

| Beratungsfolge | Ö / N |
|--|-------|
| Gemeinderat (Vorberatung) | Ö |
| Sozial- und Kultusausschuss (Vorberatung) | Ö |
| Planungsausschuss (Vorberatung) | Ö |
| Finanz- und Verwaltungsausschuss (Vorberatung) | Ö |
| Gemeinderat (Entscheidung) | Ö |

Personalausgaben und Stellenplan 2020

Beschlussvorschlag

1. Dem Stellenplan 2020 und den voraussichtlichen Personalkosten wird zugestimmt. Die Stellenübersichten (Teile A bis D) werden Bestandteil des Haushaltsplanes 2020.
2. Die Strukturdaten des Personalbestandes Stand 31.07.2019 werden zur Kenntnis genommen.
3. Den dargestellten Maßnahmen zur Sicherung des qualifizierten Personalbestands wird zugestimmt.

Finanzielle Auswirkungen:

JA NEIN

| Kontierung | Jahr | verfügbares Budget | Finanzbedarf | Bemerkung |
|---------------------|------|--------------------|--------------|-----------|
| Querbudget Personal | 2020 | | 42.667.919 € | |

Sachverhalt mit der Stellungnahme der Verwaltung

Die Drucksache gibt einen Überblick über

- die voraussichtlichen Personalausgaben
- die Zahl der erforderlichen Stellen im Haushaltsjahr 2020
- Strukturdaten des Personalbestandes
- Maßnahmen zur Sicherung des Personalbedarfs

Der Stellenplan ist Bestandteil des Haushaltsplans und damit Grundlage für die Personalplanung und den Personaleinsatz des Haushaltsjahres 2020.

Teil A stellt dar, wie viele Beamtenstellen vorhanden sind. Hierbei ist zu beachten, dass aus rechtlichen Gründen für alle voll- oder teilbeurlaubten Beamt*innen sogenannte Leerstellen ausgewiesen werden müssen. Teil A des vorliegenden Stellenplans enthält 9,55 Leerstellen,

Seite 2

die nicht besetzt sind und für die keine Personalkosten im Personalbudget eingeplant sind.

Am Stichtag 31.07.2019 sind 62 Beamt*innen in Voll- und Teilzeit im aktiven Dienst. Sechs Beamtinnen sind voll beurlaubt bzw. in Elternzeit. 18 im Stellenplan in Voll- oder Teilzeit für Beamt*innen ausgewiesene Stellen sind mit Beschäftigten besetzt.

Teil B stellt die vorhandenen Beschäftigtenstellen untergliedert nach Stellen im Sozial- und Erziehungsdienst sowie Stellen im übrigen Bereich der Stadtverwaltung dar.

Für Beschäftigte, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, müssen im Stellenplan Stellen ausgewiesen werden. Während der Freistellungsphase ist die eigentliche Stelle bereits nachbesetzt. Für Altersteilzeiten entstehen auch während der Freistellungsphase noch Personalkosten. Im Jahr 2020 sind 3,1 Altersteilzeitstellen im Stellenplan enthalten. Mit Beginn des Ruhestandes der/des Beschäftigten, entfällt die Altersteilzeitstelle.

Teil C spiegelt die Verteilung aller Stellen auf die Teilhaushalte wieder.

Teil D stellt die Ausbildungs- und Praktikantenstellen dar, die außerhalb des Stellenplans geführt werden.

Entwicklung der Personalkosten:

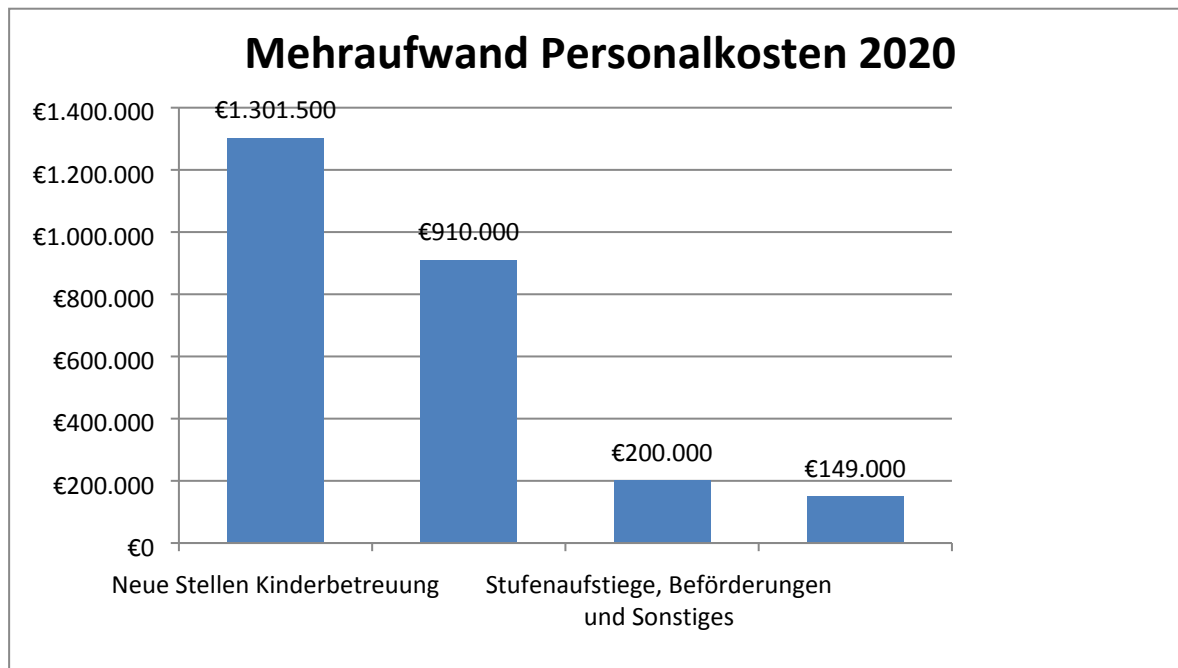
Grundlage für die Hochrechnung der Personalkosten des Jahres 2020 und der Auswertung der Strukturdaten ist der Personalbestand am 31.07.2019.

Alle vorhersehbaren Veränderungen (Tariferhöhung, Steigerung der Erfahrungsstufen, Personalwechsel), die am Stichtag bereits bekannt sind, sind in der Hochrechnung berücksichtigt.

| Jahr | Personalkosten |
|------------------------|-----------------------|
| Rechnungsergebnis 2018 | 36.132.076 € |
| HHPlan 2019 | 40.788.642 € |
| HHPlan 2020 | 42.667.919 € |

Darstellung der Personalkostensteigerung von 2019 auf 2020:

| Mehraufwand Personalkosten 2020 | Kosten ca. |
|---|--------------------|
| Tarifsteigerung | 910.000 € |
| Höhergruppierung Stufenaufstiege usw. | 200.000 € |
| Übertarifliche Zulage Kinderbetreuung DS 2019-114 | 350.000 € |
| 2019 bereits bewilligte Stellen | 256.500 € |
| Neue Stellen Kinderbetreuung + Schule 2020 | 695.000 € |
| Neue Stellen Verwaltung 2020 | 149.000 € |
| Korrektur für nichtbesetzte Stellen | - 660.500 € |
| Gesamt ca. | 1.900.000 € |



Den größten Anteil an den Mehraufwendungen nehmen mit 51% die Stellenmehrungen im Bereich Kinderbetreuung ein, gefolgt von den Tarifsteigerungen mit 35%. Der Mehraufwand für Stellenmehrungen im Bereich der Verwaltung beträgt 6%, die sonstigen Mehraufwände 8%.

Erstmals seit Jahren wurde die Besoldung der Beamten und Versorgungsempfänger den Tarifbeschäftigten des Landes ohne zeitliche Verzögerung und ohne Abschläge zum 01.01.2019 gleichgestellt und daher rückwirkend um 3,19 % erhöht. Eine Erhöhung im selben Umfang für 2020 ist bereits beschlossen. Für die kommunalen Beschäftigten erhöht sich auf Grund des Tarifabschlusses vom 2018 das Tabellenentgelt bis 31.08.2020 nochmals um 1,06 %. Für das zweite Halbjahr stehen neue Tarifverhandlungen an. Es ist eine Erhöhung von rund 2,2 % in die Hochrechnung des Personalbudgets einkalkuliert.

Im Stellenplan 2019 waren einige Stellen mit Sperrvermerk versehen. Für eine 0,5 Stelle „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“, 2,5 Stellen im Abwasserbereich und 2 Gärtnerstellen im Baubetriebshof wurde dieser Sperrvermerk im Laufe des Jahres 2019 durch den Gemeinderat aufgehoben. Im Haushaltsplan 2020 sind Personalkosten für die auf diese Stellen eingestellten Personen bereit zu stellen.

Bedingt durch den hohen Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen wurden am 21.05.2019 (DS 2019/025-003) durch den Gemeinderat nochmals zusätzlich 2,5 Stellen zum Betrieb einer weiteren Kindergartengruppe im Kinderhaus Kunterbunt geschaffen.

Für das flexible Betreuungsangebot der Spitalschule wurde ebenfalls am 21.05.2019 (DS 2019/025-003) der Stellenanteil um 20 % aufgestockt.

Um dem Mangel an Fachkräften im pädagogischen Bereich zu begegnen, wurden vom Gemeinderat Maßnahmen zur Gewinnung und zum Halten von pädagogischen Fachkräften beschlossen (DS 2019-114). Eine der Maßnahmen ist die Gewährung einer übertariflichen Zulage für pädagogische Fachkräfte im Ganztagesbereich. Zur Umsetzung dieser Maßnahme fallen im Haushaltsjahr 2020 ca. 350.000 € an.

Für die übertariflichen Eingruppierung von Einrichtungsleitungen und deren Stellvertretung sind 2020 Mehrkosten in Höhe von 10.000 € eingeplant.

Seite 4

Für die am 23.07.2019 (DS 2019-114) genehmigten Stellen für Hilfskräfte im administrativen Bereich der großen Kinderbetreuungseinrichtungen sind im Jahr 2020 mit 89.000 € Personalkosten eingeplant.

Kostenerstattung Dritter:

Die im Personalbudget veranschlagten Kosten werden durch Einnahmen von verschiedenen Kostenträgern nachträglich gemindert. Die Einnahmen steigen seit Jahren deutlich an. Der Aufwand für die Beantragung, Abrechnung und Verbuchung der verschiedenen Zuschüsse und Erstattungen steigt ebenfalls.

Die Anzahl der Beschäftigungsverbote auf Grund von Schwangerschaften war im Jahr 2019 deutlich höher als im Vorjahr. Beschäftigungsverbote bedeuten, dass die Personalkosten für die schwangere Mitarbeiterin weiter zu bezahlen sind. Erst im Nachgang erfolgt eine Erstattung der Kosten (sog. U 2 –Erstattung) durch die Krankenversicherung. Auch während des Mutterschutzes erfolgen Erstattungen durch die Krankenkasse. Diese Einnahmen sind nicht fundiert planbar.

| Personalkostenerstattungen und Zuschüsse 2020 | Betrag ca. |
|--|--|
| Sprachförderung für Kinder | 50.000,00 € |
| Integrationsmittel für Kinder mit Behinderung volle Erstattung | 120.000,00 € |
| Verwaltung Bildung und Teilhabe | 51.700,00 € |
| * Nachfolgeförderung VWV Integrationsbeauftragte | 60.980,00 € |
| Vier Stellen für Integrationsmanagement volle Erstattung | 192.312,00 € |
| TAKKI-Verwaltung | 46.000,00 € |
| Zuschuss für Jugendmusikschule | 135.000,00 € |
| Zuschuss für VHS | 150.000,00 € |
| Luftreinhaltung | 31.000,00 € |
| Erstattung Pflegeverbund für Personalzuweisung | 34.800,00 € |
| Stauwärtervergütung | 39.000,00 € |
| Zensus, volle Erstattung | 35.000,00 € |
| Teilhabechancengesetz volle Erstattung | 25.300,00 € |
| Zwei PIA-Stellen, Förderung Bundesprogramm | 34.800,00 € |
| Katholische Kirche Qualitätsmanagement Kita | 8.500,00 € |
| Kostenzuschuss Inklusion | 11.660,00 € |
| Kostenerstattung für Hausmeisterdienste | 7.800,00 € |
| Erstattungen Beschäftigungsverbote und Mutterschutz | Erstattungsbeträge ergeben sich erst rückwirkend |

*Der Zuschuss ist beantragt und wurde in Aussicht gestellt

Personalmanagement:

Der bereits seit einigen Jahren bestehende Trend, dass die Gewinnung gut qualifizierten Personals immer schwieriger wird, hält unverändert an. Nicht nur die Stadtverwaltung Leonberg stellt fest, dass inzwischen für fast alle Bereiche Fachkräfte sehr schwer zu bekommen sind. Es handelt sich um ein Problem vieler kommunaler wie privatwirtschaftlicher Arbeitgeber im Ballungsraum. Die nachfolgenden Grafiken zur Personalstruktur zeigen, dass in den nächsten Jahren eine ganze Anzahl von Beschäftigten in allen Bereichen der Stadt Leonberg altersbedingt ausscheiden werden. Es wird allgemein prognostiziert, dass es noch schwerer werden wird, diese Stellen qualifiziert zu besetzen.

Als Anlage sind Presseberichte über die Personalnot der Stadt Stuttgart und Ergebnisse einer Befragung im Auftrag des deutschen Städte- und Gemeindebundes angefügt. Diese Berichte stellen die Probleme anschaulich dar. Einerseits ist Leonberg mit Stuttgart hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Organisation nur bedingt vergleichbar. Andererseits erfordert die Konkurrenz um gutes Personal auch in Leonberg vorausschauende Planung und Personalpflege, um solch schwierigen Situationen rechtzeitig entgegenzuwirken.

Durch verschiedene Maßnahmen erfolgt die Sicherung qualifizierten Personals:

a) Soziale Funktion

Die Stadt erfüllt als öffentlicher Arbeitgeber eine soziale Funktion. Durch entsprechenden Einsatz können körperlich beeinträchtigte Beschäftigte im Arbeitsleben gehalten werden. Die damit verbundenen Maßnahmen sind individuell und erfordern enge Zusammenarbeit mit den entsprechenden Trägern. In der Regel werden für diese Aufgabenerfüllung Zuschüsse und Erstattungen von Sozialleistungsträgern gewährt.

Das im Dezember 2018 verabschiedete Teilhabechancengesetz hat das Ziel, Personen, die seit vielen Jahren nicht mehr berufstätig waren, wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Arbeitgeber erhalten aus diesem Programm zwei Jahre lang volle Erstattung des Arbeitgeberaufwandes durch die Arbeitsagentur. In den folgenden drei Jahren wird die Fördersumme stufenweise auf 90, 80 und 70 % des Arbeitgeberaufwandes reduziert. Die Stadt Leonberg hat eine Person aus diesem Förderprogramm außerhalb des Stellenplans eingestellt. Zwei Jahre lang ersetzt die Arbeitsagentur 100 % der entstehenden Arbeitgeberkosten und bezahlt Schulungen und andere Fördermaßnahmen der Beschäftigten. Dieses Beschäftigungsmodell ermöglicht es derzeit, krankheitsbedingte Ausfälle eines älteren Mitarbeiters zu kompensieren und im optimalen Fall den neuen Mitarbeiter als Nachfolger für die durch Renteneintritt dann freiwerdende Stelle aufzubauen.

Um eine junge behinderte Frau ins Arbeitsleben zu integrieren, wurde im Jahr 2016 eine 50 % Stelle (Küchenhilfe) geschaffen. Für diese Maßnahme wurden Fördermittel sowohl von der Arbeitsagentur als auch vom Integrationsamt (KVJS) als Eingliederungszuschuss/Hilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben gewährt. Zum damaligen Zeitpunkt war nicht absehbar, ob die Integration der Beschäftigten gelingen wird. Ferner war fraglich, ob dauerhaft eine geeignete Person zur Anleitung der behinderten Frau vorhanden sein wird. Daher wurde die Stelle befristet bis 2021 geschaffen. Inzwischen hat sich die junge Frau sehr positiv entwickelt und vom Fachbereich wurde gebeten, die Befristung der Stelle aufzuheben um ihr eine dauerhafte Perspektive zu bieten.

Für weitere drei schwerbehinderte/gleichgestellte Beschäftigte werden Zuschüsse zur Teilhabe am Arbeitsleben vereinnahmt, da sie bedingt durch die körperlichen Beeinträchtigungen die Anforderungen der Stelle nicht vollumfänglich erfüllen können. Von diesen Einnahmen können Aushilfskräfte zur Unterstützung eingestellt und finanziert werden.

2019/2020 wird auch eine FSJ-Stelle (freiwilliges soziales Jahr) mit einer Jugendlichen mit körperlicher Behinderung besetzt. Hierfür wird eine zusätzliche Stelle FSJ ausgewiesen. Es ist davon auszugehen, dass künftig vermehrt Bedarf bestehen wird, auch körperlich behinderten Jugendlichen ein FSJ zu ermöglichen, die nicht in vollem Umfang die Anforderungen erfüllen können.

Um die Inklusion körperlich und seelisch behinderter Kinder in den Kinderbetreuungs-einrichtungen zu fördern, werden Integrationskräfte (Erzieherinnen/Betreuungskräfte) eingesetzt. Die Zahl der Kinder, die im Rahmen der Jugendhilfe Anspruch auf eine Integrationshilfe haben, steigt von Jahr zu Jahr. Für Integrationshilfen sind keine Stellen im Stellenplan ausgewiesen, da die Integrationshilfe direkt auf das Kind bezogen eingestellt wird. Die Kosten für Integrationshilfen werden der Stadt vom Landratsamt in vollem Umfang erstattet. Die laufenden Personalkosten fallen jedoch im Personalbudget an.

Häufig gelingt es aus den Integrationshilfen dauerhaft Beschäftigte für die Kinderbetreuung zu gewinnen. Auch sind solche, meist nur mit einem Beschäftigungsumfang von 30 % bestehenden Aufgaben als Integrationshilfe für junge Mütter (Erzieherinnen) als Wiedereinstieg attraktiv.

Um engagierte Integrationskräfte an die Stadt zu binden, auch wenn aktuell kein Integrationskind zu betreuen ist, werden inzwischen für diesen Bereich Springerstellen genutzt und

Seite 6

unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Hierdurch kann auch auf kurzfristig entstehenden Bedarf einer Integrationskraft schneller reagiert werden.

Um alle Erzieherinnen bei der Förderung von Kindern mit körperlichen und seelischen Problemen zu unterstützen, werden inzwischen zwei Heilpädagoginnen beschäftigt, die auch die Erzieherinnen kollegial beraten.

b) Personalgewinnung

Gut qualifizierte Bewerber*innen können sich inzwischen aussuchen, für welchen Arbeitgeber sie arbeiten möchten. Sich von der Konkurrenz positiv abzuheben, beginnt daher für Arbeitgeber bereits beim Bewerbungsprozess. Der Einsatz des Bewerbermanagementsystems bietet einen modernen Auftritt und eine übersichtliche Präsentation der Stellenangebote. Bewerberinnen und Bewerber pflegen ihre Bewerbung online in das System ein und erhalten innerhalb kürzester Zeit eine erste Rückmeldung. Nach Durchführung der Vorstellungsgespräche erhalten die ausgewählten neuen Beschäftigten sofort eine Zusage. Schnelles Reagieren hat sich als sehr wichtig erwiesen, da Bewerberinnen und Bewerber häufig mehrere Bewerbungen gleichzeitig offen haben und langwierige Besetzungsverfahren sich auf die Personalgewinnung äußerst nachteilig auswirken. Insbesondere jüngere Bewerber*innen sind nicht mehr bereit, längere Zeit auf eine Antwort zu warten.

Die Präsentation der Stellen in Xing und die Nutzung des Xing-Talentmanagers durch aktives auf potentielle Bewerber*innen zugehen, ist ein weiterer Baustein der Personalgewinnung.

Derzeit bestehen Überlegungen, die Stadt als vielseitigen und attraktiven Arbeitgeber stärker ins Bewusstsein der vor Ort lebenden potentiellen Beschäftigten zu bringen. Hierzu ist angedacht, eine professionell begleitete Werbekampagne durchzuführen. Hintergrund dieser auf Bewerber*innen der Region ausgerichteten Kampagne ist die Feststellung, dass Leonberg gerade für Personen, die bereits im näheren Umfeld leben, besonders attraktiv ist. Die „Arbeitgebermarke“ soll durchgängig professionell von der Homepage, der Darstellung in den sozialen Medien und bei den Ausschreibungen aber auch durch Werbetafel an den Ortseingängen oder Buswerbung bekannt gemacht werden. Eine entsprechende Konzeption soll mit Bezug zur Kampagne zur Gewinnung von pädagogischem Fachpersonal in der Kinderbetreuung erarbeitet werden.

Um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, bietet die Stadt Leonberg Beschäftigten bereits Vergünstigungen an, die den öffentlichen Dienst bzw. die Stadt Leonberg von anderen Arbeitgebern positiv abheben. Auf dies sollte im Rahmen der Werbekampagne noch deutlicher hingewiesen werden. Neben dem Zuschuss für die Nutzung des ÖPNV wird das sog. Dienstrad sehr positiv wahrgenommen. Seit der Einführung der Entgeltumwandlung für die Nutzung eines Dienstrades wurden von 44 Beschäftigten Räder geleast.

c) Einstellungen ohne Befristungen

Noch vor einigen Jahren wurden Stellen zur Elternzeitvertretung befristet besetzt. Dies ist angesichts des Arbeitsmarktes nicht mehr möglich. Erfahrene und gut qualifizierte Beschäftigte wechseln derzeit nicht in ein befristetes Arbeitsverhältnis.

Die damals berechtigte Befürchtung, dass durch unbefristete Einstellungen ein Personalüberhang entstehen wird, wenn Beschäftigte nach Elternzeit und Beurlaubung wieder einen Arbeitsplatz benötigen, ist nicht mehr gültig. Inzwischen übersteigt der Personalbedarf die Anzahl der Rückkehrerinnen nach Elternzeit und Beurlaubung. Auf befristete Verträge wird daher überwiegend verzichtet.

d) Personal halten

Es ist sehr wichtig, das vorhandene und qualifizierte Personal sowie das derzeit beurlaubte Personal auch während der Abwesenheitsphasen an die Stadt als Arbeitgeber zu binden. Durch vorausschauende und flexible Einsatzplanung können Nachfolgeregelungen vorbereitet und Arbeitsspitzen abgefangen werden. Hierzu ist es teilweise erforderlich vorübergehende Stellenmehrungen für eine Übergangszeit einzuplanen. Auch die Bereitschaft, durch flexi-

ble Arbeitszeitmodelle sich den familiären Anforderungen der Beschäftigten anzupassen, ist oft maßgeblich dafür, dass Beschäftigte bei der Stadt bleiben.

Durch den wachsenden Bedarf an Betreuungsplätzen, die erforderlichen Interims-Kitas und Neubauvorhaben ist eine personelle Unterstützung der Abteilungsleitung Kinderbetreuungseinrichtungen erforderlich. Hierfür wird im Stellenplan 2020 eine 50 % Stelle beantragt. Es ist vorgesehen eine sehr qualifizierte Rückkehrerin aus der Elternzeit für diese Aufgabe einzusetzen. Im Jahr 2021 wird dann im Amt für Jugend, Familie und Schule eine Stelle altersbedingt frei werden, für die diese Mitarbeiterin ebenfalls qualifiziert ist. Daher ist auch bei Wegfall des erhöhten Aufgabenanfalls im Bereich der Abteilungsleitung Kita bereits jetzt absehbar, dass ein anderweitiger Einsatz der Rückkehrerin möglich sein wird.

Auch die beiden zur Umsetzung des DigitalPakt Schulen beantragten Stellen brauchen im Falle der Genehmigung durch den Gemeinderat nicht befristet besetzt zuwerden. Sollten die Aufgaben nach zwei bis vier Jahren erfüllt sein, so können die Stelleninhaber*innen andere Aufgaben übernehmen, da zwei Beschäftigte des Bereichs altersbedingt ausscheiden werden.

e) Ausbildung

Ein Schwerpunkt des Personalmanagements ist die Ausbildung. Obwohl die Ausbildung erhebliche Kosten verursacht, ist sie ein unverzichtbarer Baustein zur Sicherung eines qualifizierten Personalbestandes.

Die Stadt Leonberg bildet Beamte des gehobenen Verwaltungsdienst, Verwaltungs-fachangestellte, Fachinformatiker, Fachangestellte für Bäderbetriebe, Fachkräfte für Abwassertechnik und Fachangestellte für Medien und Informationsdienste aus. Auch ein Duales Studium im Bereich Sozialpädagogik wird angeboten. Für 24 Ausbildungsstellen sind Personalkosten in Höhe von 450.000 € eingeplant.

Nach der Ausbildung kann Verwaltungsfachangestellten - sofern sie eine gute Leistung während der Ausbildung zeigten - in aller Regel eine unbefristete Beschäftigung angeboten werden. Sofern aktuell keine geeignete Stelle frei ist, werden fertige Auszubildende für sechs bis zwölf Monate befristet außerhalb des Stellenplans eingesetzt. So gelingt es, die neuen Fachkräfte, die bereits mit der Stadt vertraut sind, zu halten und gleichzeitig krankheitsbedingte Vakanz zu überbrücken oder Rückstände abzarbeiten. Zeiträume bis eine Stelle mit Beginn des Mutterschutz oder des Renteneintritts frei wird, werden so überbrückt.

Neben der klassischen Ausbildung wurden im Bereich der Bäder Erfolge bei der selbst initiierten und organisierten Ausbildung zum Rettungsschwimmer erzielt. Durch diese Maßnahme konnten dringend erforderliche Aufsichtskräfte für die Bäder und einige Aushilfen in diesem Bereich gewonnen werden. Die für Fachkräfte für Bäderbetriebe angebotenen Ausbildungsstellen konnten seit Jahren nicht mehr besetzt werden.

Im Bereich der Kinderbetreuung war Leonberg unter den ersten Kommunen, die im Jahr 2012 mit drei Auszubildenden die praxisintegrierte Ausbildung zum Erzieher (PIA) starteten. Seither wird das Ausbildungsplatzangebot kontinuierlich ausgebaut. Inzwischen werden 34 PIA-Ausbildungsstellen besetzt. Die reinen Ausbildungskosten - ohne Aufwand für Anleitung usw. - werden im Jahr 2020 für diese 34 Auszubildenden ca. 714.000 € betragen. Zur Deckung des Personalbedarfs soll auch künftig so viel wie möglich ausgebildet werden.

Das Ausbildungsplatzangebot PIA ist nach wie vor sehr begehrt. Da jedoch ein neues Bundesprogramm attraktive Personalkostenzuschüsse für neu geschaffene PIA-Ausbildungsstellen gewährt, ist davon auszugehen, dass nun auch bisher zurückhaltende Kommunen vermehrt Ausbildungsstellen in diesem Bereich anbieten werden. Dadurch kann sich die Konkurrenz erhöhen. Leonberg hat für zwei neue PIA-Ausbildungsstellen ebenfalls eine Zusage für Fördermittel in Höhe von 34.800 € erhalten.

Seite 8

Im Bereich der Kinderbetreuung werden auch Quereinsteiger*innen z. B. bei der Förderung der Schulfremdenprüfung oder durch das Angebot von Anpassungslehrgängen gefördert.

f) Qualifizierungsmaßnahmen

Bedingt durch die Zunahme der Komplexität der Aufgaben, steigt der Bedarf an höher qualifizierten Beschäftigten. Diesem Bedarf wird durch Förderung geeigneter Beschäftigten bei der Erlangung einer höherwertigen Qualifikation Rechnung getragen.

Beschäftigte werden verstärkt bei der berufsbegleitenden Qualifikation beispielsweise zum Verwaltungsfachwirt, zum Meister (Wassermeister, Abwassermeister) oder beim Absolvieren eines berufsbegleitenden Masterstudiums unterstützt. Auch Rettungsschwimmer werden bei der Qualifizierung zur Fachkraft für Bäderbetriebe unterstützt.

Um den zunehmenden Anforderungen durch E-Government gerecht werden zu können, nehmen derzeit drei Beschäftigte an einem vom Land geförderten Qualifizierungsprogramm zum „Digitallotsen“ teil.

Mit Beschäftigten, die gefördert werden, wird eine Qualifizierungsvereinbarung geschlossen, um sie nach Absolvierung der Zusatzausbildung noch eine gewisse Zeit als Beschäftigte an die Stadt zu binden.

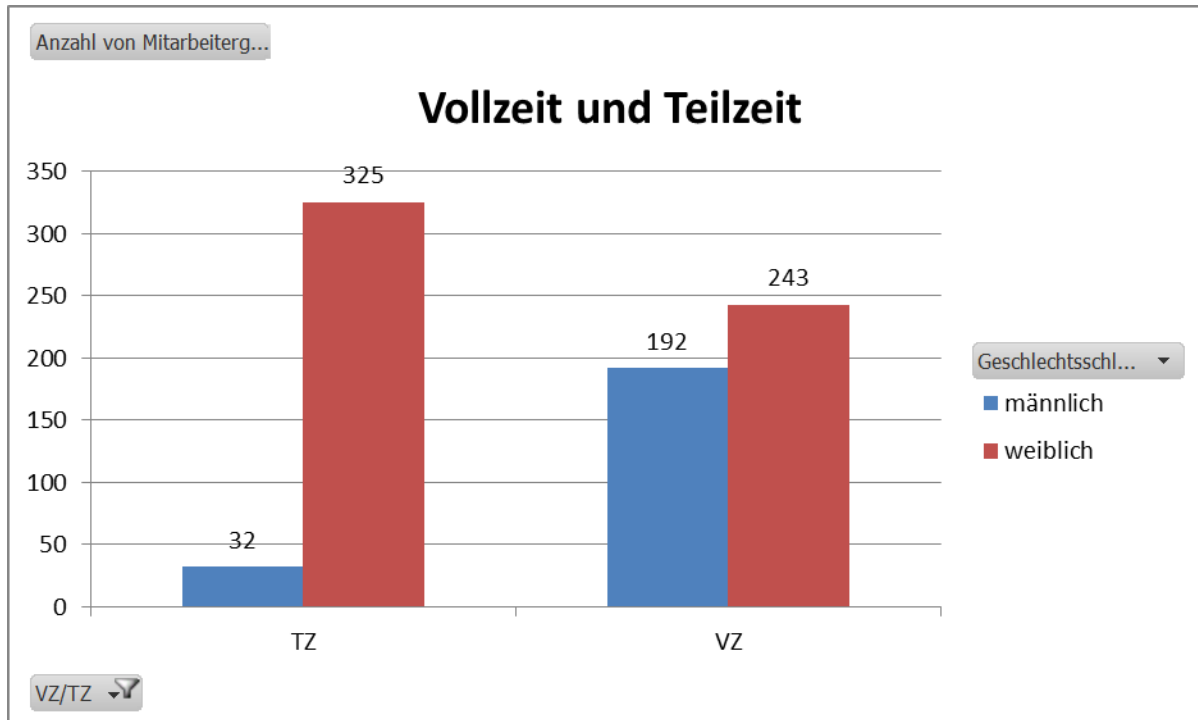
Sofern Beschäftigte bereit und in der Lage sind, Führungsaufgaben zu übernehmen, wird auch dies durch Coaching Angebote und individuelle Förderung unterstützt.

g) Aushilfsbeschäftigungen

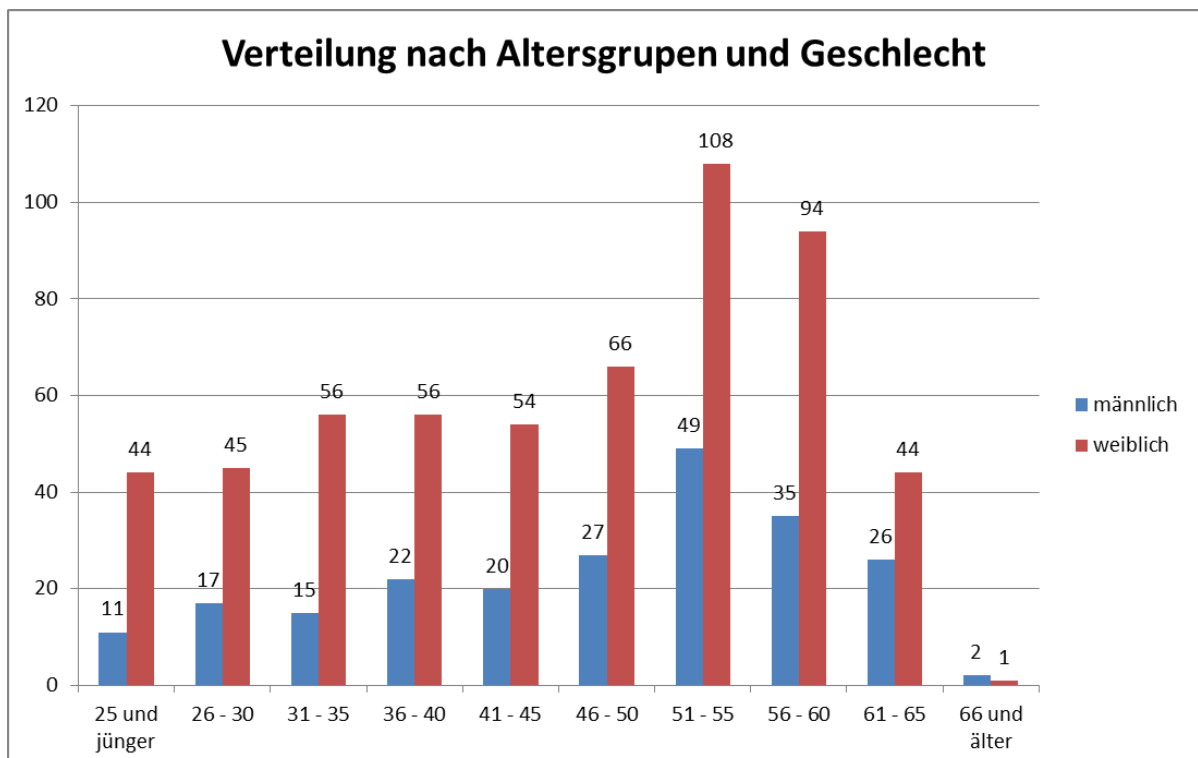
Zur Bindung an die Stadtverwaltung als Dienstherr bzw. Arbeitgeberin, werden Auszubildende, die nach der Ausbildung studieren oder Studenten, die bei der Stadt ein Praxissemester absolvierten, als Aushilfskräfte beschäftigt.

Neben den in der Personalstatistik enthaltenen Beschäftigten sind am Stichtag 31.07.2019 im Bereich Kinderbetreuung 24 Aushilfskräfte und in den übrigen Bereichen weitere 20 Aushilfskräfte beschäftigt. Die Dauer dieser Aushilfsbeschäftigungen variiert.

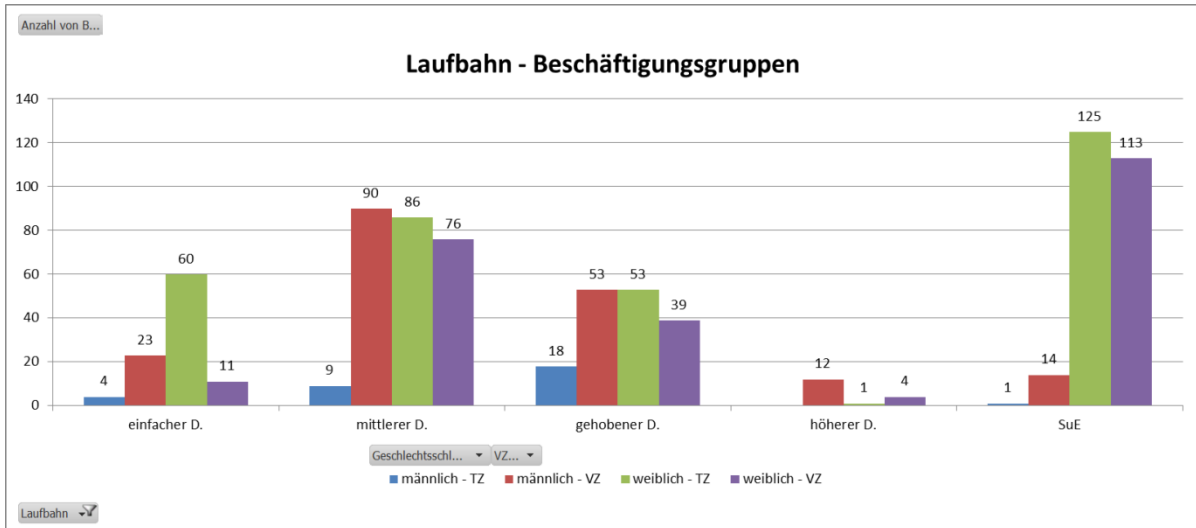
Auch Beschäftigte in Elternzeit oder Beurlaubung werden als Aushilfen eingesetzt. Dadurch wird der Kontakt gehalten und der Wiedereinstieg erleichtert.

Strukturdaten des Personalbestands zum Stichtag 31.07.2019

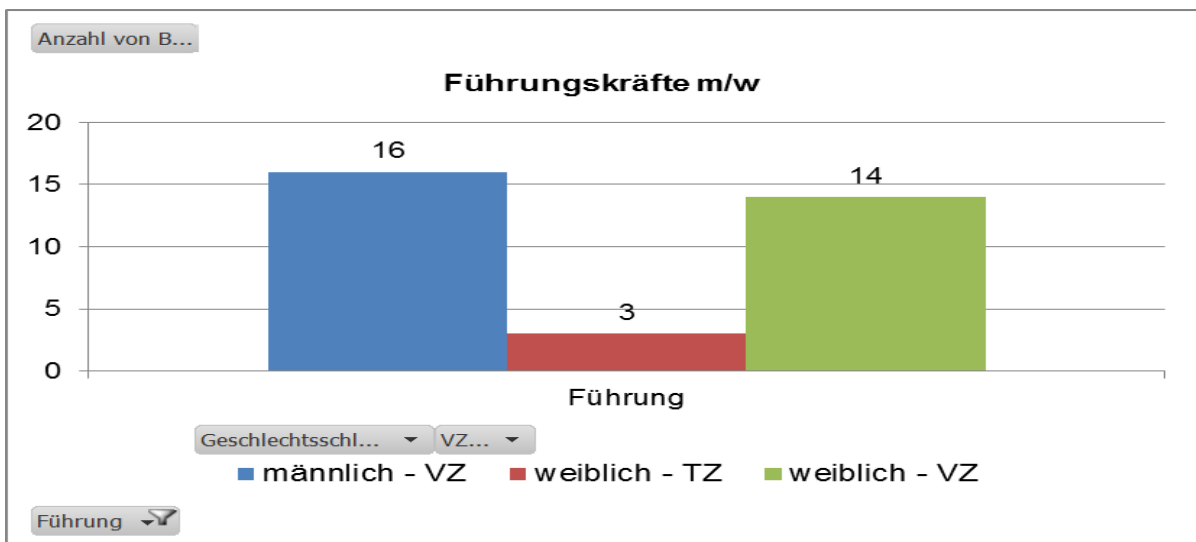
792 Beschäftigte, davon 224 Männer und 568 Frauen – Frauenquote 71,7%
 435 Personen arbeiten in Vollzeit und 357 in Teilzeit – Teilzeitquote 45,1%
 (ohne Aushilfen, Auszubildende und Praktikanten)



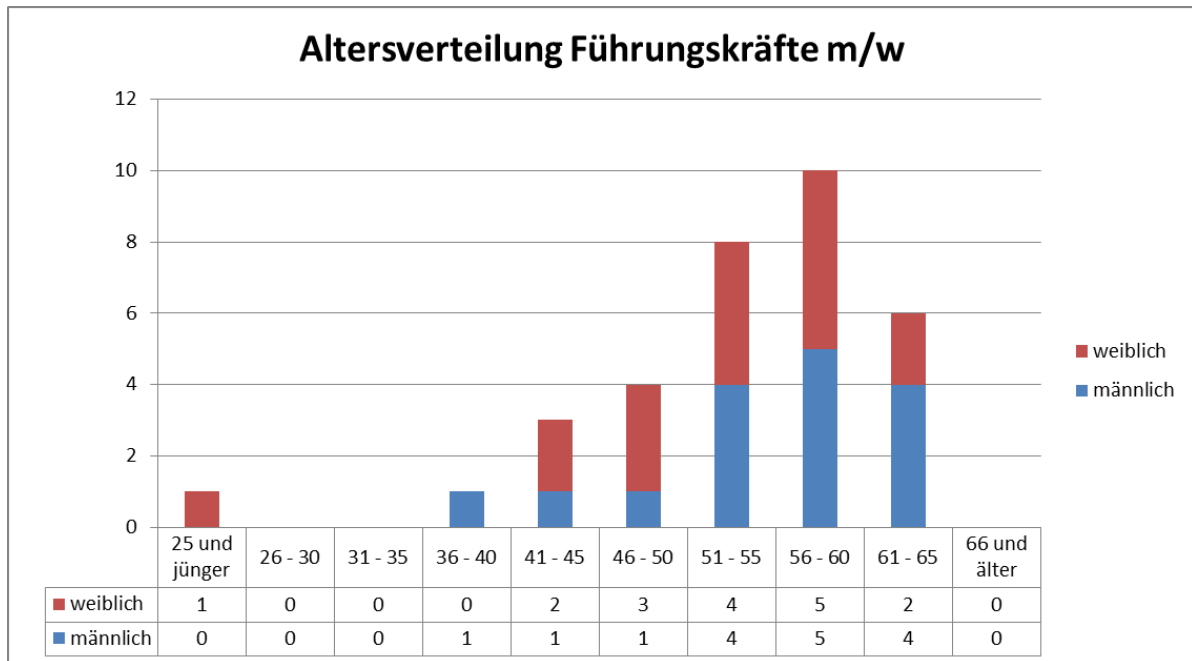
359 Beschäftigte sind 51 Jahre alt und älter, dies entspricht 45,3% aller Beschäftigten (792)
 202 Personen werden in den nächsten 10 Jahren die Stadtverwaltung verlassen.
 Dies entspricht 25,5% aller Beschäftigten.
 (Ohne Aushilfen, Auszubildende und Praktikanten)



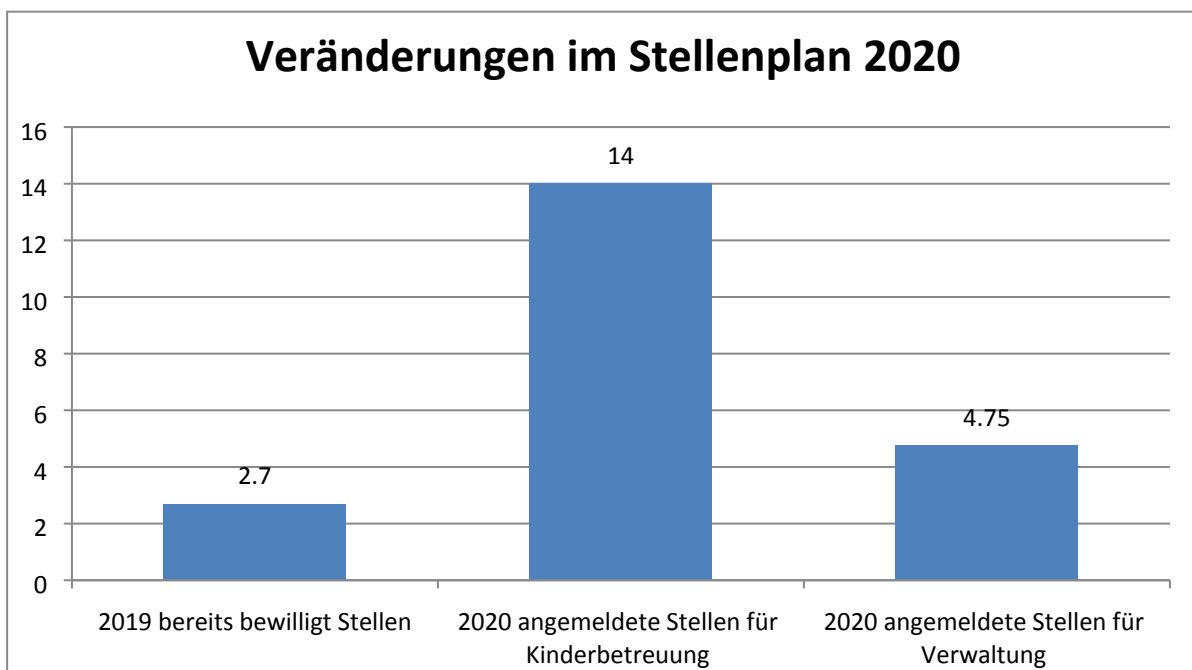
253 Personen im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) - Frauenquote 94,1 %.
 98 Personen sind Beschäftigte des einfachen Dienstes - Frauenquote 72,5 %.
 261 Personen Beschäftigte u. Beamte des mittleren Dienstes - Frauenquote 62,1 %.
 163 Personen Beschäftigte u. Beamte des gehobenen Dienstes - Frauenquote 56,4 %.
 17 Personen Beschäftigte u. Beamte des höheren Dienstes - Frauenquote 29,4 %



Von 33 Führungskräften (Dezernenten, Ortsvorsteher, Amts-, Abteilungs- und Einrichtungsleitungen) sind 17 weiblich. Dies entspricht einer Quote von 51,5 %.
 3 weibliche Führungskräfte arbeiten Teilzeit.



Veränderungen im Stellenplan 2020



Im Stellenplan 2020 sind, außer für die Kinderbetreuung, nur in sehr geringem Umfang neue – bislang vom Gemeinderat noch nicht genehmigte - Stellen enthalten:

- 1 Beamtenstelle für das ServiceBüroBauen
- 0,5 Stelle (befristete) für die Umsetzung des Zensus
- 0,5 Stelle für Schwerlasttransporte
- 0,25 Stellenerhöhungen für zusätzliche Aufgaben im Tiefbauamt
- 0,25 im Bereich der Ortschaftsverwaltung Höfingen
- 0,25 im Schulsekretariat
- 2 Stellen für die Umsetzung des Landesprogramms Digitalisierung Schulen
- 14 Stellen zur Erweiterung der Kinderbetreuung

Im Einzelnen sind das folgende Stellen:

Teilhaushalt 01: Tiefbauamt – Baubetriebshof

Erhöhung Stellenumfang um 25 % EG 6

Kosten ca. 12.500 €

Die Stadt als Straßenbaulastträger hat die Pflichtaufgabe die notwendigen Verwaltungstätigkeiten in Verbindung mit Veranstaltungen jeglicher Art, ca. 60 Stück/HHJahr, im öffentlichen Verkehrsraum zu organisieren und den Aufwand gegenüber Dritten abzurechnen. Es handelt sich um Leistungen, die nicht vom BBH umgesetzt werden können. Der Veranstalter kann auswählen, wer ihn bei der Umsetzung der Beschilderung bzw. dem Auf- und Abbauen der Verkehrszeichen unterstützt. Falls der BBH dies nicht leisten kann jedoch ausgewählt wurde, müssen die Leistungen von Externen eingekauft werden. Der Aufwand wird dem Veranstalter beaufschlagt mit einer Verwaltungsgebühr in Rechnung gestellt.

Die Personalkosten werden voraussichtlich weitgehend von den vereinnahmten Verwaltungsgebühren gedeckt.

Teilhaushalt 01: Obere Gemeindeorgane Ortschaftsverwaltung Höfingen

Erhöhung Stellenumfang um 25 % EG 7

Kosten ca. 13.500 €

Die Aufgaben wachsen seit Jahren kontinuierlich an. 2016 wurden 774 Ausweise beantragt. 2019 ist von 1166 Ausweisen auszugehen. Auch die Einführung der Fingerabdruckpflicht beim Personalausweis, der elektronischen ID-Karte und eine verkürzte Geltungsdauer von Kinderausweisen von zwei auf ein Jahr erfordert mehr Personal.

Teilhaushalt 01: Hauptamt

Schaffung einer befristeten Teilzeitstelle 50 % A 10/EG 9b

Kosten ca. 35.000 €

Die Stadt ist zur Durchführung des Zensus 2021 verpflichtet, eine Erhebungsstelle einzurichten. Diese Stelle hat Organisation und Durchführung des Zensus sicher zu stellen. Die Aufgabe darf aus Gründen des Datenschutzes nicht neben der normalen Aufgabenerfüllung innerhalb der Verwaltung ausgeübt werden. Es ist auf strikte organisatorische und räumliche Trennung zu achten. Zur Vorbereitung des Zensus ist die Schaffung der Stelle bereits 2020 erforderlich. Im Jahr 2021 wird voraussichtlich noch eine weitere Teilzeitstelle erforderlich werden.

Die Personalkosten werden voraussichtlich durch die Entschädigung des Landes voll gedeckt. Die Stelle entfällt sobald die Aufgabe erfüllt ist. Sie erhält einen KW-Vermerk.

Teilhaushalt 02: Ordnungsamt

Schaffung einer Teilzeitstelle 50 % EG 8

Kosten ca. 32.000 €

Die Firma Scholpp möchte gerne deutlich mehr Genehmigungen für Schwertransporte in Leonberg abwickeln. Um dies ermöglichen zu können ist eine Teilzeitstelle mit 50 % Beschäftigungsumfang erforderlich.

Die Personalkosten für diese Stelle werden durch die Einnahmen für die Erstellung der Genehmigungen mehr als gedeckt.

Teilhaushalt 06: Bauverwaltungs- und Bauordnungsamt

Schaffung einer Vollzeitstelle A 11 g.D.

Kosten ca. 56.000 €

Entfristungen

1. Die Befristung für die Inklusionsstelle „Küchenhilfe“ wird aufgehoben.
Die behinderte Beschäftigte hat sich sehr gut entwickelt und soll unbefristet weiterbeschäftigt werden. Vom Integrationsamt wird voraussichtlich weiterhin ein Personalkostenzuschuss bewilligt werden.
2. Die Befristung der Stelle der Flüchtlingsbeauftragten wird aufgehoben.
Die Aufgaben der Flüchtlingsbetreuung verstetigen sich.
Es ist voraussichtlich auch zukünftig mit einem Personalkostenzuschuss des Landes zu rechnen.
3. Die Stellen der Integrationsbeauftragten werden bis 30.06. 2021 befristet.
Die Zusage des Landes über die Verlängerung der kostendeckenden Personalkostenzuschüsse liegt bereits vor.

Stellenplan 2020

Übersicht Teile A bis D

Teil A : Beamte

Teil B : Beschäftigte

Teil C : Aufteilung der Stellen nach Gliederung des Haushaltsplanes

Teil D : Beschäftigte in der Probe- und Ausbildungszeit

Anlage : Aufwandschädigungen

Teil A: Beamte 2020

| Stellenplan für das Haushaltsjahr 2020 | | | | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-------------|----------------------|-------------|--------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| Teil A: Beamte | | | | | | | | |
| Teil A I. Gemeindeverwaltung - ohne Sondervermögen mit Sonderrechnung | | | | | | | | |
| Laufbahngruppen | Besoldungs- gruppe | Zahl der Stellen 2020 | | | | nachrichtlich | | |
| | | Insgesamt | Mit Zulage | Sonder- schlüssel | Leerstellen | Zahl der Stellen 2019 | Ist-Besetzung am 30.06.2019 | Erläuterungen |
| Oberbürgermeister, Beigeordnete und Ortsvorsteher | B7 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 1,00 | DAE |
| | B5 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 1,00 | DAE |
| | B4 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 1,00 | DAE |
| | A12 | 1,10 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,10 | 1,10 | pauschale AE |
| hoherer Dienst | | | | | | | | |
| | A15 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 2,00 | 1 Stelle besetzt mit Beschäftigten |
| | A14 | 4,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 4,00 | 3,82 | |
| | A13/H | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,50 | 1,50 | |
| gehobener Dienst | | | | | | | | |
| | A13/G | 6,25 | 0,00 | 0,00 | 0,25 | 6,25 | 4,56 | 1 Stelle besetzt mit Beschäftigten |
| | A12 | 11,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 11,90 | 10,71 | 2 Stellen besetzt mit Beschäftigten |
| | A11 | 31,20 | 0,00 | 0,00 | 4,20 | 26,50 | 19,61 | 6,5 Stellen besetzt mit Beschäftigten |
| | A10 | 5,50 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 7,00 | 6,49 | 2 Stellen besetzt mit Beschäftigten |
| mittlerer Dienst | | | | | | | | |
| | A9/M | 8,15 | 0,00 | 0,00 | 0,65 | 8,15 | 6,39 | 2 Stellen besetzt mit Beschäftigten |
| | A8 | 11,50 | 0,00 | 0,00 | 3,00 | 12,00 | 7,97 | 3,5 Stellen besetzt mit Beschäftigten |
| | A7 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,45 | 0,00 | 0,00 | |
| | A6 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 0,55 | |
| Insgesamt A I. | | 86,70 | 0,00 | 0,00 | 9,55 | 84,40 | 67,71 | |

Teil B: Beschäftigte 2020

| Stellenplan für das Haushaltsjahr 2020 | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|---------------|
| Teil B: Tariflich Beschäftigte | | | | | |
| Teil B I. Gemeindeverwaltung - ohne Sondervermögen mit Sonderrechnung | | | | | |
| Tarifart | Zahl der Stellen 2020 | | nachrichtlich | | |
| | Entgeltgruppe | | Zahl der Stellen 2019 | Ist-Besetzung am 30.06.2019 | Erläuterungen |
| TVÖD VKA | | | | | |
| | E14 | 5,00 | 6,00 | 5,00 | |
| | E13 | 2,00 | 4,00 | 3,41 | |
| | E12 | 6,00 | 5,00 | 5,00 | |
| | E11 | 32,10 | 31,60 | 24,56 | |
| | E10 | 22,00 | 19,30 | 17,10 | |
| | E09C | 3,10 | 3,10 | 3,00 | |
| | E09B | 35,10 | 35,10 | 32,24 | |
| | E09A | 35,30 | 30,77 | 30,77 | |
| | E08 | 20,00 | 20,90 | 18,10 | |
| | E07 | 16,55 | 17,30 | 15,89 | |
| | E06 | 90,00 | 91,18 | 80,92 | |
| | E05-E09A Personalrat | 2,00 | 2,00 | 2,00 | |
| | E05 | 45,80 | 45,61 | 44,61 | |
| | E04 | 11,70 | 8,75 | 9,75 | |
| | E03 | 13,30 | 13,07 | 12,44 | |
| | E02UE | 0,77 | 0,77 | 1,41 | |
| | E02 | 41,95 | 42,07 | 37,02 | |
| | E01 | 1,65 | 2,16 | 1,67 | |
| Summe TVÖD-V | Summe | 384,32 | 378,69 | 344,90 | |
| BT-V Soz.&Erz.Dienst | | | | | |
| | S18 | 1,00 | 1,00 | 0,00 | |
| | S17 | 9,00 | 9,00 | 10,40 | |
| | S16 | 5,80 | 4,80 | 4,80 | |
| | S15 | 3,55 | 1,75 | 1,50 | |
| | S13 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | |
| | S12 | 2,30 | 2,30 | 2,00 | |
| | S11B | 0,80 | 0,80 | 1,00 | |
| | S11A | 0,50 | 0,50 | 0,55 | |
| | S09 | 2,00 | 3,80 | 3,80 | |
| | S08B | 2,30 | 2,30 | 0,80 | |
| | S08A | 183,50 | 169,97 | 137,85 | |
| | S04 | 13,50 | 13,37 | 7,72 | |
| | S03 | 2,00 | 2,00 | 0,00 | |
| Summe SuE | Summe | 230,25 | 215,59 | 174,42 | |
| Insgesamt B I. | | 614,57 | 594,28 | 519,32 | |
| Teil B: Tariflich Beschäftigte | | | | | |
| Teil B II. Sondervermögen mit Sonderrechnungen | | | | | |
| Tarifart | Entgeltgruppe | Zahl der Stellen 2020 | Zahl der Stellen 2019 | Ist-Besetzung am 30.06.2019 | Erläuterungen |
| Insgesamt BI + BII | | 614,57 | 594,28 | 519,32 | |
| Insgesamt AI + BI | | 701,27 | 678,68 | 587,03 | |

Teil C: - nachrichtlich - Aufteilung der Stellen nach der Gliederung des Haushaltsplans 2020

| nachrichtlich - Teil C: Aufteilung nach der Haushaltsgliederung 2020 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|----------------|-------------|--------------|--------------|------------------|---------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|---------------|
| I. Beamte | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gemeindeverwaltung - ohne Sondervermögen mit Sonderrechnung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Teilhaushalt | Bezeichnung | Wahlbeamte | | | | höherer Dienst | | | | gehobener Dienst | | | | mittlerer Dienst | | | | | | |
| | | B7 | B5 | B4 | B4 | A15 | A14 | A13/H | A13/G | A12 | A11 | A10 | A9/M | A8 | A7 | A6 | Summe | | | |
| T HH-01 | Innere Verwaltung | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,10 | 0,95 | 0,80 | 4,00 | 7,00 | 16,30 | 2,70 | 0,50 | 1,50 | 1,00 | 0,00 | 38,85 | | | | |
| T HH-02 | Sicherheit und Ordnung | | | | | 1,20 | | 0,95 | 0,10 | 5,00 | 1,80 | 6,01 | 8,50 | | | 23,56 | | | | |
| T HH-03 | Schulträgeraufgaben | | | | | | | | | 1,90 | 0,23 | | | | | 0,23 | | | | |
| T HH-04 | Kultur, Sport und Bäder | | | | | | | | | | | | | | | 1,90 | | | | |
| T HH-05 | Soziales | | | | | 1,00 | | 0,30 | 1,00 | | 0,77 | | 1,50 | | | 4,57 | | | | |
| T HH-06 | Planen, Bauen, Natur und Umwelt | | | | | 1,05 | 1,00 | 2,00 | 2,90 | 8,00 | | 1,50 | | | | 17,45 | | | | |
| T HH-07 | Wirtschaft und Tourismus | | | | | | | | | | | 0,14 | | | | 0,14 | | | | |
| Gesamtsumme | | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,10 | 2,00 | 4,00 | 6,25 | 11,00 | 31,20 | 5,50 | 8,15 | 11,50 | 1,00 | 0,00 | 86,70 | | | | |
| III. Beschäftigte | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gemeindeverwaltung - ohne Sondervermögen mit Sonderrechnung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Teilhaushalt | Bezeichnung | TVÖD VKA | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | E14 | E13 | E12 | E11 | E10 | E09C | E09B | E09A | E08 | E07 | E06 | E05-E09A | E05 | E04 | E03 | E02UE | E02 | E01 | Summe |
| T HH-01 | Innere Verwaltung | 1,12 | | | 12,00 | 8,80 | 3,75 | 12,00 | 11,75 | 6,25 | 46,70 | 2,00 | 23,10 | | | | | | | 174,69 |
| T HH-02 | Sicherheit und Ordnung | | | | | 1,25 | 2,10 | 3,15 | 3,00 | 7,35 | 4,00 | | | | | | | | | 28,86 |
| T HH-03 | Schulträgeraufgaben | | | 1,00 | | 3,20 | | | | | 8,30 | | | | | | | | | 15,50 |
| T HH-04 | Kultur, Sport und Bäder | 2,00 | | 1,00 | 3,85 | 3,95 | 1,00 | 22,20 | 6,50 | 2,25 | 11,00 | | 9,50 | 2,00 | | | | 9,25 | 0,25 | 74,75 |
| T HH-05 | Soziales | | | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,20 | 0,75 | 0,70 | 1,00 | | 3,00 | 1,95 | | | | 4,30 | 1,40 | 20,30 |
| T HH-06 | Planen, Bauen, Natur und Umwelt | 0,88 | 2,00 | 3,00 | 14,25 | 3,00 | 5,00 | 5,60 | 4,50 | 19,00 | | | 7,00 | 2,00 | | | | | | 66,23 |
| T HH-07 | Wirtschaft und Tourismus | 1,00 | | | 1,00 | 0,80 | | 1,00 | | | | | 0,20 | | | | | | | 4,00 |
| Gesamtsumme | | 5,00 | 2,00 | 6,00 | 32,10 | 22,00 | 3,10 | 35,10 | 35,30 | 20,00 | 16,55 | 90,00 | 2,00 | 45,80 | 11,70 | 13,30 | 0,77 | 41,95 | 1,65 | 384,33 |
| zu III. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Beschäftigte - BT-V Soz.&Erz.Dienst | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Teilhaushalt | Bezeichnung | TVÖD SuE | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | S18 | S17 | S16 | S15 | S13 | S12 | S11B | S11A | S09 | S08B | S08A | S04 | S03 | Summe | | | | | |
| T HH-01 | Innere Verwaltung | | | | | | | | | | | | | | 0,00 | | | | | |
| T HH-02 | Sicherheit und Ordnung | | | | | | | | | | | | | | 0,00 | | | | | |
| T HH-03 | Schulträgeraufgaben | | | | | | | | | | 18,00 | 10,00 | | 28,00 | | | | | | |
| T HH-04 | Kultur, Sport und Bäder | | | | | | | | | | | | | 0,00 | | | | | | |
| T HH-05 | Soziales | 1,00 | 9,00 | 5,80 | 3,55 | 4,00 | 2,30 | 0,80 | 2,00 | 2,30 | 165,50 | 3,50 | 2,00 | 202,25 | | | | | | |
| T HH-06 | Planen, Bauen, Natur und Umwelt | | | | | | | | | | | | | 0,00 | | | | | | |
| T HH-07 | Wirtschaft und Tourismus | | | | | | | | | | | | | 0,00 | | | | | | |
| Gesamtsumme | | 1,00 | 9,00 | 5,80 | 3,55 | 4,00 | 2,30 | 0,80 | 2,00 | 2,30 | 183,50 | 13,50 | 2,00 | 230,25 | | | | | | |

Teil D: - nachrichtlich - Ehrenbeamte, Beschäftigte in der Probe- oder Ausbildungszeit

| Teil D: - nachrichtlich - Ehrenbeamte, Beschäftigte in Probe- oder Ausbildungszeit Haushaltsjahr 2020 | | | | |
|---|----------------|------------------|----------------|-----------------|
| Nachwuchskräfte und informatorisch beschäftigte Dienstkräfte | | | | |
| Bereich | Bezeichnung | Anzahl akt. Jahr | Anzahl Vorjahr | am 30.Juni 2019 |
| Anerkennungspraktik./Anerkennungspraktikantinnen | TVPrakt | 12,00 | 12,00 | 6 |
| Anpassungslehrgang | S04 | 4,00 | 4,00 | 4 |
| Auszubildende | TVAöD | 25,00 | 25,00 | 18 |
| Freiwilliges Soziales Jahr | Festgehälter | 38,00 | 36,00 | 27 |
| Inspektoranwärter/Inspektoranwärterinnen Einführungspraktikum | Anwärterbezüge | 4,00 | 4,00 | 0 |
| Praktikanten/Praktikantinnen | Festgehälter | 7,00 | 7,00 | 2 |
| Praxisintegrierte Erzieherausbilder | Azubi-PIA TVöD | 34,00 | 30,00 | 23 |
| Sozialpädagogen DH (Duale Hochschule) | analog TVAöD | 2,00 | 2,00 | 2 |
| Summe | | 126,00 | 120,00 | 82 |

Anlage der Aufwandsentschädigungen für Haushaltsjahr 2020

| Anlage der Aufwandsentschädigungen für das Haushaltsjahr 2020 | | |
|---|------------------|--------------------------------------|
| | Besoldungsgruppe | Aufwandsentschädigung |
| 1-O-A-01 Oberbürgermeister | B7 | Dienstaufwandsentschädigung - DAE |
| 1-O-B-01 Beigeordnete/r | B5 | Dienstaufwandsentschädigung - DAE |
| 1-O-C-01 Beigeordnete/r | B4 | Dienstaufwandsentschädigung - DAE |
| 1-O-A1 Ortsvorsteher/in Gebersheim | A12 | pauschale Aufwandsentschädigung - AE |
| 1-O-A2 Ortsvorsteher/in Höfingen | A12 | pauschale Aufwandsentschädigung - AE |
| 1-O-A3 Ortsvorsteher/in Warmbronn | A12 | pauschale Aufwandsentschädigung - AE |

Anlage/n

- 1 Presseberichte August 2019 (öffentlich)