

**2023/233**

öffentlich



Dezernat I  
Hauptamt

Bezugsvorlagen:

Beratungsfolge	Geplante Sitzungstermine	Ö / N
Gemeinderat (Einbringung)	17.10.2023	Ö
Finanz- und Verwaltungsausschuss (Vorberatung)	13.12.2023	Ö
Gemeinderat (Entscheidung)	19.12.2023	Ö

## Personalausgaben und Stellenplan für das Haushaltsjahr 2024 mit Personalstandstatistik Stichtag 30.06.2023

### Beschlussvorschlag

1. Dem Stellenplan 2023 und dem voraussichtlichen Personalaufwand wird zugestimmt. Die Stellenübersichten (Anlage 1, Teile A bis D) werden Bestandteil des Haushaltsplans 2024.
2. Die beantragten Stellen der einzelnen Bereiche werden entsprechend den Einzelbeschlüssen in den Stellenplan aufgenommen.
3. Die Strukturdaten des Personalbestandes zum Stichtag 30.06.2023 werden zur Kenntnis genommen (Anlage 2).

### Finanzielle Auswirkungen:

JA  NEIN

Kontierung	Jahr	verfügbares Budget	Finanzbedarf	Bemerkung
Querbudget Personal	2024	46.703.337,36 €	46.494.217,05 €	

### Sachverhalt mit der Stellungnahme der Verwaltung

#### Stellenplan:

Der Stellenplan (Anlage 1) ist Bestandteil des Haushaltsplans und damit die Grundlage für die Personalplanung und den Personaleinsatz des Haushaltsjahres 2024.

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 teilweise befristet gewährter Beurlaubung sogenannte Leerstellen im Stellenplan ausgewiesen werden müssen. Dies resultiert aus dem im Beamtenrecht verankerten Rechtsanspruch aller Beamten auf eine Vollzeitstelle. Teil A des vorliegenden Stellenplans enthält 6,75 solcher Leerstellen. Diese sind nicht besetzt und Personalkosten sind im Querbudget Personal nicht eingeplant, da für Leerstellen keine Personalkosten anfallen.

Am Stichtag 30.06.2023 sind incl. der drei Bürgermeister\*innen 30 Beamtinnen und 20 Beamte im aktiven Dienst in Voll- oder Teilzeit. 3 Beamtinnen sind voll beurlaubt. 17,67 Beamtenstellen sind mit Beschäftigten besetzt.

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

Die hier vorliegende Vorlage bezieht sich ausschließlich auf den Personalbedarf und Personalbestand der Stadtverwaltung. Für die beiden Eigenbetriebe Stadthalle und Stadtwerke werden eigene Stellenpläne im Rahmen des jeweiligen Wirtschaftsplans aufgestellt und die voraussichtlichen Personalkosten dargestellt. Auch die Berechnung der Altersteilzeitquote hat für Beschäftigte der Eigenbetriebe gesondert zu erfolgen.

### **Entwicklung der Personalkosten:**

Grundlage der Hochrechnung der voraussichtlichen Personalkosten im Haushaltsjahr 2024 sind die für den aktuellen Personalbestand ausgegebenen Mittel. Personalkosten für nicht besetzte Stellen und neu beantragte Stellen sind somit eingerechnet. Erfahrungsgemäß sind in jedem Jahr mehrere Stellen über einen längeren Zeitraum nicht besetzt. Auch dies wurde in der Planung berücksichtigt.

Mit der Tarifrunde 2023 standen Tarifverhandlungen für den gesamten Bereich der Beschäftigten des TVöD an. Diese Tarifierhöhung kommt auch im Bereich SuE zusätzlich zu der 2022 erfolgten Gewährung der monatlichen Zulagen hinzu. Die Eckpunkte der Einigung sind folgende:

- Ein steuer- und sozialabgabenfreies Inflationsausgleichsgeld in Höhe von 3.000 Euro (stufenweise Auszahlung ab Juni 2023).
- Die Auszahlung begann mit einem Betrag von 1.240 Euro netto im Juni 2023
- Monatliche Zahlung von 220 Euro netto von Juli 2023 bis Februar 2024
- Ab dem 1. März 2024 Erhöhung der Tabellenentgelte um 200 Euro (Sockelbetrag) und anschließend um 5,5 Prozent (Anpassung des Erhöhungsbetrags auf 340 Euro, wo dieser Wert nicht erreicht wird).
- Ausbildungs- und Praktikantenentgelte werden zum gleichen Zeitpunkt um 150 Euro erhöht.
- Inflationsausgleichsgeld für Auszubildende und Praktikanten von 620 Euro sowie 110 Euro netto monatlich von Juli 2023 bis Februar 2024

Zum 01.12.2022 trat eine Reform des baden-württembergischen Besoldungsrechts für die Beamtinnen und Beamte in Kraft.

Die wichtigsten Neuerungen waren:

- Anhebung von Eingangssämtern im mittleren und gehobenen Dienst
- Anhebung der Besoldungsgruppen A7 bis A9 auf A8 bis A10
- Neue Erfahrungsstufen (Die Erfahrungsstufen wurden von 12 auf 10 reduziert)
- Erhöhte Familienzuschläge
- Besoldung und Versorgung wurde zum 01.12.2022 um 2,8 Prozent erhöht

Am 30.08.2022 kam es zum Tarifabschluss im Sozial- und Erziehungsdienst. Rückwirkend zum 01.07.2022 erhalten Beschäftigte

- in den Entgeltgruppen S2 bis S11 a eine monatliche Zulage in Höhe von 130 Euro
- in den Entgeltgruppen S11b bis S12 sowie S14 oder S15 (Fallgruppe 6) eine monatliche Zulage in Höhe von 180 Euro

Die Tarifvertragsparteien haben außerdem eine Regelung vereinbart, nach der Beschäftigte die SuE-Zulage in maximal zwei zusätzliche freie Arbeitstage umwandeln können. Von

dieser Regelung haben 37 Beschäftigte (das entspricht 11,8 Prozent) diese Umwandlungstage beantragt. Die anderen Beschäftigten haben eine Auszahlung erhalten.

### **Entwicklung der Personalkosten:**

<b>Jahr</b>	<b>Personalkosten</b>
2019 Ergebnis	38.658.274,41 Euro
2020 Ergebnis	41.507.457,56 Euro
2021 Ergebnis (ab 2021 ohne Bäder)	40.518.582,30 Euro
2022 Ergebnis	42.716.545,- Euro
2023 Plan	44.957.580,- Euro
2024 Plan (incl. Stellenmehrungen)	46.494.217,- Euro

### **Personalgewinnung:**

Der Arbeitsmarkt hat sich zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Die Gewinnung von Beschäftigten, Fachkräften und Nachwuchskräften zur Sicherung der Aufgabenerfüllung innerhalb der Stadtverwaltung ist herausfordernder denn je. Inzwischen ist es die Ausnahme, dass eine Stelle nach einmaliger Ausschreibung besetzt werden kann. Wiederholte Ausschreibungen und damit verbunden wiederholte Bewerbungsprozesse mit Vorstellungsgesprächen sowie die längeren Vakanzen der Stellen, sind eher die Regel. Die Kosten für Stellenausschreibungen bleiben daher auf hohem Niveau.

Mit 155 Ausbildungs- und Praktikantenstellen ist die Stadtverwaltung einer der Arbeitgeber mit den meisten Ausbildungsstellen in Leonberg. Die Stadtverwaltung Leonberg bildet in folgenden Ausbildungsberufen aus:

- Verwaltungsfachangestellte/r (17 Auszubildende)
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste (2 Auszubildende)
- Fachkraft für Abwassertechnik (1 Auszubildender)
- Bachelor Sozialpädagogik (1 Auszubildende)
- Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher\*in (26 Auszubildende)
- Anpassungslehrgang (2 Auszubildende)
- Praxisintegrierte Ausbildung sozialpädagogische Assistenz (3 Auszubildende)
- Anerkennungspraktikant Erzieher\*in (3 Auszubildende)
- Freiwilliges Soziales Jahr im Bereich Kita, Schulkindbetreuung Ganztagschule (26 FSJ'ler)
- Volontariat (1 Auszubildende)
- Praktikant (1 Auszubildende)

Zum Stichtag hat die Stadtverwaltung 83 Auszubildende und FSJ'ler in den o. g. Ausbildungsverhältnissen beschäftigt.

Die Bewerber\*innen erreichen die Einstellungs Voraussetzungen für die jeweiligen Ausbildungszweige vermehrt nicht. Daher konnten nicht alle Ausbildungsstellen besetzt werden.

Um die Schüler\*innen anzusprechen geht die Stadtverwaltung bereits folgende Wege:

- Verschiedene Ausbildungsmessen u. a. Berufsschule BSZ Leonberg, Interkom, GHR Berufsorientierungsmesse, Marie-Curie – Berufsinformationstag, Schulferien Firmen Tag
- Ausbildungsbroschüren liegen an alle Schulen in Leonberg aus,
- Homepage, Internetauftritt

Außerdem bietet die Stadt das BOGY und BORS Schulpraktika an

Die Qualifizierung der Mitarbeiter\*innen für höherwertige Aufgaben hat nach wie vor einen hohen Stellenwert bei der Personalentwicklung.

Die Zahl der Beschäftigungsverbote bei Schwangerschaften insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung steigt kontinuierlich an. Im Jahr 2022 wurden für Beschäftigungsverbote und Mutterschutz 423.001,95 € Euro als sogenannte U2-Kostenerstattung von den Krankenkassen eingenommen.

Zum Stichtag befanden sich 35 Mitarbeiterinnen in Elternzeit und 7 Mitarbeiterinnen im Sonderurlaub. Das entspricht einer Quote von 4,6 Prozent.

Im Bereich der Kinderbetreuung wird verstärkt von der Möglichkeit des Einsatzes von Aushilfen Gebrauch gemacht, um die vorhandenen Fachkräfte zu unterstützen. Zusatzkräfte im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die auf Grund ihrer Qualifikation in anderen Feldern die pädagogische Arbeit in einer Einrichtung bereichern. Nahezu alle 13 Einrichtungen der Stadtverwaltung macht von dieser Möglichkeit Gebrauch.

### **Schwerbehinderte:**

Zum Stichtag waren bei der Stadtverwaltung 40 Mitarbeiter\*innen mit einer Schwerbehinderung beschäftigt (21 Frauen, 19 Männer). Das entspricht einer Quote von 4,38 Prozent.

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement:**

Sind Mitarbeitende innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder in der Summe insgesamt mehr als sechs Wochen krank, ist gemäß §167 Absatz 2 SGB IX den Betroffenen ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Die Personalabteilung wertet die Krankheitsdaten vierteljährlich aus und schreibt die Beschäftigten an. Pro Quartal erhalten etwa 130 Beschäftigte (das entspricht 14,2 Prozent) ein BEM-Anschreiben und somit das Angebot für ein Erstgespräch.

### **Anlage/n**

- 1 Stellenplan 2024 (öffentlich)
- 2 Strukturdaten des Personalbestandes 2023 (öffentlich)