

Vorlage Nr.: BM-PL/138/2022
Status: öffentlich
Geschäftsbereich: Personalleitung
Datum: 18.11.2022
Verfasser:

Personalwirtschaftlicher Stellenplan 2023;

Beratungsfolge:

Datum Gremium

08.12.2022 Haupt- und Finanzausschuss

I. SACHVORTRAG:

Im Haushaltsjahr 2022 wurden für die Personalkosten 13.390.000,00 € als Ansatz in den Haushalt gestellt. Davon sind aktuell 12.455.000,00 € aufgebraucht. Allerdings ist das Gehalt für den Dezember 2022 noch nicht ausbezahlt, dafür stehen noch 935.000,- € zur Verfügung. Beim Ansatz dürfte es sich damit um eine Punktlandung gehandelt haben.

Für das Haushaltsjahr 2023 werden die Personalkosten mit 14.500.000,00 € veranschlagt.

Den großen Teil der Personalkostensteigerung macht in diesem Jahr die eingeplante Tarifierhöhung aus. Die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst beginnen am 24.01.2023. Die von den Gewerkschaften geforderten Entgelterhöhungen liegen inklusive des geforderten Mindestbetrags von 500,00 € im Mittel bei rund 15 Prozent. Nach Rücksprache mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern kann davon ausgegangen werden, dass es diese 15% wohl nicht werden. Die hohen Kostensteigerungen durch die steigenden Energiepreise würden Kommunen und kommunale Unternehmen gleichermaßen betreffen und in den Kommunen könne das Geld nur einmal ausgegeben werden. Letztendlich wird dennoch empfohlen, bis zu 6% einzuplanen. Anzumerken ist dazu, dass innerhalb der letzten zehn Jahre (2012-2021) die Tariflöhne im öffentlichen Dienst jedes Jahr im Schnitt um 2,5 Prozent gestiegen sind.

Den anderen Teil der Steigerung machen die geplanten Stellenmehrungen/-hebungen aus. Diese betragen nach dem Vorschlag der Verwaltung 333.384,00 €. Davon wird ein Betrag von 59.500,00 € vom Freistaat refinanziert bzw. bezuschusst (=Erzieher-Stelle), so dass die tatsächlichen Mehraufwendungen für die Stadt Garching bei 279.884,00 € liegen. 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 1.000.000,- € eingereicht wurden und Prioritäten gesetzt werden mussten. Dennoch muss auch berücksichtigt werden, dass die Stadt wächst und wachsen wird. Die Verwaltung sich in Relation dazu entsprechend mitentwickeln.

Der Stellenplan 2023 ist eine Fortschreibung des Stellenplans 2022. 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 2023 werden sowohl die Beschlüsse des Haupt- und Finanzausschusses als auch Entscheidungen in der Zuständigkeit des Ersten Bürgermeisters aus dem Jahr 2022 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 100 – GB I / BÜRGERSERVICE & ZENTRALE DIENSTE**Umbenennung der Planstelle 100 / 202 Teamassistent (m/w/d) GB 1 in Planstelle 100 / 202 Sachbearbeiter (m/w/d) Beschaffung und Datenschutz.**

Die Stelleninhaberin wurde mit Beschluss des Haupt- und Finanzausschusses vom 10.05.2022 zur behördlichen Datenschutzbeauftragten für die Stadt Garching benannt. Dementsprechend erhielt die Stelle auch ein neues Aufgabenspektrum und wird entsprechend umbenannt.

B) ÄNDERUNGEN MIT FINANZIELLEN AUSWIRKUNGEN:BEREICH 100 – GB I / BÜRGERSERVICE & ZENTRALE DIENSTE**Planstelle 100 / 001 – Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) 1 Bürgerservice & Zentrale Dienste
Anhebung der Planstelle von EG 13 nach EG 14**

Für den personalwirtschaftlichen Stellenplan 2022 wurden die Anhebung der 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) von der EG 13 TVÖD in die EG 14 TVÖD vorgelegt und genehmigt. Nicht vorgelegt wurde die Anhebung der 4. Leitungsstelle, der Planstelle 100 / 001 Geschäftsbereichsleiter (m/w/d) 1 Bürgerservice & Zentrale Dienste, da hier noch Klärungsbedarf hinsichtlich der tariflichen Eingruppierung bestand.

Die offenen Fragen sind zwischenzeitlich geklärt. Im Zuge der Gleichbehandlung aller vier oberen Leitungsstellen soll die Stelle ebenfalls nach EG 14 TVÖD angehoben werden. 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 genannten Planstelle vor.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

5.594,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 100 / 001 Geschäftsbereichsleiter 1 (m/w/d) Bürgerservice & Zentrale Dienste von EG 13 nach EG 14 TVÖD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2023.

Planstelle 100 / 202 – Sachbearbeiter (m/w/d) Beschaffung und Datenschutz**Anhebung der Planstelle von EG 8 nach EG 9a**

Es handelt sich um eine Vollzeitstelle, die in Teilzeit mit 30 Wochenstunden besetzt ist. Die Stelleninhaberin wurde mit Beschluss des Haupt- und Finanzausschusses vom 10.05.2022 zur behördlichen Datenschutzbeauftragten (DSB) für die Stadt Garching benannt. Dementsprechend erhielt die Stelle auch neue Aufgaben zugeordnet. Neben der Aufgabe als DSB ist die Stelleninhaberin noch für das Beschaffungswesen (soweit nicht bauliche Maßnahmen oder Vergabestelle) zuständig. Bei der Aufgabe als DSB sind nach der vorliegenden Rechtsprechung diese Tätigkeitsmerkmale erfüllt:

- umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen
- besonders verantwortungsvolle Tätigkeit
- besondere Schwierigkeit und Bedeutung

Damit liegen bei der Planstelle 100 / 202 die Voraussetzungen für eine Eingruppierung nach EG 9a TVöD vor.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

6.312,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 100 / 202 Sachbearbeiter (m/w/d) Beschaffung und Datenschutz von EG 8 nach EG 9a TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2023.

Planstelle 100 / 203 – Teamassistent (m/w/d) GB 1**Neuschaffung einer Planstelle in EG 7 in Teilzeit mit 20 Wochenstunden**

Die Planstellen 100 / 202 Sachbearbeiter (m/w/d) Beschaffung und Datenschutz sowie die Planstelle 120 / 207 Sachbearbeiter (m/w/d) Sozialversicherung sind jeweils in Vollzeit eingeplant, aber nur in Teilzeit mit jeweils 30 Wochenstunden besetzt. Durch die jeweiligen Arbeitszeitreduzierungen wurde eine Umverteilung von Aufgaben erforderlich. Damit die Planstelleninhaberin 100 / 202 z.B. die Aufgabe der DSB übernehmen konnte, gab sie die Teamassistenten ab. Im Ergebnis fehlen dem Geschäftsbereich damit 18 Stunden / Woche und die Teamassistenten.

Um bessere Chancen auf dem Stellenmarkt bei der Besetzung zu haben, soll die Stelle mit 20 Stunden pro Woche ausgeschrieben bzw. besetzt werden. Dementsprechend wird die Schaffung der Stelle Teamassistent (m/w/d) in Teilzeit mit 20 Wochenstunden in EG 7 vorgeschlagen. Von den Planstellen 100 / 202 bzw. 120 / 207 werden die überschüssigen Haushaltsmittel abgezogen. Damit gibt es folgende

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

2.630,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 100 / 203 Teamassistent (m/w/d) GB 1 in EG 7 in Teilzeit mit 25 Wochenstunden zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2023.

BEREICH 110 – GB I / KULTUR

Planstelle 110 / 205 – Teamassistent (m/w/d) Kultur

Neuschaffung einer Planstelle in EG 7 in Teilzeit mit 20 Wochenstunden

Der Stellenplan sieht für den Verwaltungsbereich im Kulturreferat folgendes Personal vor:

- Planstelle 110 / 001 Kulturreferent (m/w/d), Vollzeit:
-> Aufgaben: Leitung KR, Programmplanung, Vereinspflege
- Planstelle 110 / 201 Sachbearbeiter (m/w/d) Kultur, Vollzeit:
-> Aufgaben: Marketing, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Homepagepflege, Unterstützung in der Programmplanung
- Planstelle 110 / 202 Sachbearbeiter (m/w/d) Kultur, Teilzeit 25:
-> Aufgaben: Kartenvertrieb, Anlage Ticketing, Einteilung Kasse, Garderobe, Einlass
- Planstelle 110 / 203 Sachbearbeiter (m/w/d) Kultur, Teilzeit 25, besetzt in Teilzeit 32:
-> Aufgaben: Vermietung, Märkte, Koordination und Support Kartenvertrieb und Anlage
- Planstelle 110 / 204 Sachbearbeiter Kultur (m/w/d), Teilzeit 28, besetzt in Teilzeit 20:
-> Aufgaben: Abrechnungen Eigenveranstaltungen, Vertragsverwaltung, Unterstützung Ausstellungen, Unterstützung Kartenvertrieb

In den letzten vier Jahren sind folgende Aufgaben hinzugekommen bzw. kommen demnächst hinzu:

- Die Garchinger Vereine werden verstärkt mit in das Kulturprogramm eingebunden und gefördert, Veranstaltungen werden zusammen mit den Vereinen organisiert; zusätzlich gibt es Kooperationsveranstaltungen z.B. mit dem WHG oder der Musikschule; dadurch entsteht ein deutlich höherer Arbeits- und Koordinationsaufwand als beim „reinen“ Einkaufen von Produktionen.
- Durch den zusätzlichen dritten Clubraum stieg auch die Zahl der Vermietungen durchschnittlich pro Woche um 12 – 15 Veranstaltungen;
- Erfüllung rechtlicher Vorgaben (u.a. Sicherheitskonzepte, Genehmigungsverfahren, Ausschreibungen etc.); hier war früher oftmals ein pragmatischeres Vorgehen möglich
- AG Kultur (war vorher Leitung GB1)
- Terminkoordination der Vereine
- Die Kultur hat jetzt eine eigene Homepage mit stetiger Aktualisierung und Weiterentwicklung
- Komplette Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für die Kultur und auch für städtische Veranstaltungen
- Übernahme der Organisation weiterer „halbstädtischer“ Veranstaltungen (z.B. Kulturfest von Ortschronist, Herbstmarkt von VHS)
- Demnächst kommt auch noch die Abrechnung der Vermietungen an die Vereine für das Bürgerhaus bzw. das Theater im Römerhof dazu

Um die vorhandenen und neu hinzugekommenen Aufgaben dauerhaft im bestehenden Umfang ausführen zu können, benötigt das Team personelle Verstärkung. Die Verwaltung schlägt dazu die Schaffung einer Teamassistenten-Stelle in Teilzeit mit 20 Wochenstunden vor. Der Stelleninhaber (m/w/d) könnte laufende Aufgaben, die Büroorganisation sowie Routinetätigkeiten vom Team übernehmen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

28.200,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 110 / 205 Teamassistent (m/w/d) Kultur in EG 7 in Teilzeit mit 20 Wochenstunden zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2023.

BEREICH 120 – GB I / FACHBEREICH BÜRGERSERVICE & ZENTRALE DIENSTE**Planstelle 120 / 210 – Sachbearbeiter (m/w/d) Ordnungsamt
Neuschaffung einer Planstelle in EG 9a in Vollzeit**

Das Ordnungsamt besteht derzeit aus drei Mitarbeitern (m/w/d), davon sind zwei Mitarbeiter (m/w/d) in Vollzeit und ein Mitarbeiter (m/w/d) in Teilzeit mit 20 Stunden:

- Planstelle 120/102 – lfd. Sachbearbeiter (m/w/d) Ordnungsamt und Verkehr
Vollzeit, EG 10
- Planstelle 120/201 – Sachbearbeiter (m/w/d) Ordnungsamt und Verkehr
Vollzeit, EG 9a
- Planstelle 120/101 – Sachbearbeiter (m/w/d) Ordnungsamt
Teilzeit 20 Wochenstunden, A13 BayBesG

Der Planstelleninhaber 120 / 101 befindet sich derzeit noch in der Arbeits- oder Ansparphase seiner Altersteilzeit. Ab Dezember beginnt die Ruhephase. Unter Berücksichtigung von Urlaub und Überstunden ist damit zu rechnen, dass er im Sommer seinen letzten Arbeitstag hat. Die Stelle ist im Stellenplan mit dem k.w.-Vermerk versehen.

Der Planstelleninhaber 120 / 201 absolviert seit September 2022 bis Oktober 2022 den Beschäftigungslehrgang II. Er wird in dieser Zeit durchschnittlich zwei Tage / Woche nicht am Arbeitsplatz sein.

Gleichzeitig weist die zuständige Geschäftsbereichsleitung darauf hin, dass die Aufgaben im Ordnungsamt nach den pandemiebedingten Schließungen wieder erheblich zugenommen haben und voraussichtlich weiter zunehmen werden. Beispielfhaft werden aufgeführt:

- Das „Tagesgeschäft“; nach der coronabedingten Schließung des Rathauses wenden sich täglich wieder zahlreiche Garchinger Bürgerinnen und Bürgern sowohl persönlich bzw. telefonisch, als auch schriftlich oder per E-mail mit Anliegen, Anträgen und Beschwerden zu den unterschiedlichsten Themenbereichen an das Ordnungsamt. Oft muss hierbei auch kurzfristig und spontan reagiert werden.

- Die Obdachlosenunterbringung wird immer komplexer. Aktuell sind in der Unterkunft am Föhrenweg keine Plätze mehr frei. Die Unterbringung in Hotels/Pensionen ist sehr zeitaufwendig und schwierig. Der Arbeitsaufwand beträgt mehrere Wochenstunden, trotz der Unterstützung durch die Obdachlosenberatung der AWO. Zudem muss auch in diesem Bereich teilweise kurzfristig reagiert werden, so z.B. auch aufgrund der politischen Lage (=Ukraine-Konflikt).
- Der qualifizierte Mietspiegel, den es durchgehend seit 01.05.2014 für die Stadt Garching als einzige Kommune im Landkreis München gibt. Er gilt Mietspiegel gilt maximal vier Jahre, wobei jeweils nach zwei Jahren eine einfache prozentuale Fortschreibung um zwei Jahre erfolgen kann. Nach Ablauf dieser prozentualen Fortschreibung ist jeweils eine neue Mietspiegel-Befragung durchzuführen. Auch dies ist stets sehr zeitintensiv.
- Eigentlich notwendige Außendienstkontrollen (Rückschnitte, Schneeräumarbeiten, Baustelle, Überwachung verkehrsrechtlicher Anordnungen, etc.) können aufgrund der Arbeitsbelastung nicht zeitnah, bzw. nicht in dem erforderlichen Umfang durchgeführt werden.
- In Garching und Hochbrück entstehen aktuell und in näherer Zukunft einige Baugebiete, was zur Folge hat, dass die Bevölkerung in der Stadt kontinuierlich zunimmt. Alleine mit dem Schleißheimer Kanal und der Kommunikationszone wird die Stadt in den kommenden Jahren um rund 6000 Einwohner zulegen. Hinzu kommen noch die Baugebiete „Am Park“ mit ca. 300 Einwohnern, sowie am ehemaligen Baudisch-Gelände. Darauf muss sich die Stadtverwaltung – je nach Aufgabenbereich – rechtzeitig einstellen. Das Ordnungsamt ist z.B. betroffen durch
 - immer mehr (große und temporären) Baustellen
 - eine steigende Zahl von Veranstaltungen
 - steigendem Tagesgeschäft
 - einem größer werdenden Aufwand bei der Obdachlosenbetreuung
 - einer steigenden Zahl verkehrsrechtlicher Anordnungen
 - der größer werdenden Bedeutung des ÖPNV und der damit verbundenen neuen Aufgaben (wie z.B. Schaffung von MVV-Expressbuslinien, kostenfreies Fahren, Mitwirkung bei der Fortschreibung des Nahverkehrsplans)

Es erscheint aus Sicht der Verwaltung wenig zielführend, bei zunehmenden Aufgaben die Planstelle 120 / 101 wie geplant ersatzlos wegfallen zu lassen. Vielmehr sollte hier für Ersatz gesorgt und für die nähere Zukunft, mit geplant werden. Dementsprechend wird die Schaffung einer Stelle in Vollzeit vorgeschlagen, aufgrund der Aufgaben soll die Stelle gemäß EG 9a TVöD eingruppiert werden. Auf dieser Stelle könnte auch der Auszubildende zum Verwaltungsfachangestellten (Fachrichtung Kommunalverwaltung – VFA-K), der im nächsten Jahr seine Ausbildung beendet, in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

Personalkosten für neue Stelle	63.100,00 €
<u>./. Personalkosten Stelle 120 / 101 (entfallen ab 2026)</u>	<u>39.000,00 €</u>
	24.100,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 120 / 210 Sachbearbeiter (m/w/d) Ordnungsamt in EG 9a in Vollzeit zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2023.

BEREICH 130 – GB I / LIEGENSCHAFTSVERWALTUNG & GRUNDSTÜCKsverKEHR**Planstelle 130 / 203 – Sachbearbeiter (m/w/d) Grundstücksverkehr****Anhebung der Planstelle von EG 10 nach EG 11**

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 unterschriftsreif die Entscheidungen vorbereitet, aber letztendlich wurde die Entscheidung vom Fachbereichsleiter getroffen. Daher war die bestehende Eingruppierung auch gerechtfertigt.

Schon vor dem Leitungswechsel 2022 war geplant, die Aufgaben und Projekte im Fachbereich umzuverteilen. Der Stelleninhaber konnte in den letzten fünf Jahren sehr viel Erfahrungswissen sammeln. Demzufolge wurden ihm folgende Projekte eigenverantwortlich übertragen:

- 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 höhere Eingruppierung vor. Im Hinblick darauf wurde die Stelle im vergangenen Jahr von EG 9c nach EG 10 TVöD angehoben. Mit dem Wechsel in der Leitung 2022 wurde dem Stelleninhaber auch die Stellvertretung der Fachbereichsleitung offiziell übertragen. Die Stelle wurde neu beschrieben und bewertet. Die Stellenbewertung ergibt eine Eingruppierung gemäß EG 11 TVöD. Die Verwaltung schlägt vor, dies entsprechend umzusetzen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

3.660,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 130 / 203 Sachbearbeiter (m/w/d) Grundstücksverkehr von EG 10 nach EG 11 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2023.

BEREICH 150 – GB I / FEUERWEHR**Planstelle 150 / 301 – Gerätewart (m/w/d) FF Garching**
Anhebung der Planstelle von EG 7 nach EG 8

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. Die Stelle wurde im vergangenen Jahr – im Hinblick auf das zu erwartende Bewertungsergebnis – nach EG 7 TVöD angehoben. Tatsächlich ergibt die Bewertung gemäß der vorliegenden Stellenbeschreibung eine Eingruppierung nach EG 8 TVöD (u.a. Prüfungs- und Wartungsarbeiten an Atemschutzgeräten sowie an medizinischen Geräten). Die Verwaltung schlägt vor, dies entsprechend umzusetzen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

2.730,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 150 / 301 Gerätewart (m/w/d) FF Garching von EG 7 nach EG 8 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2023.

Planstelle 150 / 302 – Gerätewart (m/w/d) FF Garching
Anhebung der Planstelle von EG 7 nach EG 8

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. Die Stelle wurde im vergangenen Jahr – im Hinblick auf das zu erwartende Bewertungsergebnis – nach EG 7 TVöD angehoben. Tatsächlich ergibt die Bewertung gemäß der vorliegenden Stellenbeschreibung eine Eingruppierung nach EG 8 TVöD (u.a. Prüfungs- und Wartungsarbeiten an Atemschutzgeräten sowie an medizinischen Geräten). Die Verwaltung schlägt vor, dies entsprechend umzusetzen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

2.730,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 150 / 302 Gerätewart (m/w/d) FF Garching von EG 7 nach EG 8 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2023.

BEREICH 160 – GB I / BÜRGERHAUS**Planstelle 160 / 203 – Veranstaltungstechniker (m/w/d)**
Neuschaffung einer Planstelle in EG 8 in Vollzeit

Das Team des Bürgerhauses besteht derzeit aus drei Mitarbeitern (m/w/d):

- Planstelle 160/101 – Technischer Leiter (m/w/d)
Vollzeit, EG 9b (besetzt in EG 9a)
- Planstelle 160/201 – Veranstaltungstechniker (m/w/d)
Vollzeit, EG 8
- Planstelle 160/202 – Veranstaltungstechniker (m/w/d)
Vollzeit, EG 8

Dazu kommt ein Auszubildender (m/w/d) zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik.

Eine im Jahr 2015 von der Stadtverwaltung beauftragte und in den Jahren 2016 / 2017 durch den Bayerischen Kommunalen Prüfungsverband (BKPv) durchgeführte Organisationsuntersuchung im Bürgerhaus brachte zusammenfassend die Feststellung durch den BKPv, dass für die technischen Veranstaltungsdienste im Bürgerhaus und den mit betreuten Veranstaltungsstätten rund 4,4 Stellen erforderlich seien. Gegenüber der aktuellen Besetzung bedeute dies einen Mehrbedarf von einer Stelle, weil davon auszugehen sei, dass der über eine ganze Stelle hinaus gehende Bedarf durch Aushilfen usw. befriedigt werden könne.

Das Gutachten lag Ende 2017 vor. Zu diesem Zeitpunkt hatte die Sanierung des Bürgerhauses bereits begonnen und aufgrund der Schließung(en) bzw. des reduzierten Veranstaltungsbetriebes während der Bauzeit konnte auf die Umsetzung und damit auf die Schaffung der notwendigen Stelle verzichtet werden. Im Einzelfall wurde bei Bedarf auf (sehr teure) externe Fachkräfte zurückgegriffen. Nach der Sanierung wurde das Bürgerhaus dann pandemiebedingt nur eingeschränkt genutzt, so dass weiterhin auf die Schaffung der Stelle verzichtet werden konnte.

Seit dem Sommer 2022 sind die städtischen Veranstaltungsstätten Bürgerhaus und Theater im Römerhof aber wieder im „Vollbetrieb“ mit einer höheren Belegungsdichte als vor dem Beginn der Sanierung:

- Neben ca. 60 eigenen Kulturveranstaltungen im Jahr im Bürgerhaus wird dieses ca. 200 mal im Jahr zusätzlich vermietet (bzw. kostenfrei überlassen). Bei technisch einfachen Veranstaltungen reicht i.d.R. ein Veranstaltungstechniker (m/w/d) aus, bei komplexeren Veranstaltungen (mit Beschallung oder Videoeinspielung) benötigt man aber zwei Veranstaltungstechniker (m/w/d). Viele Veranstaltungen haben eine Brutto-Belegungszeit von – teils deutlich - über 10 Stunden. Auch der Umbau zwischen den Nutzungen erfordert die Anwesenheit mindestens eines Veranstaltungstechnikers (m/w/d).
- Nach der Renovierung ist ein zusätzlicher Raum (Hochbrück) in die Zuständigkeit der Veranstaltungstechniker (m/w/d) gefallen. Zudem werden fast alle Veranstaltungen aufwendiger, primär durch verstärkt multimedialen Geräteinsatz. Auch, wenn diese Räume autark vermietet werden, erhält das Technik-Team hier regelmäßig Anforderungen einer technischen Unterstützung.

- Das Theater im Römerhof wird mittlerweile fast durchgängig belegt. Die Stadt hat hier die Betreiberverantwortung bei Proben zwar auf die Vereine übertragen, jedoch muss bei technischen Problemen ein Ansprechpartner (m/w/d) erreichbar sein.
- Der Einsatz von Aushilfen ist nur für einfache Tätigkeiten möglich. Der zusätzlich notwendige Zukauf von externen Veranstaltungstechnikern (in der Vergangenheit i.d.R. Tontechniker) gestaltet sich aufgrund des fehlenden Angebotes am Markt sehr schwierig und ist in der Relation zur Beschäftigung von eigenem Personal sehr teuer.

Im Ergebnis hat das Team mit drei festen Mitarbeitern (m/w/d) momentan den Betrieb von zwei Spielstätten mit je ca. 260 Nutzungstagen pro Jahr zu gewährleisten, wobei es häufig den Bedarf der Anwesenheit von zwei Veranstaltungstechnikern (m/w/d) gibt. Dazu kommt die technische Betreuung von drei „Clubräumen“ und mehreren städtischen Festivals. Der Technische Leiter (m/w/d) hat lediglich 40% seiner Arbeitszeit für den laufenden Veranstaltungsbetrieb zur Verfügung. Unter Berücksichtigung der Arbeitsplatzschutzgesetze (z.B. tägliche Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten) kann das o.g. Angebot dauerhaft mit der vorhandenen Personalausstattung nicht aufrecht erhalten werden.

Die Verwaltung schlägt daher gemäß dem vorliegenden BKPV-Gutachten die Schaffung einer Stelle Veranstaltungstechniker (m/w/d) in Vollzeit in EG 8 TVöD vor. Alternativ wäre eine Reduzierung des Betriebs im Bürgerhaus / Theater im Römerhof indiziert.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

59.730,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 160 / 203 Veranstaltungstechniker (m/w/d) in EG 8 in Vollzeit zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2023.

BEREICH 210 – GB II / BAUHOF**Planstelle 210 / 311 – Arbeiter (m/w/d) Bauhof**
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 auch umgesetzt. Der Stelleninhaber hat seine Stellenbeschreibung im Jahr 2022 nachgereicht, da ihm zusätzliche / andere Aufgaben übertragen wurden. Tatsächlich ergibt die Bewertung gemäß der vorliegenden Stellenbeschreibung eine Eingruppierung nach EG 6 TVöD. Die Verwaltung schlägt vor, dies entsprechend umzusetzen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

2.160,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 210 / 311 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 6 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2023.

Planstelle 210 / 315 – Arbeiter (m/w/d) Bauhof
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 auch umgesetzt. Der Stelleninhaber hat seine Stellenbeschreibung im Jahr 2022 nachgereicht, da ihm zusätzliche / andere Aufgaben übertragen wurden. . Die in Auftrag gegebene Stellenbewertung liegt noch nicht abschließend vor. Anhand der Aufgaben (u.a. Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben) die dem Stelleninhaber (m/w/d) bei der Stadt Garching übertragen sind 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:

2.120,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 210 / 315 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 6 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2023.

**Planstelle 210 / 320 – Arbeiter (m/w/d) Bauhof
Neuschaffung einer Planstelle in EG 5 in Vollzeit**

Im Bauhof gibt es die Arbeitsbereiche technischer Bauunterhalt, Straßenunterhalt sowie Grünunterhalt. Für den personalwirtschaftlichen Stellenplan 2022 hat der Bauhof bereits die Schaffung je einer Vollzeitstelle pro Tätigkeitsbereich beantragt. Nach einer anhand der Kosten- und Leistungsrechnung erstellten Soll-Ist-Analyse fehlen dem Bauhof derzeit jährlich ca. 4.000 Personalstunden, um die Aufgaben zu erfüllen. Die Arbeiten werden im Moment fremdvergeben. Zudem wird auf das hervorsehbare Wachstum der Stadt (siehe Stelle Ordnungsamt) verwiesen, das auch den Bauhof betreffen wird (Straßenunterhalt, Unterhalt Grünflächen, Spiel- und Bolzplätze).

Die Verwaltung schlägt für den Moment die Schaffung einer Stelle Arbeiter (m/w/d) Bauhof in Vollzeit in EG 5 TVöD vor. Zunächst soll dann die weitere Entwicklung abgewartet und ggf. bedarfweise reagiert werden.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

53.800,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 210 / 320 Arbeiter (m/w/d) Bauhof in EG 5 in Vollzeit zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2023.

BEREICH 300 – GB III / FINANZVERWALTUNG**Planstelle 300 / 215 – Sachbearbeiter (m/w/d) Finanzwirtschaft
Neuschaffung einer Planstelle in EG 10 in Vollzeit**

Im Bereich Finanzwirtschaft ist eine jährliche Mehrung der Arbeitsvorgänge zu verzeichnen. So nimmt die Vorbereitung und Bearbeitung des Haushalts jährlich mehr Zeit in Anspruch und wird generell aufwendiger. Hierzu zählen neben den Abstimmungen zwischen den Mittelbewirtschaftern auch die Anzahl der Maßnahmen / Vorgänge und die Beratung der Kollegen (m/w/d). Bereits zu diesem frühen Zeitpunkt ist eine genaue und detaillierte Kenntnis des Haushalts und des Haushaltsrechts notwendig. Dies zeigt sich ebenfalls bei den vorbereitenden Tätigkeiten der Jahresrechnung, bei denen die Abweichungen zum Plan, die Budgets und die Haushaltsreste noch ergänzend beurteilt werden müssen. Zusätzlich nehmen die außerplanmäßigen Anfragen an den Fachbereich zu und binden das vorhandene Personal. Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei der Bearbeitung des Förder-, Zuschuss- und Zuwendungswesens sowie dem Bereich Steuern ab.

Zur Aufgabenmehrung kommt auch die personelle Situation im Fachbereich Finanzwirtschaft. Der Planstelleninhaber 300 / 213 Sachbearbeiter (m/w/d) Anlagenbuchhaltung deckt die genannten Tätigkeiten ab. Dies führt dazu, dass derzeit die Anlagenbuchhaltung nur rudimentär durchgeführt wird. Die Planstelle 300 / 106 Sachbearbeiter (m/w/d) Umsatz- und Körperschaftssteuer ist seit ca. einem Jahr vakant und kann nicht adäquat nachbesetzt werden. Dem ehemaligen Stelleninhaber wurde die Aufgabe des Stadtkämmerers übertragen. Dieser versucht, beide Aufgabenbereiche abzudecken und er besucht noch die Weiterqualifizierung zum Verwaltungsfachwirt. Die Planstelleninhaberin 300 / 103 Sachbearbeiter (m/w/d) Rechnungsprüfung ist seit 01.11.2022 in einem Altersteilzeitverhältnis im Teilzeitmodell. Sie arbeitet in den nächsten drei Jahren noch mit 50% einer Vollzeitstelle.

Der Stelleninhaber (m/w/d) soll im Ergebnis die fehlenden Stunden bei der Planstelle 300 / 103 Sachbearbeiter (m/w/d) Rechnungsprüfung abdecken und bei der Erstellung des Haushaltes mitarbeiten. Dementsprechend wird die Schaffung einer Stelle in Vollzeit vorgeschlagen, aufgrund der Aufgaben soll die Stelle gemäß EG 10 TVöD eingruppiert werden. Von der Planstelle 300 / 103 werden die überschüssigen Haushaltsmittel abgezogen. Damit gibt es folgende

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

41.200,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 300 / 215, Sachbearbeiter (m/w/d) Finanzwirtschaft in EG 10 in Vollzeit zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2023.

BEREICH 340 – GB III / KINDERGARTEN AM MÜHLBACH**Planstelle 340 / 209 – Erzieher (m/w/d) Kindergarten Am Mühlbach
Neuschaffung einer Planstelle in EG S8a TVöD-SuE in Vollzeit**

Der Kindergarten Am Mühlbach ist mit einer maximalen Platzkapazität von bis zu 75 Plätzen die zahlenmäßig größte Einrichtung im Verbund der städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen. Betreut werden Kinder im Alter von 3-6 Jahren, je nach Konstellation werden immer wieder Einzelintegrationen geleistet. Die Einrichtung deckt eine wöchentliche Öffnungszeit von 42,5 Stunden ab (7.30-16.00 Uhr), ca. 90% aller Kinder werden im Durchschnitt mindestens 6 bis zu 9 Stunden täglich betreut. Aus der vergleichbar hohen Zahl der ganztägig betreuten Kinder ergeben sich erhöhte Anforderungen an die Dienstplangestaltung sowie die personelle Abdeckung der Randzeiten. Eine Änderung (Reduzierung) im Buchungsverhalten der Familien ist nicht zu erwarten.

Die Einrichtung weist im Jahresmittel der vergangenen 5 Jahre eine Fachkraftquote von 75 (muss mind. ≥ 50 % sein) und einen Anstellungsschlüssel von 1: 8,5 aus. Mittelbare, pädagogische Zeiten (z.B. für Dokumentation, Elterngespräche und Planung) werden in der Förderfähigkeit (staatliche und kommunale Finanzierung) nicht im Verhältnis 1:1 abgebildet. Das trifft auch auf planbare und plötzlich auftretende Ausfallzeiten des Personals (< 42 Tage) zu.

Seit seiner Eröffnung 1995 konnte der Kindergarten bisher immer eine nahezu vollständige Auslastung gewährleisten. Der Kindergarten hat sich seit seinem Bestehen u.a. durch eine moderne pädagogische Arbeit, ein kompetentes und vertrautes Team ein hohes Renommee in der Stadt erarbeitet und die Platznachfrage ist unverändert hoch.

Regulär besteht das Team im Kindergarten Am Mühlbach aus 10 pädagogischen Mitarbeiterinnen, nur 3 arbeiten in einer Vollzeitanstellung (2 Teilzeitkolleginnen haben weniger als 25 Stunden wöchentlich). Eine potentielle Erhöhung von wöchentlichen Arbeitszeiten ist auf Grund von familiären Verpflichtungen und gesundheitlichen Belastungen für den Arbeitgeber nicht planbar. Das Leitungsteam ist ebenfalls in Teilzeit tätig. Mit 33 und 36 Wochenstunden sind diese Arbeitszeiten im Verhältnis zur Einrichtungsgröße und dem Personal- und Betriebsaufwand eher gering. Gerade in Ausfallzeiten konzentrieren sich beide Mitarbeiterinnen auf die Abdeckung der unmittelbaren pädagogischen Arbeit und vernachlässigen zwangsläufig administrative Belange. Im Wochendurchschnitt verbleiben bei den beiden Kolleginnen nur 35-40% ihrer regulären Arbeitszeit für mittelbare pädagogische Tätigkeiten, Personalmanagement und Verwaltung (jedoch nur bei voller Personalbesetzung). Es fehlen insbesondere Zeiteinheiten, um sich sorgfältig auf Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Eltern vorzubereiten und diese angemessen durchzuführen. 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 5-10 Jahren der Einrichtung proportional gestiegen. Hinzu kommen die Bewältigung der Pandemie und die Belastungen durch Zuwanderung auf die Kinderbetreuung.

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

Die wirtschaftliche Investition für den Träger- für den Kindergarten Am Mühlbach eine weitere qualifizierte Fachkraft einzustellen verursacht jährliche, kalkulierbare Mehrkosten. Eine Refinanzierung (wie bereits im lfd. Haushaltsjahr) kann durch den Leitungs- und Verwaltungsbonus auch für die Folgejahre gewährleistet werden, da die Stelle vorwiegend die Leitungen entlastet wird. Darüber hinaus 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.

In Anbetracht von anhaltendem Fachkräftemangel sind kompetente Personalführung, kluge strategische und pädagogische Planungen sowie adäquates Changemanagement elementare Garantien, um Personal zu binden und eine gelingende Erziehungspartnerschaft sicher zu stellen.

Dementsprechend schlägt die Verwaltung die Schaffung einer Fachkraftstelle in Vollzeit für den Kindergarten Am Mühlbach vor, um den gegenwärtigen und zukünftigen betrieblichen und personellen Erfordernissen gerecht zu werden.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

Personalkosten	59.500,00 €
./. staatl. Förderung	59.500,00 €
	0,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 340 / 209 Erzieher (m/w/d) Kindergarten Am Mühlbach in EG S8a TVöD-SuE in Vollzeit zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2023.

Der personalwirtschaftliche Stellenplan enthält damit in der vorliegenden Form Stellenmehrungen in Höhe von 333.384,00 € jährlich. Wie bereits in der Einleitung erwähnt, wird davon ein Betrag von 59.500,00 € vom Freistaat refinanziert bzw. bezuschusst, so dass die tatsächlichen Mehraufwendungen für die Stadt Garching bei 273.884,00 € liegen.

II. KENNTNISNAHME:

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die sachliche Änderung im Stellenplan 2023 (Teil A) zur Kenntnis.

III. BESCHLUSSVORSCHLAG:

Der Haupt- und Finanzausschuss empfiehlt dem Stadtrat vorbehaltlich der Zustimmung im Haushalt folgende Änderungen für den Stellenplan 2023 und beauftragt die Verwaltung, die Änderungen entsprechend im personalwirtschaftlichen Stellenplan für den Haushalt 2023 zu berücksichtigen (Teil B):

1. Anhebung der Planstelle 100 / 001 Geschäftsbereichs-leiter 1 (m/w/d) Bürgerservice & Zentrale Dienste von EG 13 nach EG 14 TVöD
2. Anhebung der Planstelle 100 / 202 Sachbearbeiter (m/w/d) Beschaffung und Datenschutz von EG 8 nach EG 9a TVöD
3. Neuschaffung der Planstelle 100 / 203 Teamassistent (m/w/d) GB 1 in EG 7 in Teilzeit mit 25 Wochenstunden
4. Neuschaffung der Planstelle 110 / 205 Teamassistent (m/w/d) Kultur in EG 7 in Teilzeit mit 20 Wochenstunden
5. Neuschaffung der Planstelle 120 / 210 Sachbearbeiter (m/w/d) Ordnungsamt in EG 9a in Vollzeit
6. Anhebung der Planstelle 130 / 203 Sachbearbeiter (m/w/d) Grundstücksverkehr von EG 10 nach EG 11 TVöD
7. Anhebung der Planstelle 150 / 301 Gerätewart (m/w/d) FF Garching von EG 7 nach EG 8 TVöD
8. Anhebung der Planstelle 150 / 302 Gerätewart (m/w/d) FF Garching von EG 7 nach EG 8 TVöD
9. Neuschaffung der Planstelle 160 / 203 Veranstaltungstechniker (m/w/d) in EG 8 in Vollzeit
10. Anhebung der Planstelle 210 / 311 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 6 TVöD
11. Anhebung der Planstelle 210 / 315 Arbeiter (m/w/d) Bauhof von EG 5 nach EG 6 TVöD
12. Neuschaffung der Planstelle 210 / 320 Arbeiter (m/w/d) Bauhof in EG 5 in Vollzeit
13. Neuschaffung der Planstelle 300 / 215, Sachbearbeiter (m/w/d) Finanzwirtschaft in EG 10 in Vollzeit
14. Neuschaffung der Planstelle 340 / 209 Erzieher (m/w/d) Kindergarten Am Mühlbach in EG S8a TVöD-SuE in Vollzeit

III. VERTEILER:

BESCHLUSSVORLAGE:

- kurzfristig im Ratsinfosystem
freigeschaltet



ANLAGE(N):

- dto.



Stellenplan, Fortschreibung