Stadt Lörrach

Fachbereich/Eigenbetrieb	**Zentrale Dienste und Ratsarbeit**
Verfasser/in	Wache, Thomas
Vorlage Nr.	226/2025
Datum	18.11.2025

Beschlussvorlage

Beratungsfolge	Öffentlichkeit	Sitzung am	Ergebnis
Hauptausschuss	öffentlich-Vorberatung	04.12.2025	
Gemeinderat	öffentlich-Beschluss	18.12.2025	

Betreff:

Stellenplan 2026

Anlagen:

Anlage 1 – Stellenplan 2026 (öffentlich)
Anlage 2 – Veränderungsliste zum Stellenplan (nicht öffentlich)
Anlage 3 – Liste KW-Vermerk-Stellen (nicht öffentlich)

Beschlussvorschlag:

1. Dem Stellenplan 2026 wird als Bestandteil des Haushaltsplans 2026 zugestimmt.

2. Den unter Ziffer 2 genannten Maßnahmen zur Fachkräftebindung und Fachkräftegewinnung wird zugestimmt.

Personelle Auswirkungen:

Siehe Begründung.

Finanzielle Auswirkungen:

Personalkostenplanung 2026 (Stand 12.11.2025)

Planbetrag 2025:	41.579.300 Euro
Planbetrag 2026:	43.076.300 Euro
Abweichung:	-1.497.000 Euro

Begründung:

Zu 1.

Zahlen, Daten, Fakten:

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.

Der Stellenplan 2025 weist für den **städtischen Kernhaushalt** (ohne Eigenbetriebe) 511,87 Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus. In Fortschreibung dessen ergeben sich für den Stellenplan 2026 folgende Veränderungen.

Stellenmehrungen:

+1,00 VZÄ	FB Bürgerservice und Öffentliche Sicherheit, Feuerwehrbeschäftigter
+1,00 VZÄ	FB Bürgerservice und Öffentliche Sicherheit, Verwaltung Feuerwehr

➔ Begründung: Weitere sukzessive Umsetzung des Feuerwehrbedarfsplans (vgl. BV 212/2019) sowie Verstetigung der Verwaltungsstelle im Bereich der Feuerwehr.

Ergänzung: Mit dem Stellenplan 2026 werden die Stellen der Beschäftigten im Einsatzdienst der Feuerwehr (13,00 VZÄ sowie 3,00 VZÄ Leitungsstellen) in Beamtenstellen umgewandelt. Damit wird stellenplanrechtlich die Voraussetzung geschaffen, im Laufe des Jahres 2026 die Beschäftigungsverhältnisse der Feuerwehrbeschäftigten ins Beamtenverhältnis zu überführen.

+1,00 VZÄ FB IT und Digitalisierung, Digitalisierungsmanager

➔ Begründung: Die Digitalisierung der Verwaltung ist weiterhin ein Großprojekt - für die weitere Umsetzung von Digitalisierungsvorhaben sowie das Prozessmanagement wurde zu Beginn des Jahres 2025 das Team Digital-Management formiert. In diesem sich im Aufbau befindlichen Team wird diese neue Stelle geschaffen.

+1,00 VZÄ FB Finanzen, Sachbearbeitung Beteiligungen

➔ Begründung: Das Beteiligungsmanagement gewinnt mit dem weiteren Aufbau und der zunehmenden Komplexität der städtischen Beteiligungsgesellschaften weiter an Umfang und rechtlicher Tiefe. Die steigenden Anforderungen aus Gesellschaftsrecht, kommunalwirtschaftlichen Vorgaben, Steuerrecht, Risikomanagement und Berichtspflichten (u. a. Jahresabschlüsse, Controlling, Gremienvorlagen) machen eine Verstärkung notwendig, um die fachliche Qualität, die gesetzliche Compliance sowie die Unterstützung der wachsenden Beteiligungslandschaft verlässlich sicherzustellen.

+4,00 VZÄ FB Kultur und Tourismus, Musikalische Fachkräfte

➔ Begründung: Der Beschluss hierzu erfolgt durch die gesonderte Beschlussvorlage 238/2025 des Fachbereichs Kultur und Tourismus.

+0,50 VZÄ FB Bildung/Soziales/Sport, Fachbereichsleitung

➔ Begründung: Der Fachbereich Bildung/Soziales/Sport ist mit über 150 Mitarbeitenden der personalstärkste Bereich der Stadtverwaltung und verantwortet zugleich besonders komplexe und öffentlichkeitsintensive Aufgaben. Die damit verbundene Führungs- und Steuerungsspanne ist deutlich gewachsen und macht eine stabile organisatorische Unterstützung auf Leitungsebene erforderlich. Eine breitere Leitungsaufstellung ist notwendig, um fachliche Qualität, operative Steuerung und die strategische Weiterentwicklung des Fachbereichs dauerhaft sicherzustellen.

+1,96 VZÄ FB Bildung/Soziales/Sport, Schulsekretariate

➔ Begründung: Umsetzung des Ergebnisses der für alle Schulsekretariate durchgeführten Stellenbemessung, welche in Zusammenarbeit mit der GPA im laufenden Jahr erfolgte. Bereits in den vergangenen Jahren hat sich hier, durch die veränderte Schullandschaft, ein Mehrbedarf gezeigt. Dieser wird durch das Ergebnis der Stellenbemessung bestätigt. Die Anpassungen in Höhe von derzeit 1,96 VZÄ (für wenige Schulen läuft noch die Feinabstimmung der Ergebnisse) sind im Verhältnis zu den bisherigen 12,04 ZVÄ für alle 14 Lörracher Schulsekretariate gering. An einzelnen Schulen sind auch geringfügig Minderbedarfe festgestellt worden – diese werden geprüft und können spätestens im Rahmen von Nachbesetzungen berücksichtigt werden.

Weitere Stellenveränderungen:

+2,71 VZÄ	Kleinteilige Stellenmehrungen sowie Soll/Ist-Anpassungen in verschiedenen Bereichen (vgl. Anlage 2)
-2,14 VZÄ	Stellenreduktionen in verschiedenen Bereichen (vgl. Anlage 2)
-3,43 VZÄ	Wegfall Stellen mit KW-Vermerk (vgl. Anlage 3)
+7,60 VZÄ	Stellenmehrung im städtischen Kernhaushalt

Der Stellenplan 2026 weist für den städtischen Kernhaushalt folglich 519,47 VZÄ aus (Vorjahr 511,87 VZÄ).

Der Stellplan 2025 weist für die **städtischen Eigenbetriebe (Sondervermögen)** 154,89 VZÄ aus. In Fortschreibung dessen ergeben sich für den Stellenplan 2026 folgende Veränderungen:

+0,15 VZÄ	Soll/Ist-Anpassung (vgl. Anlage 2)
-1,00 VZÄ	Stellenreduktion (vgl. Anlage 2)
-0,55 VZÄ	Wegfall Stellen mit KW-Vermerk (vgl. Anlage 3)
-1,40 VÄ	Stellenreduktion in den städtischen Eigenbetrieben

Der Stellenplan 2026 weißt für die städtischen Eigenbetriebe folglich 153,49 VZÄ aus. Hier konnte insgesamt eine Stellenreduktion erreicht werden.

Insgesamt weist der Stellenplan 2026 folglich 672,96 VZÄ aus. Abzüglich der insgesamt festzustellenden Stellenreduktionen, in Höhe von insgesamt 7,12 VZÄ, ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr (666,76 VZÄ) eine **Stellenmehrung von insgesamt 6,20 VZÄ**.

Rückblick und Ausblick:

Der Blick in die Stellenmehrungen der letzten Jahre zeigt, dass die Stellentreiber insbesondere der Bereich der städtischen Kitas war – hier wurden 2020 zwei neue Kitas in Betrieb genommen. 2023 musste in Folge der COVID-Pandemie eigenes Personal für den Betrieb der Schulmensen eingestellt werden. Dieser Personalzuwachs hat insbesondere auch in den so genannten Querschnittsbereichen (Personal, IT, Finanzen etc.) zu einem Personalmehrbedarf geführt – dies zeigt sich mit dem Stellenplan 2023. 2024 bildete erneut der Bereich der städtischen Kitas einen Schwerpunk der Stellenmehrungen. Weiter die Umsetzung einer Stellenbemessung im Fachbereich Hochbau – in bauenden Bereichen empfiehlt sich die regelmäßige Durchführung einer Personalbemessung. Die letzte Stellenbemessung lag bereits viele Jahre zurück – dies und der massive Sanierungsstau vieler städtischer Gebäude führte im Stellenplan 2024 zu einer notwendigen Stellenmehrung. Durch die Einführung des Kommunalen Ordnungsdienstes (KOD) sowie einen Mehrbedarf im Bereich der Anschlussunterbringung sowie Ausländerbehörde erhöhten sich die Stellenmehrungen im Jahr 2024 weiter deutlich.

Hier eine bildliche Darstellung des Vorgenannten:

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 %

+23,82 VZÄ KiTa Alte Schule Haagen und KiTa Lingertstraße

+5,0 VZÄ Querschnittsaufgaben + 5,5 VZÄ Mensakräfte

+10,63 VZÄ KiTa-Bereich +8,64 VZÄ Hochbau +10,08 VZÄ Bürgerservice & Öffentliche Sicherheit

+3,0 VZÄ Querschnittsaufgaben +4,0 VZÄ Bürgerservice & Öffentliche Sicherheit

Im Verhältnis zum vorgenannten Rückblick konnten die Stellenmehrungen mit dem Stellenplan 2026 geringer gehalten werden – auch durch erste Stellenreduktionen im Wege des laufenden Prozesses der Haushaltskonsolidierung. Insbesondere im Zuge der Phasen 1 bis 3 des IMAKA-Prozesses wurde eine grundlegende Aufgabenkritik vorgenommen. Dabei stand die Frage im Zentrum, ob wir die richtigen Aufgaben wahrnehmen und ob wir diese richtig erfüllen.

Konsequent daraus ergibt sich die Notwendigkeit, künftige Stellenveränderungen nicht nur über natürliche Fluktuation zu steuern, sondern gezielt über die Bewertung der Aufgaben selbst.

In einer interdisziplinären Arbeitsgruppe aus den Fachbereichen Finanzen, Zentrale Dienste und Ratsarbeit sowie der Rechnungsprüfung – in enger Abstimmung mit der Verwaltungsspitze – wurden bereits erste Prüfungen vorgenommen, welche Aufgaben in den kommenden Jahren entfallen können. Für diese Aufgaben werden entsprechende KW-Vermerke (künftig wegfallend) im Stellenplan gesetzt. Die betroffenen Organisationseinheiten werden frühzeitig eingebunden, um sich strukturell auf die schrittweise Reduktion einstellen zu können.

Diese systematische Vorgehensweise geht bewusst über reine Altersabgänge hinaus: Ziel ist es, Personalbedarfe dauerhaft an die tatsächlichen Aufgaben anzupassen – und nicht umgekehrt.

Die Ergebnisse dieser KW-Prüfungen befinden sich derzeit noch im verwaltungsinternen Abstimmungsprozess. Eine konsolidierte Übersicht wird dem Gemeinderat – spätestens im Rahmen der Beratungen zum Stellenplan 2027 – zur Verfügung gestellt. Eine Übersicht aller bereits bestehenden KW-Vermerke ist als Anlage 3 beigefügt.

Zu 2.

Mit der Beschlussvorlage 175/2024 zum Stellenplan 2025 wurden drei stellenplanrelevante Maßnahmen zur Fachkräftebindung und Fachkräftegewinnung beschlossen – dies sind:

a) Unbefristete Übernahme von Auszubildenden: Diese Regelung war bislang eine städtische Maßnahme zur Fachkräftebindung. Mit dem Tarifabschluss 2025 wurde jedoch mit § 16a des Tarifvertrags für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) eine verbindliche tarifrechtliche Grundlage geschaffen, die die unbefristete Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss regelt.

   Eine zusätzliche kommunale Beschlussregelung ist daher nicht mehr erforderlich. Der Punkt wird entsprechend aus den jährlichen Maßnahmen gestrichen.

b) Unbefristete Nachbesetzung bei Elternzeitvertretung: Nachbesetzungen im Wege von Elternzeitvertretungen, die mindestens ein Jahr andauern, können unbefristet erfolgen – insbesondere für folgende Berufsgruppen:
   - Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachwirte sowie vergleichbare kaufmännische Berufe
   - Erzieherische Fachkräfte
   - Ingenieure und Techniker
   - Fachinformatiker für Systemintegration
   - Fachangestellte für Bäderbetriebe

c) Doppelbesetzung bei Minderleistung: 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.

Die vorgenannten Maßnahmen wurden im Jahr 2025 vereinzelt angewandt und haben erfolgreich zur Fachkräftebindung und Fachkräftegewinnung beitragen können.

Wir schlagen vor, die verbleibenden beiden Maßnahmen (b und c) auch für das Haushaltsjahr 2026 fortzuführen.

Thomas Wache
Fachbereichsleiter