

STADT ROSENFELD

Zollernalbkreis

Tischvorlage

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

118/2017

Status: öffentlich

Amt: Hauptamt

TOP: Personalbericht 2017

Beratungsfolge:		
Datum der Sitzung	Gremium	Zuständigkeit
19.10.2017	Gemeinderat	Information

Personalbericht 2017



Inhaltsverzeichnis:

Vorwort

1. Grundsätzliches

1.1 Personalmanagement

1.2 Tarifrecht

1.2.1 Arbeitsverträge

1.2.2 Eingruppierung / Stellenbewertung

1.2.3 Leistungsentgelt

2. Stellenplan und Personalkosten

3. Mitarbeiterstatistik

4. Aus- und Fortbildung

5. Personalentwicklung



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der Regel auf die parallele Nennung von männlicher und weiblicher Form verzichtet.

Vorwort

Sehr geehrte Mitglieder des Gemeinderats der Stadt Rosenfeld,
sehr geehrte Damen und Herren,

erstmals erhalten Sie einen Personalbericht für die Stadt Rosenfeld.

Der Personalhaushalt gehört zu den größten Ausgabepositionen im Haushalt einer Kommune, so auch bei der Stadt Rosenfeld.

Um zentrale Aufgaben im Infrastruktur- und Dienstleistungsbereich erfüllen zu können, ist eine qualifizierte Personalausstattung notwendig. Insbesondere der Aufgabenbereich „Soziale Sicherung“ ist zwischenzeitlich durch die Veränderungen in der kommunalen Kindertagesbetreuung sehr personalintensiv geworden.

Mit diesem Bericht möchten wir Sie über die Personalsituation der Stadt Rosenfeld informieren und Ihnen den aktuellen Stand und die Entwicklung im Personalbereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Rosenfeld darstellen.

Es ist vorgesehen, diesen Personalbericht in regelmäßigen Abständen zu aktualisieren und inhaltlich fortzuentwickeln.

Ihr

Thomas Miller
Bürgermeister

1. Grundsätzliches

1.1. Personalmanagement/Personalverwaltung

Veränderungsprozesse durch steigende Anforderungen in den Pflichtaufgaben und eine Bedarfs- und Dienstleistungsorientierung sowohl im Bereich der Pflichtaufgaben als auch im freiwilligen Aufgabenbereich einer Kommune, und das bei eingegrenzten finanziellen Spielräumen, bedingen auch eine Weiterentwicklung im Bereich des Personalmanagements, das im Wesentlichen durch folgende Handlungsfelder bestimmt wird:



Das Personalmanagement erfolgt bei der Stadt Rosenfeld hauptsächlich durch den Bürgermeister Thomas Miller, die Haupt- und Personalamtsleiterin Ruth Alf und die Personalsachbearbeiterin Erika Groos.

Die Amtsleiter und die Führungskräfte der Verwaltung und der öffentlichen Einrichtungen der Stadt Rosenfeld werden in das Personalmanagement einbezogen, insbesondere bei der Bedarfserhebung und Personalgewinnung. Des Weiteren obliegt den Führungskräften auch die Verantwortung in der Mitarbeiterführung ihres Zuständigkeitsbereichs.

Die Personalabrechnung (Gehalts- und Lohnabrechnung) wurde zum 1.7.2014 an die Interkommunale Informationsverarbeitung Reutlingen-Ulm GmbH (KIRU) ausgelagert. Diese Tätigkeit entspricht einem Beschäftigungsumfang von ungefähr 30 %.



1.2 Tarifrecht

Die Stadt Rosenfeld ist nicht tarifgebunden, wendet aber nach Grundsatzbeschluss des Gemeinderats die tarifrechtlichen Regelungen für den Öffentlichen Dienst an.

1.2.1 Arbeitsverträge

Die arbeitsvertragsrechtliche Ausgestaltung richtet sich nach den Vorschriften des TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst), der am 1.10.2005 den bis dahin geltenden BAT für Angestellte und BMT für Arbeiter abgelöst hat.

Einzigste Ausnahme von den tarifrechtlichen Regelungen ist die Vereinbarung über eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden in Arbeitsverträgen bei Neueinstellungen. Diese Wochenarbeitszeit wurde auf Initiative des Landratsamtes entsprechend der Wochenarbeitszeit der Beschäftigten des Landes auch in den Kommunen übernommen.

Die aus den vorher geltenden Tarifverträgen übergeleiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden, die bei der Stadt Rosenfeld beschäftigten Beamten/innen eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden. Letztere wird durch das Beamtenrecht vorgegeben.

1.2.2. Eingruppierung / Stellenbewertung

Die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen werden gemäß Stellenbewertung durch die GPA in die bei der Bewertung festgestellte Entgeltgruppe eingruppiert. Die Stellen sind in den entsprechenden Entgeltgruppen im Stellenplan ausgewiesen, der Teil des Haushaltsplans ist.

Bei Stellenveränderungen im Aufgabenbereich erfolgt eine neue Stellenbewertung.

Die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst werden gemäß der Entgelttabelle der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, die seit Juli 2015 gültig ist, der entsprechenden Entgeltgruppe zugeordnet.

1.2.3 Leistungsentgelt

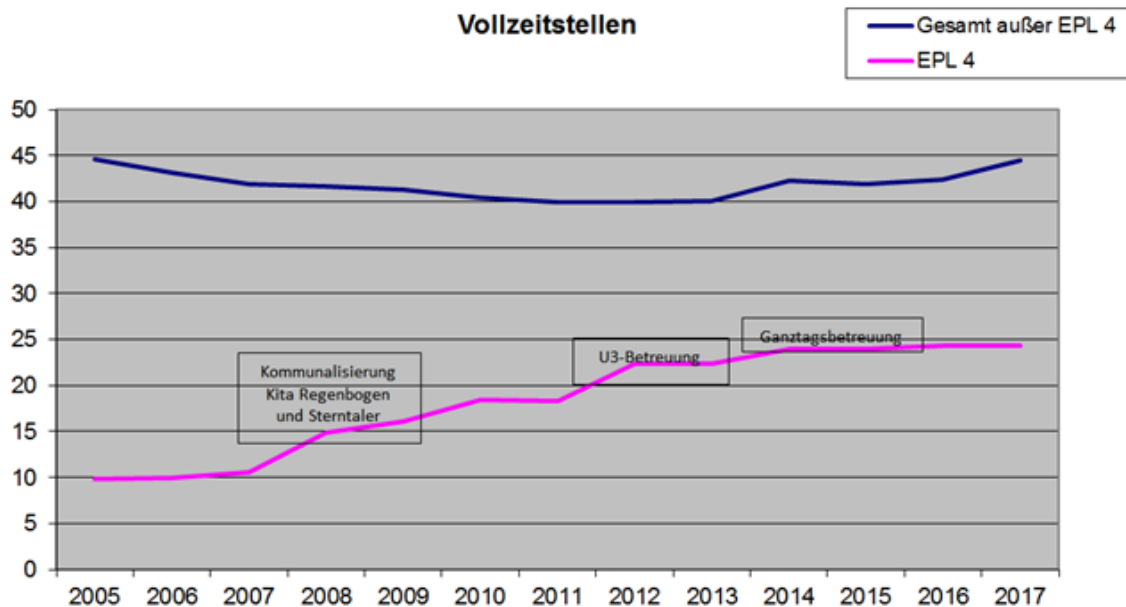
Nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TVöD wurde mit Wirkung vom 01. August 2012 eine Dienstanweisung für eine betriebliche Vereinbarung zur Einführung und Entwicklung der leistungsorientierten Bezahlung für die Beschäftigten nach TVöD erlassen.

Die Leistungsprämie wird einmal jährlich gewährt. Die Auszahlung einer Leistungsprämie an die Mitarbeiter setzt ein Bewertungsgespräch und eine entsprechende Bewertung voraus. Der jeweilige Bewertungszeitraum ist der Zeitraum vom 1.1. bis zum 31.12. des Vorjahres.

Die Höhe des Finanzvolumens nach Maßgabe des § 18 Abs. 3 TVöD i. V. m. der Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 1 wird bis zum 31.1. jeden Jahres festgestellt. Sie beträgt derzeit 2% des Bruttoarbeitsentgelts der Mitarbeiter im Vorjahr der Bewertung.

2. Stellenplan- und Personalkostenentwicklung

Die Zahl der Stellen im Stellenplan beträgt 68,76 Stellen.

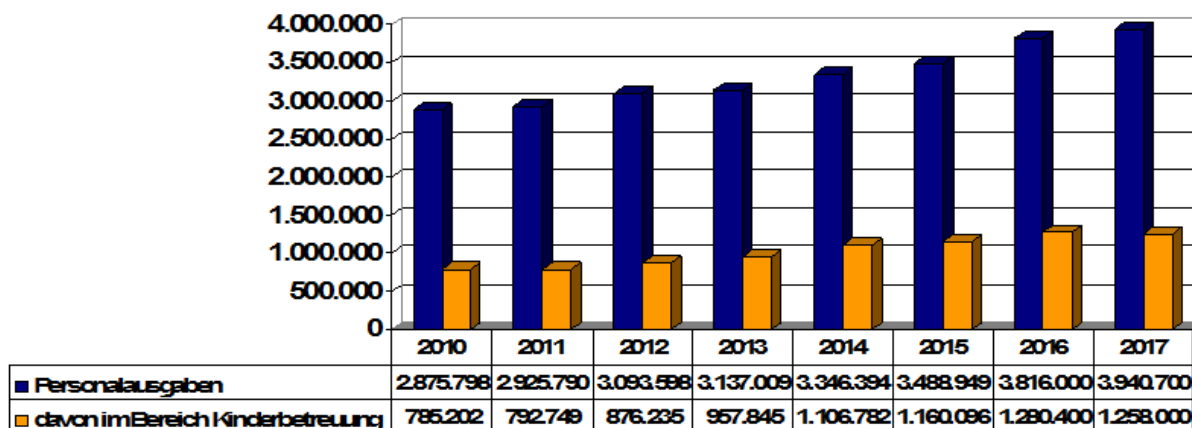


Die Personalkosten sind im aktuellen Haushaltsjahr mit insgesamt 3.940 700 € veranschlagt, davon allein im Bereich Soziale Sicherheit mit rund 1.250 000 €.

In diesem Bereich fallen auch regelmäßig Kosten für Personalvertretungen an, da der vorgegebene Personalschlüssel für einen ordnungsgemäßen Kindergartenbetrieb auch im Vertretungsfall erfüllt sein muss.

Langfristige Erkrankungen von Mitarbeitern in anderen Bereichen reduzieren zwar ab dem Wegfall der Lohnfortzahlung die Personalausgaben, sind aber zur Aufgabenerfüllung nur sehr schwierig zu kompensieren.

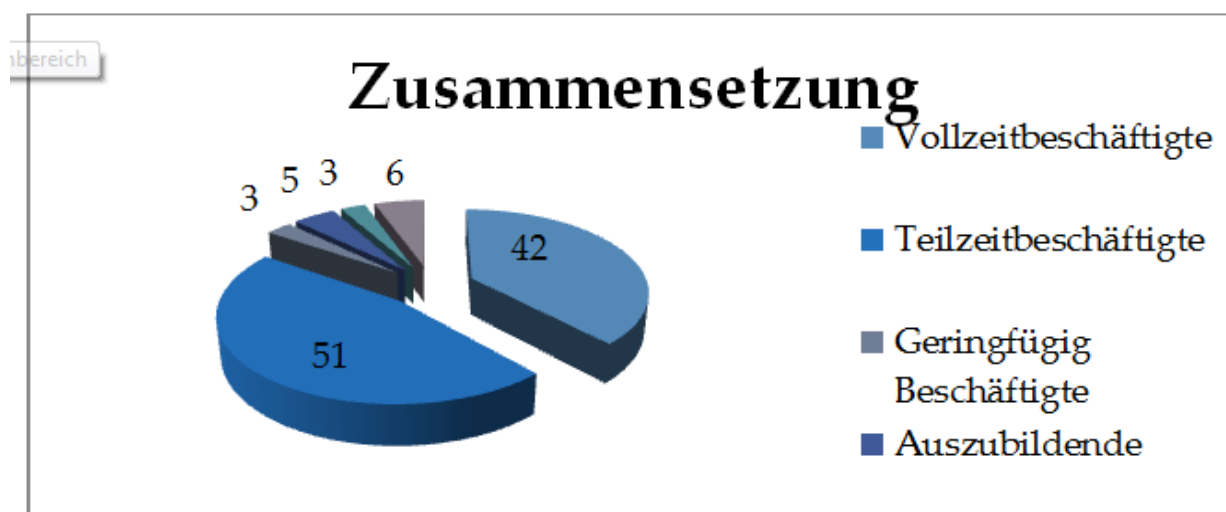
Entwicklung der Personalausgaben in EUR



3. Mitarbeiterstatistik

Stand 01.09.2017

	Insgesamt	Weiblich	Männlich
Wahlbeamte	1	0	1
Ehrenbeamte / Ortsvorsteher	6	1	5
Beamte/Beamtinnen	2	1	1
Beschäftigte nach TVöD	96	74	22
Auszubildende	5	5	0
Summe	110	81	29



Dazu kommen während der Badesaison 8 geringfügig beschäftigte Saisonmitarbeiter.

Die Frauenquote liegt insgesamt bei 73,7 %, in der Kernverwaltung bei 80 %

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten insgesamt liegt bei 46,39 Jahren, das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Kernverwaltung bei 42,32 Jahren.

Die Schwerbehindertenquote der städtischen Mitarbeiter beträgt 10 %.

4. Ausbildungssituation / Fortbildungen

Ausbildung

Die Stadt Rosenfeld bietet jährlich zum Ausbildungsbeginn 01.09. einen Ausbildungsplatz in der Kernverwaltung mit dem Ausbildungsziel Verwaltungsfachangestellte/r der Landes- und Kommunalverwaltung an.

Für den Ausbildungsstart 2018 wird derzeit das Auswahlverfahren durchgeführt. Aus 30 Bewerbungen wurden 10 Bewerber/innen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Für die Auswahl zählen der persönliche Eindruck beim Vorstellungsgespräch, die eingereichten Unterlagen mit den Zeugnissen und das Ergebnis des Tests, der im Anschluss an das persönliche Gespräch von den Bewerbern zu absolvieren ist.

Dieser enthält neben Fragen zum Allgemeinwissen u.a. auch Bestandteile zur Feststellung der sprachlichen Fähigkeiten, des logischen Denkens und der Belastbarkeit in Stresssituationen.

Die Dauer der Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten beträgt 3 Jahre und kann bei entsprechender Eignung auf 2 ½ Jahre verkürzt werden.

Viele unserer Auszubildenden konnten aufgrund Personalveränderungen in der Verwaltung nach ihrer Ausbildung übernommen werden und sind heute Teil des Mitarbeiterbestandes.

Grundsätzlich wird Auszubildenden, die nicht übernommen werden können, eine mehrmonatige Beschäftigung (in der Regel 6 Monate) angeboten, so dass sie ausreichend Zeit für entsprechende Bewerbungsverfahren haben und in der sie mit Projektarbeiten in der Verwaltung betraut werden. Somit konnte bisher auch eine an die Ausbildung anschließende Arbeitslosigkeit in allen Fällen verhindert werden.

Am 01.09.2017 hat eine Auszubildende ihre Ausbildung begonnen, eine weitere Auszubildende befindet sich im 2. Ausbildungsjahr und die 3. Auszubildende absolviert derzeit ihren Abschlusslehrgang und wird die Ausbildung im Februar 2018 mit der mündlichen Prüfung beenden.

Ein weiterer Ausbildungszweig ist das Angebot für künftige Erzieher/innen, in der Eilers-Kita oder in der Kita Regenbogen ihr Anerkennungsjahr zu absolvieren. Dieses ist für die Betroffenen notwendig, um die staatliche Anerkennung zu erlangen.

Die Bewerberzahlen sind in diesem Bereich unzureichend. Nicht jedes Jahr gelingt es, die Plätze mit Praktikanten zu besetzen. Da die AJ-Stellen auf den Personalschlüssel und die AJ-Praktikanten als Fachkräfte in der Einrichtung angerechnet werden, müssen in diesen Fällen oft kurzfristige alternative Stellenbesetzungen organisiert werden.

Das Auswahlverfahren für das Kita-Jahr 2018/2019 ist derzeit im Gange.

Zu Beginn des Kita-Jahres 2017/2018 haben 2 Praktikantinnen ihr Anerkennungsjahr angetreten.



(Die neuen Auszubildenden 2017 bei der Begrüßung durch Bürgermeister Thomas Miller)

Fortbildung

Alle Mitarbeiter nehmen bedarfs- und situationsangepasst insbesondere das Fortbildungsangebot der Verwaltungsschule des Gemeindetags und der Württembergischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie wahr.

Die Mitarbeiter/innen im Bereich Kinderbetreuung werden insbesondere über das Fortbildungsangebot der Fachberatungen und des Jugendamtes weitergebildet.

Ganz neu wird 2018 ein Fortbildungsangebot für die Bauhof- und Kläranlagenmitarbeiter über eine Online - Trainingsplattform eingerichtet.

Das Fortbildungsangebot der KIRU (Interkommunale Informationsverarbeitung Reutlingen-Ulm GmbH) richtet sich an die Mitarbeiter/innen, die mit den entsprechenden, vom Rechenzentrum angebotenen EDV-Verfahren betraut sind und wird von diesen regelmäßig besucht.

Ein entsprechender Kostenansatz für die Fortbildungen wird jährlich im Haushaltsplan eingestellt.

5. Personalentwicklung

Zu Beginn des Jahres 2017 hat Herr Martin Eismann seinen Dienst im Bauamt der Stadt Rosenfeld angetreten.

Im Februar hat die Auszubildende Katja Keck ihre Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten beendet und konnte als Mitarbeiterin auf eine vakante Stelle übernommen werden.

Anfang August hat die neue Büchereileiterin Margita Fäßler ihre Tätigkeit begonnen. Die bisherige Büchereileiterin Evelyne Kiessling wird Ende des Jahres in den Ruhestand gehen.

Der langjährige Hausmeister Thomas Weckenmann wurde im Februar, der Bauhofmitarbeiter Wilfried Ruoff im Juni diesen Jahres in den Ruhestand verabschiedet.

Ebenso beendeten die langjährigen Mitarbeiterinnen im Reinigungs- und Hausmeisterdienst Grethel Wittmann und Ingrid Götz wegen Rentenbeginns das Arbeitsverhältnis bei der Stadt Rosenfeld.

Stadtkämmerer Martin Bühler, die Verwaltungsfachangestellte Dagmar Müller und die Kita-Mitarbeiterinnen Inge Göhring und Insa Girgott können in diesem Jahr für ihr 25jähriges Dienstjubiläum geehrt werden.

3 Mitarbeiterinnen im Bereich der Kindertagesbetreuung befinden sich derzeit in Elternzeit. Eine Mitarbeiterin aus dem Bürgerbüro absolviert momentan einen mehrmonatigen Fortbildungslehrgang zur Verwaltungsfachwirtin.

Im Bereich der Kindertagesbetreuung wird es im Stellenplan 2018 eine weitere Erhöhung von 0,5 durch die Inbetriebnahme einer VÖ-Gruppe (bisher Regelgruppe) in der Eilers-Kita und die aktuelle Anpassung an den vom KVJS vorgegeben Personalschlüssel geben.

Des Weiteren erhöht sich bei der Ganztageschule an der Grundschule Iselin-Schule, die im Schuljahr 2016/2017 eingeführt wurde, der Betreuungsbedarf um 0,5.

Die Erfahrung im ersten Schuljahr nach Einführung hat gezeigt, dass die zunächst angenommene Betreuungskapazität nicht ausreicht.

Veränderungen gibt es seit Jahren auch im Reinigungsbereich. Die Stellen von Mitarbeiter/innen, die aus diesem Bereich ausscheiden, werden i.d.R nicht nachbesetzt, sondern es erfolgt eine

Fremdvergabe der Reinigungsleistung.

Unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Stellenveränderungen und einer angenommenen Tarifierhöhung werden sich die Personalkosten für das Haushaltsjahr 2018 auf voraussichtlich 3.997 503,68 € erhöhen.

Ein besonderer Schwerpunkt in der Finanzverwaltung ist derzeit und im Folgejahr insbesondere die Umstellung des kommunalen Haushaltswesens auf die Doppik, die mit hohen Anforderungen an das Mitarbeiterteam der Kämmerei verbunden ist.

Die Kläranlage wird mit der Anbindung an das Glasfasernetz ebenfalls mit dem Dokumentenmanagementsystem und dem Geoinformationssystem des Rathauses verbunden und hat dadurch den entsprechenden Zugriff auf die digitalisierten Daten.

Mit der Aufschaltung auf das Breitbandnetz der pepcom werden die städtischen Kitas über die Softwarelösung kiru.Kindertagesstätten unseres Rechenzentrums ebenfalls vernetzt sein. Hierzu laufen aktuell die Vorbereitungen.