

Vorlage Nr.: BM-PL/111/2022
Status: öffentlich
Geschäftsbereich: Personalleitung
Datum: 28.01.2022
Verfasser: Kaiser Markus

Personalwirtschaftlicher Stellenplan 2022;

Beratungsfolge:

Datum Gremium

15.02.2022 Haupt- und Finanzausschuss

I. SACHVORTRAG:

Im Haushaltsjahr 2021 wurden für die Personalkosten 13.300.000,00 € als Ansatz in den Haushalt gestellt. Davon wurden 12.561.000,00 € aufgebraucht. Für Kurzarbeit in Einrichtungen, die aufgrund der Maßnahmen zum Schutz vor dem SARS-Cov-2-Virus geschlossen werden mussten (z.B. Bürgerhaus) wurden der Stadt Garching von der Bundesagentur für Arbeit 22.160,00 € erstattet.

Für das Haushaltsjahr 2021 werden die Personalkosten mit 13.400.000,00 € veranschlagt.

Die Steigerung der Personalkosten hängt wie gewohnt zum einen mit den geplanten Stellenmehrungen/-hebungen zusammen. Diese betragen nach dem Vorschlag der Verwaltung 442.380,00 €. Dieser Ansatz sieht auf den ersten Blick sehr hoch aus. Die Verwaltung weist jedoch bereits an dieser Stelle darauf hin, dass davon ein Betrag von 204.940,00 von Freistaat oder Bund refinanziert bzw. bezuschusst werden, so dass die tatsächlichen Mehraufwendungen für die Stadt Garching bei 191.550,00 € liegen. Zudem rechnet die Verwaltung noch mit Erstattungen in Höhe von ca. 50.000,- € aus dem Infektionsschutzgesetz und ca. 10.000,- € für Kurzarbeit. Die Zuschüsse bzw. Personalkostenerstattungen können aber aus haushaltsrechtlichen Gründen nicht mit den Ausgaben verrechnet werden.

Zum 15.05.2020 wurden die landestariflichen Tarifverhandlungen zur der Eingruppierung der handwerklichen Beschäftigten (ehemaliger Arbeiterbereich) abgeschlossen. Damit konnten nach Aussage der Tarifvertragsparteien erhebliche Modernisierungen im Eingruppierungsrecht der ehemaligen Arbeiter erreicht und die heutigen, veränderten handwerklichen Berufsbilder besser abgebildet werden. Das bedeutet auch, dass die Tätigkeitsmerkmale als Eingruppierungsmerkmal der heutigen Zeit angepasst wurden und entsprechend eine Neubewertung zahlreicher Stellen im handwerklichen Bereich erforderlich war bzw. noch ist. Die Arbeitgeber hatten aufgrund dieses 13. landesbezirklichen Tarifvertrages die Eingruppierungen aller Arbeiter (m/w/d) zu überprüfen. Dieser Prozess konnte im Jahr 2021 weitestgehend abgeschlossen werden. Eine veränderte Eingruppierung wirkt zurück zum 01.01.2020. Nach derzeitigem Stand werden die Planstellen 150 / 301 und 150 / 302 (jeweils Gerätewart (m/w/d) FF Garching) nach EG 7 TVöD und die Planstellen 210 / 302, 210 / 304, 210 / 307, 210 / 310, 210 / 312, 210 / 316 (jeweils Arbeiter (m/w/d) Bauhof) sowie 220 / 302, 220 / 303 und 220 / 306 (jeweils Hausmeister (m/w/d)) aufgrund des 13. landesbezirklichen von EG 5 nach EG 6 TVöD höhergruppiert. Es handelt sich hierbei um einen tariflichen Anspruch. Die Mehraufwendungen belaufen sich insgesamt auf jährlich 23.554,00 €.

Den zweiten Teil der Personalkostensteigerung machen wie üblich die eingeplanten Tarifierhöhungen aus. Für das Jahr 2022 wurde zwischen den Tarifvertragsparteien eine Erhöhung von 1,8% zum 01.04.2022 vereinbart. Allerdings finden in diesem Jahr wieder Tarifverhandlungen statt und daraus können noch Mehraufwendungen für die Stadt Garching resultieren. Daher wurde seitens der Verwaltung noch ein „Puffer“ einkalkuliert.

Der Stellenplan 2022 ist eine Fortschreibung des Stellenplans 2021. 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 2022 werden sowohl die Beschlüsse des Haupt- und Finanzausschusses als auch Entscheidungen in der Zuständigkeit des Ersten Bürgermeisters aus dem Jahr 2021 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.

STELLENPLAN:

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.

A) SACHLICHE, ORGANISATORISCHE ÄNDERUNGEN:**BEREICH 305 – GB III – EINRICHTUNGSÜBERGREIFENDE FACHDIENSTE UND EINRICHTUNGEN****Neuschaffung des Bereichs 305 Einrichtungsübergreifende Fachdienste und Einrichtungen**

Unter dem Buchstaben B) Änderungen mit finanziellen Auswirkungen wird die Neuschaffung einer Fachkraft (m/w/d) Verwaltungs- und Leitungsbonus (Planstelle 305 / 200) sowie einer Fachkraft (m/w/d) integrative und inklusive Fragen für alle Kitas (Planstelle 305 / 210) beantragt. Diese können keiner einzelnen Einrichtung zugeordnet werden und sollen daher im Stellenplan im Bereich 305 geführt werden. Dem Bereich sollen auch die beiden Sprungkraftstellen (320 / 210 und 320 / 220), die bisher im Schulkindergarten geführt wurden, zugeordnet werden.

BEREICH 305 – GB III – EINRICHTUNGSÜBERGREIFENDE FACHDIENSTE UND EINRICHTUNGEN**BEREICH 320 – GB III – SCHULKINDERGARTEN****Verschiebung der Planstellen 320 / 210 Erzieher (m/w/d) Sprungkraft und 320 / 220 Kinderpfleger (m/w/d) Sprungkraft in den Bereich 305**

Siehe oben bei Neuschaffung Bereich 305 Einrichtungsübergreifende Fachdienste und Einrichtungen.

B) ÄNDERUNGEN MIT FINANZIELLEN AUSWIRKUNGEN:**BEREICH 001 – BGMBÜRO / GESCHÄFTSLEITUNG****Planstelle 001 / 002 – Geschäftsleiter (m/w/d)****Anhebung der Planstelle von EG 13 nach EG 14**

Das Gehalts- und Besoldungsgefüge bei der Stadt Garching b. München mit einem Entgelt gemäß EG 13 TVöD / einer Besoldung gemäß A13 BayBesG als Obergrenze in den Leitungspositionen mit der größten Verantwortung (Planstelle 001 / 002 Geschäftsleiter (m/w/d), Planstelle 100 / 001 Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) 1 Bürgerservice & Zentrale Dienste, Planstelle 200 / 001 Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) 2 Bauen & Umwelt, Planstelle 300 / 001 Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) 3 Finanzverwaltung und Stadtkämmerer (m/w/d)) hat sich über viele Jahre bewährt. EG 13 TVöD / A13 BayBesG sind gleichzeitig die Endgrundgehälter in der sog. 3. Qualifizierungsebene bzw. die Eingangsgrundgehälter für die sog. 4. Qualifikationsebene.

Das Stellenbesetzungsverfahren für die Planstelle 300 / 001 Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) 3 und Stadtkämmerer (m/w/d) hat sehr deutlich gezeigt, dass es mit dieser Eingruppierung / Besoldung immer schwieriger wird, gut qualifiziertes Personal mit Verwaltungserfahrung für eine Leitungsposition mit einem hohen Grad an Verantwortung zu gewinnen. Das Thema gewinnt im Ballungsraum München mit der Landeshauptstadt und vielen Ministerien in der Stadt sowie finanziell gut aufgestellten Kommunen in der Umgebung zusätzlich an Brisanz. Insbesondere bei der Landeshauptstadt und bei den Ministerien sind Stellen, die nach EG 13 TVöD vergütet bzw. A13 / BayBesG besoldet werden, in der Regel auf Ebene einer gehobenen Sachbearbeitung – mit geregelten Arbeitszeiten und weit weniger Verantwortung – anzusiedeln. Bei den Ministerien wird dazu noch eine Ministerialzulage gewährt. Im Ergebnis muss hier festgestellt werden, dass ein Entgelt nach EG 13 TVöD / eine Besoldung nach A 13 BayBesG keinen Anreiz mehr darstellt, den Arbeitgeber bzw. den Dienstherrn zu wechseln. Gleichzeitig muss die Stadt Garching aufgrund der großen Konkurrenz in der Umgebung als Arbeitgeber zusehen, für das vorhandene Personal attraktiv zu bleiben, um einer Abwanderung von qualifiziertem Fachpersonal entgegenzuwirken. Hier gibt es schon einige Angebote von der Gesundheitsförderung bis zur Mietwohnung. Letztendlich entscheidet aber auch immer die berufliche Entwicklung und die Perspektive mit.

Aus diesem Grund hat die Verwaltung im Jahr 2021 zusammen mit einem Mitarbeiter der Kommunalen Arbeitgebervereinigung Bayern (KAV) die vier o.g. Leitungspositionen im Hinblick auf eine mögliche (tarifrechtliche) Anhebung nach EG 14 TVöD überprüft. Im Ergebnis ist diese bei den drei Planstellen 001 / 002 Geschäftsleiter (m/w/d), 200 / 001 Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) 2 Bauen & Umwelt, Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) 3 Finanzverwaltung und Stadtkämmerer (m/w/d) möglich.

Die jährlichen Kosten zur Abdeckung des Unterschiedsbetrags zwischen der EG 13 TVöD / A13 BayBesG und der EG 14 TVöD / A14 BayBesG sind im Einzelfall überschaubar. Jedoch ist durchaus damit zu rechnen, dass sich im Fall der Anhebung auch das gesamte Gehalts- bzw. Besoldungsgefüge unterhalb dieser Leitungspositionen in den nächsten Jahren anheben wird.

Ob eine entsprechende Eingruppierung des jeweiligen Stelleninhabers (m/w/d) dann auch erfolgen kann, muss für den Einzelfall überprüft werden, da die Eingruppierung / Besoldung auch an persönliche Eigenschaften (z.B. Studienabschluss) geknüpft ist.

Im Hinblick auf die Arbeitsmarktsituation und der Personalbindung unseres qualifizierten Leitungspersonals schlägt die Verwaltung die Höhergruppierung der drei genannten Planstellen vor.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 5.594,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 001 / 002 Geschäftsleiter (m/w/d) von EG 13 nach EG 14 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

BEREICH 001A – BGMBÜRO / PERSONAL + IT

Planstelle 001A / 104 – Sachbearbeiter (m/w/d) IT
Anhebung der Planstelle von EG 9b nach EG 9c

Der Stelleninhaber wurde 2019 nach der Ausbildung / dem Abschluss der Berufsoberschule bei der Stadt Garching für die IT eingestellt. Mit zunehmender Berufsverfahrung und mehr Erfahrungswissen übernimmt er auch mehr Verantwortung. Zu seinen vorgesehenen Aufgaben gehören u.a.

- Administrative Betreuung der Fachanwendungen im Bereich der Stadtverwaltung
- Projektsteuerung für die Einführung eines Dokumentenmanagementsystems (DMS)
- Organisatorische bei IT-Projekten
- Übernahme der Aufgabe als Informationssicherheitsbeauftragter (ISB)
- Vertrags- und Lizenzwesen im IT-Bereich
- Koordination und Vergabe von IT-Leistungen
- Organisationsaufgaben innerhalb der IT

Aufgrund des entsprechenden Antrages durch den Stelleninhaber wurde die Stelle im Jahr 2021 neu beschrieben. Ein Stellenbewertungsverfahren in Zusammenarbeit mit einer externen Firma läuft derzeit noch, konnte zum jetzigen Zeitpunkt nicht abgeschlossen werden. Anhand der höherwertigen Tätigkeitsmerkmale zeichnet sich aber eine Höherbewertung der Stelle nach EG 9c oder EG 10 ab. Die Verwaltung schlägt daher vor, zunächst mit dem Stellenplan die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen und eine Höhergruppierung nach EG 9c nach Vorliegen der Stellenbewertung entsprechend umzusetzen. Dazu ist ohnehin ein Einzelbeschluss des Haupt- und Finanzausschusses notwendig. Sollte eine Eingruppierung nach EG 10 erfolgen, wird diese mit dem nächsten Stellenplan beantragt.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 5.643,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 001A / 104 Sachbearbeiter (m/w/d) IT von EG 9b nach EG 9c TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

Planstelle 001A / 105 – Sachbearbeiter (m/w/d) IT / Schulen
Neuschaffung einer Planstelle in EG 9a in Vollzeit

Mit zunehmender Digitalisierung an den Schulen in Garching (WHG, Max-Mannheimer-Mittelschule, Grundschulen Ost, West und Hochbrück) wächst auch der Supportaufwand vor Ort. Im vergangenen Jahr wurde für die IT ein Mitarbeiter als Krankheitsvertretung befristet für ein Jahr eingestellt. Nach Rückkehr des eigentlichen Stelleninhabers hat der Mitarbeiter im Zuge der digitalen Schule den Support vor Ort übernommen.

Mittlerweile ist der Zeitaufwand an den Schulen durchgängig mindestens 20 – 30 Stunden in der Woche. Zu Stoßzeiten wie z.B. bei der Geräteausgabe im WHG auch durchaus mehr. Diese Arbeitszeit teilt sich in ungefähr 50 % für das WHG und 50% für die anderen Schulen auf.

Durchgeführte Arbeiten sind zum Beispiel:

- Überprüfung Whiteboards und Fehlerbehebung
- Druckertreiber installieren, Drucker überprüfen
- Betriebssystem und SW-Installation auf Lehrerrechner überprüfen, Updates installieren
- Rechner reparieren, ausliefern bzw abholen
- Rechner neu installieren, Betriebssystem und zusätzliche SW (auch Schüler-Leihgeräte)
- Netzwerküberprüfung
- Lehrerdienstgeräteausgabe
- Lehrerfragen bzgl Rechnern und Software beantworten
- Instandhaltung Lehrergeräte
- Internetanschlüsse in Glasfaser und Kupfer herstellen und einbinden
- Kommunikation mit der Telekom wegen den DSL-Anschlüssen
- Argumente für (oder auch gegen) Hardwarebeschaffung mit der Schule klären
- Telekommunikationsgeräte in den Schulen überprüfen
- Kommunikation mit der Schulleitung und den Systembetreuern

Noch ist die Digitalisierung der Schulen nicht abgeschlossen, aber zu diesem Zeitpunkt werden dann noch wesentlich mehr Endgeräte / Nutzer zu betreuen sein. Insgesamt hat dann die Stadt Garching den Betreuungsaufwand für einen mittelständischen Betrieb hinzubekommen. Die Betreuung der Schulen durch eigenes (städtisches) Personal ist erheblich wirtschaftlicher, als die Betreuung durch Fremdfirmen (Stundensatz >120,00 €). Zudem gewährt eine Betreuung durch die städtische IT auch kurze Reaktionszeiten innerhalb Garchings und eine gesicherte Urlaubs- und Krankheitsvertretung bzw. auch eine entsprechende Übergabe. Ein städtischer Mitarbeiter, der regelmäßig vor Ort ist, ist außerdem vorteilhaft im Hinblick auf eine reibungslose und gute Kommunikation in die Verwaltung.

Vorgesehen ist also, die Schulen auch künftig mit städtischen Personal zu betreuen. Bestimmte Leistungen werden dennoch extern vergeben (z.B. Betreuung Schüler-Endgeräte?), da sie vom Umfang her für das städtische Personal nicht leistbar sein werden. Diese Leistungen müssen aber noch genau abgestimmt und dann im Rahmen eines Vergabeverfahrens ausgeschrieben werden. Der Bedarf für mindestens einen zusätzlichen Mitarbeiter (m/w/d) zur Betreuung der digitalen Schule ist jedoch in jedem Fall jetzt schon gegeben.

Für die Betreuung der digitalen Schulen eingestellte Mitarbeiter (m/w/d) werden sowohl von Land und Bund gefördert.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

Personalkosten	68.995,00 €
./. Förderung Bund / Land	68.995,00 €
	0,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 001A / 105, Sachbearbeiter (m/w/d) IT / Schulen in EG 9a in Vollzeit zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

**Planstelle 001A / 107 – Systemadministrator (m/w/d) IT
Anhebung der Planstelle von EG 10 nach EG 11**

Die Stelle war als Admin-Stelle bis vor zwei Jahren im Stellenplan nach EG 11 TVöD eingeplant. Sie wurde nach EG 10 abgesenkt, weil die Administration auf mehrere Mitarbeiter in der IT verteilt werden und komplexe administrative Aufgaben an externe Dienstleister vergeben werden sollten. Tatsächlich hat sich der Stelleninhaber in den letzten Jahren im Bereich der Administration sehr gut weiterentwickelt und die gesamte Netzwerk / die Serverlandschaft selbstständig geplant und dies auch umgesetzt und dies unter Berücksichtigung und Einbindung der städtischen Außenstellen mit den Schulen.

Die genannten Tätigkeiten im Bereich Systemmanagement sind grundsätzlich nach EG 11 TVöD eingruppiert. Die Verwaltung schlägt vor, um dem Stelleninhaber eine Perspektive aufzuzeigen, mit dem Stellenplan die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für eine Höhergruppierung nach EG 11 zu schaffen. Zunächst soll die Stelle aber ausführlich beschrieben und bewertet werden. Für die Höhergruppierung ist dann ohnehin ein eigener Beschluss des Hauptausschusses notwendig.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:	3.407,00 €
---	------------

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 001A / 107 Systemadministrator (m/w/d) IT von EG 10 nach EG 11 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

Planstelle 001b/ 101 – Klimaschutzbeauftragter (m/w/d)**Neuschaffung einer Planstelle in EG 12 in Vollzeit**

Mit Schreiben vom 16.01.2020 stellte die Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen den Antrag, im Stellenplan des Haushalts 2020 eine Planstelle für einen Klimaschutzmanager zu schaffen. Gleichzeitig sollte die Verwaltung beauftragt werden, die Fördermöglichkeiten zu ermitteln und entsprechende Anträge zu stellen, um den Haushalt zu entlasten. Die Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen gibt dazu an, die Schaffung der Stelle sei bereits Inhalt des Klimaschutzkonzeptes 2009 gewesen, das 2010 vom Stadtrat beschlossen worden sei.

Als Begründung wurde aufgeführt, diese Querschnittsstelle sei zur Koordinierung aller klimaschutzrelevanten Maßnahmen, zur Kontrolle und Steuerung aller Energiesparmaßnahmen und zur Entlastung der Stadtverwaltung, insbesondere im Bereich des Umweltschutzes dringend erforderlich. Der Klimaschutzmanager müsse ausreichend qualifiziert sein. Voraussetzung sei ein Bachelor- oder Masterabschluss in der Fach- und Berufsrichtung Umweltsicherung, Energie- und Umwelttechnik, Bauingenieurwesen oder Versorgungstechnik.

Alternativ dazu beantragte die Stadtratsfraktion der CSU mit Schreiben vom 20.01.2020, eine vorübergehend zeitlich befristete Stelle für einen Werkstudenten zu schaffen. Die Stadtverwaltung sollte beauftragt werden, mit der TU München in Verhandlung zu treten und eine solche Stelle auszuschreiben.

Der Stadtrat hatte in seiner Sitzung vom 24.10.2019 einstimmig beschlossen, das Garchinger Klimaschutzkonzept im Hinblick auf die kommenden Herausforderungen der nächsten 10 Jahre zu aktualisieren und reformieren. Dieser Prozess sollte im Rahmen einer Konferenz unter Einbindung externer Sachverständiger, des Stadtrates und der Verwaltung im Jahr 2020 erfolgen. Für diesen Prozess sollte zur Unterstützung ein Werkstudent eingestellt werden.

Dementsprechend wurde dem Alternativantrag der CSU eine auf zwei Jahre befristete Stelle Werkstudent (m/w/d) Klimaschutz in Teilzeit mit 20 Wochenstunden im Stellenplan 2020 geschaffen. Je nachdem, welche Ergebnisse und Aufgaben die Klimaschutzkonferenz brächte, sollte dann im darauffolgenden Haushalt über die endgültige personelle Ausrichtung für den Bereich Klimaschutz innerhalb der Verwaltung entschieden werden.

Im ersten Halbjahr 2022 soll jetzt die angekündigte Aktualisierung und Reform des Garchinger Klimaschutzkonzeptes erfolgen. Die Vorarbeiten (wie die Bestandserfassung und die Erfassung der Umsetzung des Konzeptes aus 2010) dazu sind weitestgehend abgeschlossen und der nächste Schritt sind die grundlegenden Organisationsgespräche.

Demzufolge soll jetzt der Antrag der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen und das im Rahmen der Haushaltsberatungen für 2020 beschlossene weitere Vorgehen wieder aufgegriffen und die Stelle eines Klimaschutzbeauftragten (m/w/d) geschaffen werden.

Die Besetzung der Stelle soll Mitte des Jahres erfolgen nach Abschluss der Reform / Aktualisierung des Klimaschutzkonzeptes. Der genaue Aufgabenzuschnitt soll in den nächsten Wochen mit den beteiligten Organisationseinheiten im Rathaus noch geklärt werden. Was allerdings jetzt schon feststeht: Da die einzelnen Maßnahmen und die Umsetzung zum Einen ein geschäftsbereichsübergreifendes Handeln und zum Andern auch einen Eingriff in die Befugnisse der jeweiligen Organisationseinheiten erfordern, soll die Stelle organisatorisch direkt dem Ersten Bürgermeister unterstellt werden, z.B. als eigenständiges Sachgebiet im Bürgermeisterbüro (analog Geschäftsleitung bzw. Personal / IT) oder als Stabsstelle. Aufgrund des vorgesehenen Stellenprofils (Hochschulabschluss (Dipl.-Ing., Bachelor) oder wissenschaftlicher Hochschulabschluss (=Universitätsstudium, Master)) wird seitens der Verwaltung zunächst eine Eingruppierung nach EG 12 TVöD vorgeschlagen. Je nach Aufgabenzuschnitt sind dann auch Entwicklungsperspektiven möglich.

Die Personalkosten für den Klimaschutzbeauftragten (m/w/d) werden vom Bund für maximal 24 Monate mit 65 % gefördert. Weitere Fördermöglichkeiten werden derzeit noch abgefragt.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

Personalkosten	70.600,00 €
<u>./. Förderung Bund</u>	<u>45.890,00 €</u>
	24.710,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 001b / 101, Klimaschutzbeauftragter (m/w/d) in EG 12 in Vollzeit zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

BEREICH 130 – GB I / LIEGENSCHAFTSVERWALTUNG & GRUNDSTÜCKsverKEHR**Planstelle 130 / 203 – Sachbearbeiter (m/w/d) Grundstücksverkehr**
Anhebung der Planstelle von EG 9c nach EG 10

Die Planstelle wurde im Jahr 2017 durch den Bayerischen Kommunalen Prüfungsverband (BKPv) nach EG 9c TVöD bewertet. Dies wurde im personalwirtschaftlichen Stellenplan auch entsprechend umgesetzt. Bislang hat der Planstelleninhaber zwar unterschiftsreif die Entscheidungen vorbereitet, aber letztendlich wurde die Entscheidung vom Fachbereichsleiter getroffen. Daher war die bestehende Eingruppierung auch gerechtfertigt.

Im Zuge der befristeten Neuschaffung der Planstelle 130 / 204 Sachbearbeiter (m/w/d) Grundstücksverkehr (siehe unten) sollen die Aufgaben und Projekte im Fachbereich umverteilt werden. Zudem konnte der Stelleninhaber in den letzten vier Jahren Berufserfahrung bzw. Erfahrungswissen sammeln. Demzufolge sollen ihm folgende Projekte eigenverantwortlich übertragen werden:

- Einheimischenmodell (EHM) Baudisch
- EHM Keltenweg
- EHM Freisinger Landstraße
- EHM Kommunikationszone
- Konzeptvergabe genossenschaftlicher Wohnungsbau Kommunikationszone
- Umlegung Kommunikationszone
- Abwicklung älterer Umlegungsverfahren

Mit der eigenverantwortlichen Abwicklung der Großprojekte liegen die Voraussetzungen für eine Eingruppierung gemäß EG 10 TVöD vor. Diesbezüglich wird die Stelle aber noch neu beschrieben und bewertet. 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:

1.402,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 130 / 203 Sachbearbeiter (m/w/d) Grundstücksverkehr von EG 9c nach EG 10 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

Planstelle 130 / 204 – Sachbearbeiter (m/w/d) Grundstücksverkehr
Neuschaffung einer Planstelle in EG 9b in Vollzeit befristet für zwei Jahre

Zum 01.01.2021 wurden der Bauunterhalt mit den Hausmeistern (m/w/d) und die Reinigung aus dem Fachbereich herausgelöst und dem Fachbereich Bautechnik zugeordnet. Der Fachbereich besteht damit aktuell aus den Planstellen

- 130 / 101 Fachbereichsleiter (m/w/d) Gebäude- und Liegenschaftsverwaltung und stv. Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) 1
- 130 / 201 Teamassistent (m/w/d)
- 130 / 202 Sachbearbeiter (m/w/d) Mieten und Pachten
- 130 / 203 Sachbearbeiter (m/w/d) Grundstücksverkehr und Liegenschaften

Durch die Herausnahme des Bauunterhaltes und des Bereichs Reinigung hat sich in Bezug auf den Arbeitsanfall im Fachbereich eine Erleichterung ergeben. Es zeigt sich jedoch, dass vor allem in den vergangenen zwei Jahren aus verschiedenen Gründen Rückstände entstanden sind, die noch aufgearbeitet werden müssen.

Die Rückstände sind auch bzw. vor allem auch durch äußere Einflüsse bedingt: Bauleitplanverfahren laufen aufgrund der Beteiligten länger als geplant. Verzögerungen ergeben sich z.B. durch Wünsche, Uneinigkeiten etc. bei den Eigentümern oder durch die Bearbeitungsdauer externer Beteiligter, z.B. des Vermessungsamtes bei der Umlegung.

Neben dem „normalen Tagesgeschäft“ kann das bestehende Team zwei bis drei große Projekte parallel abarbeiten. Tatsächlich sind in dem Fachbereich derzeit bzw. in den nächsten zwei Jahren wesentlich mehr große Projekte zu bearbeiten (nach zeitlicher Priorität):

1. Einheimischenmodell Baudisch
2. Grundstücksareal Schule Ost
3. Grunderwerbsverhandlungen wg. Radwegtrassen (Vielzahl an Eigentümern bzw. Erbgemeinschaften)
4. Kommunikationszone
 - a) Umlegungsverfahren
 - b) Konzeptvergabe genossenschaftlicher Wohnungsbau (Stattbau München)
 - c) Einheimischenmodell für Wohnungen und Grundstücke
 - d) Weiteres Vergehen hinsichtlich der Verwertung der sonstigen städtischen Grundstücke
5. Einheimischenmodell Keltenweg
6. Verträge Telschowstraße
 - a) Mietvertrag mit der Baugenossenschaft
 - b) Untermietvertrag Stadt ./ VHS (Abgleich mit Umlandkommunen)
 - c) Untermietvertrag Stadt./ Träger Familienzentrum (vermutlich NBH)
7. Baugebiet Hochbrück
 - a) Verhandlungen wg. Straßengrundabtretung
 - b) Sozialquote inkl. Einheimischenmodell
8. Vertrag PV-Anlage Bürgerenergie Garching
9. Bebauung Freisinger Landstraße
10. Grundstücksverwertungen bzw. Nachnutzungen: z.B. Feuerwehr, alte VHS

Diese Auflistung führt nur die wichtigsten und umfangreichsten Aufgaben auf und ist nicht abschließend. Die Erfahrung zeigt, dass bislang größere Projekte in der Regel nacheinander kamen und durch das bestehende Team so bewältigt werden konnten. Zur parallelen Bewältigung der genannten Projekte benötigt das Team aber personelle Unterstützung.

Die Verwaltung geht davon aus, dass eine zeitlich befristete Unterstützung zur Bearbeitung der Projekte ausreichend sein dürfte und es sich momentan um eine „Ausnahmesituation“ handelt. Der Stelleninhaber (m/w/d) sollte Projekte im Bereich Grundstücksverkehr und Liegenschaften (siehe oben) selbständig bearbeiten und Entscheidungen treffen können. Daher wird eine Eingruppierung gemäß EG 9b (3. Qualifikationsebene) als erforderlich erachtet.

Demensprechend schlägt die Verwaltung die auf zwei Jahre befristete Schaffung einer neuen Sachbearbeiter-Stelle für den Fachbereich Grundstücksverkehr & Liegenschaftsverwaltung in EG 9b und in Vollzeit vor.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

63.467,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 130 / 204, Sachbearbeiter (m/w/d) Grundstücksverkehr in EG 9b in Vollzeit zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022. Die Stelle ist befristet für zwei Jahre.

BEREICH 150 – GB I / FEUERWEHR**Planstelle 150 / 301 – Gerätewart (m/w/d) FF Garching
Anhebung der Planstelle von EG 6 nach EG 7**

Auf die Ausführungen in der Einleitung zur Eingruppierung der handwerklichen Beschäftigten (ehemaliger Arbeiterbereich) wird Bezug genommen. Die in Auftrag gegebene Stellenbewertung liegt noch nicht abschließend vor. Anhand der Aufgaben (u.a. Prüfungs- und Wartungsarbeiten an Atemschutzgeräten) die dem Stelleninhaber (m/w/d) bei der Stadt Garching übertragen sind und der neuen Regelungen des 13. Landesbezirklichen Tarifvertrags, zeichnet sich eine Höherbewertung der Stelle nach EG 7 TVöD 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:

1.665,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 150 / 301 Gerätewart (m/w/d) FF Garching von EG 5 nach EG 7 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

Planstelle 150 / 302 – Gerätewart (m/w/d) FF Garching
Anhebung der Planstelle von EG 5 nach EG 7

Auf die Ausführungen in der Einleitung zur Eingruppierung der handwerklichen Beschäftigten (ehemaliger Arbeiterbereich) wird Bezug genommen. Die in Auftrag gegebene Stellenbewertung liegt noch nicht abschließend vor. Anhand der Aufgaben (u.a. Prüfungs- und Wartungsarbeiten an Atemschutzgeräten) die dem Stelleninhaber (m/w/d) bei der Stadt Garching übertragen sind und der neuen Regelungen des 13. Landesbezirklichen Tarifvertrags, zeichnet sich eine Höherbewertung der Stelle nach EG 7 TVöD 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: 3.746,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 150 / 302 Gerätewart (m/w/d) FF Garching von EG 5 nach EG 7 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

BEREICH 200 – GB II / BAUVERWALTUNG + BAUTECHNIK**Planstelle 200 / 001 – Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) 2 Bauen & Umwelt**
Anhebung der Planstelle von EG 13 nach EG 14

Siehe dazu die Ausführungen zu Planstelle 001 / 002 Geschäftsleiter (m/w/d).

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 6.346,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 200 / 001 Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) 2 Bauen & Umwelt von EG 13 nach EG 14 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

Planstelle 200 / 111 – Sachbearbeiter (m/w/d) Bebauungspläne
Anhebung der Planstelle von BayBesG A10 nach BayBesG A11

Der Stelleninhaber ist Beamter und hat 2021 einen Antrag auf Beförderung von Besoldungsgruppe A10 in Besoldungsgruppe A11 gestellt. Im Verlauf der Jahre ist die Komplexität der Aufgaben und die Verantwortung stetig gewachsen. Der Stelleninhaber nimmt nicht nur die einfache Sachbearbeitung im Bereich der Bauleitplanung der Stadt Garching b. München wahr, sondern er führt auch Verfahren selbständig / federführend durch.

Aufgrund dieser hinzugekommenen Verantwortung wurde die Stelle 2021 neu beschrieben, um sie bewerten zu können. Das Stellenbewertungsverfahren in Zusammenarbeit mit einer Wirtschaftsprüfungsfirma läuft derzeit noch und konnte aufgrund personeller Ressourcen zum jetzigen Zeitpunkt nicht abgeschlossen werden. Aufgrund der hinzugekommenen Verantwortung zeichnet sich aber eine Höherbewertung und damit eine Anhebung der Stelle ab. Die Verwaltung schlägt daher vor, mit dem Stellenplan die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen und die Beförderung nach Vorliegen der Stellenbewertung entsprechend umzusetzen. Dazu ist dann ohnehin ein Einzelbeschluss des Haupt- und Finanzausschusses notwendig.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

4480,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 200 / 111 Sachbearbeiter (m/w/d) Bebauungspläne von BayBesG A10 nach BayBesG A11 zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

**Planstelle 200 / 209 – Sachbearbeiter (m/w/d) Straßenunterhalt
Anhebung der Planstelle von EG 10 nach EG 11**

Der Aufgabenbereich im Tiefbau wird von folgenden Planstelleneinhabern (m/w/d) wahrgenommen:

- 200 / 104 Dipl.-Ing. (FH) Tiefbau (EG 11 TVöD)
- 200 / 209 Sachbearbeiter (m/w/d) Straßenunterhalt (EG 10 TVöD).

Der Planstelleneinhaber 200 / 104 befindet sich in der Arbeitsphase seiner Altersteilzeit und tritt im Verlauf des Jahres 2022 in die Ruhephase ein. Die Nachfolge wurde ausgeschrieben und konnte mit einem erfahrenen Tiefbauer nachbesetzt werden. Der personelle Wechsel wurde zum Anlass genommen, die Aufgaben im Bereich Tiefbau neu und gleichwertig zu verteilen, da auch die Sachbearbeiterin 200 / 209 ein abgeschlossenes Ingenieur-Studium hat und höherwertige Aufgaben übernehmen kann bzw. möchte. Künftig sollen beide Stelleneinhaber (m/w/d) Straßenneubau bzw. große Sanierungsmaßnahmen sowie Straßenunterhalt bearbeiten. Dies wird im Zuge der neu ausgewiesenen Baugebiete (siehe u.a. Ausführungen zur Planstelle 130 / 204) auch erforderlich sein. Damit liegen bei der Planstelle 200 / 209 die Voraussetzungen für eine Eingruppierung als Dipl.-Ing. (FH) in EG 11 vor.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

3.604,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 200 / 209 Sachbearbeiter (m/w/d) Straßenunterhalt von EG 10 nach EG 11 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

**Planstelle 200 / 213 – Werkstudent (m/w/d) Klimaschutz
Einzug der Planstelle**

Die Stelle wurde mit dem personalwirtschaftlichen Stellenplan 2020 befristet für zwei Jahre neu geschaffen, um das Personal des Fachbereichs Umwelt & Klimaschutz bei der Reform / Aktualisierung des Garchinger Klimaschutzes zu unterstützen.

Um den Klimaschutzgedanken in allen Handlungen der Verwaltung zu integrieren und um das Thema weiterhin voranzubringen, soll ein Klimaschutzbeauftragter (m/w/d) dauerhaft beschäftigt werden (siehe oben, Planstelle 001 / 102). Damit erübrigt sich nach Auffassung der Verwaltung auch diese Stelle.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: -25.000,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt dem Einzug der Planstelle 200 / 213 Werkstudent(m/w/d) Klimaschutz zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

BEREICH 210 – GB II / BAUHOF**Planstelle 210 / 201 – Teamassistent (m/w/d) Bauhof
Erhöhung der Arbeitszeit von TZ 30 auf TZ 33 Stunden**

Für den Bereich Liegenschaftsverwaltung und Gebäudeunterhalt wurde 2019 eine Organisations-Untersuchung durchgeführt. Im Ergebnis lautet eine der Empfehlungen, die Verwaltung der Liegenschaften vom Technischen Gebäudeunterhalt zu trennen und diesen dem Fachbereich Bautechnik zuzuordnen. Aufgrund mehrerer personeller Wechsel im Bereich Gebäudeunterhalt bzw. auch in der Geschäftsbereichsleitung 1 wurde der Wechsel zum 01.01.2021 vollzogen. Mit der Verwaltung werden auch die Hausmeister (m/w/d) dem Bereich Gebäudeunterhalt innerhalb des FB Bautechnik zugeordnet und organisatorisch in den Bauhof integriert. Zwischenzeitlich hat die Stadt Garching einen Vorarbeiter / Hausmeister-Koordinator eingestellt, der ebenfalls dem Bauhof zugeordnet ist. Als nächsten Schritt sollen die Hausmeister in ein Auftragswesen mit einer Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) überführt werden.

Dazu soll das bereits seit 15 Jahren bestehende und bewährte System des Bauhofs mit genutzt und die Hausmeister darin integriert werden. Die Planstelleninhaberin Teamassistent (m/w/d) Bauhof soll nach Überführung die laufenden Arbeiten auch für die Hausmeister übernehmen. Ferner wird 2022 der Bestand der Spielplätze in ein Verwaltungs-bzw. Wartungsprogramm überführt. Das bedeutet, dass alle Spielplätze (Bestand) digitalisiert werden müssen. Für beide Tätigkeiten wird ein zusätzlicher Aufwand von drei Stunden Arbeitszeit pro Woche angesetzt.

Die Verwaltung schlägt daher vor, die Arbeitszeit auf dieser Stelle um die genannten drei Stunden zu erhöhen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 4.688,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Stundenerhöhung bei der Planstelle 210 / 201 Teamassistent (m/w/d) Bauhof von Teilzeit 30 auf Teilzeit mit 33 Stunden pro Woche zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2021.

Planstelle 210 / 302 – Arbeiter (m/w/d) Bauhof
Anhebung der Planstelle von EG 5 nach EG 6

Auf die Ausführungen in der Einleitung zur Eingruppierung der handwerklichen Beschäftigten (ehemaliger Arbeiterbereich) wird Bezug genommen. Die in Auftrag gegebene Stellenbewertung liegt noch nicht abschließend vor. Anhand der Aufgaben (u.a. Begehung der Straßen) die dem Stelleninhaber (m/w/d) bei der Stadt Garching übertragen sind und der neuen Regelungen des 13. Landesbezirklichen Tarifvertrags, zeichnet sich eine Höherbewertung der Stelle nach EG 6 TVöD 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: 2.124,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 210 / 302 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 6 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

Planstelle 210 / 304 – Arbeiter (m/w/d) Bauhof
Anhebung der Planstelle von EG 5 nach EG 6

Auf die Ausführungen in der Einleitung zur Eingruppierung der handwerklichen Beschäftigten (ehemaliger Arbeiterbereich) wird Bezug genommen. Die in Auftrag gegebene Stellenbewertung liegt noch nicht abschließend vor. Anhand der Aufgaben (u.a. Pflege und Unterhalt Spielplätze / -geräte) die dem Stelleninhaber (m/w/d) bei der Stadt Garching übertragen sind und der neuen Regelungen des 13. Landesbezirklichen Tarifvertrags, zeichnet sich eine Höherbewertung der Stelle nach EG 6 TVöD 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: 1.971,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 210 / 304 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 6 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

Planstelle 210 / 307 – Arbeiter (m/w/d) Bauhof
Anhebung der Planstelle von EG 5 nach EG 6

Auf die Ausführungen in der Einleitung zur Eingruppierung der handwerklichen Beschäftigten (ehemaliger Arbeiterbereich) wird Bezug genommen. Die in Auftrag gegebene Stellenbewertung liegt noch nicht abschließend vor. Anhand der Aufgaben (u.a. Begehung der Straßen) die dem Stelleninhaber (m/w/d) bei der Stadt Garching übertragen sind und der neuen Regelungen des 13. Landesbezirklichen Tarifvertrags, zeichnet sich eine Höherbewertung der Stelle nach EG 6 TVöD 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: 1.971,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 210 / 307 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 6 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

Planstelle 210 / 310– Arbeiter (m/w/d) Bauhof
Anhebung der Planstelle von EG 5 nach EG 6

Auf die Ausführungen in der Einleitung zur Eingruppierung der handwerklichen Beschäftigten (ehemaliger Arbeiterbereich) wird Bezug genommen. Die in Auftrag gegebene Stellenbewertung liegt noch nicht abschließend vor. Anhand der Aufgaben (u.a. Führen von Maschinen über 7,5t) die dem Stelleninhaber (m/w/d) bei der Stadt Garching übertragen sind und der neuen Regelungen des 13. Landesbezirklichen Tarifvertrags, zeichnet sich eine Höherbewertung der Stelle nach EG 6 TVöD 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: 1.971,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 210 / 310 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 6 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

Planstelle 210 / 312 – Arbeiter (m/w/d) Bauhof
Anhebung der Planstelle von EG 5 nach EG 6

Auf die Ausführungen in der Einleitung zur Eingruppierung der handwerklichen Beschäftigten (ehemaliger Arbeiterbereich) wird Bezug genommen. Die in Auftrag gegebene Stellenbewertung liegt noch nicht abschließend vor. Anhand der Aufgaben (u.a. Begehung der Straßen) die dem Stelleninhaber (m/w/d) bei der Stadt Garching übertragen sind und der neuen Regelungen des 13. Landesbezirklichen Tarifvertrags, zeichnet sich eine Höherbewertung der Stelle nach EG 6 TVöD 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: 1.971,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 210 / 312 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 6 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

Planstelle 210 / 316 – Arbeiter (m/w/d) Bauhof
Anhebung der Planstelle von EG 5 nach EG 6

Auf die Ausführungen in der Einleitung zur Eingruppierung der handwerklichen Beschäftigten (ehemaliger Arbeiterbereich) wird Bezug genommen. Die in Auftrag gegebene Stellenbewertung liegt noch nicht abschließend vor. Anhand der Aufgaben (u.a. Begehung der Straßen) die dem Stelleninhaber (m/w/d) bei der Stadt Garching übertragen sind und der neuen Regelungen des 13. Landesbezirklichen Tarifvertrags, zeichnet sich eine Höherbewertung der Stelle nach EG 6 TVöD 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: 1.958,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 210 / 316 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 6 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

Planstelle 210 / 318 – Arbeiter (m/w/d) Bauhof
Absenkung der Planstelle von EG 5 nach EG 4 +
Erhöhung der Arbeitszeit von TZ 25 auf Vollzeit

Die Stelle war bislang mit einem schwerbehinderten Mitarbeiter besetzt, der seine Arbeitszeit auf Teilzeit mit 25 Wochenstunden reduziert hatte. Der Stelleninhaber war vorwiegend für die Sauberhaltung des Stadtzentrums zuständig und für kleinere Reparaturen, z.B. an den Bänken oder Fahrradständern. Demensprechend wird die Stelle auch wieder für die Stadtreinigung nachbesetzt. Die Tätigkeit der Stadtreinigung erfordert grundsätzlich keine dreijährige Berufsausbildung und kann daher nach EG 4 TVöD bewertet werden. Der Aufwand steigt in diesem Bereich mit der Einwohnerentwicklung in der Stadt kontinuierlich an. Aus wirtschaftlicher Sicht ist eine Nachbesetzung der Stelle in Vollzeit aus Sicht der Verwaltung hier sinnvoll. Zum einen kann dem gestiegenen Arbeitsaufkommen Rechnung getragen werden zum andern steigen durch die Absenkung der Stelle die jährlichen Personalkosten in Relation zur Stundenzahl relativ überschaubar. Die Verwaltung schlägt daher vor, die Stelle nach EG 4 TVöD abzusenken, dafür aber gleichzeitig die Arbeitszeit auf Vollzeit zu erhöhen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

5.980,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Absenkung der Planstelle 210 / 318 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 4 TVöD sowie der gleichzeitigen Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeit 25 Stunden auf Vollzeit zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

BEREICH 220 – GB II / HAUSMEISTER

Planstelle 220 / 301 – Hausmeister-Koordination (m/w/d)
Anhebung der Planstelle von EG 7 nach EG 8

Die Stelle wurde mit dem personalwirtschaftlichen Stellenplan 2021 in EG 7 in Vollzeit neu geschaffen und sollte u.a. die Sachbearbeiter für den Gebäudeunterhalt von der Koordinierung der Hausmeister (m/w/d) entlasten. Die Stelle konnte zwischenzeitlich mit einem Handwerksmeister besetzt werden, der sich sehr gut und engagiert einarbeitet und bislang seine Aufgaben zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt. Als Handwerksmeister ist er nach den neuen Regelungen des 13. Landesbezirklichen Tarifvertrags nach EG 8 TVöD einzugruppieren. Dem sollte die Stadt Garching aus Sicht der Verwaltung auch nachkommen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

2.409,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 220 / 301 Hausmeister-Koordinator (m/w/d) Bauhof von EG 7 nach EG 8 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

Planstelle 220 / 302 – Hausmeister (m/w/d) Schule-West
Anhebung der Planstelle von EG 5 nach EG 6

Auf die Ausführungen in der Einleitung zur Eingruppierung der handwerklichen Beschäftigten (ehemaliger Arbeiterbereich) wird Bezug genommen. Die in Auftrag gegebene Stellenbewertung liegt noch nicht abschließend vor. Anhand der Aufgaben (u.a. Hausmeister Schule West = Betreuung mehrerer Gebäudekomplexe) die dem Stelleninhaber (m/w/d) bei der Stadt Garching übertragen sind und der neuen Regelungen des 13. Landesbezirklichen Tarifvertrags, zeichnet sich eine Höherbewertung der Stelle nach EG 6 TVöD 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:

2.124,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 220 / 302 Hausmeister (m/w/d) Schule-West von EG 5 nach EG 6 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

Planstelle 220 / 303 – Hausmeister (m/w/d) Schule-West
Anhebung der Planstelle von EG 5 nach EG 6

Auf die Ausführungen in der Einleitung zur Eingruppierung der handwerklichen Beschäftigten (ehemaliger Arbeiterbereich) wird Bezug genommen. Die in Auftrag gegebene Stellenbewertung liegt noch nicht abschließend vor. Anhand der Aufgaben (u.a. Hausmeister Schule West = Betreuung mehrerer Gebäudekomplexe) die dem Stelleninhaber (m/w/d) bei der Stadt Garching übertragen sind und der neuen Regelungen des 13. Landesbezirklichen Tarifvertrags, zeichnet sich eine Höherbewertung der Stelle nach EG 6 TVöD 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:

2.082,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 220 / 303 Hausmeister (m/w/d) Schule-West von EG 5 nach EG 6 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

**Planstelle 220 / 306 – Hausmeister (m/w/d) Liegenschaften Hochbrück
Anhebung der Planstelle von EG 5 nach EG 6**

Auf die Ausführungen in der Einleitung zur Eingruppierung der handwerklichen Beschäftigten (ehemaliger Arbeiterbereich) wird Bezug genommen. Die in Auftrag gegebene Stellenbewertung liegt noch nicht abschließend vor. Anhand der Aufgaben (u.a. Hausmeister Liegenschaften Hochbrück = Betreuung mehrerer voneinander getrennter Gebäude) die dem Stelleninhaber (m/w/d) bei der Stadt Garching übertragen sind und der neuen Regelungen des 13. Landesbezirklichen Tarifvertrags, zeichnet sich eine Höherbewertung der Stelle nach EG 6 TVöD 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: 1.971,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 220 / 306 Hausmeister (m/w/d) Liegenschaften Hochbrück von EG 5 nach EG 6 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

BEREICH 300 – GB III / FINANZVERWALTUNG**Planstelle 300 / 001 – Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) 3 Finanzverwaltung
und Stadtkämmerer (m/w/d)
Anhebung der Planstelle von EG 13 nach EG 14**

Siehe dazu die Ausführungen zu Planstelle 001 / 002 Geschäftsleiter (m/w/d).

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 5.404,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 300 / 001 Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) 3 Finanzverwaltung und Stadtkämmerer (m/w/d) von EG 13 nach EG 14 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

**Planstelle 300 / 216 – Sachbearbeiter (m/w/d) Rechnungsanweisung
Neuschaffung einer Planstelle in EG 8 in Teilzeit mit 20 Wochenstunden**

Die Tätigkeiten im Bereich Rechnungsanweisung / Rechnungsprüfung haben in den vergangenen Jahren so stark zugenommen, dass die Planstelleninhaberin 300 / 201 Teamassistent (m/w/d) Finanzverwaltung praktisch ihre volle Arbeitszeit als Sachbearbeiterin für Rechnungsanweisung bzw. -prüfung tätig ist. Künftig ist vorgesehen, dass es in der Finanzverwaltung zwei Fachbereiche gibt. Zum einen den Fachbereich Finanzwirtschaft / Kämmerei / Kasse. Hier werden auch künftig alle kameralen Themen einschließlich der Erarbeitung der Haushalte angesiedelt sein. Zum anderen den Fachbereich Wirtschaft & Steuern mit den betriebswirtschaftlichen Themen, den Steuerangelegenheiten und dem Anlagevermögen einschließlich dessen Bewertung. Diesem Bereich soll bzw. muss künftig ohnehin eine größere Gewichtung zufallen. Aus Sicht der Verwaltung ist diese Struktur durchaus schlüssig, praktikabel und zukunftsweisend. Je mehr die Stadt Garching und damit auch die Verwaltung wachsen, desto mehr muss die Verantwortung auf mehrere Schultern verteilt werden. Dazu muss die Teamassistentin ihrer eigentlichen Tätigkeit nachkommen können. Um dies zu gewährleisten und zur Unterstützung der Rechnungsanweisung / Rechnungsprüfung schlägt die Verwaltung die Schaffung einer entsprechenden Sachbearbeiterstelle in Teilzeit gemäß Bedarf vor.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

32.843,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 300 / 216, Sachbearbeiter (m/w/d) Rechnungsanweisung in EG 8 in Teilzeit mit 20 Wochenstunden zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

BEREICH 305 – GB III / EINRICHTUNGSÜBERGREIFENDE FACHDIENSTE UND EINRICHTUNGEN**Planstelle 305 / 200 – Fachkraft (m/w/d) Verwaltungs- und Leitungsbonus
Neuschaffung einer Planstelle in EG S8b TVöD-SuE in Teilzeit mit 30 Wochenstunden**

Die Stadt Garching als Träger von acht Kindertageseinrichtungen kann im Rahmen eines staatlichen gewährten Bonus für die Tätigkeit der Einrichtungsleitung eine zusätzliche Förderung beantragen. Mit der Gewährung des Leitungs- und Verwaltungsbonus ist eine unmittelbare und mittelbare Entlastung der Leitung von ihren erzieherischen und administrativen Aufgaben gegeben, um mehr Zeitkontingente für die Personal- und Betriebsführung zu erreichen. Unter Einhaltung vorgeschriebener Fördervoraussetzungen verpflichtet sich der Träger, **zusätzliche personelle Ressourcen und Sachmittel** zur Verfügung zu stellen. Die Verwaltung möchte – vorbehaltlich der Genehmigung dieser Stelle – spätestens zum 15.02.2022 (erster kindbezogener Abschlag für das Förderjahr 2022 gemäß BayKiBiG) einen Antrag für den Kindergarten Spatzennest im Römerhof, den Kindergarten Am Mühlbach und das Minikinderhaus Am Mühlbach 3A bei der Aufsichtsbehörde stellen, um Fördergelder zu beanspruchen. Es handelt sich dabei um die drei Einrichtungen, die über die meisten Platzkapazitäten, die längsten Öffnungszeiten und jeweils einen großen Personalstamm verfügen. Nach Schätzungen kann die Stadt Garching mit einer jährlichen Förderhöhe von gesamt ca. 40.000 € für diese drei Einrichtungen kalkulieren.

Rechtliche Grundlage:

Der Freistaat leistet seit 2020 einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Kitaleitungen und Qualitätssicherung der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung durch einen Verwaltungs- und Leitungsbonus (= anteilige Landesmittel aus dem bundesweiten „Gute-Kita-Gesetz“). Damit soll auch die Attraktivität der Leitungsposition gesteigert und Verwaltungs- und Organisationsstrukturen verbessert werden. Förderfähig sind altersgeöffnete Kindergärten und Kinderhäuser, Horte sind ausgeschlossen. Grundlage dieser Förderung ist die Richtlinie zur Gewährung eines Leitungs- und Verwaltungsbonus zur Stärkung von Kindertageseinrichtungen vom 20.4.2021 (BayMBI.Nr.297). Diese Richtlinie gilt längstens bis zum 31.12.2023, eine Fortführung des „Gute-Kita Gesetzes“ und damit der Mittelverwendung des Freistaates Bayern befindet sich aktuell in der Klärung zwischen Bund und Land.

Voraussetzung für die Zahlung des Leitungs- und Verwaltungsbonus ist ein schriftliches Leitungskonzept. Zusätzlich muss mindestens eine der folgenden Maßnahmen zur Entlastung der Leitung ergriffen werden:

- Zusätzlicher Personaleinsatz im Umfang von mindestens 10 Stunden bei gleichzeitiger Freistellung der Leitung im Umfang von mindestens 5 Stunden,
- Durchführung einer qualifizierten Praktikantenanleitung,
- Anschaffung und Einsatz von Sachmitteln (vor allem technische Ausstattung).

Personaleinsatz: Erforderlich ist eine Neueinstellung oder Aufstockung eines Teilzeitvertrages im Umfang von mind. 10 Wochenstunden pro Einrichtung, wodurch die Leitung mind. 5 Stunden pro Woche für ihre Leitungstätigkeit gewinnt, um mittelbar und unmittelbar entlastet zu werden. Diese 10 Stunden können entweder einer Person zugeordnet werden oder sich auf mehrere Beschäftigte verteilen. Förderfähig ist die Einstellung von pädagogischem Personal (Fach- und Ergänzungskräfte, hierbei kann auch der arbeitsvertragliche Stundenumfang des bestehenden Personals erhöht werden), hauswirtschaftlichem Personal oder Verwaltungskräften.

Praktikantenanleitung: die Leitung soll die qualifizierte Praxisanleitung an Mitarbeiter (m/w/d) der Einrichtung delegieren und sowohl quantitativ als qualitativ von den komplexen und zeitintensiven Anforderungen der Anleitung entlastet werden.

Sachmittel: denkbar sind technische Ressourcen (z.B. Hard- und Software), um das pädagogische Arbeiten und die administrativen Tätigkeiten zu erleichtern, sowie digitale Kommunikation zu verbessern und Synergien zu schaffen. Exemplarisch können das zusätzliche Endgeräte für die Dokumentationsarbeit in den Gruppen sein, WLAN für die gesamte Einrichtung als auch die Einführung und Nutzung von KITA-Apps.

Berechnung:

Der Leitungs- und Verwaltungsbonus errechnet sich aus dem Produkt aus dem Basiswert für die staatliche Förderung (Art. 21 Abs.3 BayKiBiG), der Summe der Buchungszeitfaktoren der in der Einrichtung geförderten Kinder (Art. 21 Abs. 4 BayKiBiG) und den Faktoren, deren Höhe sich je nach geförderter Maßnahme bei zusätzlichem Personaleinsatz, bei der Durchführung einer qualifizierten Praxisanleitung sowie bei Anschaffung und Einsatz von Sachmitteln ergibt. Eine Kombination der entlastenden Maßnahmen ist möglich und wünschenswert und führt zu einer höheren, proportionalen Förderung. Die Auszahlung der staatlichen Mittel erfolgt über die Abschlagszahlung bzw. die Endabrechnung BayKiBiG und wird vom Träger vereinnahmt, der der Aufsichtsbehörde den Einsatz der Finanzmittel zweckgebunden nachweisen muss.

Konzeptionelle Umsetzung des Trägers, Personalplanung:

Der Verwaltung liegt bereits eine Bewerbung einer Mitarbeiterin vor (Rückkehr aus Elternzeit), die mit 30 Wochenstunden ab dem 01.02.2022 ihre neue Tätigkeit aufnehmen und anteilig jeweils 10 Stunden für das Minikinderhaus, den Kindergarten Am Mühlbach und den Kindergarten Spatzennest arbeiten soll. Inhaltlich soll die Mitarbeiterin zukünftig die jeweiligen Leitungen bei den folgenden, exemplarischen Tätigkeiten unterstützen und entlasten:

- Pädagogik: Einsatz in der Gruppe, Übernahme von Angeboten für die Kleingruppe, pädagogische Vertretungen während den Pausenzeiten des Stammpersonals, Unterstützung bei der Verschriftlichung des pädagogischen Konzeptes durch redaktionelle Bearbeitung
- Alltagsorganisation des Betriebs: z.B. Materialbeschaffung, Verpflegungsmanagement, Post austausch mit dem Träger
- Zusammenarbeit mit den Eltern: Protokollierung von Gesprächen, Mithilfe bei der Organisation von Elternveranstaltungen
- Zusammenarbeit mit dem Team: Protokollierung von Teamsitzungen

Im Ergebnis soll aus Sicht der Verwaltung eine Beantragung der staatlichen Förderung zum Leitungs- und Verwaltungsbonus für die 3 genannten Einrichtungen im Haushaltsjahr 2022 veranlasst werden. Dazu soll zunächst die entsprechende Stelle im personalwirtschaftlichen Stellenplan neu geschaffen werden.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

Personalkosten	47.973,00 €
<u>./.. staatl. Förderung</u>	<u>40.000,00 €</u>
Tatsächliche Mehraufwendungen	7.973,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 305 / 200 Fachkraft (m/w/d) Verwaltungs- und Leitungsbonus in EG S8b TVöD-SuE in Teilzeit mit 30 Wochenstunden zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

Planstelle 305 / 210 – Fachkraft (m/w/d) integrative und inklusive Fragen für alle Kitas Neuschaffung einer Planstelle in EG S11b TVöD-SuE in Teilzeit mit 25 Wochenstunden

Der Grundgedanke von Integration ist die Chance zum gemeinsamen Leben, Aufwachsen und Lernen, ganz unabhängig von den unterschiedlichen Voraussetzungen eines Kindes und dessen Lebenswirklichkeiten. Dabei sind die tragenden Säulen die Integrative Betreuung von Kindern am Ort und die inklusive Haltung von den Pädagogen (m/w/d).

Der präventive Ansatz und unterstützende Angebote für Eltern spielen auf dem Weg zur inklusiven Gesellschaft dabei eine zentrale und zunehmend wichtigere Rolle.

Um den besonderen Bedürfnissen von Kindern mit erhöhtem Entwicklungsrisiko gerecht zu werden, ist es notwendig:

- die Früherkennung von Entwicklungsproblemen in der KITA zu verbessern
- soziale Ausgrenzung zu verhindern, in dem in der pädagogischen Arbeit auf die besonderen Bedürfnisse diese Kinder eingegangen wird
- präventive Programme in der KITA zu verankern

- (heil)pädagogische Kompetenzen der Elementarpädagogen (m/w/d) zu stärken und die interdisziplinäre Vernetzung vor Ort zu fördern
- betroffene Eltern in ihrer Erziehungskompetenz zu stärken und sie auf ihrem Weg zu begleiten, zu unterstützen und zu beraten

In Garching wächst seit Jahren die Nachfrage nach integrativen und heilpädagogischen Plätzen. Dabei ist derzeit der Bedarf größer als die verfügbaren Plätze. Die Anzahl der Anmeldungen für einen integrativen bzw. heilpädagogischen Platz ist in den letzten Jahren im Durchschnitt 1,5- bis 2-fach höher als die verfügbaren Kapazitäten in Garching.

Zur Bedarfsdeckung finden neben der Arbeit der bekannten integrativen und heilpädagogischen Einrichtungen, zunehmend Einzelintegrationen in den Regelkindergärten und Kinderkrippen statt. In vielen Fällen besteht kein Anspruch auf Eingliederungshilfe, da Entwicklungsbesonderheiten und Beeinträchtigungen in der KITA sehr gut verbessert und behoben werden können (Bsp. durch die regulären pädagogischen Angebote / Rückstellung von der Einschulung und Aufnahme im Schulkindergarten / temporäre, ambulante, therapeutische Unterstützung).

Diese Situationen erfordern umfassend ausgebildetes und geschultes Personal, einen guten Personalschlüssel und Rahmenbedingungen, die inklusive Betreuung ermöglichen. Inklusion findet nicht nur auf einer institutionellen, sondern auf der interaktionalen Ebene statt.

Aktuelle Rechtslage und praktische Implikationen

Die aktuelle Rechtslage (gem. Art. 8 UN- Menschenrechtskonvention, Art. 12 BayKibiG) betont das Recht von Menschen mit Behinderung auf gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und auf Vermeidung von Benachteiligungen. Integrative Bildung, Erziehung und Betreuung ist somit die Regel und nicht die Ausnahme und entspricht einem gesellschaftlichen und politischen Auftrag. Dabei gilt es nicht nur psychosoziale Risiken zu erkennen und integrative Förderung zu gewährleisten, maßgeblich für die Gestaltung von Hilfen und Angeboten in der KITA sind präventive Ansätze. Die Fachkräfte stehen in der Verantwortung, dass der Eintritt von Behinderungen, chronischen Erkrankungen und Entwicklungsrisiken erkannt und wenn möglich vermieden wird.

Bedeutung eines einrichtungsübergreifenden Fachdienstes als zusätzliches Qualitätsmerkmal und Standortvorteil für die städtischen Kindergärten und Horte

Ein einrichtungsübergreifender, ausgebildeter Fachdienst kann folgende positive sozioökonomische Effekte erzielen:

- **niedrigschwelliges, präventives Angebot** durch rasche und unbürokratische Reaktion auf Bedarfe, fachlich sicheres Erfassen von Auffälligkeiten und Abklären in der Gruppe, bereits vor dem Einholen von medizinischen und psychologischen Diagnosen
- **Gewährleistung von Fachdienststunden für Einzelintegration in der Regeleinrichtung**, d.h. die KITAleitung muss nicht verschiedene örtliche und überörtliche Institutionen (z.B. AWO Beratungsstelle) und niedergelassene Therapeuten anfragen, um einen externen Fachdienst zu gewinnen
- Gewährleistung von **Zeitressourcen für bedarfsgerechte Fördereinheiten im Einzel- und Gruppensetting**
- **wohnnortnahe Betreuung und Vermeidung von Einrichtungswechseln**, sofern eine Einzelintegration in der vertrauten KITA stattfindet
- **fachkollegiale Beratung** durch Aufklärung, Information, kurze Kommunikationswege und Beratung der Fachkräfte in der KITA z.B. über die Verhaltensweisen und Störungsbilder eines Kindes, gemeinsame Erstellung von Förderplänen

- professionelle **Begleitung, Beratung und Unterstützung der Eltern**, Erhöhung von Akzeptanz auf Annahme eines Integrationsplatzes, **Hilfe beim Abbau von Ängsten vor Stigmatisierung und Ausgrenzung**, Beratung im Übergang zur passenden Schulform, Unterstützung bei der Antragsstellung staatlicher Förderleistungen z.B. Eingliederungshilfe
- **Unterstützung der KITA Teams** z.B. bei Entwicklungsgesprächen mit den Eltern, Fallbesprechungen, Hilfe bei der Klärung anamnestischer und diagnostischer Befunde
- **sozialräumliche Orientierung** durch Netzwerkarbeit und Kooperation über die trägereigenen Einrichtungsgrenzen hinaus, interdisziplinäre Arbeit mit örtlichen Hilfe- und Bildungsinstitutionen, Ärzten, Therapeuten und sonstigen sozialen Trägern
- **qualitative Stärkung und Professionalisierung in der Außenwahrnehmung** der Einrichtung und des Trägers

Qualifikation, Finanzierung und Organisation

Für den Fachdienst **geeignetes Personal sind Psychologen (m/w/d), Sozialpädagogen (m/w/d), Heilpädagogen (m/w/d), Sonderpädagogen (m/w/d) und Erzieher (m/w/d) mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation**. Vorerfahrungen als erzieherische Fachkraft sind empfehlenswert, da die Kenntnis der betrieblichen Organisation sowie der Abläufe eines KITA-Alltags eine wertvolle Erfahrung darstellt, insbesondere für das Verständnis der Herausforderungen und Konstellationen vor Ort.

Gemäß Art. 21 (5) BayKiBiG erhalten behinderte oder von wesentlicher Behinderung bedrohte Kinder eine pauschalisierte höhere Förderung, wenn ein Anspruch auf Eingliederungshilfe nach § 53 SGB XII durch Bescheid festgestellt wurde und eine Vereinbarung zwischen dem Träger und dem zuständigen Bezirk geschlossen wurde und Leistungen hieraus erbracht wurden. Von diesem sog. Gewichtungsfaktor (4,5) kann der Träger den erhöhten Personalaufwand finanzieren. **Ergo wäre eine anteilige Refinanzierung durch o.g. staatliche Leistungen der Stelle planbar.**

Strukturell, räumlich und hierarchisch ist vorstellbar die Stelle dezentral zu organisieren und direkt dem Träger zu unterstellen (Stabsstellenzuordnung zum Fachbereich Bildung & Soziales). Der Stelleninhaber (m/w/d) sollte mobil die Einrichtungen betreuen und in den Räumlichkeiten vor Ort die Fachdienststunden leisten. Regelmäßige Telefon- und Präsenzsprechstunden in einem Raum im Rathaus schaffen Raum für Gesprächsmöglichkeiten, Kontakte und Verbindlichkeit für Kitas, Eltern und Familien. Ein eigenes finanzielles Budget erlaubt dem Fachdienst heilpädagogische Lern- und Förderhilfen anzuschaffen, diese Materialien können für mehrere Einrichtungen und wiederkehrend genutzt werden. **Der Stelleninhaber (m/w/d) arbeitet projektbezogen autonom und hat keine disziplinarische und fachliche Weisungsbefugnis ggü. den betreuten Einrichtungen.** Eine Berichtspflicht besteht ggü. den Verantwortlichen des Fachbereiches Bildung & Soziales.

Vorschlag der Verwaltung

Zusammengefasst trägt **ein einrichtungsübergreifender Fachdienst dazu bei, einzelne Kinder in den Regeleinrichtungen integrativ zu fördern und ihnen im vertrauten Umfeld, Hilfe zur gesunden und gelingenden Entwicklung zu geben.** Darüber hinaus sollte das Gruppengefüge positiv beeinflusst und langfristig eine Entlastung der pädagogischen Mitarbeiter (m/w/d) in der Regeleinrichtung herbeigeführt werden.

In der Konsequenz kann die qualitative **Verbesserung der trägereigenen Rahmenbedingungen** zur höheren Personalfriedenheit und die Bindung an den Arbeitgeber stärken.

Der Fachdienst soll dazu beitragen, dass **Eltern und Familien intensiver niedrigschwellig und spezifisch beraten** werden. Insbesondere im Bereich der Primär- und Sekundärprävention (Früherkennung, Gefährdungsbeurteilung und Einleitung von Maßnahmen zur Hilfe) sind Synergieeffekte und eine hohe Akzeptanz zu erwarten.

Die Stadt Garching kann mit der Etablierung einer hausübergreifenden Fachdienststelle der Vision einer inklusiven Kindertageseinrichtung näherkommen. **Die Verwaltung schlägt daher die Schaffung einer projektbezogenen Stelle als einrichtungsübergreifender Fachdienst** sowie als zentrale Anlaufstelle für integrative und inklusive Fragen für Eltern und für die angestellten Pädagogen (m/w/d) im Kinderbetreuungsbereich der Stadt Garching **ab dem Haushaltsjahr 2022, zunächst in einem Stundenumfang von 25 Stunden, vor.**

Das gibt der Stadt die Möglichkeit, die neue Stelle gemäß der Zielsetzung auszurichten, zu organisieren, zu etablieren und zu evaluieren. Die Stelle bietet eine hohe strategische Bedeutung und muss in Teilen durch die Stadt Garching eigenständig finanziert werden. Daher sind die Bedarfe und Anforderungen an diese Stelle kontinuierlich und sorgfältig zu prüfen und ggf. nach zu justieren.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

Personalkosten	52.040,00 €
./. staatl. Förderung	45.000,00 €
	7.040,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 305 / 210 Fachkraft (m/w/d) integrative und inklusive Fragen für alle Kitas in EG S11b TVÖD-SuE in Teilzeit mit 25 Wochenstunden zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

BEREICH 350 – GB III / MINI-KINDERHAUS AM MÜHLBACH 3A

Planstelle 350 / 212 – Kinderpfleger (m/w/d) Mini-Kinderhaus Neuschaffung einer Planstelle in EG S3 TVÖD-SuE in Vollzeit

Das Mini-Kinderhaus Am Mühlbach hat sich seit der Eröffnung 2013 platztechnisch, räumlich und personell erweitert. Ursprünglich startete das Haus mit einer Kindergarten- und einer Hortgruppe, inzwischen hat die Einrichtung eine maximale Platzkapazität von 70 Kindern (davon 20 Kindergarten- und 50 Hortplätze). Die Bezeichnung Minikinderhaus suggeriert eine kleine, familiäre Einrichtungsform, was nicht mehr der Realität entspricht. Im Verbund der städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen zählt das Kinderhaus zu den größten Betreuungsstätten.

Das Minikinderhaus betreut Kinder mit einer großen Altersspanne (3-10 Jahre), folglich sind die Bedürfnisse und Anforderungen von Kindern und Team sehr unterschiedlich. Mit einer täglichen Öffnungszeit von 7.30- 17.00 Uhr gehört das Minikinderhaus neben dem Kindergarten Spatzennest zu den beiden städtischen Einrichtungen mit einer langen Öffnungszeit von >45 Stunden. Daraus ergeben sich erhöhte Anforderungen an die Dienstplangestaltung sowie die personelle Abdeckung der Randzeiten.

Die Buchungszeiten der Kinder liegen durchschnittlich bei 5-6 Stunden pro Tag. Die mittel- und langfristigen Buchungszeiten der Familien begründen auch weiterhin die bestehende Öffnungszeit. Familienfreundliche Öffnungszeiten, in denen Eltern die Buchungszeiten individuell vereinbaren können, sind nicht nur gesetzliche Maßgabe, sondern gehören zur städtischen Selbstverständlichkeit und Dienstleistungsorientierung.

Fördertechnisch ist die Einrichtung immer im Normbereich und erfüllt die gesetzlichen Vorgaben. Der Anstellungsschlüssel befindet sich im Mittel der Jahre 2019-2021 bei 1:8 und die durchschnittliche Fachkraftquote im Jahres-wert bei 90 (muss mind. >=50% sein).

Das Minikinderhaus Am Mühlbach 3A hat aktuell einen aktiven Mitarbeiterpool von 9 Fach- und Ergänzungskräften zzgl. einer Optipraxispraktikantin und einer Praktikantin in der Kinderpflegeausbildung. Von dem festangestellten pädagogischem Personal arbeiten nur vier Kollegen (m/w/d) in Vollzeit, fünf Mitarbeiter (m/w/d) haben Teilzeitstellen. Ferner befinden sich zwei Kolleginnen in Elternzeit. Von dem aktiven Personal sind drei Mitarbeiter (m/w/d) mit weniger als 25 Stunden wöchentlich angestellt, die Kollegen (m/w/d) werden absehbar ihre Arbeitszeiten auch nicht erhöhen.

Das Minikinderhaus bildet jedes Jahr junge Erwachsene in der erzieherischen und pflegerischen Ausbildungsrichtung aus und hat sich in den vergangenen Jahren zu einer festen und erfahrenen Säule im städtischen Sektor der Nachwuchsförderung entwickelt. Eine qualifizierte Praxisanleitung braucht neben dem fachlichen Know-how, vor allem Zeit und ein lernförderliches Klima, um die nächste Generation erfolgreich in den Beruf zu begleiten. Kontinuierliche Aus- und Weiterbildung sind ein wesentliches Instrument der Personalgewinnung und -bindung bei der Stadt Garching.

Die Einrichtungsleitung und die stellvertretende Leitung arbeiten mit aktuell 36 bzw. 30 Stunden beide in Teilzeit. Bei der Einrichtungsgröße und den daraus entstehenden Management- und Personalaufgaben liegen diese Arbeitszeiten im unteren, vertretbaren Bereich. Die Einrichtungsleitung hat keine pädagogische Gruppenverantwortung, übernimmt jedoch bei häufig auftretenden Fehlzeiten, tageweise fehlenden Kollegen (m/w/d) und in Teilzeit anwesendem Personal unmittelbaren Kinderdienst im Umfang von bis zu 24 Stunden wöchentlich. Somit verbleiben nur ca. ½ der Arbeitswoche für administrative Tätigkeiten, Betriebsorganisation und Personalmanagement. Grundsätzlich sollte -nach den Empfehlungen des KUVB und des zuständigen Kreisjugendamtes- der Träger die Leitung eines Haus in dieser Größe vom Gruppendienst freistellen. Im Hinblick auf die ganztägige Öffnung, Gesamtkinderzahl und Personalgröße ist daher mit etwa 80 Leitungsstunden zu kalkulieren (Leitung + ständig stellv. Leitung).

Neben dem erzieherischen Mehraufwand, der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern sind die Anforderungen an das Personalmanagement in den vergangenen vier Jahren der Einrichtung proportional gestiegen (synchron mit dem parallelen Platz- und Personalausbau).

Die Leitungsaufgaben der Einrichtungsleitung haben sich insbesondere in der Personalverwaltung und -entwicklung sowie Teamführung deutlich erhöht. Ursächlich sind hier die unterschiedlichen An- und Abwesenheiten des Personals (tageweise, schwankende Arbeitszeiten), diese Fragmentierungen führen zu einer veränderten Komm- und Holstruktur.

Die beantragte Stellenmehrung führt nach Auffassung der Verwaltung zur positiven Beeinflussung von zentralen Strukturmerkmalen:

- Prozessqualität in der pädagogischen Arbeit: Erhöhung der Interaktion/ Kommunikation zwischen Kind und Pädagoge (m/w/d) sowie zwischen den Pädagogen (m/w/d) untereinander. Parallel kommt es zum Anstieg der Zeitkorridore für didaktische und methodische Planungen. Frühkindliche und nachschulische gezielte Förderung sind lohnenswerte Investitionen in die Bildung der heranwachsenden Generation.
- Strukturqualität: Verbesserung der Rahmenbedingungen, konkret des „Erzieher- Kind Schlüssels“; je günstiger die Fachkraft-Kind-Relation, desto positiver fallen pädagogische Interaktionen, bildungsanregende Impulse und Aktivitäten sowie räumlich-materiale Lernsettings aus. Der Einfluss auf Wohlbefinden, Entwicklung und das Verhalten von Kindern wird nachweislich positiv bewertet.

- **Führungsqualität:** Qualitäts- und Personalpolitik ist oberste Führungs-aufgabe. Die Leitung schafft ein offenes Klima, sorgt für ideale Arbeitsbedingungen und fördert die Entfaltung und Entwicklung der Mitarbeiterinnen. Damit leistet die Vorgesetzte einen wesentlichen Beitrag zur Personalgewinnung- und bindung.

Die Personalkosten für eine weitere pädagogische Ergänzungskraft im Minikinderhaus verursachen nach Auffassung der Verwaltung jährliche, kalkulierbare Mehrkosten, die direkt von der Gesamtförderung gemäß BayKißiG der Einrichtung ausgenommen sind. Jedoch darf eine verbesserte Personaldecke als mittel- und langfristiger Zugewinn betrachtet werden und ist sowohl für die Einrichtung, den Träger als auch für den Sozialraum ein zentraler Strukturaspekt.

Eine komfortable Personaldecke kann insbesondere in Zeiten erhöhter Krankheitsstände und sonstiger Vakanzen (z.B. durch Beschäftigungsverbote) eine Voraussetzung sein, um auch in Zukunft die Förderfähigkeit konstant zu gewährleisten.

Dementsprechend schlägt die Verwaltung die Schaffung einer Ergänzungskraftstelle in Vollzeit für das Mini-Kinderhaus Am Mühlbach 3A vor, um den gegenwärtigen und zukünftigen betrieblichen Erfordernissen gerecht zu werden.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

53.806,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 350 / 212 Kinderpfleger (m/w/d) Mini-Kinderhaus in EG S3 TVÖD-SuE in Vollzeit zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

BEREICH 360 – GB III / HORTE

**Planstelle 360 / 216 – Erzieher (m/w/d) Hort Kinderinsel
Anhebung der Planstelle von EG S4 nach EG S8b**

Der Haupt- und Finanzausschuss hat in seiner Sitzung vom 14.11.2019 den weiteren Betrieb des Containers am Standort Pfarrer-Stain-Straße 5 für eine eingruppige Kindertageseinrichtung (= ca. 20 Kinder) beschlossen. Zum 01.09.2020 wurde in dem Containermodul der Hort Kinderinsel interimweise eröffnet. Dabei handelt es sich um eine eigenständige Kindertageseinrichtung. Der Einrichtung sind dzt. drei Planstellen / Mitarbeiter (m/w/d) zugeteilt:

- 360 / 103 Leitung (m/w/d) Hort Kinderinsel (EG S9)
- 360 / 211 Kinderpfleger (m/w/d) Hort Kinderinsel (EG S3)
- 360 / 216 Kinderpfleger (m/w/d) Hort Kinderinsel (EG S4)

Die Planstelle 360 / 216 ist seit 01.09.2021 mit einer pädagogischen Fachkraft besetzt, die auch die stv. Leitung der Einrichtung wahrnimmt. Diese soll entsprechend ihrer Tätigkeit nach EG S8b TVÖD-SuE eingruppiert werden. Aus Sicht der Verwaltung wird vorgeschlagen, dies auch entsprechend umzusetzen. Das hat eine Umbenennung der Planstelle in „Erzieher“ (siehe Teil A) und die Anhebung der Planstelle nach EG S8b zur Folge.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

Personalkosten	5.055,00 €
./. staatl. Förderung	5.055,00 €
	0,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 360 / 216 Erzieher (m/w/d) Hort Kinderinsel von EG S4 nach EG S8b TVöD-SuE zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2022.

Der personalwirtschaftliche Stellenplan enthält damit in der vorliegenden Form Stellenmehrungen in Höhe von **442.380,00 €** jährlich. Wie bereits in der Einleitung erwähnt, wird davon ein Betrag von 204.940,00 von Freistaat oder Bund refinanziert bzw. bezuschusst, so dass die tatsächlichen Mehraufwendungen für die Stadt Garching bei 191.550,00 € liegen.

II. KENNTNISNAHME:

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die sachlichen Änderungen im Stellenplan 2022 (Teil A) zur Kenntnis.

III. BESCHLUSSVORSCHLAG:

Der Haupt- und Finanzausschuss empfiehlt dem Stadtrat vorbehaltlich der Zustimmung im Haushalt folgende Änderungen für den Stellenplan 2022 und beauftragt die Verwaltung, die Änderungen entsprechend im personalwirtschaftlichen Stellenplan für den Haushalt 2022 zu berücksichtigen (Teil B):

1. Anhebung der Planstelle 001 / 002 Geschäftsleiter (m/w/d) von EG 13 nach EG 14 TVöD
2. Anhebung der Planstelle 001A / 104 Sachbearbeiter (m/w/d) IT von EG 9b nach EG 9c TVöD
3. Neuschaffung der Planstelle 001A / 105, Sachbearbeiter (m/w/d) IT / Schulen in EG 9a in Vollzeit
4. Anhebung der Planstelle 001A / 107 Systemadministrator (m/w/d) IT von EG 10 nach EG 11 TVöD
5. Neuschaffung der Planstelle 001b / 101, Klimaschutzbeauftragter (m/w/d) in EG 12 in Vollzeit
6. Anhebung der Planstelle 130 / 203 Sachbearbeiter (m/w/d) Grundstücksverkehr von EG 9c nach EG 10 TVöD
7. Neuschaffung der Planstelle 130 / 204, Sachbearbeiter (m/w/d) Grundstücksverkehr in EG 9b in Vollzeit befristet für zwei Jahre

8. Anhebung der Planstelle 150 / 301 Gerätewart (m/w/d) FF Garching von EG 5 nach EG 7 TVöD
9. Anhebung der Planstelle 150 / 302 Gerätewart (m/w/d) FF Garching von EG 5 nach EG 7 TVöD
10. Anhebung der Planstelle 200 / 001 Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) 2 Bauen & Umwelt von EG 13 nach EG 14 TVöD
11. Anhebung der Planstelle 200 / 111 Sachbearbeiter (m/w/d) Bebauungspläne von BayBesG A10 nach BayBesG A11
12. Anhebung der Planstelle 200 / 209 Sachbearbeiter (m/w/d) Straßenunterhalt von EG 10 nach EG 11 TVöD
13. Einzug der Planstelle 200 / 213 Werkstudent(m/w/d) Klimaschutz
14. Stundenerhöhung bei der Planstelle 210 / 201 Teamassistent (m/w/d) Bauhof von Teilzeit 30 auf Teilzeit mit 33 Stunden
15. Anhebung der Planstelle 210 / 302 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 6 TVöD
16. Anhebung der Planstelle 210 / 304 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 6 TVöD
17. Anhebung der Planstelle 210 / 307 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 6 TVöD
18. Anhebung der Planstelle 210 / 310 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 6 TVöD
19. Anhebung der Planstelle 210 / 312 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 6 TVöD
20. Anhebung der Planstelle 210 / 316 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 6 TVöD
21. Absenkung der Planstelle 210 / 318 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 4 TVöD sowie gleichzeitige Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeit 25 Stunden auf Vollzeit
22. Anhebung der Planstelle 220 / 301 Hausmeister-Koordinator (m/w/d) Bauhof von EG 7 nach EG 8 TVöD
23. Anhebung der Planstelle 220 / 302 Hausmeister (m/w/d) Schule-West von EG 5 nach EG 6 TVöD
24. Anhebung der Planstelle 220 / 303 Hausmeister (m/w/d) Schule-West von EG 5 nach EG 6 TVöD
25. Anhebung der Planstelle 220 / 306 Hausmeister (m/w/d) Liegenschaften Hochbrück von EG 5 nach EG 6 TVöD
26. Anhebung der Planstelle 300 / 001 Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) 3 Finanzverwaltung und Stadtkämmerer (m/w/d) von EG 13 nach EG 14 TVöD
27. Neuschaffung der Planstelle 300 / 216, Sachbearbeiter (m/w/d) Rechnungsanweisung in EG 8 in Teilzeit mit 20 Wochenstunden

28. Neuschaffung der Planstelle 305 / 200 Fachkraft (m/w/d) Verwaltungs- und Leitungsbonus in EG S8b TVöD-SuE in Teilzeit mit 30 Wochenstunden
29. Neuschaffung der Planstelle 305 / 210 Fachkraft (m/w/d) integrative und inklusive Fragen für alle Kitas in EG S11b TVöD-SuE in Teilzeit mit 25 Wochenstunden
30. Neuschaffung der Planstelle 350 / 212 Kinderpfleger (m/w/d) Mini-Kinderhaus in EG S3 TVöD-SuE in Vollzeit
31. der Anhebung der Planstelle 360 / 216 Erzieher (m/w/d) Hort Kinderinsel von EG S4 nach EG S8b TVöD-SuE

III. VERTEILER:

BESCHLUSSVORLAGE:

- im Ratsinfosystem freigeschaltet



ANLAGE(N):

- als Tischvorlage



Anlagen:

Stellenplan 2022