



Fachbereich/Eigenbetrieb Zentrale Dienste und Ratsarbeit
Verfasser/in Wache, Thomas
Vorlage Nr. 175/2024
Datum 13. November 2024

Beschlussvorlage

Beratungsfolge	Öffentlichkeit	Sitzung am	Ergebnis
Hauptausschuss	öffentlich-Vorberatung	05.12.2024	
Gemeinderat	öffentlich-Beschluss	17.12.2024	

Betreff:

Stellenplan 2025

Anlagen:

Anlage 1 – Stellenplan 2025 (*öffentlich*)

Anlage 2 – Veränderungsliste zum Stellenplan 2025 (*nicht öffentlich*)

Beschlussvorschlag:

1. Dem Stellenplan 2025 wird als Bestandteil des Haushaltsplans 2025 zugestimmt.
2. Den im Zusammenhang mit den Stellenplan geplanten Maßnahmen zur Fachkräftebindung und Fachkräftegewinnung wird zugestimmt.

Personelle Auswirkungen:

Siehe Begründung.

Finanzielle Auswirkungen:

Planbetrag 2024: 39.301.100 Euro

Planbetrag 2025: 41.579.300 Euro

Abweichung: +2.278.200 Euro

Begründung:

zu 1.

Rechtliche Grundlagen

Gemäß § 57 der Gemeindeordnung für Baden-Württemberg (GemO) werden im Stellplan die Stellen von Beamten sowie nicht nur vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmer/innen, die für die Erfüllung der Aufgaben im Haushaltsjahr erforderlich sind, bestimmt. Der Stellenplan ist, gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 3 der Verordnung des Innenministeriums über die Haushaltswirtschaft der Gemeinden (Gemeindehaushaltsverordnung – GemHVO) Bestandteil des Haushaltsplans.

Für die Fortschreibung des Stellenplans und die damit zusammenhängende Personalbedarfsplanung führt der Fachbereich Zentrale Dienste und Ratsarbeit jährlich Stellenplangespräche mit allen Stabsstellen, Fachbereichen und Eigenbetrieben. Neben der eher abstrakten Sicht auf die Stellenbedarfe im Zusammenhang mit der Aufgabenentwicklung werden hierbei auch die einzelnen Personalfälle der jeweils aktuellen Stelleninhaber/innen besprochen – insbesondere in Bezug auf individuelle Fort- und Ausbildungsbedarfe, nahende Renten- bzw. Pensionseintritte sowie Elternzeitrückkehrer/innen.

Die Stellenplangespräche sind die maßgebliche Grundlage für die Fortschreibung des Stellenplans. Unsere Verwaltung ist weiterhin mit dem stetigen Aufgabenwachstum, der notwendigen aber ebenso aufwändigen Digitalisierung der Arbeitswelt sowie dem Fach- und Arbeitskräftemangel stark gefordert. Dem entgegen steht eine anhaltend schwierige Haushaltslage, welche unsere Möglichkeiten der Personalgewinnung und -bindung erschweren. Wie vorgenannt orientieren sich die Stellenerfordernisse an den zur Aufgabenerfüllung notwendigen Erforderlichkeiten – so kann bei einer weiter anhaltenden Aufgabenmehrung eine Stellenmehrung nicht ausbleiben. Die diesjährigen Stellenmehrungen des Kernhaushalts lassen sich an vorgenanntem Festmachen und liegen daher größtenteils in den Bereichen der Personalentwicklung und -betreuung und im Bereich der IT und Digitalisierung. Weitere Mehrbedarfe finden sich überwiegend im Bereich der Öffentlichen Sicherheit.

Stellenmehrungen im städtischen Kernhaushalt

511,87 Vollzeitäquivalente (VZÄ) des Stellenplans 2025 betreffen den Kernhaushalt. Abzüglich der hier festzustellenden Stellenreduktionen, in Höhe von 5,32 VZÄ, ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr (503,48 VZÄ) eine **Stellenmehrung von 8,39 VZÄ** – dies sind zunächst:

1200 Zentrale Dienste und Ratsarbeit

- 1,00 VZÄ Entgeltabrechnung und Zeitwirtschaft
- 1,00 VZÄ Sachbearbeitung Personalentwicklung

1300 Bürgerservice und Öffentliche Sicherheit

- 1,00 VZÄ Fachbereichsleitung (Doppelspitze)
- 1,00 VZÄ Sachbearbeitung Wohngeld
- 1,00 VZÄ Sachbearbeitung Anschlussunterbringung
- 1,00 VZÄ Brandschutzbeauftragter

1400 IT und Digitalisierung

- 1,00 VZÄ Fachinformatiker für Systemintegration (Nachwuchskraftstelle)

2500 Liegenschaften und Geoinformation

- 0,50 VZÄ Sachverständiger Kommunale Bewertungsstelle

Weitere kleinteilige Stellenmehrungen (unter 0,50 VZÄ) sowie notwendige Soll-Ist-Anpassungen ergeben eine weitere Stellenmehrung in Höhe von 6,21 VZÄ (vgl. Anlage 2 – Veränderungsliste zum Stellenplan 2025).

Stellenmehrungen der städtischen Eigenbetriebe (Sondervermögen)

154,89 VZÄ des Stellenplans 2025 betreffen die drei städtischen Eigenbetriebe. Gegenüber dem Stellenplan 2024 (149,04 VZÄ) ergibt sich, nach Abzug der hier festzustellenden Stellenreduktionen in Höhe von 0,40 VZÄ, eine **Stellenmehrung von 5,85 VZÄ** - dies sind zunächst:

2630 Stadtwerke

- 3,00 VZÄ Technische Fachkräfte (voraussichtlich ab Herbst 2025)

2700 Werkhof, Stadtgrün, Friedhöfe

- 1,00 VZÄ Vorarbeiter Reinigung und Service
- 1,00 VZÄ Kraftfahrer
- 1,00 VZÄ Friedhofsbeschäftigter

Weiter ergeben sich notwendige Soll-Ist-Anpassungen in Höhe von 0,25 VZÄ.

Stellenmehrungen insgesamt

Insgesamt ergeben sich in Fortschreibung des Stellenplans 2024 für den Stellenplan 2025 666,76 VZÄ. Abzüglich der insgesamt festzustellenden Stellenreduktionen, in Höhe von insgesamt 5,72 VZÄ, ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr (652,52 VZÄ) eine **Stellenmehrung von insgesamt 14,24 VZÄ**.

Vergleich zu den Stellenmehrungen der letzten fünf Jahre:

Jahr	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Mehrung in VZÄ	+44,95	+9,77	+7,94	+17,55	+40,53	+14,24
Mehrung in Prozent	+7,79 %	+1,67 %	+1,34 %	+2,87 %	+6,21 %	+2,14 %

Ausblick auf die kommenden Jahre

Auch in den kommenden Jahren stehen wir als Verwaltung vor bedeutenden Herausforderungen. Die bereits heute spürbaren Entwicklungen werden sich in den nächsten Jahren noch intensivieren und die Verwaltungsarbeit maßgeblich prägen.

Ins Gewicht fallen dabei auch die steigenden Personalkosten, die durch regelmäßige Tarifrunden und notwendige Anpassungen an das allgemeine Gehaltsniveau getrieben werden. Diese Entwicklung trifft auf eine ohnehin angespannte Haushaltslage der Stadtverwaltung. Gleichzeitig steht die Verwaltung vor der Herausforderung, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten, was in Zeiten des Fachkräftemangels zunehmend schwieriger und kostenintensiver wird.

Die demographische Entwicklung verschärft diese Situation zusätzlich. Mit dem sukzessiven Ausscheiden der sog. "Boomer-Generation" aus dem aktiven Dienst verliert die Verwaltung nicht nur zahlenmäßig bedeutende Personalressourcen, sondern auch wertvolles Erfahrungswissen. Die Nachbesetzung dieser Positionen gestaltet sich angesichts des angespannten Arbeitsmarktes als zunehmend schwierig.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, wird es entscheidend sein, die Verwaltungsarbeit kontinuierlich zu optimieren. Dies kann nur durch eine systematische Aufgabenkritik und konsequente Prozessoptimierung gelingen. Die Digitalisierung bietet hier wichtige Chancen, Abläufe effizienter zu gestalten und Ressourcen gezielter einzusetzen. Allerdings erfordert auch die Prozessoptimierung selbst zunächst erhebliche personelle und finanzielle Investitionen.

Parallel dazu wachsen die Aufgaben unserer Verwaltung stetig weiter. Neue gesetzliche Anforderungen, steigende Erwartungen der Bürgerschaft an Service und Dienstleistungsqualität sowie komplexer werdende Verwaltungsprozesse erhöhen den Personalbedarf kontinuierlich. Diese Entwicklung steht in einem spannungsreichen Verhältnis zu den ver-

fügbaren Ressourcen. Für die kommenden Jahre wird es daher entscheidend sein, einen ausgewogenen Weg zwischen notwendigen Investitionen in Personal und Organisation einerseits und haushaltspolitischer Vernunft andererseits zu finden.

Die Entwicklung der nächsten Jahre wird maßgeblich davon abhängen, wie gut es gelingt, die Balance zwischen steigenden Anforderungen und begrenzten Ressourcen zu halten. Dabei wird es keine pauschalen Lösungen geben können, sondern es bedarf einer differenzierten Herangehensweise, die die unsere spezifischen örtlichen Gegebenheiten berücksichtigt und gleichzeitig den Blick für übergreifende Entwicklungen nicht verliert.

zu 2.

Die vorgenannten Ausführungen, insbesondere der Fachkräftemangel im Bereich der erzieherischen Fachkräfte, wo stets ein sehr hoher Personalbedarf besteht, hat uns bereits in der Vergangenheit dazu veranlasst, unsere selbst ausgebildeten erzieherischen Fachkräfte nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung eine unbefristete Beschäftigung anzubieten – im Einzelfall auch über den tatsächlichen Stellenbedarf des Stellenplans hinaus. Auch im Falle von Elternzeitvertretungen wurden die Stellen im Wege der Nachbesetzung hier bereits unbefristet ausgeschrieben und besetzt. Unsere Erfahrungen hierbei zeigen, dass wir stets einen so hohen Personalbedarf sowie natürliche Fluktuation haben, dass durch diese Maßnahmen keine Überbesetzungen oder gar höhere Personalkosten verursacht worden sind.

In Rückschau der diesjährigen Stellenplangespräche sowie die der vergangenen Jahre und unseren Erfahrungen im Bereich der Personalgewinnung möchten wir im Zusammenhang mit dem Stellenplan weitere Maßnahmen vorschlagen, welche zur Fachkräftebindung und Fachkräftegewinnung, und somit zur Aufrechterhaltung unserer Aufgabenerfüllung, beitragen – dies sind:

- a) **Auszubildende** der Stadt Lörrach können nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung **unbefristet übernommen** werden, unabhängig davon ob eine Stelle vorhanden ist – dies soll insbesondere für folgende Berufsgruppen gelten:
 - a. Verwaltungsfachangestellte
 - b. Erzieherische Fachkräfte
 - c. Fachinformatiker für Systemintegration
 - d. Fachangestellte für Bäderbetriebe

Begründung: Sofern Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung nicht unmittelbar eine freie Stelle übernehmen, werden diese bisher befristet für ein Jahr übernommen (Berufseinstiegsstellen). Um eigens ausgebildete Fachkräfte an die Stadt Lörrach binden zu können, streben wir an, Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung eine unbefristete Übernahme anbieten zu können. Die stets hohe Anzahl vakanter Stellen, die in heutiger Zeit dauerhaft bestehende Fluktuation sowie der Blick in die Zukunft und die zahlreichen Renteneintritte begründen diese

Maßnahme und unterstützen die Aufrechthaltung der Funktionsfähig sowie Aufgabenerfüllung unserer Stadt.

- b) Nachbesetzungen im Wege von **Elternzeitvertretungen**, die mindestens ein Jahr andauern, können **unbefristet** erfolgen – insbesondere für folgende Berufsgruppen:
- a. Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachwirte sowie vergleichbare kaufmännische Berufe
 - b. Erzieherische Fachkräfte
 - c. Ingenieure und Techniker
 - d. Fachinformatiker für Systemintegration
 - e. Fachangestellte für Bäderbetriebe

Begründung: In Zeiten des aktuellen Arbeitnehmermarktes sind Stellenbesetzungen grundsätzlich zunehmend schwieriger. Befristete Stellenausschreibungen sind viel weniger attraktiv und halten viele Bewerber/innen ab, welche in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Um die Attraktivität am Arbeitsmarkt zu steigern, sollen Stellen unbefristete ausgeschrieben und nachbesetzt werden. Dies insbesondere in den vorgenannten Berufsgruppen, da diese in der Verwaltung in einer Vielzahl benötigt werden (Verwaltungsmitarbeiter/Erzieherische Fachkräfte) bzw. erhöhter Fachkräftemangel besteht (technische Fachkräfte).

- c) Im Falle von **Minderleistungen** durch krankheits- oder altersbedingte Einschränkungen können Stellen im begründeten **Einzelfall ganz oder teilweise doppelt besetzt** werden – dies soll insbesondere bei körperlich belastenden Tätigkeiten möglich sein.

Begründung: Durch die jährlich stattfindenden Stellenplangespräche hat sich uns gezeigt, dass in Bereichen mit hoher körperlicher Belastung die Ausfälle von insbesondere langjährigen Mitarbeitenden höheren Alters, zunehmen. Dies stellt die Bereiche in der tagtäglichen Aufgabenerledigung immer wieder vor große Herausforderungen – zusätzlich zu den immer mehr und länger andauernden Stellenvakanzen. Auch die unmittelbaren Kollegen/innen werden hierdurch belastet, da der Ausfall zu kompensieren ist. Im begründeten Einzelfall soll daher eine kurzzeitige Doppelbesetzung einer Stelle möglich sein – zum Beispiel im Vorgriff auf einen absehbaren Renteneintritt eines langjährigen Mitarbeitenden, eine körperliche Einschränkung die eine nur noch eingeschränkte Einsatzfähigkeit mit sich bringt oder auch bei einer vorliegenden Langzeiterkrankung (hierbei werden in der Regel nach Ende der Lohnfortzahlung auch entsprechend Personalkosten kompensiert).

Thomas Wache
Fachbereichsleiter