

BERICHTSVORLAGE DER TBS AÖR NR.: 089/2013

Bezeichnung des Tagesordnungspunkts		
Personalentwicklung der TBS 2014-2021		
Datum 10.06.13	Geschäftszeichen V FI - PEK	Beigef. Anlagen im einzelnen (mit Seitenzahl)
Federführende Abteilung: TBS Vorstand		Beteiligte städtische Fachbereiche:
Beratungsgremien	Beratungstermine	Zuständigkeit
Verwaltungsrat TBS	27.06.2013	zur Kenntnisnahme

Der Verwaltungsrat wird gebeten, die Erläuterungen zur Personalentwicklung der TBS 2014 – 2021 zur Kenntnis zu nehmen.

Die in den kommenden Jahren relevanten Entscheidungen erfolgen im Rahmen der jährlichen Stellenplanberatungen.

Sachverhalt:

Die Personalentwicklung der TBS ist in den vergangenen Jahren jeweils im Rahmen der jährlichen Stellenplan-Beratungen vorgestellt worden. Gleichzeitig wurde dem Verwaltungsrat die Entwicklung der Stellenpläne seit Gründung der AöR dargestellt.

In dieser Vorlage werden mit Blick auf den interfraktionellen Antrag vom 13.03.2013 die im TBS-Konzept geplanten Entwicklungen der kommenden Jahre dargestellt und erläutert.

Das Konzept sieht Einsparungen vor, die im Zuge der personellen Fluktuationen der nächsten Jahre umgesetzt werden sollen.

Entwicklungen in den Abteilungen

Verwaltung

Im Bereich Rechnungswesen wurde die im März 2013 durch Renteneintritt freigewordene Stelle nicht wieder besetzt. Die Stelle soll im Stellenplan 2014 wegfallen. Die Aufgaben wurden auf die verbliebenen Beschäftigten umverteilt.

Im Bereich Controlling / DV-Administration besteht eine Vollzeitstelle.

Der Aufwand in diesem Bereich wurde durch Veränderung von Abläufen und durch Automatisierungen kontinuierlich verringert, so dass ab dem Stellenplan 2014 hier nur noch eine Kapazität von 0,2 Stellen vorgesehen ist. Die restliche Mitarbeiterkapazität fließt in den Gebührenbereich, wo durch Renteneintritt eine Vakanz besteht. Zusätzlich wurde im Bereich Controlling die Arbeitszeit einer Stelle um 20 % verringert.

Eine im Bereich allgemeine Verwaltung geführte Stelle resultiert aus der besonderen persönlichen Situation des Beschäftigten (hierüber wurde berichtet).

Die Stelle soll mit Renteneintritt des Beschäftigten zum 01.04.2016 ersatzlos wegfallen. Durch den vom Integrationsamt gewährten Zuschuss reduziert sich der Aufwand bereits jetzt um 20 %.

Werkstatt

Im Bereich Werkstatt soll eine Stelle zum Renteneintritt eines Beschäftigten im November 2015 nicht mehr besetzt werden. Die Aufgaben können auf Grund der durchgeführten Modernisierungen zukünftig mit den verbleibenden Mitarbeitern bewältigt werden.

Abfallwirtschaft

In der Abteilung Abfallwirtschaft soll auf Grund innerbetrieblicher Umverteilungen eine Fahrerstelle nicht wieder besetzt werden, die durch Renteneintritt zum 01.06.2014 frei wird. Es ist geplant, die Stelle auf Dauer nicht zu besetzen.

Zwei Stellen (gewerblich-logistischer Bereich) mit Renteneintritt im Jahr 2021 sind aus heutiger Sicht wieder zu besetzen.

Friedhof

Die Verwaltungsaufgaben für den Bereich Friedhof sollen mit Renteneintritt eines Beschäftigten zum 01.05.2016 auf andere Mitarbeiter umverteilt werden. Die Stelle soll zu 100 % abgebaut werden.

Stadtgrün

In der Abteilung werden in den nächsten Jahren drei Mitarbeiter in Rente gehen. Diese Stellen sind auf Grund der bestehenden Auftragsituation wieder zu besetzen. Eine entsprechende Personalentwicklung ist hierfür bereits innerbetrieblich eingeleitet. Ein Potenzial zur Kostenreduzierung besteht im Rahmen von weiteren zu erwartenden Fluktuationen. Sobald hier ein Handlungsspielraum besteht, soll eine Stelle abgebaut werden. Es wird davon ausgegangen, dass dies Mitte 2014 der Fall sein wird.

Straßenbeleuchtung

Seit dem Renteneintritt des Meisters wird diese Stelle nur anteilig (17 Std.) besetzt. Auf diesem Weg wird der zukünftige Meister in die Arbeit integriert, so dass er Anfang 2019 die Stelle eines ausscheidenden Mitarbeiters besetzen kann.

Die derzeitige Teilzeitstelle entfällt im Jahr 2019. Ziel ist die Aufgabenerledigung mit zwei Mitarbeitern.

Stadtentwässerung und Straßenbau

In diesen Bereich stehen in den Jahren 2017 – 2020 drei Renteneintritte an. Hier besteht kein Handlungsspielraum für Konsolidierungsmaßnahmen, da nach heutiger Einschätzung eine Wiederbesetzung erfolgen muss. Hierzu werden im Rahmen der zukünftigen Stellenplanberatungen Ausführungen gemacht.

Auswirkungen auf die Stellenpläne 2014 – 2021

In den Jahren 2014 bis 2021 wird durch die beschriebenen Maßnahmen des Personalentwicklungskonzeptes folgende Stellenreduzierung erzielt (kumuliert dargestellt):

2014	3
2015	4,1
2016	6,2
2017	6,8
2018	6,8
2019	7,1
2020	7,1
2021	7

In dieser Berechnung sind auch Stellenanteile berücksichtigt, die durch Teilzeit bzw. zeitliche Befristung von Stellen sowie durch die Förderung Dritter bedingt sind. Die in diesem Jahr vorgenommene Reduzierung einer Ausbildungsstelle im Bereich Stadtgrün ist nicht enthalten.

Die aus der Personalentwicklung resultierenden direkten finanziellen Einsparungen für die Stadt sind in Vorlage 088/2013 – Konsolidierungsmaßnahmen dargestellt.

Der Vorstand
gezeichnet
Markus Flocke