



|  |               |                          |
|--|---------------|--------------------------|
| <b>Beschlussvorlage</b><br><b>2017/342</b> | Referat       | Kommunalreferat          |
|  | Abteilung     | Abt. 10, Kommunalreferat |
|  | Verfasser(in) |                          |

|                 |                   |                       |
|-----------------|-------------------|-----------------------|
| <b>Gremium</b>  | <b>Termin</b>     | <b>Vorlagenstatus</b> |
| <b>Stadtrat</b> | <b>19.10.2017</b> | <b>öffentlich</b>     |

**Bericht zum aktuellen Stand der Personalplanung, der Personalkonzepte sowie der Personalkosten**

**Beschlussvorschlag:**

**Die Personalkonzepte werden für die folgenden Bereiche wie folgt festgelegt:**

1. Innere Verwaltung: 83 VK
2. Wittelsbacher Schlosses: 6,0 VK
3. Museumsverwaltung: 2,64 VK; Museumsaufsichten: 5 VK
4. Baubetriebshof: 49,5 VK + 10% für Mitarbeiter mit Einschränkungen entsprechend ihres Erwerbsminderungsgrades
5. Reinigung: 17,37 VK; Hausmeister: 9 VK
6. Jugendkapelle: 1,26 VK
7. Jugendpflege: 3,42 VK
8. Schule: Einstellungsermächtigung entsprechend des jeweils beschlossenen Stellenplanes
9. Stadtarchiv: 1,51 VK
10. Verkehrsüberwachung 1,02 VK
11. Feuerwehr 2 VK
12. Städtische Asyl- und Ehrenamtlichenberatung: 1,28 VK

|                  |                           |                             |
|------------------|---------------------------|-----------------------------|
| <b>anwesend:</b> | <b>für den Beschluss:</b> | <b>gegen den Beschluss:</b> |
|------------------|---------------------------|-----------------------------|



## **Sachverhalt:**

### **A) Personalplanung**

Nach Beauftragung der Unternehmensberatung D. Möllenhoff-GmbH wurde zum 6.4.1999 eine neue Verwaltungsstruktur umgesetzt, die eine Verwaltungsorganisation mit 3 Referaten und 3 Stabsstellen zum Inhalt hatte. Begleitend wurden moderne Informations- und Kommunikationstechniken eingeführt. Auch wurden von diesem Zeitpunkt an Personalsollkonzepte erstellt.

Seit diesem Zeitpunkt an bemüht sich die Verwaltung, ihre Organisation zu verbessern und den Personalbedarf zu planen. Der Stadtrat hat im Laufe der Zeit entsprechend für alle Bereiche der Verwaltung Personalkonzepte beraten und beschlossen. Hierzu wird im Einzelnen unter Buchstaben B) eingegangen.

Die Personalplanung hängt generell von verschiedenen Faktoren ab. Wichtigstes Kriterium ist zunächst der Umfang der zu erfüllenden Aufgaben. Dabei ist nach der Gemeindeordnung zu unterscheiden zwischen den sogenannten Pflichtaufgaben und den freiwilligen Aufgaben der Gemeinde. Hierbei sind zunächst die Pflichtaufgaben zu erfüllen, um sich dann mit den freien Personal- und Finanzmitteln den freiwilligen Aufgaben widmen zu können. Aufgabe des Stadtrates ist es hierbei nach Art. 42 GO, das fachlich geeignete Verwaltungspersonal anzustellen, das erforderlich ist, um den ordnungsgemäßen Gang der Geschäfte zu gewährleisten. Das Entscheidungsgremium der Stadt Friedberg gibt somit den zu erledigenden Aufgabenumfang vor und hat das dazu erforderliche Personal bereitzustellen.

Personalplanung in der Verwaltung bedeutet schließlich, zu ermitteln, wieviel Personal für die geforderte Aufgabenstellung erforderlich sein wird. Hierzu wurde als Bestandteil eines Organisationshandbuchs im Laufe der Jahre für jede Stelle eine Aufgaben- und Stellenbeschreibung erstellt. Mit Einhaltung des Status Quo des vorhandenen Aufgabenumfangs kann die Personalplanung unter Beachtung der beschlossenen Personalkonzepte konstant erfolgen. Ein Personalabbau kann demzufolge nur unter Aufgabenreduzierung geschehen, während Aufgabemehrungen automatisch zu Personalmehrungen führen werden.

Neben der Personalstärke hat strategische Personalplanung zunehmend die Aufgabe, dem demographischen Wandel der Gesellschaft entgegenzuwirken und dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Gerade die jüngere Vergangenheit hat gezeigt, dass ein festgestellter Personalbedarf nicht immer gedeckt werden kann, weil der Fachkräftemangel zu einem Überangebot an Stellen und zu einer guten Verhandlungsposition der Bewerber führt. Besonders im öffentlichen Dienst sind daher die Randbedingungen der Arbeitsstelle zu verbessern, um dem Fachkräftemangel und der demographischen Entwicklung entgegenwirken zu können. Beispiele hierfür sind flexible Arbeitszeitgestaltungen, gesicherte Arbeitsplätze, Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, Arbeitsmarktzulagen aber auch zusätzliche Arbeitgeberangebote wie Telearbeitsplätze oder ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Auch die Personalentwicklung mit der Möglichkeit von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen spielt hierfür eine entscheidende Rolle.



Die Stadt Friedberg hat hierzu bereits erste Schritte unternommen. In den Aufgaben und Stellenbeschreibungen der Personalstelle ist hierfür jedoch kein ausreichender Raum vorhanden.

In den Haushalt 2018 werden Haushaltsmittel für eine Organisationsuntersuchung eingestellt. Diese wird aufzeigen müssen, ob die Verwaltung für die nächsten Jahre gut aufgestellt ist.

## **B) Personalkonzepte**

Im Folgenden werden alle bisher beschlossenen Personalkonzepte der verschiedenen Aufgabenbereiche aufgezeigt und fortgeführt.

### **1. Innere Verwaltung**

Die Personalentwicklung und die Situation in der Inneren Verwaltung wurden zuletzt im Stadtrat in seiner Sitzung am 17.3.2016 grundlegend dargelegt. Anlass war, dass die seit über 10 Jahren bestehende Festlegung des Personalbedarfs für die Innere Verwaltung nicht mehr aufrechterhalten werden konnte.

In der Sitzungsvorlage wurde die Entwicklung der Personalkonzeption in der Inneren Verwaltung ausführlich dargelegt, sowie die Gründe für die Ausweisung neuer Stellen und die damit verbundene Erhöhung der Personalkonzeption. Ergebnis dieser grundlegenden Beratung war es, das Personalkonzept für die Innere Verwaltung auf 78 VK festzulegen.

Die Verwaltung ist dabei davon ausgegangen, dass mit dieser Personalkonzeption die zu diesem Zeitpunkt bei der Stadt vorhandenen Aufgaben bewältigt werden können. Es wurde allerdings auch darauf hingewiesen, dass neue Aufgaben, wie das bereits beschlossene kommunale Energiemanagement darin nicht enthalten sind. Innerhalb des festgelegten Personalkonzepts konnte zwischenzeitlich in der Personalabteilung, der Abteilung Gebäudewirtschaft und der neuen Abteilung 32 Stadtplanung, Hochbau neue Stellenbesetzungen erfolgen. Auch eine zusätzliche Stelle im Bürgermeisterreferat, Bereich Kultur und Öffentlichkeitsarbeit kann innerhalb dieses Konzepts erfolgen.

Weitere zusätzliche neue Stellen können jedoch nur dann besetzt werden, wenn der Stadtrat das Personalkonzept der Inneren Verwaltung jeweils entsprechend erhöht. Dies ist seit diesem Zeitpunkt daher bereits mehrfach erfolgt:

1. Durch den Beschluss einer zusätzlichen für 2 Jahre befristeten Architektenstelle für den Hochbau hat der Finanz-, Personal- und Organisationsausschuss am 23.11.2016 beschlossen, das Personalkonzept auf 79 VK zu erhöhen.
2. Durch die Übernahme einer befristet beschäftigten Mitarbeiterin in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis war es ebenfalls formell nötig, das Personalkonzept um diese Stelle zu erhöhen. Dies erfolgte durch Stadtratsbeschluss am 27.7.2017, wodurch das Personalkonzept auf 80 VK festgelegt wurde.



3. Durch die Einführung eines Straßenerhaltungsmanagements erhöht sich der Personalbedarf in der Tiefbauabteilung. In der Stadtratssitzung am 27.7.2017 erfolgte daher eine weitere Erhöhung der Personalkonzeption auf 81 VK.
4. Im Rahmen der Haushaltsberatungen für 2018 wurde im Finanz-, Personal- und Organisationsausschuss am 26.9.2017 die Schaffung einer zusätzlichen Stelle für den städtischen Hochbau beschlossen. Hierdurch wird eine Erhöhung der Personalkonzeption um eine Stelle auf 82 VK erforderlich.
5. Der Planungs- und Umweltausschuss hat am 22.6.2017 empfohlen für die Einführung und Durchführung eines Kommunalen Energiemanagements (KEM) eine unbefristete Vollzeitstelle in Abteilung 23 – Gebäudemanagement zu schaffen. Dem Stadtrat wurde empfohlen, das Personalkonzept um eine weitere Stelle zu erhöhen. Dementsprechend ist das Personalkonzept für die Innere Verwaltung auf 83 VK zu erhöhen.

## **2. Wittelsbacher Schloss**

Für den Betrieb des Wittelsbacher Schlosses, der nächstes Jahr aufgenommen werden soll, mussten ebenfalls neue Stellen geschaffen werden. Hierzu hat der Stadtrat mit Beschluss vom 29.6.2017 ein Personalkonzept mit 6,0 VK beschlossen.

## **3. Museum**

Hinzu kommt der Personalbedarf für das Museum im Wittelsbacher Schloss. Für die Museumsverwaltung hat der Stadtrat am 30.6.2011 ein Personalkonzept mit 2,64 VK festgelegt. Für die Museumsaufsichten entschied sich der Stadtrat am 9.6.2011 auf eine Personalstärke von 2,72 VK.

Mit dem Umbau und der Sanierung des Wittelsbacher Schlosses ist auch eine Neukonzeption des Museums verbunden. Hierüber hat der Kultur- und Sportausschuss am 20.6.2017 beraten und neue Öffnungszeiten festgesetzt. Die Personalplanung für das Museum wurde zur Kenntnis genommen. Danach könnte das Personalkonzept für die Museumsverwaltung unverändert bei 2,64 VK bleiben.

Wegen der erweiterten Öffnungszeiten müsste jedoch das Personalkonzept für die Museumsaufsichten auf 5 VK erhöht werden.

## **4. Baubetriebshof**

Für den Baubetriebshof hat der Stadtrat am 9.6.2011 ein Personalsoll mit 44,5 VK festgelegt. Dieses Personalkonzept erhöhte sich durch Beschluss des Finanz-, Personal- und Organisationsausschusses vom 7.11.2013 mit der Schaffung einer zusätzlichen Stelle für eine Elektrofachkraft. Der Bauausschuss hat darüber hinaus dem Stadtrat eine zusätzliche Arbeitskraft für die Reinigung von Sinkkästen empfohlen, die durch die Umstellung des Betriebskonzepts erforderlich wurde. Der Stadtrat hat das Personalkonzept mit 46,5 VK am 17.3.2016 bestätigt und zugelassen, dass es bis zu einer Grenze von 10% der Vollkräfte, also 4,65 VK überschritten werden darf, indem Mitarbeiter mit Einschränkungen nur mit ihrem Grad der Erwerbsminderung angerechnet werden.



Der Stadtrat hat am 29.6.2017 die Gründung einer Straßenunterhaltsgruppe beschlossen. Gleichzeitig wurde beschlossen, das Personalkonzept entsprechend anzuheben.

Das Personalkonzept des Baubetriebshofes ist daher derzeit mit 49,5 VK festgelegt.

Sollte sich die Straßenbaugruppe entsprechend der Planung wirtschaftlich darstellen, ist eine Erhöhung auf bis zu weiteren 3 VK dem Stadtrat angekündigt.

### **5. Gebäudewirtschaft**

Der Stadtrat hat in seiner Sitzung am 9.6.2011 für die Reinigungskräfte ein Personalkonzept mit 17,37 VK festgelegt. Für die Hausmeister wurde das Personalkonzept mit 9,0 VK beschlossen.

Die Reinigungskräfte und die Hausmeister für das Wittelsbacher Schloss wurden im dortigen Personalkonzept aufgeführt.

### **6. Jugendkapelle**

Das vom Stadtrat am 30.6.2011 festgelegte Personalkonzept mit 1,26 VK gilt unverändert.

### **7. Jugendpflege**

Der Stadtrat hat in seiner Sitzung am 30.6.2011 ein Personalkonzept für die Jugendpflege mit 2,42 VK beschlossen. Der Stadtrat hat am 12.5.2016 beschlossen, die Trägerschaft für die mobile Jugendarbeit (Streetwork) zu übernehmen. Hierdurch ist es erforderlich, das Personalkonzept um 1 VK auf 3,42 VK zu erhöhen.

### **8. Schule (Betreuung der offenen und gebundenen Ganztagsklassen sowie eine Stelle für Schulsozialpädagogik)**

Wegen des ständig wachsenden Betreuungsbedarfs hat der Stadtrat in diesem Bereich keine Festlegung auf eine bestimmte Personalstärke beschlossen. Er hat vielmehr die Verwaltung mit Beschluss vom 9.6.2011 ermächtigt, das erforderliche Personal im Rahmen des jährlich zu beschließenden Stellenplanes einzustellen. Hierzu gehört auch das städtische Mensa-Personal.

Es ist weiterhin damit zu rechnen, dass der Personalbedarf - sei es durch den Mensabau an der Schule-Süd oder sei es durch zusätzliche Ganztagsklassen - steigen wird. Die bisherige Beschlusslage hat sich bewährt und sollte beibehalten werden.

In diesem Bereich ist auch die Stelle einer Schulsozialpädagogin mit 22,5 Wochenstunden einzuordnen, die der Stadtrat in seiner Sitzung am 27.4.2017 beschlossen hat.

In 2018 sind im Stellenplan insgesamt 23,46 VK in diesem Bereich vorgesehen (0,5 VK Schulsozialpädagogin, 3,25 VK Mensa, 19,71 VK Betreuung der offenen und gebundenen Ganztagsklassen).



## **9. Stadtarchiv**

Durch die Einstellung eines hauptamtlichen Archivars zum 1.1.2016 ist das Personalkonzept für das Stadtarchiv von 0,51 auf 1,51 VK anzuheben.

## **10. Verkehrsüberwachung**

Das Personalkonzept der Verkehrsüberwachung wurde durch die politischen Gremien bestätigt und ist unverändert bei 1,02 VK.

## **11. Feuerwehr**

Durch den Feuerwehrbedarfsplan wurde der Bedarf für einen weiteren hauptamtlichen Gerätewart festgestellt. Der Stadtrat hat in seiner Sitzung am 21.9.2017 das Personalkonzept im Bereich des Feuerwehrwesens von 1,0 auf 2,0 VK erhöht.

## **12. Städtische Asyl- und Ehrenamtlichenberatung**

Hierfür gab es bei der Stadt Friedberg bei der zuletzt beschlossenen Personalkonzeption keine Stellen. Die zunächst befristeten Stellen wurden vom Stadtrat am 27.4.2017 als unbefristete Stellen beschlossen. Für den Bereich Asyl- und Ehrenamtlichen Beratung wird ein Personalkonzept mit 1,28 VK festgelegt.

## **C) Personalkosten**

Die unter Ziffer B dargelegte Personalerhöhung führt zwangsläufig zu vermehrten Personalkosten. So betragen im Jahr 2014 die Personalkosten im Haushaltsplan 10.042.000 €. Die Personalkosten stiegen in 2015 um 5,15% auf 10.558.800 €. Das Jahr 2016 brachte eine Steigerung um 5,36% auf 11.124.600 €. Für 2017 war eine planmäßige Steigerung in Höhe von 3,56% auf 11.520.600 € vorgesehen. Für das Haushaltsjahr 2018 ist nach heutigem Planungsstand eine Steigerung der Personalkosten um 1.024.800 € (8,9%) auf 12.545.400 € vorgesehen.

Der Stellenplan 2018 und die zuletzt in den Haushaltsberatungen beigelegten Personalzahlen liegen noch nicht vor und werden zu den Haushaltsberatungen nachgeliefert.