

Vorlage Nr.: BM-PL/062/2019
Status: öffentlich
Geschäftsbereich: Personalleitung
Datum: 24.10.2019
Verfasser: Kaiser Markus

Personalwirtschaftlicher Stellenplan 2020;

Beratungsfolge:

Datum Gremium

14.11.2019 Haupt- und Finanzausschuss

I. SACHVORTRAG:

Im Haushaltsjahr 2019 wurden für die Personalkosten 11.480.000,00 € als Ansatz in den Haushalt gestellt. Davon sind aktuell 9.070.000,00 € aufgebraucht, nach Auszahlung des November-Gehalts mit der Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“) werden ca. 10.541.338,00 € aufgebraucht sein.

Für das Haushaltsjahr 2020 werden die Personalkosten mit 12.000.000,00 € veranschlagt. Die Steigerung der Personalkosten hängt wie gewohnt zum einen mit den geplanten Stellenmehrungen/-hebungen zusammen. Diese betragen nach dem Vorschlag der Verwaltung 153.905,09 €.

Einen großen Teil der Personalkostensteigerung machen auch wie jedes Jahr die eingeplanten Tarifierhöhungen aus. Zwar wurde in der Tarifrunde 2018 bereits eine Tarifverhöhung für 2020 ausgehandelt und diese fällt nach derzeitigem Stand mit durchschnittlich 1,06% und maximal 1,81 % vergleichsweise niedrig aus. Allerdings geht die Verwaltung nach Rückfrage beim Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern davon aus, dass im Zuge der anstehenden Tarifverhandlungen 2020 hier noch eine Nachbesserung zugunsten der Arbeitnehmer zwischen 3% und 4% erfolgt. Dies wurde auch entsprechend beim Personalkostenansatz so mit eingeplant.

Der Stellenplan 2020 ist eine Fortschreibung des Stellenplans 2019. 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 2020 werden sowohl die Beschlüsse des Haupt- und Finanzausschusses als auch Entscheidungen in der Zuständigkeit des Ersten Bürgermeisters aus dem Jahr 2019 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

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 120 – GB I – FACHBEREICH BÜRGERSERVICE & ZENTRALE DIENSTE**Umbenennung der Planstelle 120 / 102 Bereichsleiter (m/w/d) Ordnungsamt in Planstelle 120 / 102 Ltd. Sachbearbeiter (m/w/d) Ordnungsamt:**

Im Ordnungsamt wurde 2019 durch den Bayerischen Kommunalen Prüfungsverband (BKPV) eine Organisationsuntersuchung durchgeführt. Der BKPV hat der Stadt Garching hier empfohlen, auf eine eigene Leitung zu verzichten und damit auch das Ordnungsamt nicht als in sich abgeschlossene Organisationseinheit zu betrachten. Somit entfällt auch die Leitungsfunktion. Dienstrechtliche Angelegenheiten werden von der Fachbereichs- bzw. Geschäftsbereichsleitung wahrgenommen.

Umbenennung der Planstelle 120 / 205 Leiter (m/w/d) und Sachbearbeiter (m/w/d) Meldeamt in Planstelle 120 / 205 Sachbearbeiter (m/w/d) Meldeamt:

Auf die Ausführungen zu Planstelle 120 / 102 wird verwiesen. Auch hier soll auf eine eigene Leitungsfunktion mit dienstrechtlichen Aufgaben verzichtet werden. Ein Sachbearbeiter (m/w/d) soll aber koordinierende Tätigkeiten übernehmen. Diese erreichen aber kein relevantes Ausmaß.

BEREICH 120 – GB I – FACHBEREICH BÜRGERSERVICE & ZENTRALE DIENSTEBEREICH 130 – GB I – FACHBEREICH GEBÄUDE- UND LIEGENSCHAFTSVERWALTUNG**Verschiebung der Planstelle 120 / 210 Sachbearbeiter (m/w/d) Beschaffung und Ordnungsamt in den Bereich 130 Gebäude- und Liegenschaftsverwaltung und Umbenennung in Planstelle 130 / 205 Teamassistentin (m/w/d) Gebäudeunterhalt:**

Für den Bereich Gebäudeunterhalt wurde 2019 ebenfalls eine Orga-Untersuchung durchgeführt. Im Ergebnis lautet eine der Empfehlungen, den Sachbearbeitern (m/w/d) Gebäudeunterhalt eine eigene Teamassistentin in Teilzeit zur Verfügung zu stellen, um diese von bestimmten Aufgaben zu entlasten. Um hier möglichst zeitnah und unabhängig von den Haushaltsberatungen eine Stellenbesetzung herbeiführen zu können, wird die derzeit vakante Planstelle 120 / 210 in den Bereich 130 verschoben.

BEREICH 130 – GB I – FACHBEREICH GEBÄUDE- UND LIEGENSCHAFTSVERWALTUNG**Umbenennung der Planstelle 130 / 201 Teamassistentz (m/w/d) Meldeamt in Planstelle 130 / 201 Teamassistentz (m/w/d) und Sachbearbeiter (m/w/d) Liegenschaftsverwaltung:**

Als Weiterführung zur Installation einer eigenen Teamassistentz für den Bereich Gebäudeunterhalt soll diese Stelle künftig ausschließlich die Liegenschaftsverwaltung unterstützen, nicht nur als Teamassistentz, sondern auch sachbearbeitend.

BEREICH 130 – GB I – FACHBEREICH GEBÄUDE- UND LIEGENSCHAFTSVERWALTUNG**Aufteilung der Planstelle 130 / 312 Reinigungskraft (m/w/d) Kommunale Wohnanlage in die Planstellen 130 / 312 Reinigungskraft (m/w/d) Kommunale Wohnanlage und 130 / 319 Reinigungskraft (m/w/d) Kinderkrippe Nachbarskinder:**

Die Planstelle ist bislang mit 28,5 Stunden veranschlagt und die Planstelleninhaberin ist für die Reinigung der Kommunalen Wohnanlage sowie die Reinigung der Kinderkrippe Nachbarskinder (Träger ist die NBH Garching) in der Mühlgasse zuständig. Die Stelleninhaberin hat angekündigt, im Jahr 2020 in Altersrente zu gehen.

Die Stelleninhaberin hat keine Urlaubs- und Krankheitsvertretung mit der Folge, dass hier eine externe Firma einspringen muss, die die Leistungen dann auch separat in Rechnung stellt. Der Renteneintritt der Stelleninhaberin wird zum Anlass genommen, die Stelle wie folgt aufzuteilen:

- Planstelle 130 / 312 Reinigungskraft (m/w/d) Kommunale Wohnanlage: 12 Stunden
- Planstelle 130 / 319 Reinigungskraft (m/w/d) Kinderkrippe Nachbarskinder: 15 Stunden

Beide Stelleninhaber (m/w/d) sollen sich im Urlaubs- bzw. Krankheitsfall gegenseitig vertreten, so dass man die Kosten für eine externe Firma einsparen kann. Durch die Stundenreduzierung (27 Stunden statt wie bisher 28,5 Stunden) geht die Stellenteilung kostenneutral vonstatten.

BEREICH 380 – GB III – MENSA SCHULE-WEST**Neuschaffung des Bereichs 380**

Im Zuge der Beratungen für den Nachtragshaushalt 2019 hat der Haupt- und Finanzausschuss in seiner Sitzung vom 19.09.2019 dem Stadtrat die Schaffung der Planstelle 380 / 301 – Hauswirtschaftliche Hilfskraft (m/w/d) Mensa Schule-West in Teilzeit mit 20 Wochenstunden empfohlen. Dies wurde vom Stadtrat mit dem Nachtragshaushalt genehmigt und von der Verwaltung umgesetzt. Da Die Stelle ansonsten keinem Bereich zugeordnet werden kann, wird dafür der Bereich 380 Mensa Schule West neu hinzugefügt.

B) ÄNDERUNGEN MIT FINANZIELLEN AUSWIRKUNGEN:BEREICH 001 – BGMBÜRO / GESCHÄFTSLEITUNG**Planstelle 001 / 203 – Sachbearbeiter (m/w/d) Öffentlichkeitsarbeit
Anhebung der Planstelle von EG 8 nach EG 9a**

Aufgrund eines entsprechenden Antrages durch die Stelleninhaberin wurde die Stelle im Jahr 2019 neu beschrieben. Das Stellenbewertungsverfahren in Zusammenarbeit mit dem Bayerischen Kommunalen Prüfungsverband (BKPV) läuft derzeit noch und konnte aufgrund personeller Ressourcen beim BKPV zum jetzigen Zeitpunkt nicht abgeschlossen werden. Anhand der höherwertigen Tätigkeitsmerkmale zeichnet sich aber eine Höherbewertung der Stelle ab. Die Verwaltung schlägt daher vor, mit dem Stellenplan die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen und die Höhergruppierung nach Vorliegen der Stellenbewertung entsprechend umzusetzen. Dazu ist ohnehin ein Einzelbeschluss des Haupt- und Finanzausschusses notwendig.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 4.077,80 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 001 / 203 Sachbearbeiter (m/w/d) Öffentlichkeitsarbeit von EG 8 nach EG 9a TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

BEREICH 001A – BGMBÜRO / PERSONAL + IT**Planstelle 001a / 103 – Sachbearbeiter (m/w/d) IT
Absenkung der Planstelle von EG 11 nach EG 10**

Aufgrund der Arbeitsmarktsituation im IT-Bereich und aufgrund der ständig wachsenden organisatorischen Aufgaben im Bereich der städtischen IT (u.a. digitale Verwaltung (mit digitaler Authentifizierung, Kommunikation und digitales Bezahlen, digitales Klassenzimmer, Einbindung der städtischen Außenstellen in das Rathausnetz) wird hier dazu übergegangen, komplexe administrative Aufgaben an externe Dienstleister zu vergeben. Knowhow ist im Großraum München ausreichend vorhanden. Damit liegen aber auch im Tarifsinn die Voraussetzungen für eine Eingruppierung nach EG 11 TVöD nicht mehr vor, da die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale (besondere Schwierigkeit und Bedeutung) nicht mehr erfüllt sind.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: -2.894,10 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Absenkung der Planstelle 001a / 103 Sachbearbeiter (m/w/d) IT von EG 11 nach EG 10 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

Planstelle 001a / 106 – Sachbearbeiter (m/w/d) IT**Einzug der Planstelle**

Wie bereits im personalwirtschaftlichen Stellenplan für das Jahr 2018 im Rahmen der Neuschaffung der Planstelle 001a / 107 Sachbearbeiter (m/w/d) IT angekündigt, wird die Planstelle 001a / 106 nach dem Renteneintritt der Stelleninhaberin nicht nachbesetzt, sondern eingezogen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:**-51.933,77 €****Beschlussantrag:**

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt dem Einzug der Planstelle 001a / 106 Sachbearbeiter (m/w/d) IT zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

Planstelle 001a / 202 – Sachbearbeiter (m/w/d) Personal**Erhöhung der Arbeitszeit von TZ 15 auf Vollzeit mit 39 Stunden**

Der Stellenplan sieht für die Personalverwaltung folgendes Personal vor:

- Planstelle 001a / 101 Personalleiter (m/w/d), Vollzeit
- Planstelle 001a / 201 Sachbearbeiter (m/w/d) Besoldung u. Vergütung, Vollzeit
- Planstelle 001a / 202 Sachbearbeiter (m/w/d) Personal, Teilzeit 15 Stunden

Macht zusammen 94 Stunden Arbeitszeit.

Die Stadt Garching b. München beschäftigt im Moment 205 Mitarbeiter (m/w/d). Daneben ist die Personalstelle für mehrere Aushilfskräfte auf Stundenbasis (Wertstoffhof, Bürgerhaus, Renigung) sowie für die Mitarbeiter (m/w/d) der Stadtwerke Garching, des Kultur- und Musikvereins Garching b. München und des Zweckverbandes Staatliches Gymnasium Garching zuständig. Insgesamt sind damit ca. 350 Arbeitnehmer (m/w/d) zu betreuen (im Juli 2019 waren es beispielsweise 364 „Abrechnungsfälle“).

Trotz Einführung elektronischer Hilfen, wie z.B. die flächendeckende Zeiterfassung, hat der Betreuungsaufwand für das Personal in den letzten Jahren stetig zugenommen. Dies ist auf unterschiedliche Gründe zurückzuführen. Eine wesentliche Ursache neben der steigenden Personalzahl ist der Fachkräftemangel im Großraum München mit der Arbeitsmarktsituation und damit direkt in Verbindung eine erhöhte Personalfuktuation. In Zeiten von Netzwerken wie Xing oder Portalen wie Indeed bekommen die Arbeitnehmer (m/w/d) die Stellenangebote täglich direkt auf das Handy. Dies hat zum Einen einen stark erhöhten Aufwand bei den Stellenbesetzungsverfahren zur Folge. Zum Anderen muss die Stadt aber auch verstärkt Maßnahmen zur Personalbindung betreiben.

Als Beispiel für den Aufwand bei den Stellenbesetzungsverfahren kann aktuell der Bereich Kinderbetreuung aufgeführt werden. Die Stadt Garching beschäftigt hier ca. 60 pädagogische Mitarbeiter (m/w/d), Tendenz – aufgrund der sich erhöhenden Kinderzahlen – steigend. Der Freistaat Bayern fördert zwar die Kinderbetreuung und damit auch die Personalkosten für das pädagogische Personal, der finanzielle und zeitliche Aufwand für die Personalaquise bleibt allerdings am Träger hängen. Seit dem 01.12.2018 haben zehn pädagogische Mitarbeiter (m/w/d) gekündigt bzw. eine Dame hat ihren Vertrag gar nicht angetreten, obwohl die Stadt Garching gerade in diesem Bereich einen sehr hohen Aufwand zur Mitarbeiterbindung betreibt. Nicht mit eingerechnet ist die Suche nach zwei Elternzeitvertretungen. Die Stellen konnten – unter hohem zeitlichen und finanziellen Aufwand – weitestgehend nachbesetzt werden bzw. die Stellenbesetzungsverfahren laufen noch. Zudem waren fünf Stellen im handwerklichen bzw. hauswirtschaftlichen Bereich und fünf Stellen in der Verwaltung zu besetzen.

Mehr denn je muss sich daher die Stadt Garching als attraktiver Arbeitgeber in der Region darstellen und Maßnahmen zur Personalbindung betreiben. Dies sind natürlich einerseits finanzielle Anreize (siehe u.a. unter Buchstabe C) dieser Beschlussvorlage), aber auch sogenannte weiche Faktoren, wie zum Beispiel der Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dafür ist auch die Personalstelle mit zuständig.

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wurde in den vergangenen Jahren u.a. die Ausbildungstätigkeit der Stadt Garching verstärkt und auf verschiedene Bereiche ausgeweitet. Die Stadt hat in den letzten Jahren neben mehreren Verwaltungsfachangestellten u.a. einen Fachinformatiker Systemintegration, eine Fachkraft für Abwassertechnik und zwei Straßenwärter ausgebildet. Zudem läuft als Pilotprojekt derzeit gerade ein duales Bachelorstudium öffentliches Recht (LL.B). Bisher konnten alle Azubis (m/w/d) auch in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Für das kommende Jahr ist eine Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik im Bürgerhaus geplant. Für die nächsten Jahre ist angesichts der Arbeitsmarktsituation sowie einigen absehbaren Renteneintritten eine Erhöhung der Frequenz bei der Ausbildungstätigkeit vorgesehen. Auch Weiterqualifizierungsmaßnahmen, wie der Beschäftigtenlehrgang II müssen begleitet werden. Daher soll die immer umfangreicher werdende Funktion der Ausbildungsleitung von der Personalleitung abgetrennt und an eine Mitarbeiterin im Personalbereich übertragen werden.

Ein weiterer Grund für den steigenden Zeitaufwand bei der Betreuung der Mitarbeiter (m/w/d) sind die immer umfangreicher werdenden Anforderungen durch das Arbeits- und Tarifrecht bzw. auch durch die Arbeitsgerichtssprechung. Als Beispiel können hier aus aktuellem Anlass die Aushilfen auf Stundenbasis (Arbeit auf Abruf) genannt werden, durch die die Stadt Garching bislang in gewissen Bereichen immer eine Flexibilität bei der Personaldisposition hatte. Während im vergangenen Jahr die Vereinbarung noch eine DIN A4-Seite umfasste, werden jetzt vier DIN A4-Seiten benötigt, um alle Punkte abzudecken. Dazu kommt zusätzlich eine umfangreiche Berechnung und Verrechnung des Urlaubs.

Eine Abfrage über die Besetzung der Personalstellen bei vergleichbaren Kommunen im Großraum ergab Folgendes:

Kommune	Stellen Vollzeit	Stellen Teilzeit	Stunden Personalstelle:
Gemeinde Taufkirchen	2	1	?
Gemeinde Ottobrunn	2	3 (30 / 30 / 30)	168
Gemeinde Ismaning	2	3 (24 / 30 / 34)	166
Gemeinde Unterföhring	1	2 (33 / 25)	97
Gemeinde Hallbergmoos	2	-	78

Die Stadt Garching läge im Fall der Genehmigung des Antrages bei 117 Stunden. Allerdings liegt hier in Garching im Vergleich zu den Gemeinden Taufkirchen, Ottobrunn, Ismaning und Unterföhring auch noch die Personalleitung in der Personalstelle sowie die Dienst- und Fachaufsicht für die IT. Das ist in den aufgezählten Kommunen nicht der Fall.

Die Verwaltung schlägt aus den genannten Gründen vor, die Arbeitszeit auf Vollzeit zu erhöhen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

35.210,93 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der der Stundenerhöhung bei der Planstelle 001a / 202 Sachbearbeiter (m/w/d) Personal von TZ 15 auf Vollzeit zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

BEREICH 110 – GB I / KULTUR**Planstelle 110 / 203 – Sachbearbeiter (m/w/d) Kultur
Anhebung der Planstelle von EG 8 nach EG 9a**

Aufgrund eines entsprechenden Antrages durch die Stelleninhaberin wurde die Stelle im Jahr 2019 neu beschrieben. Das Stellenbewertungsverfahren in Zusammenarbeit mit dem Bayerischen Kommunalen Prüfungsverband (BKPV) läuft derzeit noch und konnte aufgrund personeller Ressourcen beim BKPV zum jetzigen Zeitpunkt nicht abgeschlossen werden. Anhand der höherwertigen Tätigkeitsmerkmale zeichnet sich aber eine Höherbewertung der Stelle ab. Die Verwaltung schlägt daher vor, mit dem Stellenplan die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen und die Höhergruppierung nach Vorliegen der Stellenbewertung entsprechend umzusetzen. Dazu ist ohnehin ein Einzelbeschluss des Haupt- und Finanzausschusses notwendig.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 4.688,13 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 110 / 203 Sachbearbeiter (m/w/d) Kultur von EG 8 nach EG 9a TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

BEREICH 120 – GB I / FACHBEREICH BÜRGERSERVICE & ZENTRALE DIENSTE**Planstelle 120 / 102 – Ltd. Sachbearbeiter (m/w/d) Ordnungsamt
Absenkung der Planstelle von EG 11 nach EG 10**

Auf die Ausführungen unter Buchstabe A) wird Bezug genommen. Die Planstelle wurde mit dem Stellenplan 2019 von EG 10 nach EG 11 angehoben. Die Organisationsuntersuchung im Ordnungsamt mit der Stellenbemessung und –bewertung brachte zum Ergebnis, dass es sich um keine eigenständige Leitungsstelle handelt und damit keine Stellenbewertung nach EG 11. Entsprechend wird die Stellenhebung aus 2019 wieder eingezogen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: -2.894,10 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Absenkung der Planstelle 120 / 102 Ltd. Sachbearbeiter (m/w/d) Ordnungsamt von EG 11 nach EG 10 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

**Planstelle 120 / 201 – Sachbearbeiter (m/w/d) Ordnungsamt und Verkehr
Absenkung der Planstelle von EG 10 nach EG 9a**

Auf die Ausführungen zur Planstelle 120 / 102 wird Bezug genommen. Die Organisationsuntersuchung im Ordnungsamt mit der Stellenbemessung und –bewertung brachte zusammenfassend eine Eingruppierung nach EG 9a TVöD zum Ergebnis.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: -6.472,87 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Absenkung der Planstelle 120 / 201 Sachbearbeiter (m/w/d) Ordnungsamt und Verkehr von EG 10 nach EG 9a TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

**Planstelle 120 / 205 – Sachbearbeiter (m/w/d) Einwohnermeldeamt
Absenkung der Planstelle von EG 9a nach EG 8**

Auf die Ausführungen unter Buchstabe A) wird Bezug genommen. Die Planstelle wurde mit dem Stellenplan 2019 von EG 8 nach EG 9a angehoben. Die Stellenbewertung brachte zum Ergebnis, dass es sich um keine eigenständige Leitungsstelle handelt und damit keine Stellenbewertung nach EG 9a. Entsprechend wird die Stellenhebung aus 2019 wieder eingezogen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: -7.776,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Absenkung der Planstelle 120 / 205 Sachbearbeiter (m/w/d) Einwohnermeldeamt von EG 9a nach EG 8 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

BEREICH 130 – GB I / FACHBEREICH GEBÄUDE- UND LIEGENSCHAFTSVERWALTUNG**Planstelle 130 / 201 – Teamassistenz (m/w/d) und Sachbearbeiter (m/w/d)
Liegenschaftsverwaltung
Anhebung der Planstelle von EG 8 nach EG 9a**

Aufgrund eines entsprechenden Antrages durch die Stelleninhaberin wurde die Stelle im Jahr 2019 neu beschrieben. Das Stellenbewertungsverfahren in Zusammenarbeit mit dem Bayerischen Kommunalen Prüfungsverband (BKPV) läuft derzeit noch und konnte aufgrund personeller Ressourcen beim BKPV zum jetzigen Zeitpunkt nicht abgeschlossen werden. Anhand der höherwertigen Tätigkeitsmerkmale zeichnet sich aber eine Höherbewertung der Stelle ab.

Die Verwaltung schlägt daher vor, mit dem Stellenplan die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen und die Höhergruppierung nach Vorliegen der Stellenbewertung entsprechend umzusetzen. Dazu ist ohnehin ein Einzelbeschluss des Haupt- und Finanzausschusses notwendig.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 7.951,77 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 130 / 201 Teamassistentz (m/w/d) und Sachbearbeiter (m/w/d) Liegenschaftsverwaltung von EG 8 nach EG 9a TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

BEREICH 150 – GB I / FREIWILLIGE FEUERWEHR

**Planstelle 150 / 302 – Gerätewart (m/w/d) Feuerwehr Garching
Erhöhung der Arbeitszeit von TZ 11 auf Vollzeit mit 39 Stunden**

Der Stellenplan sieht für die Freiwillige Feuerwehr Garching folgendes Personal vor:

- Planstelle 150 / 301 Gerätewart (m/w/d), Vollzeit
- Planstelle 150 / 302 Gerätewart (m/w/d), Teilzeit 11 Stunden
- Planstelle 150 / 303 Gerätewart (m/w/d), Teilzeit 7 Stunden
- Planstelle 150 / 306 Hausmeister (m/w/d), Teilzeit 5 Stunden

Macht zusammen 62 Stunden Arbeitszeit.

Der Planstelleninhaber 150 / 302 Gerätewart (m/w/d) hat bereits mitgeteilt, dass er in naher Zukunft seine Funktion als Feuerwehrgerätewart aus Altersgründen beenden möchte. Diese Veränderung hat die Freiwillige Feuerwehr Garching zum Anlass genommen, die Personalsituation zu überprüfen mit dem Ergebnis, dass für die Planstelle 150 / 302 Gerätewart (m/w/d) eine Erhöhung der Arbeitszeit auf Vollzeit beantragt wird. Damit hätte die Wehr dann zwei hauptamtliche Gerätewarte in Vollzeit sowie einen nebenamtlichen Gerätewart in Teilzeit mit insgesamt 85 Stunden sowie einen Hausmeister mit 5 Stunden.

Die Freiwillige Feuerwehr Garching gibt für Ihr Anliegen folgende Gründe an:

- die Anzahl an Gerätschaften sowie der Fahrzeugpark hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen
- die beiden nebenamtlichen Gerätewarte haben bereits in der Vergangenheit weit über ihr eigentliches Stundenpotential gearbeitet, um die anfallenden Arbeiten erledigen zu können
- auch durch die steigende Anzahl der First Responder Einsätze besonders tagsüber seien die Aufgaben des Gerätewarts sehr zeitintensiv geworden
- in absehbarer Zeit muss die komplette Atemschutz- und CSA-Wartung, Pflege und Prüfung von der Freiwilligen Feuerwehr Garching in Eigenregie übernommen werden; dies wird bislang von der TU-Feuerwehr in Garching mit übernommen; die FF Garching rechnet mit einem Arbeitsaufwand von 17 Stunden / Woche

- durch das neue Wechselladersystem ist die Feuerwehr Garching in Ihrer Aufgabenvielfalt breiter aufgestellt, wodurch neue Arbeiten von den Gerätewarten bewerkstelligt werden müssen; der Um- und Einbau der Geräte und Ausrüstungen auf den Transportwägen wird in Eigenleistung durchgeführt; die zusätzliche Verlastung eines Notdekonplatzes für Gefahrstoffeinsätze auf den Abrollbehältern soll z.B. im Jahr 2020 vorgenommen werden; auch für die folgenden Jahre sind weitere Um- und Einbauten für das Wechselladersystem geplant
- seit drei Jahren kann die Wartung und Kalibrierung von sämtlichen Gasmessgeräten von den Gerätewarten erledigt werden. Die Pflege der 10 Messgeräte der Feuerwehren Garching und Hochbrück muss monatlich vorgenommen werden
- bei einigen Aufgaben eines Gerätewartes ist es nach den Vorschriften der Arbeitssicherheit erforderlich, eine zweite Person zur Unterstützung heranzuziehen, so z.B. beim Leitern prüfen oder Notstromaggregate warten; dazu muss die zweite Person auch tagsüber verfügbar sein

Aus Sicht der Verwaltung sind die aufgeführten Gründe für die Stellenmehrung nachvollziehbar. Eine Abfrage über die Besetzung der Personalstellen bei vergleichbaren Kommunen im Großraum ergab Folgendes:

EINRICHTUNG:	FAHRZEUGE (inkl. Anhänger und Abrollbehälter)	EINSÄTZE 2018	GERÄTEWARTSTELLEN
FF Garching	18	594	1x hauptamtlich (39 Std.) 2x Teilzeit (11 + 7 Std.)
FF Erding	18	523	2x hauptamtlich
FF Altenerding	14	281	1x hauptamtlich
FF Unterschleißheim	30	985	4x hauptamtlich
FF Ismaning	11 (ohne Anhänger bzw. Abrollbehälter)	199 (kein FR)	2x hauptamtlich
FF Haar	14	356 (kein FR)	3x hauptamtlich
Gemeinde Aschheim:			2x hauptamtlich
- FF Aschheim:	18	397	
- FF Dornach:	5	?	
Gemeinde Kirchheim:			2x hauptamtlich für beide Feuerwehren
- FF Kirchheim:	7	?	
- FF Heimstetten:	7	91	
FF Oberschleißheim	18	575	1x hauptamtlich + in Kürze 1x Teilzeit (6 - 8 Stunden)

Im Vergleich zur Personalstärke anderer Kommunen erscheint der Antrag der Freiwilligen Feuerwehr Garching durchaus vertretbar.

Die Verwaltung schlägt daher vor, die Arbeitszeit auf Vollzeit zu erhöhen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

35.320,74 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der der Stundenerhöhung bei der Planstelle 150 / 302 Gerätewart (m/w/d) Feuerwehr Garching von TZ 11 auf Vollzeit zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

BEREICH 160 – GB I / BÜRGERHAUS**Planstelle 160 / 401 – Auszubildender (m/w/d) Fachkraft für Veranstaltungstechnik
Neuschaffung einer Ausbildungsstelle**

Im Bereich der Veranstaltungstechnik kann man in der „freien Wirtschaft“ wesentlich mehr Geld verdienen als bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber, der an den Tarifvertrag gebunden ist. Trotzdem hat die Stadt Garching hier seit einigen Jahren ein recht stabiles Kernteam. Einzelne Stellenausschreibungen haben aber gezeigt, dass sich auch in diesem Bereich die Personalgewinnung für die Stadt schwierig gestaltet.

Aufgrund des absehbaren Renteneintritts des Technischen Leiters des Bürgerhauses in einigen Jahren, soll hier rechtzeitig eigenes Personal mit einer entsprechenden Bindung ausgebildet werden. Der Stelleninhaber (m/w/d) kann schon während der Ausbildung eine Unterstützung für das Team sein. Die Besetzung der Stelle ist für den Ausbildungszeitraum 2020 / 2023 geplant.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 15.000,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 160 / 401, Auszubildender (m/w/d) Fachkraft für Veranstaltungstechnik, zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

BEREICH 200 – GB II / BAUTECHNIK**Planstelle 200 / 202 – Teamassistent (m/w/d) Bautechnik
Absenkung der Planstelle von EG 9a nach EG 8**

Die Planstelle wurde mit dem Stellenplan 2019 aufgrund eines entsprechenden Antrages und einer laufenden Stellenbewertung von EG 8 nach EG 9a angehoben. Die Stellenbewertung brachte keine Stellenbewertung nach EG 9a zum Ergebnis. Entsprechend wird die Stellenhebung aus 2019 wieder eingezogen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: -1.223,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Absenkung der Planstelle 200 / 205 Teamassistent (m/w/d) Bautechnik von EG 9a nach EG 8 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

**Planstelle 200 / 204 – Sachbearbeiter (m/w/d) Bauanträge
Anhebung der Planstelle von EG 8 nach EG 9a**

Aufgrund eines entsprechenden Antrages durch den Stelleninhaber wurde die Stelle im Jahr 2019 neu beschrieben. Das Stellenbewertungsverfahren in Zusammenarbeit mit dem Bayerischen Kommunalen Prüfungsverband (BKPV) läuft derzeit noch und konnte aufgrund personeller Ressourcen beim BKPV zum jetzigen Zeitpunkt nicht abgeschlossen werden. Anhand der höherwertigen Tätigkeitsmerkmale zeichnet sich aber eine Höherbewertung der Stelle ab. Die Verwaltung schlägt daher vor, mit dem Stellenplan die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen und die Höhergruppierung nach Vorliegen der Stellenbewertung entsprechend umzusetzen. Dazu ist ohnehin ein Einzelbeschluss des Haupt- und Finanzausschusses notwendig.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 7.951,77 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 200 / 204 Sachbearbeiter (m/w/d) Bauanträge von EG 8 nach EG 9a TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

BEREICH 210 – GB II / BAUHOF**Planstelle 210 / 201 – Teamassistent (m/w/d) Bauhof
Absenkung der Planstelle von EG 9a nach EG 8**

Die Planstelle wurde mit dem Stellenplan 2019 aufgrund eines entsprechenden Antrages der ehemaligen Stelleninhaberin und einer laufenden Stellenbewertung von EG 8 nach EG 9a angehoben. Die Stellenbewertung brachte keine Stellenbewertung nach EG 9a zum Ergebnis. Entsprechend wird die Stellenhebung aus 2019 wieder eingezogen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: -1.223,00 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Absenkung der Planstelle 210 / 201 Teamassistent (m/w/d) Bauhof von EG 9a nach EG 8 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

**Planstelle 210 / 319 – Arbeiter (m/w/d) Bauhof
Neuschaffung einer Planstelle in EG 5 in Vollzeit**

Um den Anforderungen eines ordnungsgemäßen Straßenunterhalts (Dokumentation, sofortige Schadensbeseitigung) im Rahmen der Verkehrssicherungspflicht gerecht werden zu können, sind wöchentliche Sichtkontrollen des gemeindlichen Straßennetzes erforderlich (die Häufigkeit der Überwachung richtet sich nach der Verkehrsbedeutung der Straße: wenig befahrene Straßen können einmal wöchentlich, viel befahrene Straßen sogar mehrmals wöchentlich kontrolliert werden). Die Einhaltung dieser Verkehrssicherungspflicht erhält insbesondere aufgrund stets neuer Rechtsprechung eine immer größere Bedeutung.

Für eine Befahrung sind jeweils zwei bis drei Mitarbeiter (m/w/d) erforderlich, da Kleinschäden (z.B. Kaltasphalt, kleine Pflasterarbeiten, Verkehrsschilder) unmittelbar beseitigt werden können / sollen. Mit der digitalisierten Straßenzustandsanalyse kommt ein weiterer Aufwand hinzu, da sowohl der Straßenzustand als auch evtl. Ausbesserungsarbeiten permanent vor Ort durch den Straßentrupp dokumentiert und fortgeschrieben werden müssen.

Der Bauhof hat den Zeitaufwand für die Durchführung der Straßenkontrollen im 3. Quartal 2019 dokumentiert. Die durchgeführten Kontrollen haben der Arbeitszeit einer Teilzeitkraft mit 20 Wochenstunden entsprochen.

Aufgrund der ohnehin angespannten Personalsituation im Bauhof, waren die Kontrollintervalle lückenhaft, d.h. die Straßenkontrollen konnten in dem Erfassungszeitraum nicht jede Woche durchgeführt werden. Um die Aufgabe der Straßenkontrolle künftig in dem erforderlichen qualitativen und quantitativen Umfang (siehe oben) leisten zu können, schlägt die Verwaltung die Schaffung einer Stelle in Vollzeit vor.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

47.086,31 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 210 / 319, Arbeiter (m/w/d) Bauhof in EG 5 in Vollzeit, zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

BEREICH 300 – GB III / KÄMMEREI**Planstelle 300 / 102 – Sachbearbeiter (m/w/d) Kämmerei
Anhebung der Planstelle von EG 9b nach EG 9c**

Aufgrund eines entsprechenden Antrages durch die Stelleninhaberin und der Zuweisung höherwertiger Aufgaben wurde die Stelle im Jahr 2018 neu beschrieben und im Jahr 2019 bewertet. Bei der Bewertung ergab sich eine Eingruppierung nach EG 9c TVöD. Aus Sicht der Verwaltung wird vorgeschlagen, dies auch entsprechend umzusetzen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 3.046,92 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 300 / 102 Sachbearbeiter (m/w/d) Kämmerei von EG 9b nach EG 9c TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

**Planstelle 300 / 106 – Sachbearbeiter (m/w/d) Umsatzsteuer
Anhebung der Planstelle von EG 10 nach EG 11**

Aufgrund eines entsprechenden Antrages durch den Stelleninhaber sowie den Stadtkämmerer wurde die Stelle im Jahr 2019 neu beschrieben. Das Stellenbewertungsverfahren läuft derzeit noch und konnte zum jetzigen Zeitpunkt nicht abgeschlossen werden. Anhand der höherwertigen Tätigkeitsmerkmale zeichnet sich aber eine Höherbewertung der Stelle ab. Aufgrund der Neuerungen im Bereich Umsatzsteuer suchen zahlreiche Kommunen Sachbearbeiter (m/w/d) für diesen Bereich und schreiben diese in der EG 11 aus. Der Stelleninhaber hat sich bislang auf seiner Stelle sehr gut bewährt und seine Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit der Stadt Garching erfüllt. Insoweit soll er auch an die Stadt Garching gebunden werden.

Die Verwaltung schlägt daher vor, mit dem Stellenplan die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen und die Höhergruppierung nach Vorliegen der Stellenbewertung entsprechend umzusetzen. Dazu ist ohnehin ein Einzelbeschluss des Haupt- und Finanzausschusses notwendig.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 2.894,10 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 300 / 106 Sachbearbeiter (m/w/d) Umsatzsteuer von EG 10 nach EG 11 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

**Planstelle 300 / 206 – Sachbearbeiter (m/w/d) Steuern und Gebühren
Anhebung der Planstelle von EG 9b nach EG 10**

Aufgrund eines entsprechenden Antrages durch die StelleninhaberIn wurde die Stelle im Jahr 2019 neu beschrieben. Das Stellenbewertungsverfahren läuft derzeit noch und konnte zum jetzigen Zeitpunkt nicht abgeschlossen werden. Anhand der höherwertigen Tätigkeitsmerkmale zeichnet sich aber eine Höherbewertung der Stelle ab.

Die Verwaltung schlägt daher vor, mit dem Stellenplan die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen und die Höhergruppierung nach Vorliegen der Stellenbewertung entsprechend umzusetzen. Dazu ist ohnehin ein Einzelbeschluss des Haupt- und Finanzausschusses notwendig.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 4.211,27 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 300 / 206 Sachbearbeiter (m/w/d) Steuern und Gebühren von EG 9b nach EG 10 TVöD zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

**Planstelle 300 / 213 – Sachbearbeiter (m/w/d) Anlagenbuchhaltung
Neuschaffung einer Planstelle in EG 8 in Vollzeit**

Eine Stelle Vermögenserfassung / Anlagenbuchhaltung gab es bereits in den Jahren 2009 bis 2014 im Rahmen der damals geplanten Einführung der doppelten Buchführung in Konten (Doppik). Nachdem der Stadtrat Ende 2012 beschlossen hat, den Umstieg zur Doppik auszusetzen, wurde dieser Stelle zum 01.01.2014 ein neuer Aufgabenbereich (Sachbearbeitung Kitas) zugeordnet und das Thema Vermögenserfassung / Anlagenbuchhaltung ausgesetzt.

Aufgrund der Neufassung der Kommunalhaushaltsverordnung (KommHV) mit den §§ 75 und 76 ist nun auch bei kameraler Haushaltsführung das Anlagevermögen zu erfassen. Zudem sind Bestands- bzw. Anlageverzeichnisse zu führen und kalkulatorische Kosten detailliert zu ermitteln.

Durch die Änderung des §2 Umsatzsteuergesetz (UStG) erhöht sich die Zahl der Einrichtungen, für die Anlageverzeichnisse zu führen sind deutlich. Unter anderem wird künftig für die U-Bahn ein Anlageverzeichnis zu führen sein. Zwar hat die Stadt Garching die Beibehaltung des bisherigen Rechts optiert, diese Regelung läuft aber Ende 2020 aus.

Für die steuerliche Behandlung von Leistungen der Stadt Garching kommt es nicht mehr darauf an, ob sie im Rahmen eines Betriebs gewerblicher Art (BgA) erbracht werden. Bei Erbringung von Leistungen auf privatrechtlicher Grundlage gelten die allgemeinen Vorschriften des Umsatzsteuerrechts, d.h. soweit es sich um eine steuerbare und nicht um eine nach §4 UStG steuerbefreite Leistung handelt, unterliegt die Leistungserbringung der Umsatzsteuer. Dabei gelten die allgemeinen Voraussetzungen des Unternehmerbegriffs nach §2 Abs. 1 UStG.

Die für diese Aufgaben erforderlichen personellen Ressourcen sind in der Finanzverwaltung nicht vorhanden. Die Verwaltung schlägt daher die Schaffung einer Stelle in Vollzeit vor.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr:

52.689,82 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Neuschaffung der Planstelle 300 / 213, Sachbearbeiter (m/w/d) Anlagenbuchhaltung in EG 8 TVöD in Vollzeit zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

BEREICH 320 – GB III / SCHULKINDERGARTEN

**Planstelle 320 / 101 – Leiter (m/w/d) Schulkindergarten
Anhebung der Planstelle von EG S9 nach EG S13**

Bei der Eingruppierung von Leitern (m/w/d) von Kindertageseinrichtungen ist gemäß Ziffer XXIV der Anlage 1 zum TVöD (= die Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst - EntGO) die Durchschnittsbelegung der jeweiligen Kindertagesstätte maßgeblich. Diese beträgt beim Schulkindergarten 20 Kinder.

Gemäß EntGO sind Beschäftigte als Leiter (m/w/d) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von unter 40 Plätzen gemäß EG S9 TVöD-SuE einzugruppieren. Dementsprechend ist die Stelleninhaberin auch derzeit tarifkonform eingruppiert.

Mit Schreiben vom 11.07.2019 beantragt die Stelleninhaberin eine Höhergruppierung nach EG S13 TVöD-SuE und damit die Gleichstellung mit Leitern (m/w/d) von Einrichtungen mit einer Durchschnittsbelegung von 40 Kindern. Sie begründet ihren Antrag u.a. mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten und mit ihrer Leitungsspanne, die der einer zweigruppigen Einrichtung entspreche.

Im Schulkindergarten werden jedes Jahr 20 neue Kinder aufgenommen, die aus unterschiedlichsten Gründen vom Schulbesuch zurückgestellt werden, d.h. Defizite in den verschiedensten Lernbereichen aufweisen. Diese müssen in kürzester Zeit erkannt und dazu entsprechende Förder- und Therapiemaßnahmen gefunden werden. Dies bedarf einem besonders hohem Maß an Fachkompetenz und Elternarbeit. Als Leitung des Schulkindergartens ist die Stelleninhaberin Koordinatorin der derzeit drei Sprungkräfte. Sie hat auch die Dienst- und Fachaufsicht für dieses Personal. Dies bedeutet eine mehr als doppelt so große Leitungsspanne, als wenn sie nur für die Leitung des Schulkindergartens verantwortlich wäre. Auch die Einarbeitungen, Mitarbeitergespräche und -bewertungen verdoppeln sich. Die Personalorganisation verdreifacht sich durch diese zusätzliche Aufgabe, da Sprungkräfte häufig die Einrichtung wechseln müssen und immer da eingesetzt werden, wo sie am dringendsten benötigt werden. Die Stelleninhaberin hat zusammenfassend mit der Aufgabe der Sprungkraft-Koordination derzeit eine Leitungsspanne von sechs pädagogischen Mitarbeitern (m/w/d) sowie einer Praktikantin in Ausbildung. Dies entspricht dem Personalstamm einer mindestens zweigruppigen Einrichtung mit einer Durchschnittsbelegung von 40 Kindern.

Damit erfüllt die Stelleninhaberin die Voraussetzungen für eine Eingruppierung nach EG S13 TVöD-SuE. Aus Sicht der Verwaltung wird vorgeschlagen, dies auch entsprechend umzusetzen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 4.335,79 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 320 / 101 Leiter (m/w/d) Schulkindergarten von EG S9 nach EG S13 TVöD-SuE zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

BEREICH 360 – GB III / HORT

**Planstelle 360 / 216 – Kinderpfleger (m/w/d) Hort
Anhebung der Planstelle von EG S3 nach EG S4**

Kinderpfleger (m/w/d) mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, sind gemäß Ziffer XXIV der Anlage 1 zum TVöD (= die Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst - EntGO) gemäß EG S3 TVöD-SuE eingruppiert.

Die Stelleninhaberin soll nach Eröffnung als Ergänzungskraft im Hort in der Containeranlage Pfarrer-Stain-Straße 5 eingesetzt werden. Aufgrund des Personalschlüssels (1 Fachkraft, 1 – 2 Ergänzungskräfte) wird sie als Ergänzungskraft die Gruppe in Randzeiten auch alleinverantwortlich betreuen (müssen). Die Stelleninhaberin macht daher schwierige fachliche Tätigkeiten geltend und beantragt eine Eingruppierung gemäß EG S4 TVöD.

Gemäß EntGO sind Kinderpfleger (m/w/d) mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten gemäß EG S4 TVöD-SuE eingruppiert.

Gemäß Protokollerklärung Nr. 2 Buchstabe B zur EntGO für den Sozial- und Erziehungsdienst stellt die (zeitweise) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen, z.B. in Randzeiten, für Kinderpfleger (m/w/d) eine schwierige fachliche Tätigkeit dar.

Damit erfüllt die Stelleninhaberin die Voraussetzungen für eine Eingruppierung nach EG S4 TVöD-SuE. Aus Sicht der Verwaltung wird vorgeschlagen, dies auch entsprechend umzusetzen.

Finanzielle Auswirkungen pro Jahr: 3.946,58 €

Beschlussantrag:

Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt der Anhebung der Planstelle 360 / 216 Kinderpfleger (m/w/d) Hort von EG S3 nach EG S4 TVöD-SuE zu und empfiehlt dem Stadtrat diese Änderung für den Stellenplan 2020.

Der personalwirtschaftliche Stellenplan enthält damit in der vorliegenden Form Stellenmehrungen in Höhe von **153.905,09 €** jährlich.

C) EINPLANUNG VON HAUSHALTSMITTELN FÜR EINE SOG. GROßRAUMZULAGE:

Die Stadt Garching gewährt ihren Beschäftigten derzeit bis zur Entgeltgruppe 9b Leistungen nach dem Tarifvertrag vom 23. Juli 2007 über eine Ergänzende Leistung an Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende des Freistaates Bayern (TV-EL). Die besser unter dem Begriff „Ballungsraumzulage“ bekannte Leistung beträgt derzeit monatlich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 126,62 € und für Auszubildende 63,30 €. Dazu gibt es einen Kinderbetrag von 33,77 €. Angesichts der Arbeitsmarktsituation wurde die Zulage im Jahr 2018 im TV-EL um 50% erhöht und damit an das Niveau der sog. München-Zulage angepasst, die ausschließlich von der Landeshauptstadt München gewährt wurde / wird.

Die sog. Münchenezulage wird bei der Landeshauptstadt München aufgrund der örtlichen Tarifvereinbarung Nr. A 35 (öTV A 35, letzte durchgeschriebene Fassung 07/2017) den Tarifbeschäftigten (in den Entgeltgruppen E 1 mit E 9c, den Entgeltgruppen P 5 mit P 12 sowie Entgeltgruppen S 1 mit S 14), Auszubildenden sowie Praktikanten gewährt, die unter den Geltungsbereich des TVöD, des TVAöD oder des TVPöD fallen. Dieser örtlichen Tarifvereinbarung liegt die Genehmigung des KAV vom 19.07.1990 zugrunde.

Die Münchenezulage besteht demnach aus einem Grundbetrag (derzeit i.H.v.: 133,87 Euro, für Auszubildende bzw. Studenten i.H.v. 66,95 Euro) und einem Kinderbetrag (derzeit i.H.v. 25,55 Euro). Teilzeitbeschäftigte erhalten die Münchenezulage anteilig.

Mit dem Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats der Landeshauptstadt München vom 26.06.2019 wurde Folgendes beschlossen (Auszug aus dem Beschluss):

„Die Tarifbeschäftigten der Landeshauptstadt München sollen ab dem 01.01.2020 zum Ausgleich der hohen Lebenshaltungskosten folgende, nicht dynamisierte, Zulagen erhalten:

Die bisherigen berechtigten Empfänger der Münchenezulage sollen ab 01.01.2020 folgende Beträge erhalten:

- *Grundbetrag: 270 Euro (140 Euro für Auszubildende und Studierende)*
- *Kinderbetrag: 50 Euro pro Kind*

Alle anderen Tarifbeschäftigten (also auch die von EG 9c bis EG 15) sollen ab 01.01.2020 folgende Beträge erhalten:

- *Grundbetrag: 135 Euro*
- *Kinderbetrag: 25 Euro pro Kind*

Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt und ermächtigt, beim Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern (KAV) die Genehmigung zur Aufnahme von Tarifverhandlungen einzuholen und baldmöglichst eine entsprechende Tarifvereinbarung mit der Gewerkschaft ver.di abzuschließen, die dem Stadtrat zur Genehmigung vorgelegt wird. Detailfragen sind im Büroweg zu bearbeiten. Der Oberbürgermeister wird aufgefordert, sich weiterhin beim Freistaat einzusetzen, die Münchenezulage auch für Beamtinnen und Beamten zu verdoppeln.“

Die Landeshauptstadt München verschafft sich dadurch gegenüber den anderen kommunalen Arbeitgebern im Großraum sicher einen Wettbewerbsvorteil. Der Kreistag des Landkreises München hat die Verwaltung am 22.07.2019 beauftragt, eine Regelung für eine erweiterte Fürsorgeleistung in Anlehnung an die sog. Münchenezulage für die kommunalen Tarifbeschäftigten und Nachwuchskräfte des Landkreises München zu erarbeiten, beim Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern (KAV) die Zustimmung zu der erarbeiteten Regelung einzuholen und die Regelung baldmöglichst den Kreisgremien zur Genehmigung vorzulegen.

Der Hauptausschuss des KAV Bayern hat der Erhöhung der Münchenzulage am 09.07.2019 zugestimmt. Er hat gleichzeitig die Mitglieder im neu definierten Großraum München (dazu gehört auch die Stadt Garching b. München) ermächtigt, eine entsprechende Zulage bis zu dieser Höhe zu zahlen (Großraumzulage München). Eine Zahlung kann jedoch erst dann erfolgen, wenn die Stadt München den entsprechenden örtlichen Tarifvertrag abgeschlossen hat und dieser in Kraft tritt. Damit ist nicht vor dem 01.01.2020 zu rechnen.

Die Ermächtigung zur Zahlung der Ergänzenden Leistung auf Grundlage des TV-EL (Ballungsraumzulage) im Verdichtungsraum München bleibt daneben bestehen. Es kann jedoch nur eine der beiden Zulagen (Großraumzulage München oder Ballungsraumzulage) gezahlt werden.

Die Verwaltung ist der Auffassung, dass die Stadt Garching um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können, künftig die Großraumzulage München anstatt der bisherigen Ballungsraumzulage wird gewähren müssen. Zahlreiche Kommunen der NordAllianz bzw. im Landkreis München haben bereits Beschlüsse mit einer entsprechenden Absichtserklärung gefasst.

Sowohl Stadt als auch Landkreis München haben sich noch nicht geäußert (und sie halten sich diese Option auch bewusst offen), wie sie künftig mit der Arbeitsmarktzulage umgehen. Diese beträgt bei der Stadt Garching b. München derzeit 140,- pro Mitarbeiter / Monat und wird den Tarifbeschäftigten in stets widerruflicher Weise von 01.01.2018 bis 31.12.2021 gewährt.

Beispiel zur Erläuterung: Ein kinderloser Tarifbeschäftigter (m/w/d) aus Garching in Vollzeit mit einer Eingruppierung nach EG 8 TVÖD erhält im Moment folgende Zulagen:

▪ Ballungsraumzulage:	126,62 €
▪ Arbeitsmarktzulage:	140,00 €
GESAMT:	266,62 €

Der selbe Tarifbeschäftigte erhält mit einer Eingruppierung nach EG 10 TVÖD „nur“ die Arbeitsmarktzulage in Höhe von 140,00 €.

Bei Einführung der Großraumzulage, wie o.g., und gleichzeitigem Beibehalten der Arbeitsmarktzulage erhielte dieser Tarifbeschäftigte wiederum mit einer Eingruppierung nach EG 8 TVÖD folgende Zulagen:

▪ Großraumzulage:	270,00 €
▪ Arbeitsmarktzulage:	140,00 €
GESAMT:	410,00 €

Bei seiner Eingruppierung nach EG 10 TVÖD sähe es wie folgt aus:

▪ Großraumzulage:	135,00 €
▪ Arbeitsmarktzulage:	140,00 €
GESAMT:	275,00 €

Bei Einführung der Großraumzulage und gleichzeitigem Wegfall der Arbeitsmarktzulage wäre dann in etwa der Status quo wieder erreicht.

Die jährlichen Aufwendungen für die Arbeitsmarktzulage betragen für die Stadt Garching ca. 300.000,- €.

Die jährlichen Mehraufwendungen für eine Großraumzulage gegenüber der bestehenden Ballungsraumzulage betragen 372.000,- €.

Die Verwaltung schlägt vor, für den Moment die Mehrkosten für eine Großraumzulage in Höhe von 372.000,00 € im Haushalt mit einzuplanen und bzgl. der Arbeitsmarktzulage abzuwarten, wie die anderen Kommunen im Großraum München reagieren. Ggf. können dann die Mittel für die Arbeitsmarktzulage in Höhe von 300.000,- € wieder eingespart werden (bzw. sie werden zwar für den Moment eingeplant, aber nicht ausgegeben).

Die Entscheidung darüber, wird dem Stadtrat vorgelegt, sobald die Landeshauptstadt München den örtlichen Tarifvertrag abgeschlossen hat.

II. KENNTNISNAHME:

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die sachlichen Änderungen im Stellenplan 2020 (Teil A) zur Kenntnis.

III. BESCHLUSSVORSCHLAG:

Der Haupt- und Finanzausschuss empfiehlt dem Stadtrat vorbehaltlich der Zustimmung im Haushalt folgende Änderungen für den Stellenplan 2020 und beauftragt die Verwaltung, die Änderungen entsprechend im personalwirtschaftlichen Stellenplan für den Haushalt 2020 zu berücksichtigen (Teil B):

1. Anhebung der Planstelle 001 / 203 Sachbearbeiter (m/w/d) Öffentlichkeitsarbeit von EG 8 nach EG 9a TVöD
2. Absenkung der Planstelle 001a / 103 Sachbearbeiter (m/w/d) IT von EG 11 nach EG 10 TVöD
3. Einzug der Planstelle 001a / 106 Sachbearbeiter (m/w/d) IT
4. Stundenerhöhung bei der Planstelle 001a / 202 Sachbearbeiter (m/w/d) Personal von TZ 15 auf Vollzeit
5. Anhebung der Planstelle 110 / 203 Sachbearbeiter (m/w/d) Kultur von EG 8 nach EG 9a TVöD
6. Absenkung der Planstelle 120 / 102 Ltd. Sachbearbeiter (m/w/d) Ordnungsamt von EG 11 nach EG 10 TVöD
7. Absenkung der Planstelle 120 / 201 Sachbearbeiter (m/w/d) Ordnungsamt und Verkehr von EG 10 nach EG 9a TVöD

8. Absenkung der Planstelle 120 / 205 Sachbearbeiter (m/w/d) Einwohnermeldeamt von EG 9a nach EG 8 TVöD
9. Anhebung der Planstelle 130 / 201 Teamassistent (m/w/d) und Sachbearbeiter (m/w/d) Liegenschaftsverwaltung von EG 8 nach EG 9a TVöD
10. Stundenerhöhung bei der Planstelle 150 / 302 Gerätewart (m/w/d) Feuerwehr Garching von TZ 11 auf Vollzeit
11. Neuschaffung der Planstelle 160 / 401, Auszubildender (m/w/d) Fachkraft für Veranstaltungstechnik
12. Absenkung der Planstelle 200 / 205 Teamassistent (m/w/d) Bautechnik von EG 9a nach EG 8 TVöD
13. Anhebung der Planstelle 200 / 204 Sachbearbeiter (m/w/d) Bauanträge von EG 8 nach EG 9a TVöD
14. Absenkung der Planstelle 210 / 201 Teamassistent (m/w/d) Bauhof von EG 9a nach EG 8 TVöD
15. Neuschaffung der Planstelle 210 / 319, Arbeiter (m/w/d) Bauhof in EG 5, Vollzeit
16. Anhebung der Planstelle 300 / 102 Sachbearbeiter (m/w/d) Kämmerei von EG 9b nach EG 9c TVöD
17. Anhebung der Planstelle 300 / 106 Sachbearbeiter (m/w/d) Umsatzsteuer von EG 10 nach EG 11 TVöD
18. Anhebung der Planstelle 300 / 206 Sachbearbeiter (m/w/d) Steuern und Gebühren von EG 9b nach EG 10 TVöD
19. Neuschaffung der Planstelle 300 / 213, Sachbearbeiter (m/w/d) Anlagenbuchhaltung in EG 8 TVöD in Vollzeit
20. Anhebung der Planstelle 320 / 101 Leiter (m/w/d) Schulkindergarten von EG S9 nach EG S13 TVöD-SuE
21. Anhebung der Planstelle 360 / 216 Kinderpfleger (m/w/d) Hort von EG S3 nach EG S4 TVöD-SuE

IV. BESCHLUSSVORSCHLAG:

Der Haupt- und Finanzausschuss empfiehlt dem Stadtrat, dass für die Gewährung einer Großraumzulage anstatt der bisherigen Ballungsraumzulage für die kommunalen Tarifbeschäftigten und Nachwuchskräfte der Stadt Garching b. München im Jahr 2020 Haushaltsmittel in Höhe von 372.000,- € (Siehe Sachvortrag) an zusätzlichen Personalkosten eingeplant werden sollen. Über die Gewährung der Großraumzulage entscheidet der Stadtrat, sobald die tarifrechtlichen Voraussetzungen dafür vorliegen.

III. VERTEILER:

BESCHLUSSVORLAGE:

- als Tischvorlage



ANLAGE(N):

- als Tischvorlage



Anlage:

Stellenplan 2020