

BESCHLUSSVORLAGE

Vorlage Nr.: BM-PL/0011/2024
Status: öffentlich
Geschäftsbereich: Personalleitung
Datum: 16.12.2024

Personalwirtschaftlicher Stellenplan 2025;

Beratungsfolge:

Datum	Gremium
16.01.2025	Haupt- und Finanzausschuss

I. SACHVORTRAG:

Im Haushaltsjahr 2024 wurden ursprünglich für die Personalkosten 16.774.600,00 € als Ansatz in den Haushalt gestellt. Der Ansatz wurde aufgrund einer größeren Vorauszahlung an die Bayerische Versorgungskammer etwas überzogen, insgesamt wurden 16.874.228,00 € an Mitteln für das Personal ausgegeben.

Für das Haushaltsjahr 2025 werden die Personalkosten mit 18.124.560,00 € veranschlagt.

Den größeren Teil der Personalkostensteigerung macht wie in jedem Jahr die eingeplante Tarifierhöhung aus. Die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst beginnen am 24.01.2025. Die von den Gewerkschaften bereits geforderten Entgelterhöhungen und geäußerten Erwartungen ergäben eine prozentuale Entgeltsteigerung bis zu 14,86 Prozent. Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern empfiehlt, aufgrund der hohen Kostensteigerungen, Inflation etc.

6 Prozent Steigerung einzuplanen, was bei der Haushaltsmittelanforderung auch entsprechend umgesetzt wurde.

Die geplanten Stellenmehrungen/-hebungen betragen nach dem Vorschlag der Verwaltung 509.660,00 €. Davon fällt ein Betrag von 123.146,00 € in den Kita-Bereich, der vom Freistaat Bayern (re-)finanziert wird. Daher liegen die tatsächlichen Mehraufwendungen für die Stadt Garching bei 386.514,00 €. Dennoch muss die Stadt Garching das gesamte Geld vorstrecken.

Die Verwaltung weist an dieser Stelle darauf hin, dass insgesamt Anträge für Stellenmehrungen/-hebungen in Höhe von über 1.100.000,- € eingereicht wurden und Prioritäten gesetzt werden mussten. Dennoch muss auch berücksichtigt werden, dass auch eine ausreichende Personaldecke ein wichtiger Faktor ist, um die Mitarbeiter (m/w/d) an die Stadt zu binden.

Der Stellenplan 2025 ist eine Fortschreibung des Stellenplans 2024. Die Beurteilung und Bewertung einzelner Planstellen erfolgt somit nur dann, wenn Änderungen erforderlich waren. Hierzu gelten die Aussagen in den Stellenplänen der vergangenen Jahre. Zum Stellenplan 2025 werden sowohl die Beschlüsse des Haupt- und Finanzausschusses als auch Entscheidungen in der Zuständigkeit des Ersten Bürgermeisters aus dem Jahr 2024 eingearbeitet.

Mit der Einführung der neuen Entgeltordnung im Jahr 2017 trat das bisherige Übergangsrecht, das noch auf die Vergütungsordnung des BAT Bezug genommen hatte, außer Kraft. Die Eingruppierung erfolgt jetzt unmittelbar in die Entgeltgruppen des TVöD. Die bisherige Entgeltgruppe 9 wurde in die neuen Entgeltgruppen 9a bis 9c unterteilt. Dadurch wird den Anforderungen in der Praxis nach unterschiedlicher Bezahlung in diesem Bereich Rechnung getragen. Die bis zum Jahr 2016 nur vom Arbeiterbereich belegten Entgeltgruppen 4 und 7 werden jetzt von allen Beschäftigten belegt.

Die ausgewiesenen Planstellen für Beamte und Beschäftigte sind (in etwa) wie folgt vergleichbar:

Beamte (BayBesG)		Beschäftigte (TVöD)	
A5	BayBesG	EG 3	TVöD
		EG 4	TVöD
A6	BayBesG	EG 5	TVöD
A7	BayBesG	EG 6	TVöD
		EG 7	TVöD
A8	BayBesG	EG 8	TVöD
A9	BayBesG	EG 9a	TVöD
		EG 9b	TVöD
A10	BayBesG	EG 9c	TVöD
		EG 10	TVöD
A11	BayBesG	EG 10	TVöD
		EG 11	TVöD
A12	BayBesG	EG 11	TVöD
		EG 12	TVöD
A13	BayBesG	EG 13	TVöD
A14	BayBesG	EG 14	TVöD

Für Beschäftigte in den städtischen Kindertageseinrichtungen sowie dem Seniorentreff gilt seit 01.11.2009 der neue Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst mit den sog. „S-Entgeltgruppen“ von S 2 bis S 18 sowie eigenen Tätigkeitsmerkmalen. Die Stellenbewertung und -besetzung im Sozial- und Erziehungsdienst wird seit dem Stellenplan 2010 nach diesem Tarifvertrag vorgenommen

SYSTEMATIK

Die Planstellen beginnen jeweils mit der Bereichsnummer. Die Bereichsnummer wurde wie folgt verteilt:

- Büro des Ersten Bürgermeisters: 001
- Geschäftsbereich I, Zentrale Dienste und Liegenschaftsverwaltung: 100
- Geschäftsbereich II, Bauen und Umwelt: 200
- Geschäftsbereich III, Finanzverwaltung: 300

Die eigentliche Planstellenummer ist immer dreistellig, um welche Art der Planstelle es sich handelt, erkennt man an der ersten Ziffer der Planstelle:

0 = Führungskraft

1 = stellvertretene Führungskraft oder Fachkräfte/Beamte ab Entgeltstufe 9b bzw. A9

2 = Sachbearbeiter und Fachkräfte (Entgeltstufe 5 – 9a)

3 = Arbeiter

4 = Auszubildende

5 = Hilfskräfte und geringfügig Beschäftigte

Die Ziffern zwei und drei sind jeweils fortlaufend, anhand ihr erkennt man die Anzahl der einzelnen Gruppen im jeweiligen Geschäftsbereich bzw. die Anzahl der Beschäftigten mit der gleichen Klassifizierung.

Die Beschlussvorlage gliedert sich wie gehabt in den Teil A) mit den sachlichen Änderungen ohne finanzielle Auswirkungen und den Teil B), die Änderungen mit finanziellen Auswirkungen.

Die Verwaltung schlägt vor, den Mitarbeitenden der Stadt Garching eine betriebliche Krankenversicherung anzubieten. Der Kostenansatz in Höhe von insgesamt 56.000,- € ist im Personalkostenansatz bereits enthalten. Nähere Erläuterungen dazu siehe Buchstabe C) dieser Beschlussvorlage.

Seit 01.07.2023 gewährt die Stadt Garching für Mitarbeitende auf Antrag einen Fahrtkostenzuschuss in Höhe von 20,- € / Monat für das DeutschlandticketJob. Das Angebot wird derzeit von 55 Mitarbeitenden genutzt. Zum Januar 2025 wurde der Preis für das Deutschlandticket von 49,- € auf 58,- € erhöht. Die Verwaltung schlägt vor, den städtischen Zuschuss anzupassen. Der Kostenansatz in Höhe von 6.600,00 € ist im Personalkostenansatz bereits enthalten. Nähere Erläuterungen siehe Buchstabe D) dieser Beschlussvorlage.

A) SACHLICHE, ORGANISATORISCHE ÄNDERUNGEN:

BEREICH 100 – GB I / BÜRGERSERVICE & ZENTRALE DIENSTE

BEREICH 120 – GB I / FACHBEREICH BÜRGERSERVICE & ZENTRALE DIENSTE

Verschiebung der Planstellen 100 / 301 Amtsbote (m/w/d) und 100/ 302 Empfang und Postlauf (m/w/d) in den Bereich 120 und Umbenennung in 120 / 212 Amtsbote (m/w/d) und 120 / 211 Sachbearbeiter (m/w/d) Bürgerinfo

Die Zentrale wird seit mehreren Jahren von der Fachbereichsleitung mit organisiert und verwaltet. Demzufolge werden die Stellen auch in dorthin verschoben.

Zudem ist für 2024 eine personelle / organisatorische und bauliche Umstrukturierung der Empfangssituation geplant. Nähere Informationen siehe Buchstabe B) Bereich 120 – Planstelle
120 / 213 Neuschaffung.

B) ÄNDERUNGEN MIT FINANZIELLEN AUSWIRKUNGEN:

BEREICH 001A –BGMBÜRO / PERSONAL & IT

Planstelle 001A / 201 – Sachbearbeiter (m/w/d) Besoldung und Vergütung Anhebung der Planstelle von EG 9a nach EG 9c und Umbenennung in Planstelle 001A / 201 – Sachbearbeiter (m/w/d) Personal / Gesundheitsmanagement und Ausbildungsleitung (m/w/d)

Der PlanstelleninhaberIn war ursprünglich für die Abrechnung der Entgelte / Besoldung der Mitarbeitenden zuständig. Diese Aufgaben wurden im Wesentlichen an die PlanstelleninhaberIn 001A / 202 Sachbearbeiter (m/w/d) Personal übertragen. Der PlanstelleninhaberIn selbst wurden dafür andere Aufgaben übertragen, z.B. die Ausbildungsleitung, die Mitwirkung bei Stellenbesetzungsverfahren und das städtische Gesundheitsmanagement. Dementsprechend wird auch die Stellenbezeichnung angepasst.

Aufgrund des neuen Aufgabenzuschnitts wurde die Stelle im Jahr 2024 durch den Bayerischen Kommunalen Prüfungsverband (BKPV) bewertet. Die Stellenbewertung ergibt eine Eingruppierung gemäß EG 9c TVöD. Die Verwaltung schlägt vor, dies entsprechend umzusetzen und die Planstelle 001A / 201 Sachbearbeiter (m/w/d) Personal / Gesundheitsmanagement und Ausbildungsleitung (m/w/d) von EG 9a nach EG 9c anzuheben.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

4.250,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die Umbenennung zur Kenntnis und stimmt der Anhebung der Planstelle 001A / 201 Sachbearbeiter (m/w/d) Personal / Gesundheitsmanagement und Ausbildungsleitung (m/w/d) von EG 9a nach EG 9c TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

BEREICH 100 – GB I / BÜRGERSERVICE & ZENTRALE DIENSTE

Planstelle 100 / 203 – Teamassistent (m/w/d) GB I Anhebung der Planstelle von EG 7 nach EG 8

Die Stelle wurde mit dem personalwirtschaftlichen Stellenplan 2023 neu geschaffen und 2024 dann besetzt. Aufgrund eines entsprechenden Antrages auf Höhergruppierung durch die Stelleninhaberin wurde die Stelle im Jahr 2024 neu beschrieben und soll jetzt erstmalig bewertet werden. Damit wurde der BKPV beauftragt, eine Bewertung ist aber noch nicht erfolgt. Anhand der übertragenen höherwertigen Tätigkeiten zeichnet sich aber eine Höherbewertung der Stelle ab. Die Verwaltung schlägt daher vor, mit dem Stellenplan die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen und die Höhergruppierung nach Vorliegen der Stellenbewertung entsprechend umzusetzen

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 1.084,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 100 / 203 Teamassistent (m/w/d) GB 1 von EG 7 nach EG 8 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

BEREICH 120 – GB I / FACHBEREICH BÜRGERSERVICE & ZENTRALE DIENSTE

Planstelle 120 / 213 – Sachbearbeiter (m/w/d) Zentrale / Bürgerinfo Neuschaffung einer Planstelle in EG 8 in Vollzeit

Im Ordnungsamt innerhalb des Fachbereichs Bürgerservice & Zentrale Dienste sind derzeit drei Mitarbeitende in Vollzeit beschäftigt. Aufgrund der Vielzahl und stetigen Zunahmen der Aufgaben und immer mehr herausfordernder Tätigkeiten können eigentlich notwendige Außendienstkontrollen (Rückschnitte, Schneeräumarbeiten, Baustellen, etc.) nicht zeitnah bzw. gar nicht mehr erledigt werden.

Konkret geht es um folgende Aufgabenschwerpunkte:

- Präsenz zeigen im Stadtgebiet
- Kontrolle der Einhaltung der städtischen Satzungen und Verordnungen (u.a. Rückschnitte, Schneeräumarbeiten, Schrottautos, Fahrräder)
- Kontrolle von Baustellen
- Kontrolle der korrekten Umsetzung von verkehrsrechtlichen Anordnungen
- Bearbeitung der eigenen Feststellungen im Innendienst bis zur Abgabe an die zuständige Fachstelle
- Erledigung von Sonderaufgaben auf Weisung

Die Verwaltung meldet hier Bedarf für eine zusätzliche Stelle an, um diese Aufgaben zeitnah erledigen zu können und nicht den Eindruck entstehen zu lassen, die Verwaltung würde sich nicht um die Anliegen der Bevölkerung kümmern.

Seit Mitte 2024 wurden die genannten Aufgaben vom Planstelleninhaber 120 / 212 Amtsbote (m/w/d) übernommen, dessen ursprüngliches Aufgabenfeld im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung immer kleiner wird. Dieser hat sich dabei sehr gut bewährt und daher soll ihm die Tätigkeit bis auf weiteres übertragen werden.

Damit fehlt die Stelle aber in der Telefonzentrale / Poststelle. In den vergangenen Monaten konnte sich die Verwaltung mit geringfügig beschäftigten Aushilfen und internen Vertretungen behelfen.

Die bisherige Empfangssituation soll künftig organisatorisch und baulich zu einem Service-Point aufgewertet werden. Es sollen die Anliegen der vorsprechenden Bürger (m/w/d) im Vorfeld einer Sachbehandlung geklärt, Termine vergeben und beraten werden. Sofern im Rahmen des jeweiligen Anliegens und in Anbetracht der Wartesituation möglich, sollen kleinere Anliegen ggf. umgehend und direkt erledigt werden.

Hinzu kommt zunächst:

- Die Bearbeitung der Ein- und Ausgangspost
- Das (digitale) Fundbüro
- Organisation, Auslage und Aktualisierung von Informationsmaterial
- Ausgabe und Abwicklung von Tagesfischereischeinen
- Verwaltung und Betreuung der Dienstfahrzeuge im Rathaus

Perspektivisch ist auch die Übernahme folgender Tätigkeiten geplant:

- Ausgabe von Ausweis- und Passdokumenten an die Bürger (m/w/d)
- Erteilung von Melde-/Wohnraum-/Lebensbescheinigungen etc.
- Unterstützung der Bürger (m/w/d) bei der Selbsterfassung von Passfotos
- Bearbeitung von Anträgen auf Ausstellung von Führungszeugnissen und Gewerbezentralregisterauszügen Erteilung von Ferien- und Familienpässen

Damit würde sich gleichzeitig die Wartesituation im Einwohnermeldeamt entspannen.

Um einen reibungslosen Dienstbetrieb (Telefonzentrale, Postlauf, Bürgerservice) mit Urlaubs- und Krankheitsvertretung zu gewährleisten, ist für den Service-Point neben der vorhandenen Planstelle 120 / 211 Sachbearbeiter (m/w/d) eine weitere Stelle in Vollzeit erforderlich. Anhand der Tätigkeiten und um gut qualifiziertes Personal zu finden, soll diese Stelle nach EG 8 TVöD eingruppiert werden.

Die Stelle soll jedoch erst besetzt werden, wenn der Umbau erfolgt ist bzw. der Service-Point wie o.g. seine Arbeit aufnimmt. Dies wird voraussichtlich frühestens ab dem 2. Halbjahr 2025 der Fall sein.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

53.546,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 120 / 213 Sachbearbeiter (m/w/d) Zentrale / Bürgerinfo in EG 8 in Vollzeit zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

BEREICH 160 – GB I / BÜRGERHAUS

**Planstelle 160 / 101 – Technischer Leiter (m/w/d) Bürgerhaus
Anhebung der Planstelle von EG 9c nach EG 10 TVöD**

Die Planstelle wurde im vergangenen Stellenplan 2024 von EG 9b nach EG 9c angehoben.

In der Zwischenzeit wurden dem Stelleninhaber zusätzliche Aufgaben und ein Mehr an Verantwortung im Rahmen der Planung von Veranstaltungen und der Überwachung sicherheitsrechtlicher Vorschriften übertragen. Daraus ergibt sich letztendlich eine Eingruppierung gemäß EG 10 TVöD.

Die Verwaltung schlägt vor, dies entsprechend umzusetzen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

3.385,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 160 / 101 Technischer Leiter (m/w/d) Bürgerhaus von EG 9c nach EG 10 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

**Planstelle 200 / 102 – Fachbereichsleiter (m/w/d) Bauverwaltung
und stv. Geschäftsbereichsleiter (m/w/d)
Anhebung der Planstelle von BayBesG A12 nach BayBesG A13**

Die Stelleninhaberin ist Beamtin. Die Stelle beinhaltet die Leitung des Fachbereichs Bauverwaltung mit den Bereichen Bauordnungsrecht und Bauleitplanung und hat damit eine wesentliche Verantwortung für die städtebauliche Entwicklung der Stadt Garching b. München. Zudem ist sie Geschäftsführerin der EWG. Die Stelleninhaberin hat einen Antrag auf Beförderung von Besoldungsgruppe A12 in Besoldungsgruppe A13 gestellt.

Beamte werden nicht nach dem Tarifrecht (= summarische Bewertungsmethode), sondern nach einem analytischen Modell (in der Regel vom KGSt. = Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement) bewertet. Dabei werden die Tätigkeiten nach einzelnen Anforderungen, wie z.B. Schwierigkeitsgrad, Informationsverarbeitung und Grad der Verantwortung bewertet. Die Bewertung der Stelle nach dem analytischen Modell des KGSt. ergibt eine Bewertung nach A 13 BayBesG.

Das schriftliche Gutachten steht noch aus, aber das Bewertungsergebnis wurde bereits vorab mitgeteilt. Die Verwaltung schlägt daher vor, dies zunächst im Haushaltsplan umzusetzen. Für die Beförderung ist dann ohnehin ein Einzelbeschluss des Haupt- und Finanzausschusses notwendig.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 6.564,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 200 / 102 Fachbereichsleiter (m/w/d) Bauverwaltung und stv. Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) von BayBesG A12 nach BayBesG A13 zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

**Planstelle 200 / 206 – Sachbearbeiter (m/w/d) Bauanträge
Anhebung der Planstelle von EG 8 nach EG 11 TVöD und Umbenennung in
Planstelle 200 / 206 – Sachbearbeiter (m/w/d) Bauleitplanung**

Die Stelle war ursprünglich vorgesehen zur Unterstützung des Bauordnungsrechts (Bauanträge), einer Aufgabe der sog. 2. Qualifikationsebene (= mittlerer Dienst). Sie wurde aber 2021 in Teilzeit mit der Sachbearbeitung für Bebauungspläne besetzt um die entstehende Vakanz im Bereich der Bauleitplanung durch die Stundenreduzierung einer Kollegin aufzufangen. Dabei handelt es sich um Aufgaben der sog. 3. Qualifikationsebene (=gehobener Dienst).

Der Planstelleninhaber (m/w/d) ist u.a. für Bebauungsplanverfahren, Flächennutzungsplanverfahren, städtebauliche Verträge und das Ökokonto zuständig. Die Tätigkeiten werden selbständig abgewickelt. Die Aufgabe ist nach EG 11 TVöD bewertet. Die Verwaltung schlägt vor, dies entsprechend umzusetzen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 3.163,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die Umbenennung zur Kenntnis und stimmt der Anhebung der Planstelle 200 / 206 Sachbearbeiter (m/w/d) Bauleitplanung von EG 8 nach EG 11 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

Planstelle 200 / 214 – Sachbearbeiter (m/w/d) Umweltschutz
Neuschaffung einer Planstelle in EG 9a in Teilzeit mit 20 Wochenstunden

Dem Fachbereich Umweltschutz sind dzt. folgende Planstellen zugewiesen:

Planstelle Nr.	Bezeichnung	Soll-Arbeitszeit
200 / 106	Fachbereichsleiter (m/w/d) Umweltschutz	39
200 / 107	Sachbearbeiter (m/w/d) Umweltschutz	20
200 / 201	Sachbearbeiter (m/w/d) Umweltschutz	35
200 / 207	Sachbearbeiter (m/w/d) Umweltschutz	35
200 / 210	Sachbearbeiter (m/w/d) Umweltschutz	39

Die Aufgaben im Fachbereich Umweltschutz haben in den vergangenen Jahren aus unterschiedlichen Gründen stark zugenommen und damit auch der Personalbedarf. Trotz Ausgliederung des Klimaschutzes in den Bereich des Bürgermeisterbüros und damit freiwerdender Kapazitäten können einige der dem Fachbereich zugewiesenen Tätigkeitsbereiche mit dem derzeitigen Personalstand nicht mit der dafür notwendigen Intensität bzw. gar nicht bearbeitet werden. Zum Beispiel kann das Nachpflanzungskonzept der Bäume aufgrund der nicht vorhandenen personellen Ressourcen seit ca. zwei Jahren nicht umgesetzt werden. Die Pflege der Staudenbeete sowie Patenschaftsvereinbarungen etc. können nicht ausreichend bearbeitet werden.

In Zukunft wird der Arbeitsaufwand weiter zunehmen, da einige große Baugebiete hinzukommen und die Ansprüche an den Fachbereich Umwelt in Zeiten des Klimawandels und des Artensterbens immer höher werden. Allein die Häufigkeit der Baumkontrollen steigt auf Grund von Extremwetterereignissen (Stürme, Trockenheit, etc.) deutlich an. Die Aufgabenbereiche der Baum- sowie der Grünpflege beanspruchen zurzeit je eine komplette Vollzeitkraft. Dazu kommen noch die Themen Grünflächengestaltung (Planung, Umsetzung von Park- bzw. Grünflächen), der Artenschutz, der Gewässerschutz, der Immissionsschutz, Altlastkataster, Stellungnahmen zu Bauleitplanverfahren, Ausgleichsflächen, die Abfallwirtschaft etc..

Um die Aufgaben voll umfänglich wahrnehmen zu können, beantragt der Fachbereich Umweltschutz eine Stelle in Teilzeit mit 20 Wochenstunden. Diese ist für den Aufgabenbereich Baumpflege und –kontrolle vorgesehen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 31.628,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 200 / 214 Sachbearbeiter (m/w/d) Umweltschutz in EG 9a in Teilzeit mit 20 Wochenstunden zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

**Planstelle 200 / 215 – Sachbearbeiter (m/w/d) Bauunterhalt
 Neuschaffung einer Planstelle in EG 8 in Teilzeit mit 20 Wochenstunden**

Dem Bereich Bauunterhalt sind dzt. folgende Planstellen zugewiesen:

Planstelle Nr.	Bezeichnung	Soll- Arbeitszeit
200 / 120	Fachbereichsleiter (m/w/d) Gebäudeunterhalt	39
200 / 121	Sachbearbeiter (m/w/d) Gebäudeunterhalt	39
200 / 122	Sachbearbeiter (m/w/d) Gebäudeunterhalt	39
200 / 123	Sachbearbeiter (m/w/d) Gebäudeunterhalt	39
200 / 211	Sachbearbeiter (m/w/d) Reinigung	39
200 / 212	Teamassistentz (m/w/d) Gebäudeunterhalt	15

Diese Personalstärke wurde aufgrund einer Organisationsuntersuchung in den Jahren 2019 / 2021 geschaffen. Gleichzeitig wurde der Gebäudeunterhalt aus der kaufmännischen Liegenschaftsverwaltung im Geschäftsbereich 1 herausgelöst und in den Fachbereich Bautechnik innerhalb des Geschäftsbereichs 2 Bauen & Umwelt integriert.

Bereits vor dem Übergang der Organisationseinheit zum Fachbereich Bautechnik hatten sich über die Jahre Altlasten (z.B. Brandschutz, Wartungsstau, verschobene Instandsetzungen) angesammelt, da aufgrund der Arbeitsmarktsituation in der Baubranche die vorhandenen vier Techniker-Stellen

(200 / 120 bis 200 / 123) trotz mehrerer Ausschreibungen in den letzten Jahren praktisch nie voll besetzt waren. Im Moment sind nur drei der vier Techniker-Stellen besetzt.

Derzeit ist das Team mit der Abarbeitung der genannten Altlasten und dem Tagesgeschäft mehr als ausgelastet. Zukunftsweisende und wichtige Projekte, wie die energetische Gebäudesanierung oder das Umrüsten der Schließanlagen für den Fernzugriff müssen geschoben werden. Für einen ordentlichen, zeitgemäßen und rechtssicheren Betrieb der städtischen Liegenschaften soll ein CAFM-System (Computer-Aided Facility Management-Software) eingeführt werden. Darin sollen alle Daten und Informationen der 80 städtischen Liegenschaften erfasst werden. Daraus ergeben sich z.B. dann die Wartungs- und Prüfintervalle. In dem System sollen dann auch Störmeldungen auflaufen. Die erste Bestandsaufnahme wird zwar extern vergeben, jedoch müssen gewisse Daten, die nicht durch die erste externe Bestandsaufnahme erfasst werden können, eigenständig eingepflegt werden (z.B. Bauantrag + -genehmigung, Brandschutzkonzept usw.). Ebenso muss das System künftig betreut und im Rahmen der Digitalisierung weiterentwickelt werden.

Um diese Aufgaben angehen zu können, wird eine Stelle in Teilzeit mit 20 Wochenstunden als erforderlich erachtet. Gleichzeitig wird weiterhin versucht, die vakante Techniker-Stelle zu besetzen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

28.059,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 200 / 215 Sachbearbeiter (m/w/d) Bauunterhalt in EG 8 in Teilzeit mit 20 Wochenstunden zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.



BEREICH 220 – GB II / HAUSMEISTER + REINIGUNG

Planstelle 220 / 304 – Hausmeister (m/w/d) Grundschule-Ost Anhebung der Planstelle von EG 5 nach EG 6

Aufgrund des 13. Landesbezirklichen Tarifvertrages zur Eingruppierung der handwerklichen Beschäftigten (ehemaliger Arbeiterbereich) waren alle Stellen im handwerklichen Bereich zu überprüfen und ggf. neu zu bewerten. Dies wurde mit dem Stellenplan 2022 grundsätzlich umgesetzt.

Der Stelleninhaber hat seine Stellenbeschreibung im Jahr 2024 nachgereicht und um Überprüfung der Eingruppierung gebeten. Nach EG 6 sind eingruppiert Hausmeister (m/w/d) der EG 5, die mehrere Gebäudekomplexe oder voneinander getrennte Gebäude mit unterschiedlicher Haustechnik betreuen. Tatsächlich ergibt die Bewertung eine Eingruppierung nach EG 6 TVöD, da das Schulgebäude selbst, die Mittagsbetreuung und die Turnhalle im Tarifsinn – entgegen der ursprünglichen Einschätzung – als voneinander getrennte Gebäude mit unterschiedlicher Haustechnik zu werten sind. Die Verwaltung schlägt vor, dies entsprechend umzusetzen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

1.866,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 220 / 304 Hausmeister (m/w/d) Grundschule-Ost von EG 5 nach EG 6 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

Planstelle 220 / 309 – Hausmeister (m/w/d) Altenwohnanlage Anhebung der Planstelle von EG 5 nach EG 6

Aufgrund des 13. Landesbezirklichen Tarifvertrages zur Eingruppierung der handwerklichen Beschäftigten (ehemaliger Arbeiterbereich) waren alle Stellen im handwerklichen Bereich zu überprüfen und ggf. neu zu bewerten. Dies wurde mit dem Stellenplan 2022 grundsätzlich umgesetzt.

Der Stelleninhaber hat im Jahr 2024 um Überprüfung der Eingruppierung gebeten. Nach EG 6 sind eingruppiert Hausmeister (m/w/d) der EG 5, die mehrere Gebäudekomplexe oder voneinander getrennte Gebäude mit unterschiedlicher Haustechnik betreuen.

Tatsächlich ergibt die Bewertung auch hier eine Eingruppierung nach EG 6 TVöD, da die Seniorenwohnanlage mit der Kinderkrippe im Keller einerseits und der Seniorentreff andererseits als voneinander getrennte Gebäude mit unterschiedlicher Haustechnik zu werten sind. Die Verwaltung schlägt vor, dies entsprechend umzusetzen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

1.829,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 220 / 309 Hausmeister (m/w/d) Altenwohnanlage von EG 5 nach EG 6 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

**Planstelle 220 / 310 – Hausmeister (m/w/d) Bürgerhaus
Anhebung der Planstelle von EG 5 nach EG 6**

Aufgrund des 13. Landesbezirklichen Tarifvertrages zur Eingruppierung der handwerklichen Beschäftigten (ehemaliger Arbeiterbereich) waren alle Stellen im handwerklichen Bereich zu überprüfen und ggf. neu zu bewerten. Dies wurde mit dem Stellenplan 2022 grundsätzlich umgesetzt.

Der Stelleninhaber hat im Jahr 2024 um Überprüfung der Eingruppierung gebeten, da er neben dem Bürgerhaus auch das Rathaus mitbetreue. Auf die Argumentation bei den Planstellen 220 / 304 bzw. 220 / 309 wird verwiesen. Tatsächlich ergibt die Bewertung auch hier eine Eingruppierung nach EG 6 TVöD. Die Verwaltung schlägt vor, dies entsprechend umzusetzen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 1.829,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 220 / 310 Hausmeister (m/w/d) Bürgerhaus von EG 5 nach EG 6 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

BEREICH 300 – GB III / FINANZVERWALTUNG UND BILDUNG & SOZIALES**Planstelle 300 / 211 – Sachbearbeiter (m/w/d) Bildung und Soziales
Anhebung der Planstelle von EG 9b nach EG 12 und Umbenennung in
Planstelle 300 / 107 – Fachbereichsleiter (m/w/d) Verwaltung Bildung und Soziales**

Im Fachbereich Bildung und Soziales fanden in den vergangenen zwei Jahren mehrere personelle Wechsel statt, gleichzeitig wurden Aufgaben eher personenbedingt als stellenbedingt umverteilt. Daher wurde jetzt die Bayerische Verwaltungsakademie zum einen mit der Untersuchung der Ablauforganisation im Fachbereich beauftragt und zum andern mit der Erstellung von klaren Aufgaben- und Stellenprofilen. Ebenso sollen die Stellen dann gleich nach dem Tarifrecht bewertet werden.

Für diesen Prozess der Neustrukturierung sind federführende Ansprechpartner im Fachbereich, die auch entscheidungsbefugt sind, unverzichtbar. Darum wurde der Planstelleninhaberin 300 / 211 Sachbearbeiter (m/w/d) Bildung und Soziales sowie der Planstelleninhaberin 300 / 218 Kita-Manager (m/w/d) zunächst kommissarisch die Leitung des Fachbereichs übertragen. Sobald Stellenbeschreibungen mit klaren Abgrenzungen für die beiden vorliegen, soll ihnen die Leitung dauerhaft übertragen werden.

Dabei soll die Planstelleninhaberin 300 / 211 (künftig 300 / 107 Fachbereichsleiter Verwaltung Bildung und Soziales) klar den Verwaltungsbereich abdecken und die Planstelleninhaberin 300 / 218 (künftig 300 / 108 Fachbereichsleiter (m/w/d) Pädagogik Bildung und Soziales) den pädagogischen Bereich.

Nach den vorliegenden Erkenntnissen sind die beiden genannten Stellen künftig nach EG 12 TVöD eingruppiert. Die offizielle Stellenbewertung steht noch aus. Die Verwaltung schlägt aber vor, dies bereits im Haushaltsplan umzusetzen, damit dann bei dauerhafter Übertragung der Leitungsfunktion Rechtssicherheit herrscht. Die Aufgabenübertragung mit der Höhergruppierung erfolgt dann nach Vorlage der Stellenbewertung. Dafür ist dann ohnehin ein Einzelbeschluss des Haupt- und Finanzausschusses notwendig.

Die bisherige Leitungsstelle, die Planstelle 300 / 105 Fachbereichsleiter (m/w/d) Bildung und Soziales wird dann mit dem nächsten Stellenplan entsprechend herabgestuft.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 14.260,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die Umbenennung zur Kenntnis und stimmt der Anhebung der Planstelle 300 / 107 Fachbereichsleiter (m/w/d) Verwaltung Bildung und Soziales von EG 9b nach EG 12 zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

Planstelle 300 / 218 – Kita-Manager (m/w/d)
Anhebung der Planstelle von EG S16 TVöD-SuE nach EG 12 und Umbenennung in
Planstelle 300 / 108 – Fachbereichsleiter (m/w/d) Pädagogik Bildung und Soziales

Auf den Sachverhalt zur Planstelle 300 / 211 bzw. 300 / 107 wird verwiesen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 7.183,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die Umbenennung zur Kenntnis und stimmt der Anhebung der Planstelle 300 / 108 Fachbereichsleiter (m/w/d) Pädagogik Bildung und Soziales von EG S16 nach EG 12 zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

Planstelle 300 / 219 – Teamassistent (m/w/d) Fachbereich Finanzwirtschaft
Neuschaffung einer Planstelle in EG 7 in Vollzeit

Der Fachbereich Finanzwirtschaft war bislang räumlich eng mit dem Geschäftsbereich 3 verbunden und so war auch eine gemeinsame Büroorganisation mit einer gemeinsamen Teamassistenz möglich. In Kürze zieht der Fachbereich Finanzwirtschaft aber in die Räume der ehemaligen Hausmeisterwohnung im Ratstrakt und das Kulturreferat in die Räume, die bis vor Kurzem von der NBH Garching belegt wurden. Der Geschäftsbereich mit dem Steuerrecht und der Anlagenbuchhaltung verbleibt in den bisherigen Räumen.

Eine gemeinsame Büroorganisation mit einer gemeinsamen Teamassistenz ist damit praktisch nicht mehr möglich.

Außerdem nehmen im Fachbereich Finanzwirtschaft / Kämmerei / Kasse die Aufgaben stetig zu. So wurden bereits umfangreiche Veränderungen im Hinblick auf die Digitalisierung angestoßen bzw. konkret umgesetzt, z.B. der visualisierte Haushalt, das nachgelagerte Scannen von Rechnungen und die elektronische Steuerakte. Weiter sind digitale Lösungen für den Rechnungsworkflow, Ausgangsrechnungen und das Versenden der Abgabenbescheide in Planung.

Dafür wird eine computeraffine Unterstützung benötigt, die neben den Aufgaben einer Teamassistenz z.B. die Personenkonten verwaltet, Datensätze für das datenschutzrechtliche Löschen vorbereitet, Unterlagen archiviert und die Daten im visualisierten Haushalt sowie der Jahresrechnung überprüft und ergänzt.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 51.428,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 300 / 219 Teamassistent (m/w/d) Fachbereich Finanzwirtschaft in EG 7 in Vollzeit zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

BEREICH 305 – GB III / EINRICHTUNGSÜBERGREIFENDE FACHDIENSTE UND EINRICHTUNGEN

**Planstelle 305 / 210 – Fachkraft (m/w/d) integrative und inklusive Fragen Kitas
Erhöhung der Arbeitszeit von TZ 25 auf TZ 30**

Die Stelle wurde mit dem personalwirtschaftlichen Stellenplan 2022 geschaffen, um einzelne Kinder außerhalb des integrativen Kindergartens Falkenstein in den Regeleinrichtungen integrativ zu fördern und ihnen im vertrauten Umfeld Hilfe zur gesunden und gelingenden Entwicklung gegeben.

Nachdem bei Schaffung der Stelle noch nicht ganz absehbar war, wohin die Reise geht, kann man nach drei Jahren feststellen, dass sich die Stelle bereits sehr gut etabliert und bewährt hat. Im Kalenderjahr 2024 wurden sechs Kinder in drei verschiedenen Einrichtungen von der Stelleninhaberin gefördert und betreut. Hinzu kommen eine Vielzahl an Elternberatungen von Kindern mit erhöhtem Förderbedarf, da die Stelleninhaberin eine sehr kompetente Ansprechpartnerin im Bereich Integration / Inklusion ist. Dieser Aufwand ist mit der bestehenden Arbeitszeit von 25 Stunden pro Woche nicht mehr zu leisten. Der Bedarf an Integration / Inklusion ist in den letzten Jahren gestiegen und die Tendenz ist weiter steigend. Daher wird vorgeschlagen, die Stunden zu erhöhen.

Im Jahr 2024 hat die Stelle kostendeckend (Förderung durch den Bezirk) gearbeitet. Ob dies dann auch nach Erhöhung der Stundenzahl der Fall ist, kann erst nach Abrechnung am Jahresende 2025 festgestellt werden. Für die fünf Stunden pro Woche entstehen zunächst für die Stadt folgende

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 9.688,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Stundenerhöhung bei der Planstelle 305 / 210, Fachkraft (m/w/d) integrative und inklusive Fragen Kitas von TZ 25 auf TZ 30 zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

**Planstelle 305 / 215 – Sprachförderkraft (m/w/d) für die städtischen Kitas
Neuschaffung einer Stelle in EG S8b TVöD-SuE in Vollzeit**

Die Bayerische Staatsregierung hat in ihrer Kabinettsitzung vom 23.07.2024 beschlossen, dass künftig bereits eineinhalb Jahre vor der Einschulung der Sprachstand aller bayerischen Kinder festgestellt wird. Im Falle sprachlicher Defizite ist der verpflichtende Besuch einer Kindertagesstätte mit einem Vorkurs Deutsch zur gezielten Förderung des Deutschlernens vorgesehen. Hierfür wurde ein umfassendes Konzept entwickelt. Ziel ist es, mehr Verbindlichkeit und bessere Durchsetzungsmöglichkeiten zu schaffen, um alle Kinder zu erreichen und bestmöglich fördern zu können.

Die Feststellung des Sprachstands soll in einem zweistufigen Verfahren erfolgen:

1. Fest etablierter Sprachtest im vorletzten Kita-Jahr: Alle Kinder werden auf ihre Sprachkenntnisse getestet. Aus einem festgestellten Förderbedarf folgt die Verpflichtung zum Besuch einer Kita mit integriertem Vorkurs Deutsch.
2. Sprachscreening bei der Schulanmeldung: Kinder, die noch nicht über ausreichende Sprachkenntnisse und -fertigkeiten verfügen und noch keine Fördermaßnahme durchlaufen haben, werden von der Einschulung zurückgestellt und zum Besuch einer Kita mit einem integriertem Vorkurs Deutsch verpflichtet.

Die neu eingeführte Sprachstandserhebung bei den 4,5-Jährigen erfolgt durch die öffentlichen Grundschulen. Bei Erklärung einer staatlich geförderten Kita, dass kein erheblicher Sprachförderbedarf besteht, ist eine Teilnahme an der Sprachstandserhebung an der Grundschule nicht erforderlich.

Um diesen enormen zusätzlichen Aufwand in den städtischen Kitas zu bewältigen, wird die Einrichtung einer trägerinternen Sprachförderkraft beantragt. Diese wird ihre Arbeitszeit auf die fünf maßgeblichen -Einrichtungen verteilen. Durch die Einführung des neuen Vorschulkurses und den bereits bestehenden Vorkurs 240 für die Mittelkinder, der aufgrund personeller Engpässe derzeit nicht stattfindet, ist die Zeit in den Einrichtungen voll ausgeschöpft. Die Sprachförderfachkraft soll zudem die komplette Dokumentation der Sprachstandserhebungen und der durchgeführten Fördermaßnahmen übernehmen, um eine lückenlose Nachverfolgbarkeit und Qualitätssicherung zu gewährleisten. Zu den weiteren zentralen Aufgaben zählen die Sprachdiagnostik, die Durchführung der Vorkurse Deutsch, die Elternarbeit sowie die enge Zusammenarbeit mit dem pädagogischen Personal. Diese Stelle wird einrichtungsübergreifend angesiedelt sein und hilft dabei, die Mehrbelastung der bestehenden Teams zu reduzieren. Darüber hinaus trägt die Fachkraft zur langfristigen sprachlichen Förderung der Kinder bei, insbesondere in Hinblick auf die neuen gesetzlichen Anforderungen.

Ob die zusätzliche Stelle über die Anstellungsschlüssel der jeweiligen Einrichtungen oder über den Personalbonus staatlich gefördert wird, konnte noch nicht abschließend geklärt werden. Zunächst muss die Stadt Garching die Personalkosten übernehmen / vorstrecken.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 58.388,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 305 / 215, Sprachförderkraft (m/w/d) für die städtischen Kitas in Vollzeit in EG S8b TVöD-SuE zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

**Planstelle 305 / 222 – Erzieher (m/w/d) Sprungkraft für die städtischen Kitas
Neuschaffung einer Stelle in EG S8a TVöD-SuE in Vollzeit**

Im Stellenplan sind dzt. je eine Sprungkraftstelle als Erzieher (m/w/d) und als Kinderpfleger (m/w/d) vorgesehen. Die Erzieher-Stelle ist derzeit mit zwei Mitarbeitenden in Teilzeit besetzt, die Kinderpflegerstelle ist im Moment vakant, da die Stelleninhaberin Anfang Januar in die Kinderkrippe an der Pfarrer-Stain-Straße wechselte.

Die Vorhaltung von Sprungkräften hat sich in der Vergangenheit bestens bewährt. Mit Zunahme der städtischen Kitas (u.a. Krippe zum 01.01.2025) bzw. deren Vergrößerung (Hort St. Severin) steigt der Personalbedarf und in der Folge damit auch der Bedarf an Sprungkräften, die im Krankheitsfall das Team der jeweiligen Einrichtung unterstützen.

Durch eine Aufstockung der Sprungkräfte auf 4 – 5 Mitarbeitende gäbe es die Möglichkeit, kurzfristige Ausfälle wie z.B. ein Beschäftigungsverbot wg. Schwangerschaft oder Langzeiterkrankung direkt aufzufangen. Gleichzeitig erhofft sich die Verwaltung, die ‚Personalreserven‘ in den einzelnen Einrichtungen mittelfristig etwas abzusenken, da ein funktionierender Sprungkraftpool hier sehr viel auffangen könnte.

Die Sprungkräfte können auf den Personalschlüssel der jeweiligen Einrichtung angerechnet werden, in der sie eingesetzt werden. Sie unterliegen damit der staatlichen Förderung.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

Personalkosten		56.915,00 €
<u>./l. staatl. Förderung</u>	<u>56.915,00 €</u>	0,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 305 / 222, Erzieher (m/w/d) Sprungkraft für die städtischen Kitas in Vollzeit in EG S8a TVöD-SuE zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

**Planstelle 305 / 223 – Kinderpfleger (m/w/d) Sprungkraft für die städtischen Kitas
Neuschaffung einer Stelle in EG S3 TVöD-SuE in Vollzeit**

Siehe Begründung Planstelle 305 / 222.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

Personalkosten		50.749,00 €
<u>./l. staatl. Förderung</u>	<u>50.749,00 €</u>	0,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 305 / 223, Kinderpfleger (m/w/d) Sprungkraft für die städtischen Kitas in Vollzeit in EG S3 TVöD-SuE zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

Planstelle 305 / 401 – Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) für die städtischen Kitas Neuschaffung einer Stelle

Der Stadt Garching b. München war in der Vergangenheit eine Zivildienststelle zugeteilt. Diese war im Umweltschutz angesiedelt. Nach Abschaffung der allgemeinen Wehrpflicht wurde dann das sogenannte Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) eingeführt. Die Zivildienststelle wurde logischerweise aufgelöst.

In den vergangenen Jahren gab es dazu immer wieder Anfragen für den Kita-Bereich, die jedoch an andere Träger weitergeleitet werden mussten, da die Stadt keine anerkannte FJS-Einsatzstelle hatte. Jetzt wurde das Thema aufgegriffen und die Stadt Garching erhielt die Zusage, dass die städtischen Kitas FSJ-Einsatzstelle werden können.

Unbestritten dürfte sein, dass sich auch die Stadt Garching einbringen sollte, wenn sich junge Menschen sozial engagieren und für das Gemeinwohl arbeiten möchten. Durch die Schaffung einer FSJ-Stelle ermöglicht es die Stadt jungen Menschen, sich praktisch in einem neuen Arbeitsfeld zu erproben, Kompetenzen zu erweitern und sich persönlich weiterzuentwickeln. Die Stadt kann motivierte Jugendliche für die Kitas gewinnen. Junge Menschen die das FSJ machen, entscheiden sich ja bewusst dafür. Zusätzlich erhält die jeweilige Einrichtung eine Vollzeitkraft zur Unterstützung. Idealerweise können die Einrichtungen die FSJler langfristig binden, sei es für Ausbildung oder Ehrenamt.

Einem FSJ-Praktikanten (m/w/d) ist dzt. ein monatliches Taschengeld in Höhe von 200,- € zu gewähren, ein Zuschuss zur Unterkunft in Höhe von 278,- € (alternativ eine kostenfreie Unterkunft) und ein Verpflegungskostenzuschuss von 301,- €.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 10.000,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 305 / 401, FSJ-Stelle für die städtischen Kitas zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

Planstelle 305 / 402 – Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) für die städtischen Kitas Neuschaffung einer Stelle

Siehe Begründung zu Planstelle 305 / 401. Der FSD Südbayern hat der Stadt Garching zwei FSJ-Stellen in Aussicht gestellt. Diese sind anhand der Anzahl der städtischen Kitas durchaus gerechtfertigt.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 10.000,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 305 / 402, FSJ-Stelle für die städtischen Kitas zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

BEREICH 350 – GB III / MINI-KINDERHAUS

**Planstelle 350 / 301 – Küchenkraft (m/w/d) Mini-Kinderhaus
Erhöhung der Arbeitszeit von TZ 12,5 auf TZ 25**

Der Freistaat Bayern gewährt seit 2023 in Ergänzung zur Förderung nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und –betreuungsgesetz (BayKiBiG) einen Bonus für zusätzlichen Personaleinsatz (Personalbonus). Durch Bonuszahlungen sollen Träger von Kindertageseinrichtungen unterstützt werden, die pädagogischen Fachkräfte und insbesondere die Einrichtungsleitung nachhaltig zu entlasten und zusätzlich zeitliche Ressourcen für die pädagogische Arbeit zur Verfügung zu stellen. Vor allem soll der Anteil an unmittelbarer Tätigkeit nach § 17 Abs. 1 Satz 4 der Kinderbildungsverordnung (AVBayKiBiG) erhöht werden. Eine Entlastung ist anzunehmen, wenn zusätzlich pädagogisches, hauswirtschaftliches Personal oder Verwaltungskräfte eingesetzt werden oder die wöchentliche Arbeitszeit aufgestockt wird. Der hierfür gewährte Personalbonus verbessert die Arbeitsbedingungen und zählt zu den wesentlichen Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Gleichzeitig soll damit ein Beitrag zur gesellschaftlichen Anerkennung der höchst verantwortungsvollen Tätigkeit in den Kindertageseinrichtungen geleistet werden.

Unter diesen Gesichtspunkten hat die Verwaltung im vergangenen Jahr die personelle Ausstattung der städtischen Kindertageseinrichtungen beim hauswirtschaftlichen Personal etwas genauer angeschaut und in diesem Zusammenhang nach Entlastungsmöglichkeiten für das pädagogische Personal gesucht.

Das Mini-Kinderhaus Am Mühlbach ist mittlerweile die – an Kindern – größte städtische Kita und hat aufgrund zweier Hortgruppen und einer Kita-Gruppe auch einen hohen zeitlichen Aufwand bei der Mittagsbetreuung. Bisher war die Personalausstattung in der Küche im Vergleich zu anderen, z.T. auch kleineren städtischen Kitas, wesentlich niedriger (KiGA Am Mühlbach = 25 Stunden, KiGA Falkenstein = 20 Stunden, KiGA Römerhof = 20 Stunden).

Im Ergebnis schlägt die Verwaltung hier eine Erhöhung um 12,5 Stunden / Woche auf 25 Stunden vor. Die Personalkosten werden über den Personalbonus abgedeckt.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

Personalkosten		25.750,00 €
<u>./.. staatl. Förderung</u>	<u>25.750,00 €</u>	
		0,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Stundenerhöhung bei der Planstelle 350 / 301, Küchenkraft (m/w/d) Mini-Kinderhaus von TZ 12,5 auf TZ 25 zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

BEREICH 360 – GB III / HORTE**Planstelle 360 / 301 – Küchenkraft (m/w/d) Hort Angerlweg
Neuschaffung einer Planstelle in EG 2 in Teilzeit mit 15 Wochenstunden**

Auf die Einleitung und den Sachverhalt bei der Planstelle 350 / 301 Küchenkraft (m/w/d) Mini-Kinderhaus wird Bezug genommen.

Hier ist bislang eine Küchenkraft auf geringfügiger Basis tätig. Die Untersuchung ergab einen Bedarf von 15 Stunden / Woche.

Eine Förderung aus dem Personalbonus für reine Kinderhorte erfolgt leider nicht. Dennoch sollte man im Zuge der Gleichbehandlung aller städtischer Kitas auch hier das pädagogische Personal entlasten, auch um einer Abwanderung des vorhandenen Personals zu anderen städtischen Einrichtungen mit ggf. besserer Personalausstattung entgegenzuwirken.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 18.154,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 360 / 301 Küchenkraft (m/w/d) Hort Angerlweg in EG 2 in TZ 15 zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

**Planstelle 360 / 302 – Küchenkraft (m/w/d) Hort Kinderoase (St. Severin)
Neuschaffung einer Planstelle in EG 2 in Vollzeit**

Auf die Einleitung und den Sachverhalt bei der Planstelle 350 / 301 Küchenkraft (m/w/d) Mini-Kinderhaus wird Bezug genommen.

Hier sind bislang zwei Küchenkräfte auf geringfügiger Basis tätig. Die Untersuchung ergab u.a. auch aufgrund der Vergrößerung zu einer Einrichtung mit bis zu 100 Kindern den Bedarf einer Vollzeitstelle (ggf. aufzuteilen in Teilzeitstellen, da die Stoßzeiten zwischen 11.00 Uhr und 14.00 Uhr besetzt sein sollten).

Eine Förderung aus dem Personalbonus für reine Kinderhorte erfolgt auch hier leider nicht. Dennoch sollte man im Zuge der Gleichbehandlung aller städtischer Kitas auch hier das pädagogische Personal entlasten, auch um einer Abwanderung des vorhandenen Personals zu anderen städtischen Einrichtungen mit ggf. besserer Personalausstattung entgegenzuwirken.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 48.144,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 360 / 302 Küchenkraft (m/w/d) Hort Kinderoase in EG 2 in Vollzeit zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

BEREICH 380 – GB III / MENSA**Planstelle 380 / 303 – Mitarbeiter (m/w/d) Mensa (St. Severin)
Neuschaffung einer Planstelle in EG 2 in Teilzeit mit 20 Wochenstunden**

Der Stellenplan sieht für die Mensa zwei Teilzeitstellen mit jeweils 20 Wochenstunden vor. Die beiden Stelleninhaberinnen werden während der Stoßzeiten regelmäßig von 2 – 3 geringfügig beschäftigten Mitarbeitenden unterstützt.

Um dies haushaltsrechtlich sauber abzudecken und die nötigen Mittel bereitzustellen, wird vorgeschlagen, hier eine Stelle in Teilzeit zu schaffen, die dann ggf. auf 2 – 3 geringfügige Stellen aufgeteilt werden kann.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 22.059,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 380 / 303 Mitarbeiter (m/w/d) Mensa in EG 2 in TZ 20 zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2025.

Der personalwirtschaftliche Stellenplan enthält damit in der vorliegenden Form Stellenmehrungen in Höhe von 509.660,00 € jährlich. Wie bereits in der Einleitung erwähnt, wird davon ein Betrag von 123.146,00 € vom Freistaat refinanziert bzw. bezuschusst, so dass die tatsächlichen Mehraufwendungen für die Stadt Garching bei 386.514,00 € liegen. Wobei wahrscheinliche Förderungen bei den Planstellen 305 / 210 Fachkraft (m/w/d) integrative und inklusive Fragen Kitas und 305 / 215 Sprachförderkraft für die städtischen Kitas noch nicht in Abzug gebracht wurden.

C) ANGEBOT EINER BETRIEBLICHEN KRANKENVERSICHERUNG:

Im Jahr 2020 haben die Tarifvertragsparteien ein sogenanntes „alternatives Entgeltanreiz-System“ für den Bereich des kommunalen öffentlichen Dienstes vereinbart. Durch den neuen §18a TVöD sollen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit ermöglicht werden. Damit wurde das Instrument der Leistungsanreize nach § 18 TVöD um das Instrument des Setzens von reinen Entgeltanreizen erweitert.

Die Stadt Garching versucht seit drei Jahren mit dem eingeführten Gesundheitsmanagement, ihren Teil dazu beizutragen, die Ausfallzeiten der Mitarbeitenden zu reduzieren und sich gleichzeitig als (noch) attraktiverer Arbeitgeber zu positionieren. Dabei wird das Angebot einer betrieblichen Krankenversicherung als ‚Mittel der Wahl‘ gesehen.

Insbesondere die gesetzlich krankenversicherten Mitarbeitenden monieren starke Beitragserhöhungen bei der Krankenversicherung bei nachlassenden Leistungen. Eine betriebliche Krankenversicherung brächte für die Stadt Garching bzw. die Stadtwerke Garching als Arbeitgeber folgende Vorteile:

- Attraktivität als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt steigt
- Bindung von qualifizierten Mitarbeitenden
- Ausfallzeiten der Mitarbeitenden sinken, Mitarbeiterzufriedenheit steigt

Für die Mitarbeitenden können sich durch eine betriebliche Krankenversicherung folgende Vorteile ergeben:

- Bessere medizinische Versorgung schließt Versorgungslücken der gesetzlichen Krankenkasse
- Aufnahmegarantie und keine bzw. vereinfachte Gesundheitsprüfung
- Besseres Preis-Leistungs-Verhältnis als bei einem privaten Abschluss

Die Verwaltung sieht im Ergebnis im Angebot einer betrieblichen Krankenversicherung eine win-win-Situation sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Stadt als Arbeitgeber.

Die Verwaltung hat dazu bereits konkrete Informationen eingeholt. Ein Tarif, der z.B. Zahn, Sehhilfen, Auslandskrankenschutz und alternative Heilmethoden abdeckt, kostet pro Monat / Mitarbeitenden 15,93 €. Allerdings sind hier nur Gruppenverträge möglich, d.h. alle Mitarbeitenden müssten gemeldet werden. Ein solcher Tarif wäre insbesondere für die gesetzlich versicherten Mitarbeitenden ein sehr attraktives Zusatzangebot.

Sollte sich die Stadt für die Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung (bKV) entscheiden, müsste das sich aus § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD ergebende Gesamtvolumen (siehe oben) von derzeit 2,00 v.H. auf Grundlage einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung in ein Budget im Sinne von § 18a Abs. 1 TVöD umgewidmet werden. Grundsätzlich kann das Gesamtvolumen freiwillig auf bis zu

4,00 v.H. erhöht werden. Die Stadt Garching schöpft diesen Rahmen von 4,00 v.H. im Gegensatz zu anderen Kommunen bewusst nicht aus.

Die Umwidmung in ein solches Budget kann ganz oder teilweise erfolgen. Beide Wege können kombiniert werden. Die umgewidmeten Mittel können nach dem Tarifvertrag u.a. für Maßnahmen der Gesundheitsförderung eingesetzt werden;

Bei Einführung einer bKV müsste die Stadt Garching, das derzeitige Gesamtvolumen von 2,00 v.H. auf 2,7 v.H. aufstocken. Der aufgestockte Anteil von 0,7 v.H. würde in ein Budget zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität umgewidmet werden, also in diesem Fall die bKV.

Bei der Einführung einer bKV wird mit Aufwendungen von 56.000,00 € pro Jahr kalkuliert. Die Verwaltung schlägt an dieser Stelle vor, die Aufwendungen im Haushalt vorzusehen. Nachdem der Haushalt beschlossen ist, würden dann die Maßnahmen für die Einführung einer bKV einschließlich der Erhöhung des Budgets nach §18 TVöD auf 2,7 v.H. und die teilweise Umwidmung in die Wege geleitet. Die Auftragsvergabe (Laufzeit mindestens vier Jahre) ist dann ohnehin vom Gremium zu beschließen.

D) ERHÖHUNG DES FAHRTKOSTENZUSCHUSSES:

Der Stadtrat hat in seiner Sitzung vom 28.06.2023 für die Mitarbeitenden der Stadt Garching sowie der Stadtwerke Garching einen Fahrtkostenzuschuss für die Nutzung des ÖPNV (=rabattiertes DeutschlandticketJob) in Höhe von 20,- € pro Monat auf Antrag bewilligt.

Das Angebot wurde bislang gut angenommen. Derzeit haben 55 (von 215) Mitarbeitende ein Abo und nutzen dieses für den Arbeitsweg. Mehrere Mitarbeitende haben dies zum Umstieg vom Auto auf den ÖPNV genutzt.

Zum Januar 2025 wurde der Preis für das Deutschlandticket von 49,00 € auf 58,00 € erhöht. Der Preis für das rabattierte DeutschlandticketJob beträgt jetzt 55,10 € (bisher 46,55 €)

Um die gute Akzeptanz aufrecht zu erhalten und ggf. noch zu steigern wird vorgeschlagen, auch den städtischen Zuschuss anzupassen und sogar prozentual leicht zu erhöhen.

Die Verwaltung schlägt einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 30,00 € pro Mitarbeitenden / Monat vor. Im Vergleich dazu bezahlen die ‚großen Nachbarn‘ Landkreis München 35,00 € und die Landeshauptstadt München übernimmt die Kosten für das DeutschlandticketJob voll.

Bei 55 Abonnenten bedeutet die Erhöhung des Zuschusses einen finanziellen Mehraufwand von 6.600,00 € / pro Jahr. Die Verwaltung schlägt an dieser Stelle vor, die Mehrkosten im Haushalt vorzusehen. Nachdem der Haushalt beschlossen ist, wird die Richtlinie zur Gewährung des Fahrtkostenzuschusses dann dem Stadtrat zur Änderung vorgelegt.

II. KENNTNISNAHME:

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die sachliche Änderung im Stellenplan 2025 (Teil A) zur Kenntnis.

III. BESCHLUSSVORSCHLAG:

Der Haupt- und Finanzausschuss empfiehlt dem Stadtrat vorbehaltlich der Zustimmung im Haushalt folgende Änderungen für den Stellenplan 2025 und beauftragt die Verwaltung, die Änderungen entsprechend im personalwirtschaftlichen Stellenplan für den Haushalt 2025 zu berücksichtigen
(Teil B):

1. Anhebung der Planstelle 001A / 201 Sachbearbeiter (m/w/d) Personal / Gesundheitsmanagement und Ausbildungsleitung (m/w/d) von EG 9a nach EG 9c TVöD
2. Anhebung der Planstelle 100 / 203 Teamassistent (m/w/d) GB 1 von EG 7 nach EG 8 TVöD
3. Neuschaffung der Planstelle 120 / 213 Sachbearbeiter (m/w/d) Zentrale / Bürgerinfo in EG 8 in Vollzeit
4. Anhebung der Planstelle 160 / 101 Technischer Leiter (m/w/d) Bürgerhaus von EG 9c nach EG 10 TVöD
5. Anhebung der Planstelle 200 / 102 Fachbereichsleiter (m/w/d) Bauverwaltung und stv. Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) von BayBesG A12 nach BayBesG A13
6. Anhebung der Planstelle 200 / 206 Sachbearbeiter (m/w/d) Bauleitplanung von EG 8 nach EG 11 TVöD
7. Neuschaffung der Planstelle 200 / 214 Sachbearbeiter (m/w/d) Umweltschutz in EG 9a in Teilzeit mit 20 Wochenstunden
8. Neuschaffung der Planstelle 200 / 215 Sachbearbeiter (m/w/d) Bauunterhalt in EG 8 in Teilzeit mit 20 Wochenstunden
9. Anhebung der Planstelle 220 / 304 Hausmeister (m/w/d) Grundschule-Ost von EG 5 nach EG 6 TVöD
10. Anhebung der Planstelle 220 / 309 Hausmeister (m/w/d) Atenwohnanlage von EG 5 nach EG 6 TVöD
11. Anhebung der Planstelle 220 / 310 Hausmeister (m/w/d) Bürgerhaus von EG 5 nach EG 6 TVöD
12. Anhebung der Planstelle 300 / 107 Fachbereichsleiter (m/w/d) Verwaltung Bildung und Soziales von EG 9b nach EG 12 TVöD
13. Anhebung der Planstelle 300 / 108 Fachbereichsleiter (m/w/d) Pädagogik Bildung und Soziales von EG S16 nach EG 12 TVöD
14. Neuschaffung der Planstelle 300 / 219 Teamassistent (m/w/d) Fachbereich Finanzwirtschaft in EG 7 in Vollzeit
15. Stundenerhöhung bei der Planstelle 305 / 210, Fachkraft (m/w/d) integrative und inklusive Fragen Kitas von TZ 25 auf TZ 30

16. Neuschaffung der Planstelle 305 / 215, Sprachförderkraft (m/w/d) für die städtischen Kitas in Vollzeit in EG S8b TVöD-SuE

17. Neuschaffung der Planstelle 305 / 222, Erzieher (m/w/d) Sprungkraft für die städtischen Kitas in Vollzeit in EG S8a TVöD-SuE
18. Neuschaffung der Planstelle 305 / 223, Kinderpfleger (m/w/d) Sprungkraft für die städtischen Kitas in Vollzeit in EG S3 TVöD-SuE
19. Neuschaffung der Planstelle 305 / 401, FSJ-Stelle für die städtischen Kitas
20. Neuschaffung der Planstelle 305 / 402, FSJ-Stelle für die städtischen Kitas
21. Stundenerhöhung bei der Planstelle 350 / 301, Küchenkraft (m/w/d) Mini-Kinderhaus von TZ 12,5 auf TZ 25
22. Neuschaffung der Planstelle 360 / 301 Küchenkraft (m/w/d) Hort Angerlweg in EG 2 in TZ 15
23. Neuschaffung der Planstelle 360 / 302 Küchenkraft (m/w/d) Hort Kinderoase in EG 2 in Vollzeit
24. Neuschaffung der Planstelle 380 / 303 Mitarbeiter (m/w/d) Mensa in EG 2 in TZ 20

IV. BESCHLUSSVORSCHLAG:

Der Haupt- und Finanzausschuss empfiehlt dem Stadtrat, dass für die Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung für die Mitarbeitenden der Stadt Garching b. München und der Stadtwerke Garching b. München im Jahr 2025 Haushaltsmittel in Höhe von 56.000,- € (Siehe Sachvortrag, Ziffer C) an zusätzlichen Personalkosten eingeplant werden sollen.

V. BESCHLUSSVORSCHLAG:

Der Haupt- und Finanzausschuss empfiehlt dem Stadtrat, dass für die Erhöhung des Fahrtkostenzuschusses für die Mitarbeitenden der Stadt Garching b. München und der Stadtwerke Garching im Jahr 2025 Haushaltsmittel in Höhe von 6.600,- € (Siehe Sachvortrag, Ziffer D) an zusätzlichen Personalkosten eingeplant werden sollen.

Anlage/n:

- 1 - Stellenplan 2025