

STADT EBERSWALDE
Der Bürgermeister



DB/Vorlage Nr. **BV/0277/2016**

Datum: 24.03.2016

zur Behandlung in Sitzung:
- öffentlich -

Einreicher/zuständige Dienststelle:
10 - Hauptamt

Betrifft: Änderung des Stellenplans 2016 gemäß § 9 KomHKV

Beratungsfolge:

Ausschuss für Wirtschaft und Finanzen	14.04.2016	Vorberatung
Hauptausschuss	21.04.2016	Vorberatung
Stadtverordnetenversammlung	28.04.2016	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung beschließt die als Anlage beigefügte Änderung des Stellenplans 2016 gemäß § 9 KomHKV.

Boginski
Bürgermeister

Anlagen

Organigramm (neu)
Stellenplanänderung 2016 (1. Nachtrag)

Fin. Auswirkungen: Ja: <input checked="" type="checkbox"/> Nein: <input type="checkbox"/>					
Haus- haltsjahr	Ertrag / Aufwand bzw. Einzahlung/ Auszahlung	Produkt- gruppe	Sachkonto	Planansatz gesamt (in €)	Aktueller Ertrag bzw. Aufwand (in €)
a) Ergebnishaushalt:					
2016	Aufwand	Diverse im Deckungs- kreis Personal- kosten	501100 501200 502200 503200 504100	Im Deckungskreis 27.308.631	Im Deckungs- kreis 254.809
b) Finanzhaushalt: (für Investitionen Maßnahmennummer:)					
2016	Auszahlung	Diverse im Deckungs- kreis Personal- kosten	701100 701200 702200 703200 704100	Im Deckungskreis 27.308.631	Im Deckungs- kreis 254.809
Wirtschaftlichkeitsberechnung liegt als Anlage bei: Ja: <input type="checkbox"/> nicht erforderlich: <input checked="" type="checkbox"/>					
Erläuterung:					
Abstimmung mit der Behindertenbeauftragten erforderlich: Ja: <input type="checkbox"/> Nein: <input checked="" type="checkbox"/>					
Abstimmung erfolgte: Ja: <input type="checkbox"/> Nein: <input type="checkbox"/>					
Mitzeichnung Amtsleiter/in:		Mitzeichnung Kämmerer/in:		Mitzeichnung Dezernent/in:	

Sachverhaltsdarstellung:

In den diesjährigen, Anfang 2016 durchgeführten Führungskräfte-seminaren und –beratungen wurden auch strategische Themen, aktuelle Entwicklungen sowie daraus resultierende Handlungserfordernisse diskutiert. Deutlich wurde, dass in den letzten Jahren aus unterschiedlichen Gründen eine Arbeitsverdichtung festzustellen ist, die in strategisch bedeutsamen Bereichen auch durch bisherige Ausnutzung von Optimierungspotenzial und das Engagement der Mitarbeiter/-innen nicht mehr in dem Maße zu kompensieren ist, wie es eine nachhaltige Aufgabenerledigung quantitativ und qualitativ erfordert. Daher werden im Folgenden die Bedarfe und die Gründe dafür dargelegt, den Stellenplan 2016 zu ändern.

Folgende handlungsleitende Beschlüsse und Vorschriften bilden den Rahmen für die sich ergebenden Handlungsfelder und –erfordernisse:

1. Strategische Vorgaben

- Aufgabenkritik (wegen mangelnder kommunaler Finanzausstattung 2010 ff.) BV/783/2012 vom 28.06.2012, Ziff. 4: „Die StVV beschließt ... die konsequente Fortführung des Diskussions- und Umsetzungsprozesses in der Aufgabenkritik auf der Grundlage der Ziele, der strategischen Ausrichtung und der zur Verfügung stehenden bzw. einzusparenden Ressourcen der Stadtverwaltung Eberswalde“
- Haushaltssatzung/Haushaltsplan: Kommunalaufsichtliche Hinweise: Aufgabenkritik fortführen, Jahresabschlüsse vorlegen
- Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Eberswalde BV/184/2009 vom 16.11.2009: „... Bei einer reinen Fokussierung auf den Stellenabbau hinsichtlich einer Konsolidierung des Haushaltes ist die Handlungsunfähigkeit der Verwaltung absehbar.“
- E-Government: Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung sowie zur Änderung weiterer Vorschriften (E-Government-Gesetz) vom 25.07.2013; April 2012 – Start Pilotprojekt „Virtuelles Bauordnungsamt“ ... und Implementierung einer Projektgruppe „E-Government“ in der Stadtverwaltung
- Strategie Eberswalde 2030 vom 24.04.2012: Leitlinien „Bleiben, Kommen und Mitgestalten“, „Gut leben in Eberswalde“, „Gute Nachricht Eberswalde“
- Entwicklungsziele für den Mittelbereich Eberswalde, Sektorales Ziel „Kommunalverwaltung“

2. Handlungsfelder/-erfordernisse

- Demographischer Wandel: nach zwischenzeitlichem Sinken wieder zunehmende Einwohnerzahlen; u.a. dies bzw. Gesetzesänderungen bedingen steigende Fallzahlen; die Zielgruppen werden vielfältiger; noch mehr Partizipation gewährleisten (z. B. Einführung von Einwohnerversammlungen, Einführung des Bürgerbudgets mit Durchführung eines „Tages der Entscheidung“, Beteiligung am Portal „Maerker“; Organisation von Bürgerbeteiligung, wie z.B. Konzept Familiengarten u.a.)
- Organisationsentwicklung: Berichtswesen aufbauen, Fortschreibung Aufgabenkritik, E-Government-Strategie entwickeln ...
- Fortschreibung Personalentwicklungskonzept, Gesundheitsmanagement, Organisation Wissenstransfer ...
- Digitale Verwaltung: betrifft Mitarbeiter/-innen, Bürger/-innen, Unternehmen sowie Strukturen, Prozesse und Dienstleistungen (E-Government)

- Migration und Willkommenskultur: beinhaltet u. a. die Integration Geflüchteter, die Klärung möglicher Unterstützungsfunktionen der Stadtverwaltung, das Anbieten von Arbeitsgelegenheiten ...
- Miteinander in der Stadtgesellschaft
- Beteiligungsmanagement: Herausforderungen für die Eigengesellschaften, Strategien fortschreiben; ggf. neu: Betriebsführung Finowkanal/Einrichtungen
- Sicherung der Aufgabenerfüllung: z.B. bei der Abrechnung des Sanierungsgebietes und im Rahmen der Investitionstätigkeit der Stadt; zusätzliche Aufgaben im Zuge der Durchführung des Stadt-Umland-Wettbewerbes → Personalentwicklung = temporäre Verstärkung im Stadtentwicklungsamt und im Amt für Hochbau und Gebäudewirtschaft

Die oben zusammengefasst dargelegten Entwicklungen und Bedarfe werden nachfolgend im Einzelnen näher erläutert:

2.1. Soziodemographischer Wandel

- Entwicklung der Einwohnerzahlen: nach zwischenzeitlichem Sinken wieder Anstieg, Entwicklungsprognosen zu sinkenden Zahlen treten nicht in prognostizierter Größenordnung und Geschwindigkeit ein
- Migration: rascher Zuzug von Asylbewerbern in vergleichsweise hoher Zahl bei voraussichtlich andauernden Ursachen für die Migration (siehe auch 2.3)
- Veränderung der Altersstruktur
- Veränderung Sozialstruktur

Daraus folgt/-en u.a.:

- höhere Fallzahlen in bestimmten Segmenten der Verwaltungsaufgaben (z. B. Meldewesen, Wohnungsversorgung, soziale Angelegenheiten, Stadtentwicklung...)
- den Fokus auf unterschiedliche Zielgruppen richten: z.B. Studenten, Senioren, Migranten, Kinder, Unternehmer/-innen/Unternehmen...
- Migration und Willkommenskultur gestalten: koordinierte stadtgeseftliche Integrationsaufgaben, wie z. B. Unterstützung anbieten, Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten, kulturelle Teilhabe ermöglichen,...
- Partizipation gewährleisten, Miteinander in der Stadtgesellschaft gestalten

2.2. Fortschreibung Aufgabenkritik 2012

Die Fortschreibung der Aufgabenkritik erfordert u.a.:

- die Erledigung der Aufgaben im Amt 17 (Steuerungsdienst) gemäß seiner Kernzuständigkeit (siehe unten = Aufgabengliederungsplan)
- eine Evaluation des Umsetzungsstandes der Aufgabenkritik 2012 sowie Aufgaben der Organisationsentwicklung, des Weiteren:
 - o insb. Entwicklung eines abgestimmten Berichtswesens
 - o Entwicklung eines Masterplans für E-Government-Lösungen
 - o ein leistungsfähiges Organisationsteam

Der Aufgabengliederungsplan ordnet dem Amt 17 (Steuerungsdienst) folgende Aufgaben zu:

- Organisationsaufgaben der Stadtverwaltung (Aufbau- und Ablauforganisation)
- Organisationsuntersuchungen
- Stellenprüfung und Stellenbewertung
- Entwicklung und Aufbau des Controllings
- Aufgabenkritik und Begleitung der Umsetzung der Maßnahmen der Haushaltskonsolidierung
- Stellenplan
- Innerdienstliche Vorschriften

- Personalentwicklungskonzeption
- Mitwirkung bei Konzessionsverträgen und –abgaben
- Beteiligungsverwaltung

2.3. Migration und Willkommenskultur

Die rasanten Entwicklungen infolge der insbesondere kriegsbedingten Migration einer Vielzahl von Menschen innerhalb kurzer Zeit und von voraussichtlich langer Dauer erfordern, dass die damit verbundenen Aufgaben formuliert und geordnet angeboten bzw. erfüllt werden können, wie z. B.:

- stadtgesellschaftliche, zivilgesellschaftliche Aufgaben erkennen und beschreiben
- stadtgesellschaftliche Unterstützung anbieten
- Integration mitgestalten
- Unterstützung anbieten, z. B. Beschäftigungsmöglichkeiten, Kinderbetreuung, soziale und kulturelle Teilhabe
- bürgerfreundliche Verwaltung (Dienstleistungen)

2.4. Bürgerorientierte Verwaltung

Der Service der Stadtverwaltung soll mit Blick auf die beschriebenen Herausforderungen in Qualität und Menge den Ansprüchen weiterhin und zukünftig gerecht werden:

- Bürgerfreundlich
- Serviceorientiert
- Bedarfsgerecht
- Effektiv
- Rechtssicher, kompetent

2.5. E-Government

Zentrale Herausforderungen der Zukunft sind Digitalisierung, demographischer Wandel und Budgetdruck. Vom Fortschreiten der Digitalisierung sind Strukturen, Prozesse und Dienstleistungen betroffen; gleichermaßen Bürger/-innen, Unternehmer/-innen und die Mitarbeiter/-innen. Es gilt, die Potenziale (und die Grenzen) der Digitalisierung zu eruieren und auszuschöpfen, wie z.B.:

- die Erleichterung von (Kunden-)Zugängen
- Wissensmanagement gestalten (verwaltungsintern, Personalentwicklung)
- Partizipation gestalten
- Vernetztes Arbeiten ermöglichen
- DV-Sicherheit, Datenschutz gewährleisten

Die digitalen Dienste und Funktionen sind gerichtet an die Bürger/-innen, die Wirtschaft, die Verwaltung selbst (E-Participation, E-Democracy, E-Procurement, ...). Die Digitalisierung der Verwaltungsarbeit ist auch Stadtverwaltung Eberswalde ein ständiger Prozess, beispielhaft seien Prozesse mit Bezug zu Externen genannt, wie:

- das Virtuelle Bauordnungsamt und die
- Teilnahme am Bürgerportal „Maerker“.

Um die Digitalisierung in der Verwaltung bezogen auf Potenziale, Bedarfe und Finanzierbarkeit geordnet fortzuführen, sollte ein Masterplan entwickelt werden. Dazu gehört u.a.:

- eine umfassende Analyse: Inventur der Dienste und Angebote,
- eine strategische Orientierung, Nutzersichten eruieren, technische Inventur vornehmen; Projekte ableiten (z. B. Elektronische Signatur, Dokumentenmanagement), Kosten erheben, Arbeitsstrukturen entwickeln ...

2.6. Beteiligungsverwaltung

Zu den hier maßgeblichen Unternehmen gehören die WHG und die TWE als 100%ige Tochterunternehmen der Stadt Eberswalde sowie die Beteiligungen der Stadt Eberswalde an der GLG sowie dem ZWA. Auf der Agenda steht insbesondere,

- die strategischen Konzepte für die WHG und die TWE (mit baff) fortzuschreiben.

Es sind weitere strategische Fragestellungen zu beantworten, wie z. B.:

- die Beteiligung an ggf. zu gründenden Kreiswerken (Strom)
- die Rekommunalisierung der Stromnetze
- die Betreuung der Betreiberorganisation eines kommunalisierten Finowkanals u./o. der zugehörigen Einrichtungen.

Diese Aufgaben implizieren zum einen die Vorteile einer unmittelbaren und effektiven Kommunikation von der Beteiligungsverwaltung zum Hauptverwaltungsbeamten in seinen ihm obliegenden Funktionen in den Gesellschaften bzw. Beteiligungen zu nutzen und setzen gleichermaßen eine konzentrierte und spezialisierte Aufgabenerfüllung voraus.

2.7. Aufgabenerfüllung bedarfsgerecht (inhaltlich, zeitlich) nachjustieren:

In den nachfolgenden Aufgabenfeldern haben sich Bedarfe entwickelt, deren Umfang erfordert, Stellenressourcen bereitzustellen, um die Aufgaben inhaltlich und zeitgerecht zu erfüllen. Dazu gehören u.a.:

- Stadtentwicklung: rechtssichere Abrechnung des Sanierungsgebietes „Stadtzentrum Eberswalde“ (Einnahmesicherung und Abwehr von Regressforderungen der Fördermittelgeber)
- Sicherung der städtischen Investitionstätigkeit: Vorbereitung, Durchführung und Betreuung der städtischen Investitionen im Amt für Hochbau und Gebäudewirtschaft, anstehende Rathaussanierung
- Aufgaben infolge Durchführung des Stadt-Umland-Wettbewerbes
- Stärkung des Finanzbereiches.
- Leitungsspannen und Aufgabenumfang entzerren oder bündeln (z. B. Bürger- und Ordnungsamt/Familiengarten; Steuerungsdienst; Hauptamt; Rechts- und Personalamt)
- Anpassung Stellenschlüssel in der Kinderbetreuung gem. Brandenburgischem Kindertagesstättengesetz bei steigenden Kinderzahlen und abgesenktem Betreuungsschlüssel

3. Entwicklung der Personalkosten und Stellenausstattung

Nachfolgend ist die Entwicklung der Personalkosten und Stellen im Vergleich zum Jahr 2007 dargestellt:

Entwicklung der Personalkosten und Stellen im Zeitraum 2007, 2011 bis 2015 bei der Stadt Eberswalde						
HH-Jahr	Personalkosten	Stellen insg.	Stellen Kita	Stellen FW	Stellen ohne Kita u. FW	Tarifsteigerungen Beschäftigte
2007	19.422.884,82	475,050	91,800	37,950	345,300	01.07.2007 - 97% im Tarifgebiet Ost
2011	22.511.653,00	460,100	108,950	36,950	314,200	01.01.2011 - 31.07.2011 +0,6% 01.08.2011 - 29.02.2012 +0,5%
2012	23.944.695,22	477,325	115,625	36,000	325,700	01.03.2012 - 31.12.2012 +3,5%
2013	23.676.206,16	479,125	118,900	34,000	326,225	01.01.2013 - 31.07.2013 +1,4% 01.08.2013 - 28.02.2014 +1,4%
2014	24.518.404,32	479,125	118,900	34,000	326,225	01.03.2014 - 28.02.2015 +3,0%
2015	25.486.558,58	489,925	131,200	37,000	321,725	03.03.2015 - 29.02.2016 +2,4%
2016	27.308.631,00	499,725	142,800	37,000	319,925	Tarifverhandlungen laufen
Summe:		24,675	51,000	-0,950	-25,375	

Erläuterungen Personalkosten- / Stellenentwicklung:

- Erhöhung der Kinderzahlen in den Einrichtungen der Stadt Eberswalde (jährlich)
- zwischenzeitliche Erhöhung der Stellenanteile bei Tarifbeschäftigten von 0,950 auf 1,000 (ATV)
- von 2014 zu 2015 Schaffung von 3 Stellen Feuerwehr wegen Änderung Schichtmodell

Die Schwankungen bei den Personalkosten erklären sich wie folgt:

- unterschiedliche Höhen von Tarifsteigerungen
- von 2012 zu 2013 Eintritt von 49 Tarifbeschäftigten Arbeitsphase in Freizeitphase und somit Zahlung der Vergütung aus der Rücklage ATZ

4. Stellenbedarfe und Kosten

Ausgehend von den unter Ziffer 2 erläuterten Bedarfen geben sich folgende Stellenmehrbedarfe, unterschieden nach unbefristet und befristet bestehendem Bedarf.

Die Stellenmehrbedarfe im Bereich der Erzieher/-innen sind separat dargestellt, weil der Betreuungsschlüssel gesetzlich vorgegeben und die Einrichtung dieser Stellen daher pflichtig ist.

Der geänderte Stellenplan liegt der Beschlussvorlage als zu beschließende **Anlage** bei.

4.1. Kernverwaltung → unbefristet

- | | | |
|--|------|-----------|
| ➤ 1 Stabsstelle Beteiligungsverwaltung | E 12 | vorhanden |
| ➤ 1 Amtsleitung Bürgeramt/Statistik und Wahlen | E 13 | neu |
| ➤ 1 SGL Organisation | E 12 | neu |
| ➤ 1 IT-Fachkraft | E 11 | neu |
| ➤ 1 SBA Finanzen | E 9 | neu |
| ➤ 1 SBA Soziale Angelegenheiten | E 9 | neu |
| ➤ 1 SBA Veranstaltungsbetreuung BBZ | E 6 | neu |
| ➤ 2 SBA Amt für Beschäftigungsförderung | E 8 | neu |

4.2. Kernverwaltung → befristet

- 1 SBA Amt für Hochbau und Gebäudewirtschaft
(Verstärkung wegen Arbeitslast/Personalentwicklung) E 9 neu (kw)
- 1 SBA Stadtentwicklungsamt
(Verstärkung wegen Arbeitslast/Personalentwicklung)E 10 neu (kw)

Voraussichtliche Kosten:

8 x unbefristet Kosten p.a.: ca. 439,0 T€ (abzüglich EDA-Kosten 2016: ca. 373,5 T€)

2 x befristet Kosten p.a.: ca. 109,7 T€ (abzüglich EDA-Kosten 2016: ca. 42 T€)

4.3. Stellenbedarfe Erzieher*innen

- 8 x 0,8 VzÄ Erzieher*innen zusätzlich wegen erhöhter Kinderzahlen (+ 35)
bei gleichzeitig gesenktem Betreuungsschlüssel
= 6,4 Erzieherinnen = 249,5 T€ p.a. gesamt;
bei durchschnittlich 80 % Erstattung Landkreis Kosten p.a.: = 50 T€

5. Strukturänderungen

Im als **Anlage** beigefügten Organigramm (neu) sind die geplanten, sich aus den Erläuterungen unter Ziffer 2 ergebenden Strukturänderungen ersichtlich.

6. Zeitplan:

28.04.2016 geplante Beschlussfassung zur Stellenplanänderung nach Vorberatung im AWF und im HA

01.09.2016 Umsetzung