DER STADTRAT ELLRICH

Ellrich, den

Vorlage zum **Beschluss-Nr. 173-14/19**

Vorlage wurde ohne/ mit..... Änderungen am ..... zum Beschluss erhoben

Vorlage wurde am ..... abgelehnt; Vorlage wurde am ..... zurückgezogen

1. Bezeichnung des Beschlusses	**Beschluss zum Personalentwicklungskonzept (PEK)**
2. Beschlusstext:	Der Stadtrat der Stadt Ellrich beschließt das in der Anlage zu diesem Beschluss befindliche Personalentwicklungskonzept als Handlungsgrundlage der weiteren Personalplanung.
3. Einreicher	Der Bürgermeister
4. Begründung der Zuständigkeit des Stadtrates (Aufgrund welcher gesetzlichen Bestimmung wurde die Beschlussvorlage erarbeitet?)	ThürKO vom 28.01.2003, zuletzt geändert durch Gesetz vom 02.07.2016 (GVBl. S. 244)
5. Welche Beschlüsse müssen aufgrund der o. g. Beschlussvorlage aufgehoben bzw. ergänzt werden?	Keine
6. a) Mit welchem Personenkreis wurde die Beschlussvorlage beraten b) mit wem soll sie beraten werden?	Hauptausschuss am 22.08.2016
7. Welche absehbaren finanziellen Auswirkungen hat die Beschlussvorlage?	Bereitstellung der finanziellen Mittel für die Personalkosten
8. Veröffentlichung des Beschlusses?	Ja
9. Verteiler	Alle Stadtratsmitglieder, Ortsteilbürgermeister

Abstimmungsergebnis:

Gesetzliche Anzahl Stadtratsmitglieder:	20 + 1	Ja – Stimmen:	…….
davon anwesend:	…….	Nein – Stimmen:	…….
		Enthaltungen:	…….

Folgende Mitglieder waren nach § 38 ThürKO von der Beratung und Beschlussfassung ausgeschlossen:

-keine-

Der Beschluss wurde somit angenommen/abgelehnt.

Matthias Ehrhold
Bürgermeister

Begründung zum **Beschluss Nr.: 173-14/19**

Beschlusstext:

Der Stadtrat der Stadt Ellrich beschließt das in der Anlage zu diesem Beschluss befindliche Personalentwicklungskonzept als Handlungsgrundlage der weiteren Personalplanung.

Begründung:

Das PEK bildet die Grundlage für die weitere Personalplanung der Stadtverwaltung Ellrich und ist eine wichtige Handlungsgrundlage für die Verwaltung.
Für das PEK sind im Rahmen der Voruntersuchungen alle Aufgaben der Verwaltung, Pflichtaufgaben, übertragene Aufgaben und freiwillige Aufgaben, in Form von Personalgesprächen mit einer dazugehörigen Ermittlung der notwendigen Zeit zur Erfüllung der Aufgaben, durchgeführt worden.
Auf Grund vorliegender Statistiken über einen Zeitraum von 3-5 Jahren sind Leistungen der Verwaltung berechnet worden und bildeten somit die Grundlage zur Ermittlung der benötigten Zeitaufwendungen der gesamten Verwaltung auf einen Jahresdurchschnitt. Auch die erbrachten Leistungen des Bauhofes sind erfasst worden, allerdings bestand hier die Möglichkeit auf einen Zeitraum von mehr als 10 Jahren, zurück- greifen zu können.
Diese Auswertung und Erfassung der Leistungen bilden die Grundlage für die Ist- Erhebung im Punkt 3.1 des PEK.
Natürlich hätte hier auch eine Erhebung der Erbringung der Leistungen in der Verwaltung und im Bauhof durch einen unbeteiligten Dritten (Arbeits- bzw. Zeiterfassungsbögen), über einen Zeitraum von mindestens einen ½ Jahr erfolgen können aber dies hätte nicht zu einen wesentlichen anderem Ergebnis geführt (welches durch Untersuchungen, die bereits erfolgt sind z.B. FH Nordhausen oder WIBERA, belegt werden könnte) und hätte der Stadt Ellrich nicht unwesentliche Kosten (ca. 50.000,00 € - 60.000,00 €) verursacht.
Dieser Teil der Voruntersuchung führt dazu, dass man im Punkt 3.1.4. (Aufgaben der Stadt Ellrich mit Zeiterfassung) eine konkrete Aussage zu den Aufgaben der Stadt Ellrich und der dafür benötigten vollbeschäftigten Einheiten (VBE) kommt.

Im Rahmen der weiteren Voruntersuchungen ist die Verwaltung dazu übergegangen, zu prüfen, welche Möglichkeiten für die Erbringung der Aufgaben der Verwaltung auf der Grundlage geltenden Rechts bestehen, die Aufgaben zu erfüllen und trotzdem den wirtschaftlichsten Einsatz der zur Verfügung stehenden Mittel zu gewährleisten. Hierzu werden entsprechende Möglichkeiten aufgezählt und dem Stadtrat und der Personalvertretung zur Diskussion gestellt.

Matthias Ehrhold
Bürgermeister

Personalentwicklungskonzept der Stadt Ellrich

Stadt Ellrich
Fachbereichsleiter Inneres/Bau
Juli 2016

Vorwort

Deutschland wird immer älter und lässt die “Kinderwunsch-Frage“ oft unbeantwortet. Messbare Kennzeichen dieser Situation sind eine steigende Lebenserwartung und niedrige Geburtenziffern, welche in der aktuellen gesellschaftspolitischen Diskussion unter dem Schlagwort des demografischen Wandels präsent sind.

Dabei ist der Altersstrukturwandel kein neues Phänomen. Vielmehr begleitet er unsere Gesellschaft seit mehreren Jahrhunderten. Der demografische Wandel kennzeichnet lediglich eine sich ändernde Zusammensetzung der Altersstruktur. Er stellt daher kein “Schreckensszenario“ dar, wie man angesichts der öffentlichen Diskussion um verlängerte Lebensarbeitszeiten oder um steigende Altersvorsorgeaufwendungen vermuten könnte. Ein Perspektivenwechsel - weg von der Langzeitentwicklung und hin zur aktuellen Altersstruktur – verdeutlicht jedoch die gegenwärtigen Herausforderungen einer alternden Gesellschaft.

Mit Blick auf den Arbeitsmarkt ist derzeit eine frühe Entberuflichung des Alters festzustellen, was heißt, dass rund ein Drittel aller Erwerbstätigen in Deutschland vorzeitig in den Ruhestand eintreten. An Nachwuchskräften wird es mangeln – bei einer gleichzeitig überalterden Gesamtbelegschaft in vielen Unternehmen.

Von dieser Situation ist die Stadt Ellrich nicht direkt betroffen aber eine durch den demografischen Wandel und vor allem der aus dem Jahr 1994 stammenden Personalübernahme (Gebietsreform) hatten großen Einfluss auf die „überalternde Verwaltung“ in der Einheitsgemeinde Ellrich.

Vor diesem Hintergrund ist es dringend geboten, ein Personalentwicklungskonzept aufzustellen und als Handlungsgrundlage der Verwaltung in Abstimmung mit dem Stadtrat der Stadt Ellrich und dem Personalrat zur Umsetzung zu bringen. Gerade der Personalrat soll in die Vorbereitung und Umsetzung frühzeitig eingebunden werden.

Reformversuche begleiten die öffentliche Verwaltung der Einheitsgemeinde Ellrich im Grunde seit ihrem Bestehen. Das Handeln der Verwaltung stand und steht im Fokus politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Erwartungen und Interessen. Bürgernähe, Kundenzufriedenheit, ein sparsamer Umgang mit Finanzmitteln, Flexibilität, kürzere Reaktionszeiten auf verschiedenste Anforderungen, verlangt auch von der Verwaltung der Stadt Ellrich Lernfähigkeit und damit eine permanente Wandlungsbereitschaft.

Ebenso wenig neu wie Reformversuche aber durchgehend spannend zu beobachten sind organisationsinterne Prozesse, die diese begleiten. Sie reichen von Ablehnung, über Skepsis zu Akzeptanz und aktiver Veränderungsarbeit. So offenbaren sie einerseits ein ausdauerndes Beharrungsvermögen der Verwaltung und andererseits einen Aufbruch aus erstarrten Strukturen.

All die vorgenannten Situationen sollen im Personalkonzept betrachtet werden und einer Lösung, im Interesse der Stadt Ellrich, zugeführt werden.

Dies kann nur gelingen wenn alle Akteure gemeinsam, angefangen vom Stadtrat bis hin zu jedem einzelnen Angestellten, an der Erlangung der Ziele die im Ergebnis des Personalkonzeptes festgeschrieben werden sollen mit arbeitet und die Umsetzung zielstrebig unterstützt wird.

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbereitung 5

1.1. Personalentwicklung – ein zentraler Bestandteil der Verwaltungsreform 5

1.2. Mitbestimmungsrechte des Personalrates (PR) 7

2. Voruntersuchung 7

3. Hauptuntersuchung 8

3.1.Ist- Erhebung 8

3.1.1.Struktur der Verwaltung 8

3.1.2.Altersstruktur der Verwaltung 8

3.1.3.Beendigung Arbeitsverhältnis durch Rentenbeginn 9

3.1.4.Aufgaben der Stadt Ellrich mit Zeiterfassung 10

3.2. Ist-Analyse 10

3.3. Soll-Konzept 11

3.3.1. Struktur der Verwaltung neu, umzusetzen bis 2017/ 2018 11

3.3.2. Neue Struktur der Verwaltung ..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

4. Prognose der zukünftigen Personal- und Personalkostenentwicklung 12

5. Langfristige = strategische Personalbedarfsplanung – ab 2018 bis 2022 .. 13

6. Anlage 1 14

Vorbereitung

1.1. Personalentwicklung – ein zentraler Bestandteil der Verwaltungsreform

Im Zuge des New Public Managements wurde (und wird) die Personalarbeit innerhalb der Verwaltung umgestaltet. Von der Personalverwaltung zur Personalentwicklung – so könnte man ein wesentliches Ziel beschreiben, die Modernisierungsschritte im Bereich der Personalarbeit verfolgen. Dabei zeigt sich, dass einzelne Felder des Personalmanagements (beispielsweise Personalplanung, -auswahl und –entwicklung) in Teilen der öffentlichen Verwaltung bereits gut etabliert sind.

Was fehlt, ist jedoch eine organisationsumfassende und wirklich nachhaltige Ausrichtung und Vernetzung der einzelnen Aktivitäten untereinander. Ein erster Schritt in die richtige Richtung war die Umstellung der in der Verwaltung angewendeten Hard- und Software. Weg vom Rechenzentrum hin zu einer Komplettlösung, die die Kommunikation der einzelnen Softwarelösungen untereinander ermöglicht.

In der Verwaltungsliteratur wird die Neuausrichtung der Personalarbeit gern neudeutsch als „Human Resource Management“ bezeichnet. Bedeutsam ist, dass der Ansatz den Mitarbeiter als den entscheidenden Träger von Reformen in den Vordergrund stellt. Nur durch das Engagement und die Beteiligung der Mitarbeiter können in großen Unternehmen Reformen gelingen. Also entfaltet Partizipation Produktivkraft. Damit bildet Mitarbeitermotivation den Schlüssel für erfolgreiche Modernisierungsprozesse- eine Erkenntnis, die nicht nur der aktuellen Verwaltungsmodernisierung, sondern schon den Hawthorne-Experimenten zugrunde lag. Kritisch anzumerken bleibt, dass man damals wie heute eine verbesserte Nutzung von „Humanressourcen“ vor allem deshalb für dringend erforderlich hält, weil die Personalkosten besonders hoch liegen.

Unberücksichtigt der auslösenden Gründe ist jedenfalls eine stärkere Mitarbeiterorientierung in der öffentlichen Verwaltung gefragt. Hierzu beigetragen hat ein tiefgreifender Wertwandlungsschub, mit dem Pflicht- und Akzeptanzwerte rückläufig wurden. So stellt Papcke eine großflächige Verhaltensmodifikation im Haushalt der Moderne fest, nämlich eine „Ersetzung … kollektiver Identifikationen durch Selbstverwirklichungspräferenzen [und eine] beobachtbare Individualisierung. Dieser gesellschaftliche Wertewandel wirkt sich auch auf die Arbeitswelt aus. Mitarbeiter wollen verstärkt in Entscheidungsprozesse einbezogen werden oder ihr Privat und Erwerbsleben bestmöglich in Einklang bringen. Personalentwicklung (PE) schafft die Voraussetzungen und so verwirklicht sich Mitarbeiterorientierung durch PE-Maßnahmen, wie noch erläutert wird. Die Neuausrichtung der Personalarbeit (mit Personalentwicklung als Schwerpunkt und Säule der Veränderungsprozesse) stellt bis zu 80 Prozent der Gesamtkosten (in Ellrich um ca. 22 %), wie beispielsweise ein Blick auf verschiedene Haushaltsaufstellungen verdeutlicht.

Alle anderen Verbesserungsmöglichkeiten, etwa Verfahrensbeschleunigung, der Einsatz betriebswirtschaftlicher Steuerungsmethoden oder der verstärkte Einsatz von Informationstechnologien können Veränderungsprozesse nicht fördern, wenn sie nicht mit hoher Motivation von den Mitarbeitern/Führungskräften akzeptiert und aktiv mitgetragen werden. Vor diesem Hintergrund besteht die Kernaufgabe der Personalentwicklung der Zukunft in der aktiven Mitgestaltung von Veränderungen.

Um hier den o.g. Prinzipien Rechnung tragen zu können, soll versucht werden von Anfang an alle Beschäftigten der Verwaltung sowie auch des Bauhofes in den Prozess der Erstellung des PE-Konzeptes mit einzubinden. Für die Verwaltung bzw. Bauhof ist es aber als noch wichtiger einzuschätzen, dass sich der Stadtrat der Stadt Ellrich klar zu den von der Verwaltung zu erbringenden Aufgaben positioniert und die aufgezeigten Lösungswege klar benennt und an der Umsetzung aktiv mitwirkt.

So wird es Beispielsweise nach der Ist- Analyse und der Ermittlung der Aufgaben der Stadtverwaltung Ellrich (Pflichtaufgaben, übertragene und freiwilligen Aufgaben) eine erste Entscheidungsrunde im Stadtrat geben, in der die genaue Aufgabenbestimmung für die Zukunft der Verwaltung abgesteckt wird. Hier sind die gesetzlichen Regelungen der Kommunalordnung der §§ 2 und 3 die Grundlage aller Diskussionen zur Aufgabenerfüllung. Aber auch sollen Tabus bei den Diskussionen nicht bestehen, sofern diese zur qualitativ und wirtschaftlicheren Erfüllung der Aufgaben der Verwaltung beitragen können.

Parallel dazu wird der Personalrat über die Planungen und Fortschritte in der Personalentwicklung informiert und entsprechend des Personalvertretungsgesetzes im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte beteiligt.

1.2. Mitbestimmungsrechte des Personalrates (PR)

Mitbestimmungsrechte lassen sich in zwei qualitativ voneinander unterscheidbare Rechte differenzieren:

die direkte Mitbestimmung stellt ein Initiativrecht für den PR dar, d.h. der PR kann Maßnahmen bei der Dienststellenleitung von sich aus beantragen. Kommt diese dem Antrag nicht nach, so wird das Verfahren an die übergeordnete Dienststelle weitergeleitet, bei der eine Stufenvertretung besteht. Kommt es hier zu keiner Einigung, entscheidet die Einigungsstelle abschließend. [vgl. §70 ThürPersVG, Initiativrechte des Personalrates in Verbindung mit § 69 (3) u. (4)]

die eingeschränkte Mitbestimmung gibt dem PR die Möglichkeit, über geplante Maßnahmen des Arbeitgebers mitzubestimmen. Ergeben sich hieraus allerdings unterschiedliche Auffassungen, so entscheidet nicht mehr die Einigungsstelle (sie spricht lediglich eine Empfehlung aus), sondern die oberste Dienstbehörde abschließend. [vgl. § 69 (4) ThürPersVG, Verfahren bei der Mitbestimmung]

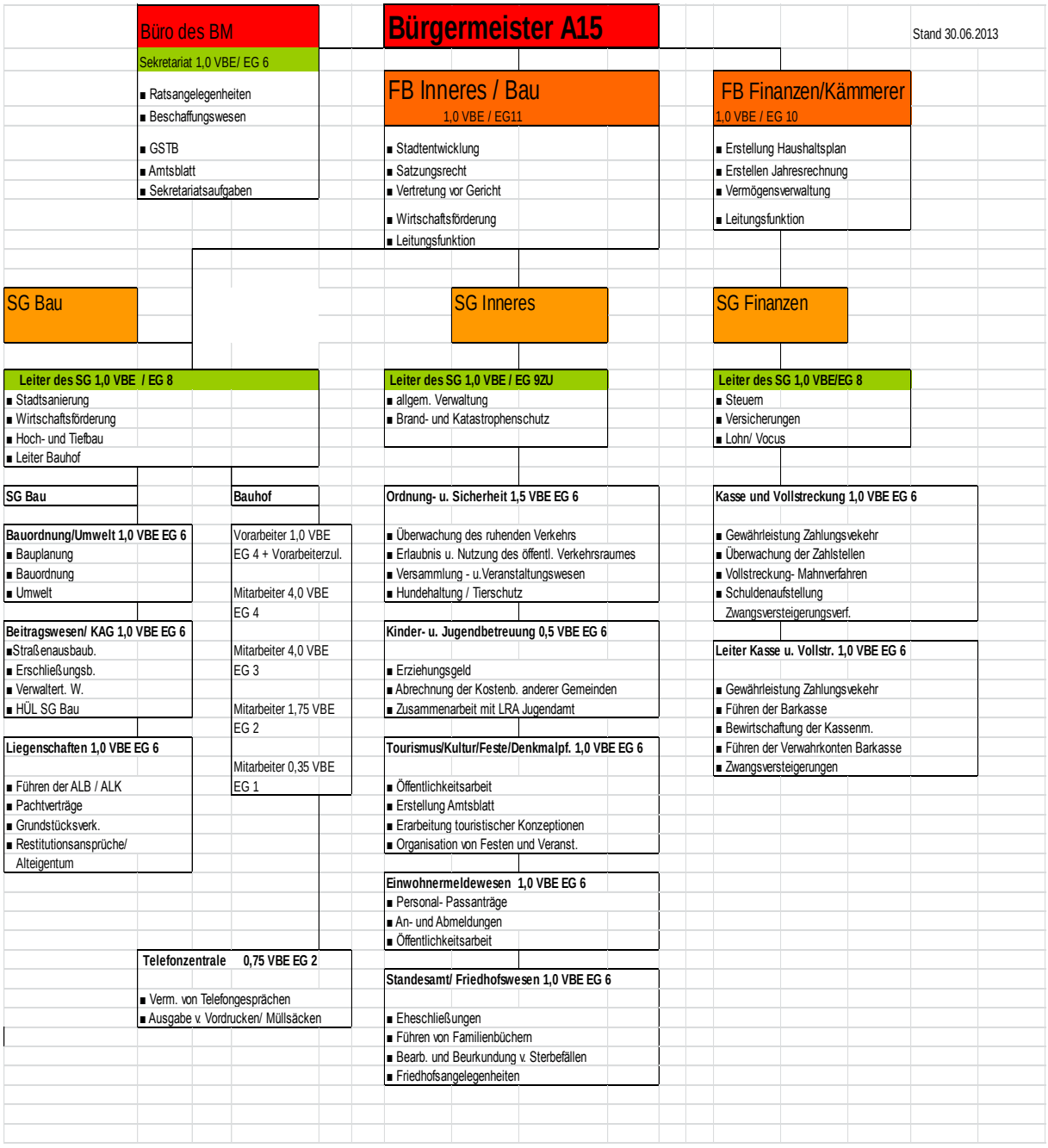
Voruntersuchung

Im Rahmen der Voruntersuchungen sind alle Aufgaben der Verwaltung, Pflichtaufgaben, übertragene Aufgaben und freiwillige Aufgaben, in Form von Personalgesprächen mit einer dazugehörigen Ermittlung der notwendigen Zeit zur Erfüllung der Aufgaben, durchgeführt worden.
Auf Grund vorliegender Statistiken über einen Zeitraum von 3-5 Jahren sind Leistungen der Verwaltung berechnet worden und bildeten somit die Grundlage zur Ermittlung der benötigten Zeitaufwendungen der gesamten Verwaltung auf einen Jahresdurchschnitt. Auch die erbrachten Leistungen des Bauhofes sind erfasst worden, allerdings bestand hier die Möglichkeit auf einen Zeitraum von mehr als 10 Jahren, zurück- greifen zu können.
Diese Auswertung und Erfassung der Leistungen bilden die Grundlage für die Ist- Erhebung im Punkt 3.1.
Natürlich hätte hier auch eine Erhebung der Erbringung der Leistungen in der Verwaltung und im Bauhof durch einen unbeteiligten Dritten (Arbeits- bzw. Zeiterfassungsbögen), über einen Zeitraum von mindestens einen ½ Jahr erfolgen können aber dies hätte nicht zu einen wesentlichen anderem Ergebnis geführt (welches durch Untersuchungen, die bereits erfolgt sind z.B. FH Nordhausen oder WIBERA, belegt werden könnte) und hätte der Stadt Ellrich nicht unwesentliche Kosten (ca. 50.000,00 € - 60.000,00 €) verursacht.
Dieser Teil der Voruntersuchung führt dazu, dass man im Punkt 3.1.4. (Aufgaben der Stadt Ellrich mit Zeiterfassung) eine konkrete Aussage zu den Aufgaben der Stadt Ellrich und der dafür benötigten vollbeschäftigten Einheiten (VBE) kommt.
Im Rahmen der weiteren Voruntersuchungen ist die Verwaltung dazu übergegangen, zu prüfen, welche Möglichkeiten für die Erbringung der Aufgaben der Verwaltung auf der Grundlage geltenden Rechts bestehen, die Aufgaben zu erfüllen und trotzdem den wirtschaftlichsten Einsatz der zur Verfügung stehenden Mittel zu gewährleisten. Hierzu werden entsprechende Möglichkeiten aufgezählt und dem Stadtrat und der Personalvertretung zur Diskussion gestellt.
Im Ergebnis der Diskussion und evtl. Einbringung weiterer Vorschläge zur Umsetzung dieses prioritären Zieles, wird dann im Soll- Konzept (Punkt 3.3.) die Personalentwicklung für den Zeitraum der nächsten 3-5 Jahre erstellt werden.
Im gesamten Rahmen der Voruntersuchung ist die in der Landesregierung viel diskutierte Gebietsreform vollkommen außen vor geblieben und hat in der Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes (PEK) für die Stadt Ellrich keine Rolle gespielt.
Unabhängig davon sind die Ergebnisse der Punkte 1- 5. für die weitere Personalentwicklung, auch in einer anderen Gebietskörperschaft, ein grundlegender Baustein für den Aufbau einer modernen Verwaltung.

Hauptuntersuchung

3.1. Ist- Erhebung

3.1.1. Struktur der Verwaltung



3.1.2.Altersstruktur der Verwaltung

Altersstruktur Verwaltung ohne Bürgermeister

20 bis 30 Jahre (2)

31 bis 40 Jahre	(5)
41 bis 50 Jahre	(0)
51 bis 60 Jahre	(8)
61 bis 65 Jahre	(2)

Durchschnittsalter Verwaltung: 46,9 Jahre

Altersstruktur Bauhof

20 bis 30 Jahre	(0)
31 bis 40 Jahre	(2)
41 bis 50 Jahre	(2)
51 bis 60 Jahre	(3)
61 bis 65 Jahre	(2)

Durchschnittsalter Bauhof: 50,5 Jahre

3.1.3.Beendigung Arbeitsverhältnis durch Rentenbeginn

Jahrgang 1950 bis 1953 in der Verwaltung

2015	3
2016	2

Jahrgang 1950 bis 1953 im Bauhof

2017 1

3.1.4.Aufgaben der Stadt Ellrich mit Zeiterfassung

Die Zuordnung der Aufgaben erfolgte auf der Grundlage der gesetzlichen Regelungen in der Thüringer Kommunalordnung. Die Aufstellung ist in der Anlage 1 zu dem PEK im Einzelnen aufgeschlüsselt und kann somit nachvollzogen werden.

Eigene Aufgaben gem. § 2 Abs. 2/3 ThürKO (Pflichtaufgaben)	**VBE**
Verwaltung ges. Pflichtaufgaben	13,30
Bauhof Leistungen	8,19

Übertragene Aufgaben gem. § 3 ThürKO	**VBE**
Verwaltung ges. übertragene Aufgaben	1,97

Eigene Aufgaben gem. § 2 Abs. 2 (freiwillige Aufgaben)	**VBE**
Verwaltung ges. freiwillige Aufgaben	0,73
Bauhof Leistungen im freiwilligen Bereich	2,91

In der Erfassung ist die Stelle des Bürgermeisters nicht enthalten.

3.2. Ist-Analyse

Die Stadtverwaltung Ellrich hat zurzeit in ihrem Stellen Plan 2016 insgesamt 26,85 VBE. Davon ist ein Beamter in der A 15 (Bürgermeister) und ein Beamter in der A 13 (mittlerer Dienst).

Besoldungsgruppe	**VBE**
A 13	1,00
A 15	1,00

In der Verwaltung sind zurzeit insgesamt 15 Mitarbeiter beschäftigt die in folgenden Entgeltgruppen (EG) eingruppiert sind:

Entgeltgruppe	**VBE**
6	9,00
8	2,00
9	2,00
10	1,00

Gem. Stellenplan der Stadt Ellrich sind im Bauhof 11,10 VBE beschäftigt, davon 1 EG 3 und 2 EG 4 Unbesetzt (UB).

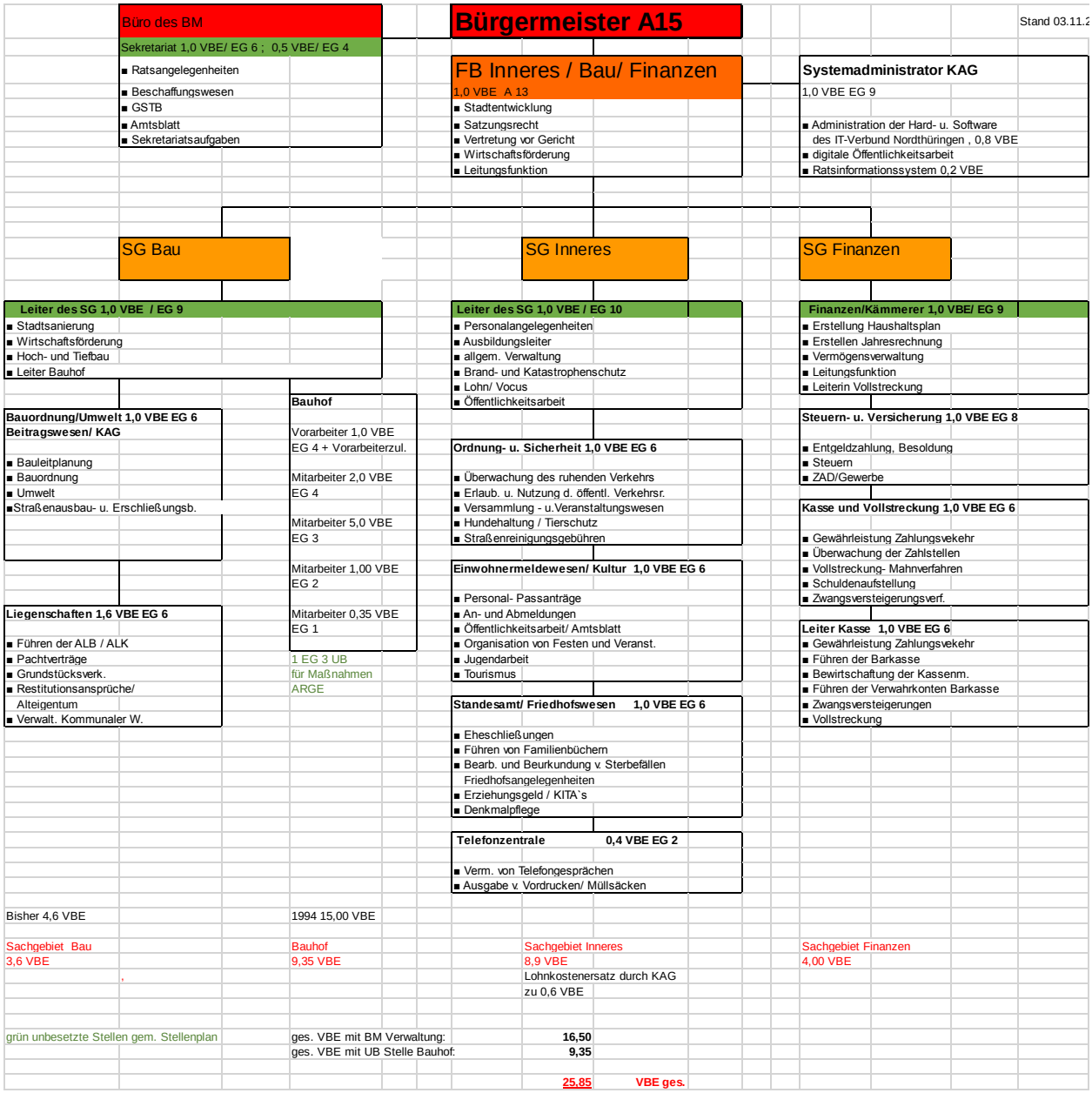
Entgeltgruppe	VBE
1	0,35
2	2,75
3	3,00
4	5,00

Die Stellenbesetzung der freien Stellen ist bis dato nicht erfolgt, da im Zuge der neu Strukturierung über weitere Möglichkeiten der Erbringung der Leistungen des Bauhofes nachgedacht werden sollte.

3.3. Soll-Konzept

3.3.1. Struktur der Verwaltung neu, umzusetzen bis 2017/ 2018

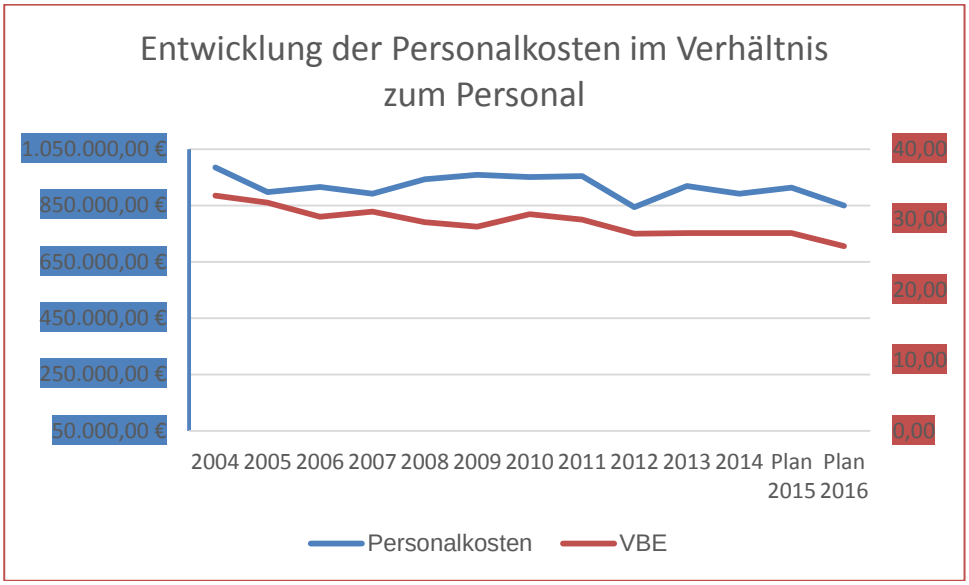
Die neue Struktur der Verwaltung beruht auf der Grundlage, dass es nur noch eine Fachbereichsleitung und drei Sachgebietsleitungen geben wird. Grundlage hierfür ist die Situation, dass in den Jahren 2015- 2017 zwei Sachgebietsleitungen in den Ruhestand gehen und somit neu zu besetzen sind. Des weiterem würde die Fachbereichsleitung der Finanzen durch den Ruhestand des Amtsinhabers neu zu besetzen sein.



Mittelfristige = mittelfristige Personalbedarfsplanung – 2015 bis 2018

Eine Stelle aus dem Stellenplan wird zur Absicherung von Saisonarbeit in Verbindung mit den Möglichkeiten der Förderung des Arbeitsmarktes genutzt.

Prognose der zukünftigen Personal- und Personalkosten-entwicklung



Wenn man den Planungszeitraum der letzten 10 Jahre sich anschaut, sieht man genau, dass die Stadtverwaltung kontinuierlich Personal abgebaut hat. Damit war es ihr möglich, die Personalkosten in einem Rahmen zu halten, der auch nicht durch tarifliche Abschlüsse überdimensional belastet wurde. Für die zukünftige Stellenplanung werden weitere **3,0** Stellen in der Stadtverwaltung eingespart.

Das mit dem jetzigen Stand der Personalstärke das Ende dieser Möglichkeiten, im Zusammenhang mit dem Aufgabenbereich, den die Verwaltung abzusichern hat, erreicht ist und somit zukünftig weiterer Personalabbau nicht mehr möglich sein wird, ist davon auszugehen, dass die Personalkosten in Abhängigkeit der tariflichen Abschlüsse steigen werden.

Langfristige = strategische Personalbedarfsplanung – ab 2018 bis 2022

Es bleibt eins festzustellen: Die Aufgaben, die die Stadtverwaltung Ellrich im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben sicherzustellen hat, lässt eine weitere Reduzierung des Personalbestandes nicht zu, so dass die Personalstärke für die zu erfüllenden Aufgaben in der Verwaltung mit 16,50 VBE (ohne Bürgermeister) und im Bauhof mit 9,35 VBE auch für die Perspektive eine langfristige und strategisch gut ausgerichtete Planung darstellt.

Wie die Besetzung der Beschäftigteneinheiten erfolgt, kann nur aus der Entwicklung der Personalbeschaffung abgeleitet werden und ist dem Bürgermeister der Einheitsgemeinde, zur Sicherung der Aufgabenerfüllung, zu überlassen.

Das Vorschaltgesetz, welches am 23. Juni 2016 durch den Thüringer Landtag verabschiedet wurde, sieht als Leitlinien vor, dass die vorherrschenden kommunalen Organisationsformen zukünftig die Landgemeinde und die Einheitsgemeinde sein werden. Als weitere grundlegende Veränderung der Kommunen wurde unter anderem festgelegt, dass kreisangehörige Gemeinden über mindestens 6.000 Einwohner aufweisen sollen. Die entsprechenden Einwohnerzahlen sollen dabei mindestens bis 2035 nicht unterschritten werden. Welche Einflüsse das durch das Land Thüringen beschlossene Vorschaltgesetz und die daraus resultierenden Veränderungen in den Strukturen der Gebietskörperschaften nach sich ziehen, ist zum heutigen Zeitpunkt nicht berechenbar. Viele Umstrukturierungen werden sich erst im Laufe des Entwicklungsprozesses ergeben, weshalb dazu im Moment keine konkreten Aussagen getroffen werden können.

1. Anlage 1

Aufgaben der Stadt Ellrich mit Zeiterfassung

Eigene Aufgaben gem. §§ 2 Abs.2/3 ThürKO (Pflichtaufgaben)

Verwaltung	**VBE**
Vorbereitung von Wahlen	0,05
Sonstiges	0,03
Grundsteuer/ Gewerbesteuer	0,60
Hundesteuer	0,13
Spielapparatesteuer	0,01
Führen der ZAD (Zentrale Adressdatei)	0,06

Absicherung des Vertretungsfalles	0,05
Buchhaltung	0,60
Vollstreckungsbeamter	0,30
Vertretung	0,10
Kassenarbeiten	0,30
Buchhaltung	0,40
weitere Hauptaufgaben sind	
Vertretung des Sachbearbeiters Lohn und Gehalt	0,10
Leiter Vollstreckungsstelle	0,10
System- und Netzwerkadministration	0,50
Wohnungs- und Objektverwaltung	0,40
Haushaltswesen	0,10
Stadtsanierung	0,10
Straßenbau	0,05
Dorferneuerung	0,05
Wirtschaftsförderung / Fördermittelverwaltung	0,05
Straßenausbau- Erschließungsbeitragsrecht	0,05
Leitung des Fachbereiches Inneres	0,05
Verwaltungsaufgaben	0,13
Personal	0,15
Wahlbehörde	0,02
Rechtsangelegenheiten	0,10
Fördermittel	0,10
weiter Aufgaben sind	0,05
Vertretung durch o.g. Stelleninhaber	0,10
Kontrolle ruhender Verkehr	0,25
Betreuung der Kindertageseinrichtungen	0,50
Standesbeamter	0,10
Datenschutzbeauftragter	0,02
Öffentliche Sicherheit und Ordnung	0,60
Erstellung der Erschließungs- Straßenausbaubeitragsbescheide	0,15
Erstellung der Straßenreinigungsgebührenbescheide	0,10
Haushaltsführung für die Liegenschaften der Stadt Ellrich	0,15
Grundstücksverkehr	0,50
Verwaltung und Bewirtschaftung der kommunalen Liegenschaften	0,25
Kontrolle und Aktualisierung der ALK- und ALB-Daten	0,10
Bewirtschaftung des städtischen Waldes	0,10
Datenübernahme bzw. Datenpflege im Geoinformationssystem	0,05
Gewerbe	0,05
Denkmalpflege	0,05
Bereich Standesamt / Urkundenstelle	
Beurkundung aller anfallenden Personenstandsangelegenheiten	
Aufnahme von Erklärungen	0,40
Fortführung der Bücher und Register, Folgebeurkundungen und Hinweise	0,15
Bereich Friedhofswesen – Gemeinde	0,15
Leitung des Fachbereichs Finanzen	0,15
Sitzungsdienst und Dienstbesprechungen	0,10
Haushaltsrecht	0,40
Allgemeine Finanzwirtschaft	0,15
Rechnungslegung und Prüfung	0,20

Stadtsanierung	0,30
Straßenbau(Tiefbau)/ Hochbau	0,20
Dorferneuerung	0,08
Wirtschaftsförderung	0,10
Bauausschuss	0,05
Vertretung des Fachbereichsleiters	0,06
Vertretung des Stelleninhabers Bauordnung-Planung Umwelt- und Naturschutz	0,06
Bauhof Leitungstätigkeit	0,08
Leitungstätigkeit	0,07
Sekretariatsaufgaben	0,25
Ratsangelegenheiten (Stadtrat, Hauptausschuss)	0,25
Repräsentationsaufgaben	0,05
Bekanntmachungswesen	0,05
Bewirtschaftung der Haushaltsstellen	0,05
Beschaffung im Bereich Verwaltung	0,05
Führung der Haushaltsstellen	0,15
Baugenehmigungen	0,10
Bauleitverfahren	0,10
Allgemeine Bauverwaltung	0,45
Landschaft- Naturschutz- Umwelt	0,30
Leitung des Sachgebietes Inneres	0,10
Verwaltungsaufgaben	0,10
Personal	0,35
Brand- und Katastrophenschutz/ FFW- der Einheitsgemeinde	0,20
Wahlen	0,05
Allgemeine Bürgerbetreuung	0,05
Versicherungsangelegenheiten	0,05
Allgemeiner Schriftverkehr	0,10
Ges. VBE Pflichtaufgaben Verwaltung:	**13,30**

Bauhof Leistungen

Ordnungswesen	0,75
Gemeindestr.	1,04
Feuerwehren	0,50
Gewässer	0,50
Parks- und Grünanlagen	1,50
Bestattungswesen	1,50
Winterdienst	1,50
Bauhof	0,50
Sonstiges	0,40
Ges. VBE Pflichtaufgaben Bauhof:	**8,19**

Übertragene Aufgaben gem. § 3 ThürKO

Verwaltung

Bundespersonaldokumente	0,25
An-/Abmeldung von. Einwohnern	0,10
Lohnsteuerkarten	0,01
An-/Abmeldung von EU- Bürger und Ausländer	0,05
Abrechnung der Einnahmen/ Ausgaben	0,10
Wohngeldanträge	0,01
Urkunden-/ Unterschriftenbeglaubigung	0,05
Bescheinigungen	0,05
Entgeltzahlung /Familienkasse	0,15
Bearbeitung Thüringer Erziehungsgeld	0,10
Verkehr	0,30
Schutz der Bevölkerung vor Tiergefahren (ThürTierGefG)	0,10
Bereich Standesamt / Urkundenstelle	
Beurkundung aller anfallenden Personenstandsangelegenheiten	
Aufnahme von Erklärungen	
Fortführung der Bücher und Register, Folgebeurkundungen und Hinweise	0,50
Geschäftsstelle des Gemeinde- und Städtebundes, KV Nordhausen	0,15
Aufgaben der Fischerei- und Gewässeraufsicht	0,05
Ges. VBE Übertragene Aufgaben Verw.:	**1,97**

Eigene Aufgaben gem. § 2 Abs.2 (freiwillige Aufgaben)

Verwaltung

Werbung, Repräsentation, Kultur	0,30
Jugendarbeit	0,03
Tourismus	0,20
Museum / Heimatgeschichte	0,05
KAG-Kommunale Arbeitsgemeinschaft	0,15
Ges. VBE freiwillige Aufgaben Verw.:	**0,73**

Bauhof Leistungen

Telefonzentrale	0,75

Heimatfeste	0,11
Parks- und Grünanlagen	1,05
Tourismus/Fremdenverkehr	0,50
Wohnungswesen	0,50
Ges. VBE freiwillige Aufgaben Bauhof:	**2,91**

In der Erfassung ist die Stelle des Bürgermeisters nicht enthalten.	**27,10**