

**2021/291**

öffentlich

**LEONBERG**

Dezernat I  
Personalabteilung

Hauptamt

Bezugsvorlagen:

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

## Personalausgaben und Stellenplan 2022

### Strukturdaten des Personalbestandes 2021 zur Kenntnis

#### Beschlussvorschlag

1. Dem Stellenplan 2022 und den voraussichtlichen Personalkosten wird zugestimmt. Die Stellenübersichten (Teile A bis D) werden Bestandteil des Haushaltsplans 2022.
2. Zwei Stellen für „Systemadministration“ für den Bereich Schulen im Amt für Informations- und Kommunikationstechniken werden bewilligt.
3. Zwei Stellen für „Support“ im Amt für Informations- und Kommunikationstechniken werden bewilligt.
4. Die mit 50 % vorhandene Stelle zur unterstützenden Sachbearbeitung in der Personalabteilung wird um 50 % erhöht.
5. Die Stelle einer „Abteilungsleitung für den technischen Bereich“ des Gebäudemanagements wird bewilligt.
6. Die mit 20 % im Stellenplan vorhandene Stelle „Sachbearbeitung Marktwesen“ im Ordnungsamt wird um 50 % erhöht.
7. Die im Stellenplan mit 75 % enthaltene Stelle „Umweltplanung“ im Planungsamt wird um 25 % erhöht.
8. Eine Ausbildungsstelle „Digitalisierungs-Verwaltungsmanagement“ (duales Studium) wird geschaffen
9. Drei neue Ausbildungsstellen zur praxisintegrierten Ausbildung von Kinderpfleger\*innen werden geschaffen.
10. Eine Stelle für ein Volontariat im Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wird geschaffen.
11. Die Strukturdaten des Personalbestandes (Stand 30.06.2021) Anlage 1 werden zur Kenntnis genommen.

**Finanzielle Auswirkungen:**JA  NEIN 

Kontierung	Jahr	verfügbares Budget	Finanzbedarf	Bemerkung
Querbudget Personal	2022		42.587.985 Euro	

**Sachverhalt mit der Stellungnahme der Verwaltung**

Die Vorlage gibt einen Überblick über

- die voraussichtlichen Personalausgaben im Haushaltsjahr 2022,
- die Zahl der erforderlichen Stellen im Haushaltsjahr 2022,
- die Strukturdaten des Personalbestandes Stand 30.06.2021

Der Stellenplan ist Bestandteil des Haushaltsplans und damit Grundlage für die Personalplanung und den Personaleinsatz des Haushaltsjahres 2022.

Teil A stellt dar, wie viele Beamtenstellen vorhanden sind. Hierbei ist zu beachten, dass aus rechtlichen Gründen für alle Beamt\*innen in Elternzeit bzw. mit voller oder teilweiser befristet gewährter Beurlaubung sogenannte Leerstellen ausgewiesen werden müssen. Dies resultiert aus dem im Beamtenrecht verankerten Rechtsanspruch auf eine Vollzeitstelle.

Teil A des vorliegenden Stellenplans enthält 6,05 solcher Leerstellen, die nicht besetzt sind. Für Leerstellen fallen keine Personalkosten an und sind auch nicht im Budget eingeplant.

Am Stichtag 30.06.2021 sind mit den drei Bürgermeister\*innen 59 Beamtinnen und Beamte in Voll- oder Teilzeit im aktiven Dienst. Vier Beamtinnen sind in Elternzeit bzw. voll beurlaubt. 20,5 Beamtenstellen sind am Stichtag mit Beschäftigten besetzt.

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

Für Beschäftigte, die in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sind, müssen im Stellenplan Stellen ausgewiesen sein. Diese Stellen entfallen mit Beginn des Ruhestands. Im Jahr 2022 werden 12 Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sein. Während der Freistellung in der Altersteilzeit entstehen noch Personalkosten.

**Entwicklung der Personalkosten:**

Grundlage der Hochrechnung der voraussichtlichen Personalkosten im Jahr 2022 ist der Personalbestand am Stichtag 30.06.2021. Am Stichtag bereits bekannte Veränderungen wie z. B. Erfahrungsaufstiege und Tariferhöhung sind berücksichtigt. Personalkosten für beantragte neue Stellen sind ebenfalls eingerechnet.

Bei der Berechnung ist berücksichtigt, dass jedes Jahr mehrere Stellen über einen längeren Zeitraum nicht besetzt sind. Hierfür wurden 1.348.000 Euro bei der Planung bereits in Abzug gebracht.

Jahr	Personalkosten
2018 Ergebnis	36.098.596,34 €
2019 Ergebnis	38.658.274,41 €

2020 Ergebnis	41.507.457,56 €
2021 Plan	40.840.031,00 €
2022 Plan	42.587.985,00 €

### **Voraussichtliche Personalkostenerstattungen für 2022**

Kostenerstattungen und Personalkostenzuschüsse werden von verschiedenen Stellen auf Antrag gewährt. Im Querbudget Personal werden alle Personalaufwendungen geplant und verbucht. Erst im nach hinein können Zuschüsse und Erstattungen abgerechnet und vereinnahmt werden. Diese Erträge werden produktplanbezogen verbucht.

<b>Personalkostenerstattungen und Zuschüsse 2022</b>	<b>Betrag</b>
Erstattung Hausmeisterkosten, durch Eigentümergemeinschaft	8.100 €
Integrationsmittel für Kinder mit Behinderung, Kreis BB volle Erstattung	180.000 €
Verwaltung Bildung und Teilhabe, Landratsamt	32.000 €
Nachfolgeförderung VVW Integrationsbeauftragte, Land BW	60.980 €
Vier Stellen für Integrationsmanagement, Land BW volle Erstattung	192.312 €
TAKKI- und TAPIR Verwaltung, Kreis BB	52.000 €
Zuschuss für Jugendmusikschule, Land BW	145.000 €
Zuschuss für VHS, Land BW	155.000 €
Luftreinhaltung	47.600 €
Erstattung Pflegeverbund für Personalzuweisung	34.800 €
Stauwärtervergütung, Verbund	37.161 €
Zensus, volle Erstattung	40.000 €
Zwei Fachkraftstellen Sprachförderung in Kitas, Bund	100.000 €
Zwei PIA-Stellen, Förderung Bundesprogramm	37.800 €
Qualitätsmanagement, Beteiligung Katholische Kirche	7.800 €
Kostenzuschuss Inklusion, Integrationsamt	11.000 €
Erstattungen Beschäftigungsverbote und Mutterschutz, Krankenkassen	Erstattungsbetrag ergibt sich erst rückwirkend

### **Personalgewinnung:**

Die Gewinnung von Fachkräften zur Sicherung der Aufgabenerfüllung der Stadtverwaltung ist nach wie vor schwierig. Trotz attraktiver Leistungen für Beschäftigte (z. B. ÖPNV-Zuschuss, Entgeltumwandlung für Bikeleasing, flexible Arbeitszeitmodelle, sehr gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten) müssen inzwischen fast alle Stellen mehrfach ausgeschrieben werden. Eine Nachbesetzung ist nur sehr selten ohne eine längere Vakanz der Stelle möglich.

Um als attraktiver Arbeitgeber deutlicher am Arbeitsmarkt wahrgenommen zu werden, soll der öffentliche Auftritt bei gleichzeitiger Begrenzung der Ausschreibungskosten optimiert werden.

### **Neue in den Stellenplan 2022 aufgenommene Stellen:**

#### **1. Amt für Informations- und Kommunikationstechniken**

a) Stellenschaffung "IT-Systemelektroniker\*in" 2 x 100 % (EG 10) für den Bereich Schulen

Im Rahmen der Digitalisierung der Schulen steigt die Zahl der zu betreuenden Endgeräte, Systeme und Hardware auch in den kommenden Jahren deutlich an. Die Beschaffung von Tablets für alle Lehrkräfte ist in Umsetzung. Weiterhin sollen die Klassenzimmer aller Schulen mit Präsentationstechnik ausgestattet werden.

Zur Umsetzung und Betreuung sind zwei weitere Stellen für die IT-Sachbearbeitung in

Bildungseinrichtungen (IT-Systemelektroniker – EG 10) erforderlich.

b) Stellenschaffung „Fachinformatiker\*in“ 2 x 100 % (EG 9a)

Mit fortschreitender Digitalisierung der Gesamtverwaltung wurden und werden immer neue IT-Systeme eingeführt bzw. vorhandene intensiver genutzt. Dadurch wird die Administration immer umfangreicher, komplexer und aufwendiger. Die Administratoren müssen dringend entlastet werden, um ihre Kernaufgaben, die Qualität des Systembetriebs, gewährleisten zu können.

Die Abhängigkeit der Beschäftigten in fast allen Bereichen der Verwaltung von funktionierender IT-Ausstattung erfordert schnelles Handeln des IT-Supports. Längere Wartezeiten sind nicht tolerierbar. Durch eine gute Supportverfügbarkeit und deren zügige Reaktion können Reibungsverluste in allen Fachbereichen reduziert werden.

Zwei Support-Stellen (Fachinformatiker Systemintegration - EG 9 a) für die Anwenderunterstützung aller städtischen IT-Nutzer sind daher dringend erforderlich.

## **2. Hauptamt**

Stellenaufstockung um 50 % Verwaltungsfachangestellte\*r (EG 8)

Durch die starke Zunahme des Aufwands bei der Personalgewinnung und die arbeitsmarktbedingte hohe Fluktuation, fallen immer mehr damit zusammenhängende administrative Tätigkeiten an. Um die Personalsachbearbeitung als Service für alle Bereiche der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe sicher zu stellen, müssen Aufgaben an den Bereich der unterstützenden Sachbearbeitung abgegeben werden. Die Stelle (EG 8) ist dringend von 50 auf 100 % Beschäftigungsumfang aufzustocken.

## **3. Gebäudemanagement**

Stellenschaffung „Abteilungsleitung technisches Gebäudemanagement“  
Dipl. Ingenieur Architekt (EG 12)

Die technische Abteilung des Gebäudemanagements mit 14 Beschäftigten (Voll- und Teilzeit) wird bislang von der Amtsleitung geleitet.

Die Umsetzung von Projektsteuerungs- und Managementaufgaben größerer Neubau/Hochbauprojekte sowie die Umsetzung der Projektsteuerungs- und Managementaufgaben von Umbau- und Sanierungsmaßnahmen städtischer Objekte steigt.

Die Wahrnehmung der Bauherrenfunktion bei der Planung und Ausführung städtischer Hochbauprojekte umfasst die Koordination der Planungsbeteiligten wie Architekten, Fachingenieure, beratende Leistungen, Kosten- und Terminsteuerung, Baukostenfeststellung der Bauprojekte, Überprüfung von Planungen externer Ingenieurbüros sowie Ergebniskontrolle und Mitwirkung beim Abschluss von Architekten- und Ingenieurverträgen.

Die Anzahl der Projekte und Projektgruppen im Zuständigkeitsbereich des Gebäudemanagements steigt kontinuierlich. Auch die Komplexität von Projekten durch veränderte rechtliche Vorgaben, Klimathemen, Förderprogramme usw. erfordert ein mehr an Koordination und Abstimmung. Der steigende Abstimmungsbedarf mit Nutzern und der zeitliche Aufwand durch ein mehr an Projektgruppen erhöht die Belastung der Amtsleitung. Um die strategischen, steuernden und übergeordneten (Führungs-) Aufgaben wahrnehmen zu können, muss die Amtsleitung daher entlastet werden.

Zur Organisation/Aufgabenverteilung und Koordination der Mitarbeitenden und deren Budgetthemen sowie als Ansprechpartner\*in für die Mitarbeitenden bei Fragen ist die Stelle einer Abteilungsleitung für die technische Abteilung erforderlich.

#### **4. Ordnungsamt**

Stellenaufstockung um 50 % Sachbearbeitung „Marktwesen“ (A 9 mD)

Qualität und Quantität der Planung, Organisation und Durchführung der städtischen Wochenmärkte, des Krämermarktes beim Pferdemarkt und der städtischen Nikolaus- und Weihnachtsmärkte (auch Höfingen) stieg in den letzten Jahren auch durch veränderte rechtliche Anforderungen stetig an.

Eine Mitarbeiterin nimmt die Aufgabe bislang mit einem Stellenanteil von 20 % zusätzlich zu ihren Aufgaben im Ausländeramt wahr. Durch den gestiegenen Aufwand für den Bereich Marktwesen kommt es jedoch zu längeren Bearbeitungszeiten in ihrem Zuständigkeitsbereich im Ausländerwesen.

Eine Erhöhung des Stellenanteils für das Marktwesen um 50 % ist daher erforderlich.

#### **5. Stadtplanungsamt**

Stellenaufstockung von 75% auf 100 % „Umweltplaner\*in“ (EG 11)

Aufgrund der Vielzahl der Planungsaufgaben im Bereich Bauleitplanung, der Arbeitsanforderungen zur Umsetzung der Grünraumstrategie der Stadt Leonberg und der Umsetzung der Ziele des Klimaschutzgesetzes ist eine Erhöhung des Stellenumfanges der vorhandenen Stelle von 75 % auf 100 % erforderlich.

Umweltplanerische Themen nehmen auf Grund der Einhaltung der Klimaschutzziele auch in Zukunft verstärkt Raum ein. Dies zeigt sich z. B. in der Änderung des Bodenschutzgesetzes durch Erstellung von Bodenschutzkonzepten nach DIN 19639 i. V. m. Neuregelungen im Landes-Bodenschutz- und Altlastengesetzes und dem Monitoring der Ökokontomaßnahmen.

Anstehende Großprojekte erfordern hohen zeitlichen Einsatz im Bereich Umweltplanung.

#### **6. Ausbildung – Teil D Stellenplan**

a ) Schaffung einer Ausbildungsstelle Studiengang „Digitales Verwaltungsmanagement“

Die Hochschulen Kehl und Ludwigsburg haben 2020 einen neuen Studiengang “Bachelor of Arts Digitales Verwaltungsmanagement” geschaffen.

Das duale Studium zielt darauf ab Fachkräfte auszubilden, die sowohl das klassische Verwaltungswissen des gehobenen Verwaltungsdienstes als auch IT-Kenntnisse erlangen und dadurch die digitale Transformation in Verwaltungen vorantreiben.

Praxisphasen und Phasen des Studiums wechseln sich ab, so dass ein hoher Praxisbezug zu erwarten ist.

b ) Schaffung von drei Ausbildungsplätzen der praxisintegrierten Ausbildung von Kinderpfleger\*innen

Zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Kindertageseinrichtungen sollen 3 Ausbildungsstellen für Kinderpfleger\*innen zur Betreuung von Kleinkindern in Kinderkrippen geschaffen werden.

c ) Ausweisung einer Stelle „Volontariat“ im Referat für Öffentlichkeitsarbeit und E-Government.

## Stellenplan 2022

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

Aufwandentschädigungen

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2022								
<b>Teil A: Beamte</b>								
<b>Teil A I. Gemeindeverwaltung - ohne Sondervermögen mit Sonderrechnung</b>								
Laufbahngruppen	Besoldungsgruppe	Zahl der Stellen					Nachrichtlich	
		Insgesamt	darunter			Stellen 2021	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2021	Erläuterungen
			Mit Zulage	Sonderschlüssel	Leerstellen			
Wahlbeamte	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
hoeherer Dienst								
	A15	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	1 Beschäftigte
	A14	3,00	0,00	0,00	0,00	4,50	3,00	
	A13/H	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1 Beschäftigte
gehobener Dienst								
	A13/G	8,00	0,00	0,00	0,00	6,00	6,00	2 Beschäftigte
	A12	10,10	0,00	0,00	0,00	10,10	8,90	1 Beschäftigte
	A11	32,30	0,00	0,00	3,40	30,95	26,00	5 Beschäftigte
	A10	3,00	0,00	0,00	0,50	5,00	2,00	1,5 Beschäftigte
mittlerer Dienst								
	A9/M	8,65	0,00	0,00	0,65	8,05	6,42	3,5 Beschäftigte
	A8	9,50	0,00	0,00	1,00	10,00	8,60	5,5 Beschäftigte
	A7	1,00	0,00	0,00	0,50	1,00	0,50	
<b>Insgesamt</b>		<b>82,65</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6,05</b>	<b>82,70</b>	<b>67,52</b>	
<b>Teil A II. Sondervermögen mit Sonderrechnungen</b>								
Laufbahngruppen	Besoldungsgruppe	Zahl der Stellen					Nachrichtlich	
		Insgesamt	darunter			Stellen 2021	Zahl der tatsächlich besetzten	Erläuterungen
			Mit Zulage	Sonderschlüssel	Leerstellen			
<b>Insgesamt</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
<b>Insgesamt AI + AII</b>		<b>82,65</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6,05</b>	<b>82,70</b>	<b>67,52</b>	

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2022					
Teil B: Tariflich Beschäftigte					
Teil B I. Gemeindeverwaltung - ohne Sondervermögen mit Sonderrechnung					
Tarifart	Zahl der Stellen 2022		Nachrichtlich		
	Entgeltgruppe	Zahl der Stellen	Zahl der Stellen 2021	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2021	Erläuterungen
TVÖD VKA					
	E14	5,00	5,00	5,00	
	E13	3,00	2,00	2,00	
	E12	10,85	8,85	8,85	
	E11	30,95	30,95	29,14	
	E10	16,80	21,30	17,91	
	E09C	5,40	5,40	5,30	
	E09B	43,10	37,10	34,91	
	E09A	32,47	31,27	28,87	
	E08	29,30	26,30	24,81	
	E07	25,00	25,50	23,14	
	E06	72,73	72,33	63,63	
	E05-E09A	2,00	2,00	1,81	
	E05	37,05	37,05	32,14	
	E04	11,20	9,20	10,32	
	E03	11,27	10,27	10,27	
	E02UE	0,77	0,77	0,77	
	E02	33,00	34,09	26,39	
	E01	1,56	1,56	0,91	
<b>Summe TVÖD-V</b>	<b>Summe</b>	<b>371,45</b>	<b>360,95</b>	<b>326,18</b>	
BT-V Soz.&Erz.Dienst					
	S18	0,00	1,00	0,00	
	S17	8,00	6,00	6,00	
	S16	5,80	5,80	5,80	
	S15	5,80	5,80	5,60	
	S13	3,00	3,00	2,00	
	S12	3,30	3,30	3,00	
	S11B	4,80	4,80	4,50	
	S11A	0,50	0,50	1,05	
	S08B	3,05	3,05	2,30	
	S08A	181,77	180,77	153,16	
	S04	13,37	13,37	8,52	
	S03	2,00	2,00	2,64	
<b>Summe SuE</b>	<b>Summe</b>	<b>231,39</b>	<b>229,39</b>	<b>194,57</b>	
<b>Insgesamt B I.</b>		<b>602,84</b>	<b>590,34</b>	<b>520,75</b>	
Teil B II. Sondervermögen mit Sonderrechnungen					
Tarifart	Entgeltgruppe	Zahl der Stellen 2022	Zahl der Stellen 2021	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2021	Erläuterungen
<b>Insgesamt BI + BII</b>		<b>602,84</b>	<b>590,34</b>	<b>520,75</b>	
<b>Insgesamt AI + BI</b>		<b>685,49</b>	<b>673,04</b>	<b>588,27</b>	

## Stellenplan für das Haushaltsjahr 2022

## Teil C: Aufteilung nach der Haushaltsgliederung

## Teil C I. Beamte

## Gemeindeverwaltung - ohne Sondervermögen mit Sonderrechnung

Teilhaushalt	Bezeichnung	Wahlbeamte				hoeherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			Summe	
		B7	B5	B4	A12	A15	A14	A13/H	A13/G	A12	A11	A10	A9/M	A8		A7
THH-01	Innere Verwaltung	1,00	1,00	1,00	1,10	0,95	0,80		4,00	5,32	19,50		0,50	1,50	1,00	37,67
THH-02	Sicherheit und Ordnung						0,20		1,70	0,10	6,30	1,50	6,51	7,00		23,31
THH-03	Schulträgeraufgaben											0,23				0,23
THH-04	Kultur, Sport und Bäder											1,00				1,00
THH-05	Soziales						1,00		1,30	1,00		0,77		1,00		5,07
THH-06	Planen, Bauen, Natur und Umwelt					1,05	1,00	1,00	1,00	3,68	5,50	0,50	1,50			15,23
THH-07	Wirtschaft und Tourismus												0,14			0,14
<b>Gesamtsumme</b>		<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,10</b>	<b>2,00</b>	<b>3,00</b>	<b>1,00</b>	<b>8,00</b>	<b>10,10</b>	<b>32,30</b>	<b>3,00</b>	<b>8,65</b>	<b>9,50</b>	<b>1,00</b>	<b>82,65</b>

## Teil C. II. Beschäftigte

## Gemeindeverwaltung - ohne Sondervermögen mit Sonderrechnung

Teilhaushalt	Bezeichnung	VÖD VKA		Beschäftigte																Summe
		E14	E13	E12	E11	E10	E09C	E09B	E09A	E08	E07	E06	E05-E09A	E05	E04	E03	02UE	E02	E01	
THH-01	Innere Verwaltung	1,12		3,00	11,00	7,70	0,25	12,75	11,50	17,80	10,25	41,05	2,00	23,80	6,76	11,27	0,77	29,56		190,57
THH-02	Sicherheit und Ordnung			1,00		0,20	2,10	3,15	8,67	3,00	8,53	1,53								28,18
THH-03	Schulträgeraufgaben			2,00		2,25						9,15		2,50						15,90
THH-04	Kultur, Sport und Bäder	2,00		3,85	1,20	3,25	1,75	22,20	4,00	0,75	3,70	5,00							1,00	48,95
THH-05	Soziales			1,00		0,80		1,00	2,70	0,75	0,53			3,75	1,95		2,44	1,31		16,22
THH-06	Planen, Bauen, Natur und Umwe	0,88	3,00	1,00	16,75	1,80	1,30	4,00	4,60	7,00	2,00	16,00		7,00	2,50					67,83
THH-07	Wirtschaft und Tourismus	1,00		1,00		0,80			1,00											3,80
<b>Gesamtsumme</b>		<b>5,00</b>	<b>3,00</b>	<b>10,85</b>	<b>30,95</b>	<b>16,80</b>	<b>5,40</b>	<b>43,10</b>	<b>32,47</b>	<b>29,30</b>	<b>25,00</b>	<b>72,73</b>	<b>2,00</b>	<b>37,05</b>	<b>11,21</b>	<b>11,27</b>	<b>0,77</b>	<b>33,00</b>	<b>1,56</b>	<b>371,46</b>

## Teil C. III. Beschäftigte

## Zu C II. Beschäftigte - BT-V Soz. &amp; Erz. Dienst

Teilhaushalt	Bezeichnung	BT-V Soz. & Erz. Dienst												Summe						
		S16	S17	S16	S15	S13	S12	S11B	S11A	S08B	S08A	S04	S03							
THH-01	Innere Verwaltung																			0,00
THH-02	Sicherheit und Ordnung																			0,00
THH-03	Schulträgeraufgaben												18,05	9,37						27,42
THH-04	Kultur, Sport und Bäder																			0,00
THH-05	Soziales		8,00	5,80	5,80	3,00	3,30	4,80	0,50	3,05	163,72	4,00	2,00							203,97
THH-06	Planen, Bauen, Natur und Umwelt																			0,00
THH-07	Wirtschaft und Tourismus																			0,00
<b>Gesamtsumme</b>		<b>0,00</b>	<b>8,00</b>	<b>5,80</b>	<b>5,80</b>	<b>3,00</b>	<b>3,30</b>	<b>4,80</b>	<b>0,50</b>	<b>3,05</b>	<b>181,77</b>	<b>13,37</b>	<b>2,00</b>							<b>231,39</b>

## Stellenplan für das Haushaltsjahr 2022

## Teil D: - nachrichtlich - Ehrenbeamte, Beschäftigte in Probe- oder Ausbildungszeit Haushaltsjahr 2022

## II. Nachwuchskräfte und informatorisch beschäftigte Dienstkräfte

	Art der Vergütung / Besoldungsgruppe	Anzahl akt. Jahr	Anzahl Vorjahr	Beschäftigt am 30. Juni 2021	Erläuterungen
Beamte in der Probezeit	A9/G	0,00	1,00	0,00	
Anerkennungspraktik./Anerkennungspraktikantinnen Erzieher*in	TVPrakt	12,00	12,00	4,00	
Anpassungslehrgang	S04	4,00	4,00	2,00	
Auszubildende	TVAöD	25,00	25,00	22,00	
Freiwilliges Soziales Jahr	Festgehälter	38,00	38,00	27,00	
Inspektoranwärter/Inspektoranwärterinnen	Anwärterbezüge	4,00	4,00	0,00	1.09. bis 28.02 jährlich
Praktikanten/Praktikantinnen	Festgehälter	7,00	7,00	1,00	je nach Anfrage
Praxisintegrierte Erzieherausbilder	Azubi-PIA TVAöD	41,00	38,00	27,00	
Sozialpädagogen DH (Duale Hochschule)	analog TVAöD	2,00	2,00	2,00	
Volontariat Presse und Öffentlichkeitsarbeit	freie Vereinbarung	1,00	0,00	0,00	
<b>Summe</b>		<b>134,00</b>	<b>131,00</b>	<b>85,00</b>	

## Stellenplan für das Haushaltsjahr 2022

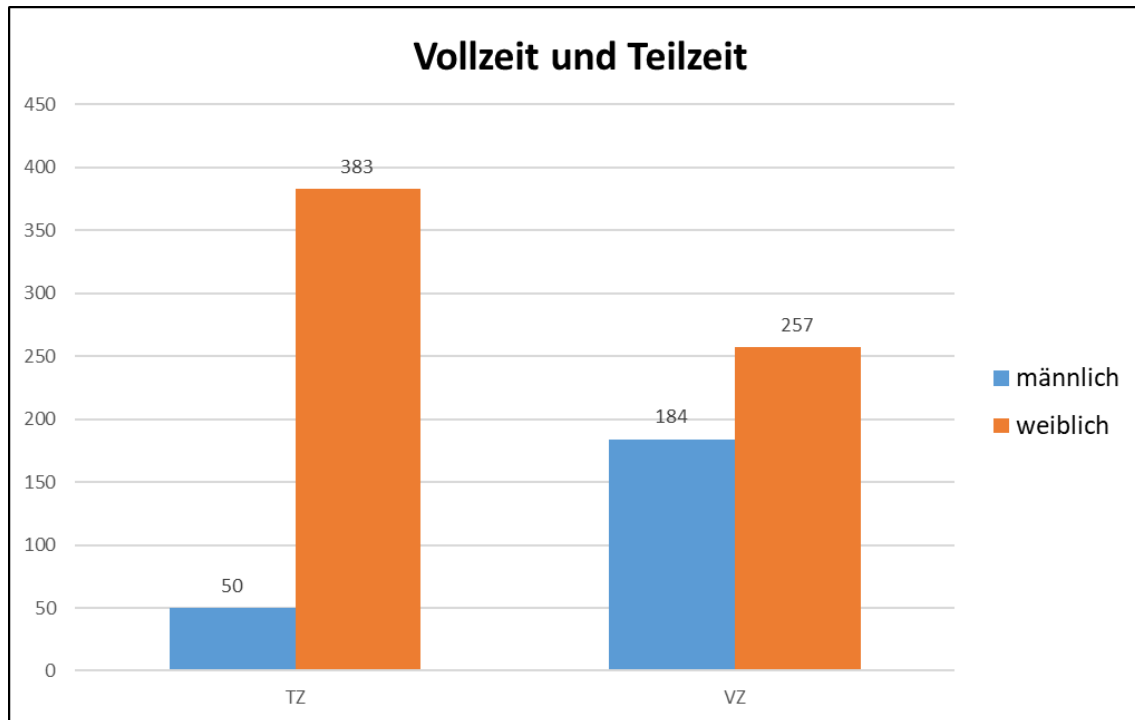
## Anlage der Aufwandsentschädigungen für das Haushaltsjahr 2022

Planstelle	Besoldungsgruppe	Aufwandsentschädigung
1-O-A-01	1-O-A-01 Oberbürgermeister	B7
1-O-B-01	1-O-B-01 Beigeordnete/r	B5
1-O-C-01	1-O-C-01 Beigeordnete/r	B4
1-O-A1	1-O-A1 Ortsvorsteher/in Gebersheim	A12
1-O-A2	1-O-A2 Ortsvorsteher/in Höfingen	A12
1-O-A3	1-O-A3 Ortsvorsteher/in Warmbronn	A12

**Anlage/n**

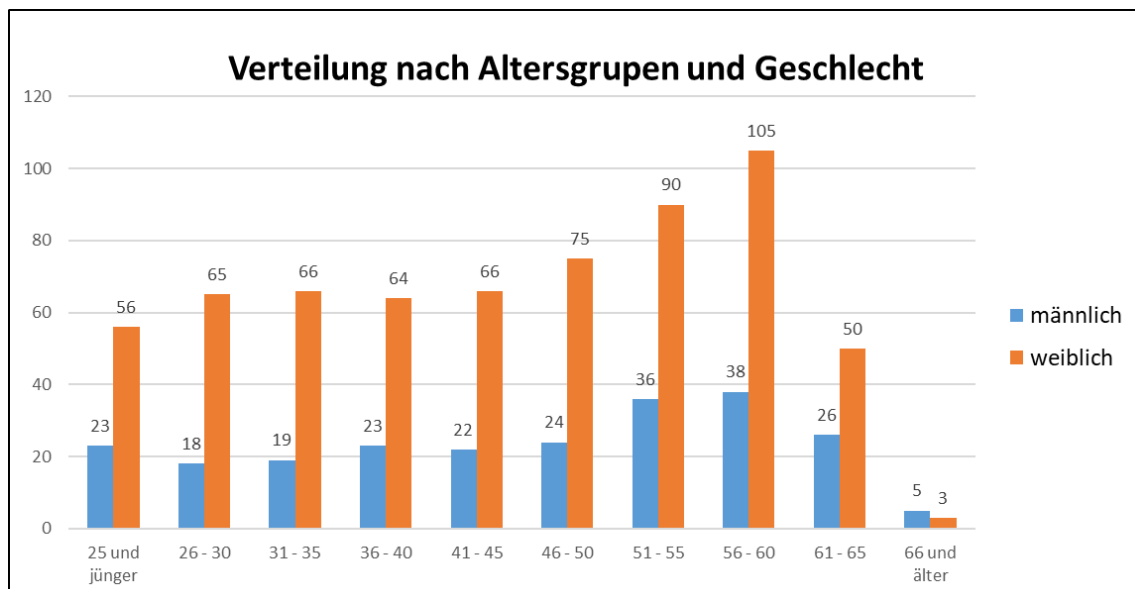
- 1 Strukturdaten Personalbestand 30.06.2021 (öffentlich)

## Strukturdaten des Personalbestands am Stichtag 30.06.2021



874 Beschäftigte, davon 234 Männer und 640 Frauen – Frauenquote 73,2 %

441 Personen arbeiten Vollzeit und 433 Teilzeit – Teilzeitquote – Teilzeitquote 49,5 %  
(ohne Aushilfen, Auszubildende und Praktikanten)



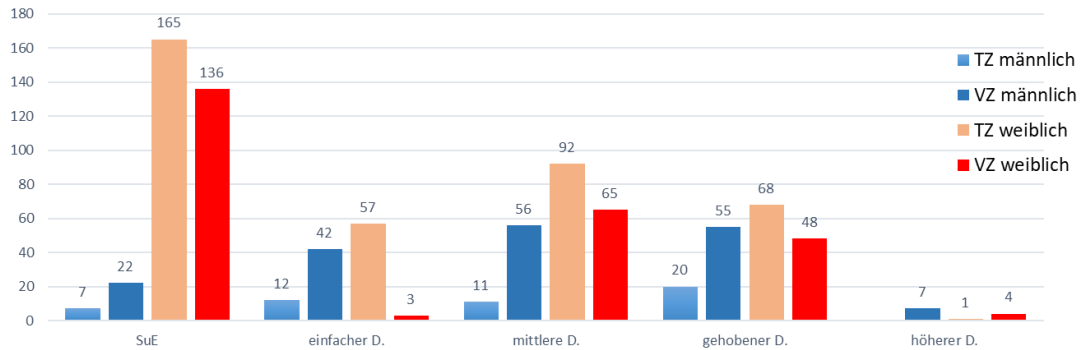
553 Beschäftigte sind 51 Jahre alt und älter, dies entspricht 40,4 % aller Beschäftigten (874)

227 Personen werden altersbedingt in den nächsten 10 Jahren die Stadt verlassen.

Dies entspricht 26,0 % aller Beschäftigten.

(ohne Aushilfen, Auszubildende und Praktikanten)

### Laufbahn - Beschäftigungsgruppen



- 301 Personen im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) – Frauenquote 91,2%
- 114 Personen sind Beschäftigte des einfachen Dienstes – Frauenquote 52,6%
- 224 Personen Beschäftigte und Beamte des mittleren Dienstes – Frauenquote 70,1 %
- 191 Personen Beschäftigte und Beamte des gehobenen Dienstes – Frauenquote 60,7 %
- 12 Personen Beschäftigte und Beamte des höheren Dienstes – Frauenquote 41,7 %
- 3 Wahlbeamte – Frauenquote 33,3 %

### Führungskräfte m/w

