeder Grünanfrage von uns beauftragt werden muss. Ein direkter Ansprechpartner innerhalb der Verwaltung fehlt. Die Landschaftsplanerstelle würde zudem das städtische Ökokonto aus eigener Hand führen und den Bauhof bei landschaftsgestalterischen Themen unterstützen.

Was muss ich dafür tun?

Die Grünplanung muss mit mind. einer 50 %-Stelle besetzt werden. Eine Kombination der Stelle bei einer Zuweisung von 50 % mit anderen Themen aus dem Fachbereich Stadtplanung (wie Bauleitplanung oder Stadtsanierung) ist gut denkbar.

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Schaffung eines Arbeitsplatzes. Schaffung einer 50 %- Stelle in Entgeltgr. 10 TVöD (AG-Aufwand 29.095.- €).

6.4.8 Stadtsanierung

Was will ich erreichen?

Bisher werden die laufenden Sanierungsverfahren über den FB Bauordnung verwaltet und abgerechnet, wobei mögliche zusätzliche Fördertöpfe aus Kapazitätsgründen nicht untersucht werden konnten. Künftig ist die Stadtsanierung dem FB Stadtplanung zugeordnet. Eine solche Stelle würde sich vermutlich mit einem hohen Faktor für die Stadt rechnen, da endlich in diesem Bereich konzeptionell gearbeitet werden könnte.

Was muss ich dafür tun?

Die Städtebauförderung kann nur dann erfolgreich und für die Stadt Tettnang gewinnbringend umgesetzt werden, wenn ein Mitarbeiter sich wirklich mit Arbeitszeit dem Thema annehmen kann (dies ist auch im FB Stadtplanung aktuell nicht leistbar). Neue Förderprogramme müssen überprüft und Projekte für die Stadt daraus entwickelt werden. Zudem müssen für laufende Projekte Fördermittel eingeworben werden.

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Schaffung eines Arbeitsplatzes. Schaffung einer 50 %- Stelle in Entgeltgr. 10 TVöD (AG-Aufwand 29.095.- €).

6.4.9 Baukontrolle

Was will ich erreichen?

Baukontrollen können aus Kapazitätsgründen derzeit nur auf Anzeige durch Nachbarn o.ä. durchgeführt werden. Regelmäßige Kontrollen und Stichproben bei Bauvorhaben wären absolut sinnvoll, um Abweichungen und Fehlentwicklungen im Ansatz erkennen und reagieren zu können. Verstöße nachträglich zu korrigieren ist sowohl technisch als auch rechtlich oftmals schwierig.

Was muss ich dafür tun?

Einsatz eines Baukontrolleurs zur ständigen Kontrolle der Bauvorhaben vor Ort

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Schaffung eines Arbeitsplatzes. Schaffung einer 50 %- Stelle in Entgeltgr. 9 TVöD (AG-Aufwand 25.150.- €).

6.4.10 Tiefbau

Was will ich erreichen?

Durch die Freistellung von Herrn Martin für Personalratstätigkeiten fehlt dem Fachbereich eine 50 % - Stelle. Nachdem eine 50 % - Stelle schwierig zu besetzen ist, der Fachbereich mit all seinen Aufgaben seit Jahren unterbesetzt ist, erscheint eine 100 % - Stelle als sinnvoll. Zudem fordert die Entwicklung zukünftiger Baugebiete vom Fachbereich Tiefbau einen höheren Arbeitsaufwand im Fachbereich. Durch zusätzliches Fachpersonal könnte hier auch mehr aus eigener Hand geleistet werden, sodass nicht fast jede Leistung teuer extern eingekauft werden muss.

Was muss ich dafür tun?

Schaffung einer zusätzlichen Stelle eines Bauingenieurs für den Fachbereich Tiefbau. Teilweise Refinanzierung durch weniger Fremdvergabe. erneute Überprüfung beim altersbedingten Ausscheiden von Herrn Martin wegen der dann anstehenden Wiederbesetzung (kw-Vermerk).

Welche Ressourcen benötige ich dafür?

Schaffung eines Arbeitsplatzes. Schaffung einer Bauingenieurstelle in Entgeltgr. 10 TVöD (AG-Aufwand 58.190.- €).

7. Informationen zur Stellensituation in anderen Bereichen

7.1 Städtische Musikschule

Die Schülerzahl incl. Projekte liegt derzeit bei ca. 1100 Schülerinnen und Schüler. Die Musikschule deckt fast das gesamte Spectrum an Instrumenten mit knapp 16 Personalstellen (37 Lehrkräfte) und rund 475 Wochenstunden ab.

Eine Anpassung des Stellenplans insgesamt ist nur für die voll kostendeckenden Bereiche EMP und Klassenmusizieren (neue Früherziehungskurse in Krumbach, Obereisenbach und Hiltensweiler und das im Oktober 16 hinzukommende Klassenmusizieren in der Schillerschule) erforderlich. Alle anderen Veränderungen sind innerhalb des Budgets. Die städt. Musikschule ist seit vielen Jahren vollbudgetiert und daher für den Personaleinsatz selbst verantwortlich.

An Erstattungen sind für 2017 vom Land Baden-Württemberg ca. 88.000,- € sowie von der Gemeinde Eriskirch ca. 7.000,- € zu erwarten.

7.2 Spectrum-Kultur

Die Strukturen wurden Anfang 2012 neu festgelegt und haben sich bewährt. Nach dem Weggang von Herrn Schneiderhan hat zum 1.10.2015 Herr Dürr als sein Nachfolger begonnen und das vielfältige und qualitative Programm zusammen mit dem Programmteam fortgeführt. Eine Ausweitung des Programmteams mit weiteren ehrenamtlich Engagierten wird im Herbst angegangen.

7.3 Verlässliche Grundschule/Hort

Flächendeckend wird derzeit an allen Grundschulen die Betreuung im Rahmen der Verlässlichen Grundschule angeboten. Der Einsatz des Betreuungspersonals erfolgt bedarfsorientiert, je nach Anzahl der angemeldeten Kinder. Die dritte Gruppe im Hort an der Schillerschule wurde zum Schuljahresbeginn in Betrieb genommen, was Zusatzkosten für das notwendige Personal der dritten Gruppe verursacht.

7.4 Personalsituation in den städtischen Kindergärten

Eine Erhöhung der Betreuungszeiten durch Veränderung der angebotenen Betreuungsformen haben sowohl im Erzieherinnenbereich wie auch im hauswirtschaftlichen Bereich zu Stellenmehrungen geführt. Zusätzlich ist ein deutlicher Anstieg von genehmigten Integrationsmaßnahmen zu verzeichnen, was ebenfalls zu Aufstockungen führt, andererseits aber wieder durch das Landratsamt refinanziert wird. Sämtliche Gruppen sind inzwischen belegt, was ebenfalls zu Stellenaufstockungen in den verschiedenen Einrichtungen geführt hat.

7.5 Schulsozialarbeit/Ganztagesbetrieb der Realschule und des Montfortgymnasiums

Der Umfang der Schulsozialarbeit wurde 2015 um 0,7 Stellen aufgestockt und ist

jetzt gleichmäßig in allen Schulen vorhanden. Ein weiterer Ausbau ist derzeit nicht vorgesehen.

Für den Ausbau der Realschule und des Montfortgymnasiums zu Ganztages- schulen wurde auch für 2017 keine Stellenerhöhung eingerechnet. Die Betreuung der Mittagszeit sowie eines Nachmittags an der Realschule wie auch die phasenweise Unterstützung des Aufenthaltsbereichs der Manzenbergschule wird durch eine FSJ- Stelle unterstützt.

7.6 Bürgerschaftliches Engagement

Nach einer längeren Vakanz der Stelle wurde die Agendastelle weiterentwickelt als Anlaufstelle für Bürgerschaftliches Engagement. Die Stelle wurde von 0,37 auf 0,5 Stellenanteile aufgestockt und seit 1.6.2015 mit Frau Melanie Friedrich besetzt.

8. Informationen zur Altersteilzeit

Seit dem 01.01.2010 ist Altersteilzeit aufgrund eines Anspruchs im Rahmen einer Quote (§4 TV FlexAZ) möglich. Durch die Reduzierung der Aufstockung auf **70%** des **Brutto**gehaltes ist die Attraktivität der Altersteilzeit drastisch gesunken. In der Folge hat aktuell nur 1 Mitarbeiter/in mehr einen Antrag auf Altersteilzeit gestellt. Die noch bestehenden Altersteilzeitfälle sind 2015 ausgelaufen, so dass derzeit nur eine Mitarbeiterin in Altersteilzeit ist.

9. Beteiligung Personalrat

Der Personalrat wurde im Vorfeld über den Stellenplan informiert und im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte beteiligt. Die Stellungnahme des Personalrats ist als Anlage beigefügt.

Personalkostenhochrechnung 2017

1. Die **Personalkostenentwicklung** der letzten 5 Jahre stellt sich wie folgt dar:

	2013	2014	2015	2016	2017
insgesamt	10.349.931	11.253.865	12.029.841	12.783.882	13.157.995
Steigerung/Senkung	637.233	903.934	775.976	754.040	374.113
in %	6,56	8,73	6,87	6,27	2,93

Die Gesamtpersonalkosten verteilen sich auf die einzelnen Bereiche wie in der Anlage dargestellt. Die vorgenannten, beantragten Stellenmehrungen sind in diesen Kosten noch nicht miteinberechnet. Diese würden in Summe

579.587.- € an Mehrausgaben für 12,37 Zusatzstellen verursachen. Die Personalkosten für 2017 würden sich dann auf 13.737.582.- € belaufen, was eine Steigerung gegenüber 2016 von 953.700.- € bzw. 7,5 % bedeuten würde.

1.1 Änderungen gegenüber 2016 (nur größere Veränderungen sind aufgeführt)

Erhöhungen:

• Tarifierhöhung in Höhe von 2,35 %	310.255	EUR
• 50 % Flüchtlingsbeauftragte	28.460	EUR
• 100 % Stadtplanerstelle	56.644	EUR
• Wegfall Stelle früherer Stadtbaumeister	- 65.619	EUR
	329.740	EUR

1.2 Refinanzierung durch Zuschüsse und Erstattungen vom Bund, Land, Landkreis, Rückstellungen und sonstige:

• für die Kindergärten	1.195.107	EUR
• für die Musikschule	95.000	EUR
• für die Verlässliche Grundschule und den Hort	80.863	EUR
• für den Bereich Schulsozialarbeit	63.460	EUR
• Integrationsmaßnahmen Kitas	52.224	EUR
• für die Schlossführerinnen Erstatt. SSG + Eintritte	52.000	EUR
• für die Stadtmarketingstellen (Erstattung:Fr. Weishaupt 1/3;Fr. Lechler 1/4;Azubi)	30.134	EUR
• Zuschuss Flüchtlingsbeauftragte	20.000	EUR
• Sprachförderung Kitas	13.200	EUR
• Schulkindbetr. Schillerschule	9.600	EUR
• für die Azubi Manzenbergschule 50 %	7.348	EUR
• Integrationsmaßnahmen Schulen	5.850	EUR
(Vorjahr: 1.443.862 EUR)	1.624.786	EUR

1.3 Die Netto- Personalkosten 2017 belaufen sich demnach vorläufig auf:

	13.157.995	EUR
	./ 1.624.786	EUR
(Vorjahr: 11.340.020 EUR)	11.533.209	EUR

Die **reale** Personalkostenerhöhung beträgt somit 1,02 % (vorläufig).

2. Quervergleich zur Entwicklung des Anteils an der Einkommenssteuer:

Bei der Betrachtung der Personalkostenentwicklung spielen sehr unterschiedliche Faktoren eine Rolle. Dies sind z.B. Stellenmehrungen durch gesetzliche Vorgaben (Stellenschlüssel Kita), Schaffung von Stellen/-anteilen wegen wachsender Aufgaben, Tarifabschlüsse etc.

Die Refinanzierung durch höhere Umlagen (FAG) findet aber teilweise um ein Jahr zeitversetzt oder nur anteilig statt. Teilweise ist dies auch über Gebühren, Erstattungen und Eintrittsgelder möglich.

Ein wichtiger Quervergleich ist aber die indirekte Refinanzierung über den Anteil der Einkommenssteuer, die durch höhere Beschäftigung aber auch durch allgemeine Lohnentwicklung bedingt ist.

Jahr	2007	2008	2009	2010	2011
Personalkosten	7.514.705	7.678.790	8.111.980	8.597.461	9.261.970
Personalkosten real	7.117.105	7.309.290	7.781.000	8.099.051	8.721.299
Anteil EinkSt.	7.593.286	8.206.603	7.380.836	7.353.780	7.771.701

Jahr	2012	2013	2014	2015
Personalkosten	9.712.698	10.349.931	11.253.865	12.029.841
Personalkosten real	9.178.489	9.327.998	10.228.473	10.744.875
Anteil EinkSt.	9.112.159	9.825.599	10.029.691	11.058.147