

STADT FRIEDRICHSHAFEN Sitzungsvorlage Drucksache-Nr. 2025 / V 00024	Ausfertigungen: Personalamt, DEZ1, DEZ2, DEZ3, DEZ4, RPA, STP
Dienststelle: Personalamt Aktenzeichen: PA/Th	10.02.2025, Unterschrift:

Mitzeichnung (Datum, Kurzzeichen):	
☒ BM Stauber _____	☐ EBM Müller _____
☐ BM Hein _____	☒ OB Blümcke _____

Betreff: Vorstellung des Entwurfs des Stellenplans der Stadtverwaltung und der Zeppelin-Stiftung für die Haushaltsjahre 2025/2026 (Tischvorlage)			
Anlage(n): Anlage 1 - Entwurf Stellenplan 2025/2026 Anlage 2 - Übersicht über die in 2023 und 2024 bereits geschaffenen Stellen Anlage 3 - Stellungnahme des Personalsrats (wird nachgereicht)			
Medien: Bitte ankreuzen. Alles, was präsentiert werden soll, muss mindestens 3 Arbeitstage vor den jeweiligen Sitzungen der Geschäftsstelle des Gemeinderates zugeleitet werden, damit die Präsentation gewährleistet werden kann.			
☐ MS Office Dateien (inkl. ppt, .mpp)	☐ .pdf-, htm-Dateien	☐ DVD	☐ Video

Referent und Zeitdauer: Theilig, Patricia; 30 min. davon Vortrag 20 Minuten
--

Gremium:	Datum:	Zuständigkeit:	Öffentlichkeitsstatus:
Gemeinderat	24.02.2025	Kenntnisnahme	öffentlich
Finanz- und Verwaltungsausschuss	10.03.2025	Vorberatung Hinzuladung PBU und KSA	öffentlich
Kultur- und Sozialausschuss	10.03.2025	Vorberatung	öffentlich
Ausschuss für Planen, Bauen und Umwelt / Betriebsausschuss SE	10.03.2025	Vorberatung	öffentlich
Ortschaftsrat Ettenkirch	12.03.2025	Vorberatung	öffentlich
Ortschaftsrat Raderach	12.03.2025	Vorberatung	öffentlich

Ortschaftsrat Ailingen	13.03.2025	Vorberatung	öffentlich
Ortschaftsrat Kluftern	13.03.2025	Vorberatung	öffentlich
Gemeinderat	24.03.2025	Beschluss	öffentlich

Ggf. Hinweis auf frühere Behandlung des Beratungsgegenstandes (Gremium, Datum, Drucksache-Nr.):

<u>FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN</u>		☐ ja	☐ nein
Kosten:	☐ einmaliger Aufwand (konsumtiv)	Betrag:	EUR
	☐ einmalige Auszahlung (investiv)	Betrag:	EUR
	☐ jährlicher Folgeaufwand:		
	Personalkosten	Betrag:	EUR
	Sachkosten	Betrag:	EUR
Zuschüsse	☐ einmalige Einzahlung	Betrag:	EUR
bzw.			
Beiträge:	☐ laufende Einzahlungen	Betrag:	EUR
MITTELBEREITSTELLUNG IM HAUSHALT:			
☐ Stadt	☐ Ergebnis-HH	☐ Finanz-HH	Kontierungen:
☐ Stiftung	☐ Ergebnis-HH	☐ Finanz-HH	Kontierungen:
Zur Verfügung stehende Mittel			
Planansatz im lfd. Jahr:			EUR
Ermächtigungsübertrag aus dem Vorjahr:			EUR
Noch bereitzustellen:			EUR
Deckungsvorschlag:			EUR

FN!-CHECK wurde durchgeführt:

☐ ja (der FN!-Check liegt der DS als Anlage bei)

Zusammenfassende Einschätzung und Hinweise zur weiteren Planung:

☐ nein

Begründung:

☐ Check nicht erforderlich lt. Ausschlusskatalog

KLIMAWIRKUNG wurde geprüft:

☐ ja (der Klima-Check liegt der DS als Anlage bei):

Zusammenfassende Einschätzung und Hinweise zur weiteren Planung:

☐ nein

Begründung:

☐ Check nicht erforderlich lt. Ausschlusskatalog bzw. FN!-Check

Beschlussantrag:

Die Stellenpläne 2025 und 2026 werden entsprechend dem nachstehenden Vorschlag als Bestandteil in den Doppelhaushalt 2025/2026 (DS-Nr. 2025/ V 00014) aufgenommen.

Vorbericht zum Stellenplan

Zusammen mit der Einbringung der Haushaltssatzung wird Ihnen der Entwurf des Stellenplans 2025/2026 vorgelegt. Mit der Verabschiedung und Genehmigung des Haushaltsplans wird auch der Stellenplan verabschiedet und genehmigt.

Entwicklung in den vergangenen Jahren und Ausgangssituation für den Stellenplan 2025/2026

a) finanzielle Situation

Die Bewirtschaftung der Personalkosten erfolgt weiterhin kontinuierlich sparsam, soweit es im Rahmen der Aufgabenerledigung und der Belastung der Mitarbeitenden vertretbar ist. Dabei werden auch auf den wirtschaftlichen Einsatz der Mittel im Sinne einer zielgerichteten Personalentwicklung und auf den Erhalt der Mitarbeitermotivation geachtet. Auch in den Jahren 2023 und 2024 erfolgte eine sparsame Mittelbewirtschaftung.

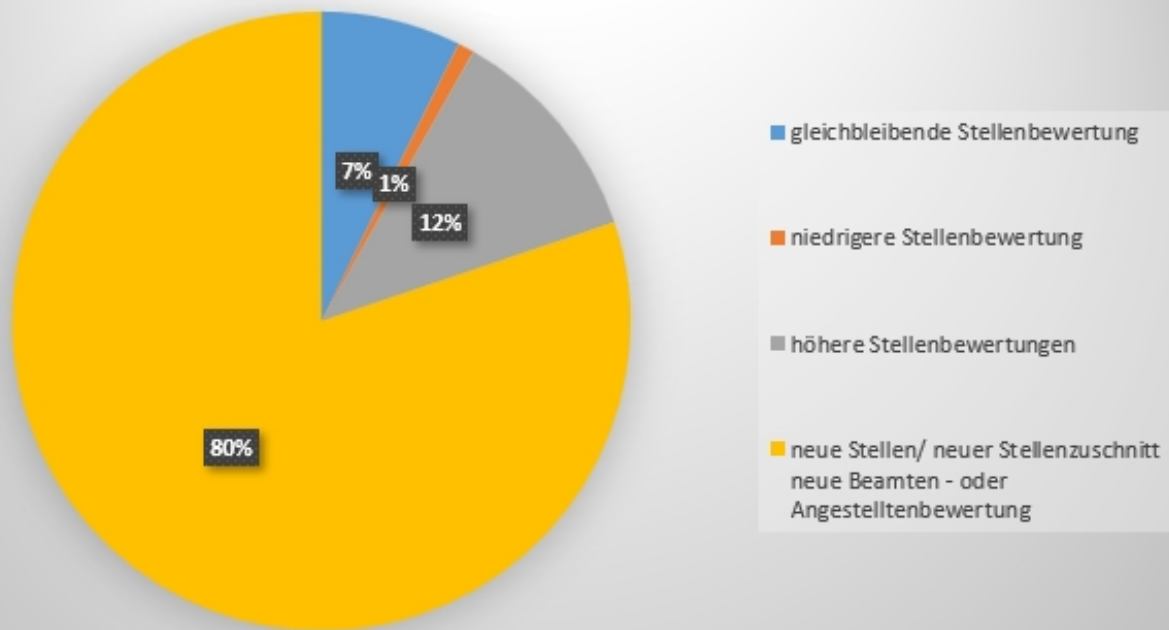
Die ursprünglich im Haushaltsplan 2023/2024 veranschlagten Personalausgaben wurden u.a. aufgrund des Tarifabschlusses für die Beschäftigten im Jahr 2023, der Besoldungsreform für Beamte zum 01.12.2022 und der Ausweitung der gewährten Arbeitsmarkt- und freiwilligen Zulagen jedoch um insgesamt rund 750.000 Euro überschritten. Im Haushalt der Zeppelin-Stiftung konnte der Planansatz um rund 700.000 Euro unterschritten werden. Im städtischen Haushalt wurde der Planansatz jedoch um rund 1,4 Mio. überschritten.

Im Jahr 2024 wurde der Planansatz um insgesamt rund 7,8 Mio. überschritten. Die Überschreitung verteilt sich auf 5,9 Mio. im städtischen Haushalt und 1,9 Mio. im Haushalt der Zeppelin-Stiftung.

Bei der Nachbesetzung von Stellen werden regelmäßig die Aufgaben der Stelle auf Aktualität geprüft und bewertet. Dies führt auch unterjährig unter Beachtung der tariflichen Regelungen regelmäßig zu Höhergruppierungen und somit zu steigenden Personalkosten.



Abgeschlossene Stellenbewertungen 2024



b) Personalentwicklung

Der Personalentwicklung (PE) kommt künftig eine sich weiter steigernde Bedeutung zu. Der demografische Wandel, der deutschlandweite Arbeitskräftemangel, Generationenherausforderungen, Digitalisierung sowie die damit einhergehenden Bedürfnis- und Erwartungshaltungen der (zukünftigen) Mitarbeitenden sind hier nur beispielhaft zu nennen. Gegenwärtig verlassen pro Monat etwa 80.000 Menschen aufgrund ihres Renteneintritts den Arbeitsmarkt.¹ **Jüngere Altersgruppen werden ältere dabei zahlenmäßig nicht ersetzen können.** Daneben werden den Kommunen kontinuierlich neue Aufgaben, in der Regel ohne Wegfall von anderen Tätigkeiten, übertragen. Weiterhin steigen einerseits die Wünsche und Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger an den Service und die Antwortschnelligkeit bei Anfragen. Krisen treten seit einigen Jahren gehäuft auf und verschärfen den Anpassungsdruck. Zukunftsprognosen werden zunehmend schwieriger und eine hohe Ambiguitätstoleranz und Flexibilität werden daher immer wichtiger. Für Verwaltungen wird somit die Krisenbewältigung vermehrt zum Alltagsgeschäft.

Um diesen Herausforderungen begegnen zu können, benötigen wir eine ausreichende Anzahl an sehr gut qualifizierten sowie motivierten und gesunden Mitarbeitenden.

Dem Mangel an Arbeitskräften kann v.a. mit drei potentiellen Lösungen zur Steigerung des Arbeitskräfteangebots oder Reduzierung des Arbeitskräftebedarfs begegnet werden.

1. Aufgaben (Outsourcing, Kooperationen/Synergien nutzen, Aufgabenkritik üben) und somit den Bedarf an Arbeitskräften reduzieren.
2. Prozesse (v.a. durch Digitalisierung und Bürokratieabbau) und Mitarbeitende (v.a. durch Zusammenarbeit, Qualifizierung und Motivationssteigerung) effizienter machen, um den Arbeitskräftebedarf zu reduzieren.

¹ BGHW (2024): <https://www.bghw.de/e-magazin/ab-55plus-achtlos-stillgelegt>

3. Das Arbeitsangebot attraktiver machen, um mehr Menschen zu halten sowie gewinnen zu können und so das Arbeitskräfteangebot zu steigern.

Dies zeigt, dass die Anstrengungen bei der Personalbindung, -gewinnung und -qualifizierung in Zukunft weiter deutlich ausgebaut werden müssen.

Eine nach wie vor weitere große Herausforderung bei der Personalbindung und -gewinnung in Friedrichshafen ist die Tatsache, dass die Stadtverwaltung in direktem Konkurrenzdruck zu den hier ansässigen renommierten, v. a. IG-Metall-tarifgebundenen, Unternehmen steht. Das Tarifgefüge des öffentlichen Dienstes lässt es nur bedingt zu, attraktive finanzielle Rahmenbedingungen zu schaffen und damit konkurrenzfähig zu sein. Durch eine zielgerichtete Fortschreibung des Personalentwicklungskonzepts soll hier gegengesteuert und die weichen Faktoren in den Mittelpunkt gerückt werden.

Mitarbeitende und Bewerbende haben neben monetären Aspekten großes Interesse, u.a. an der Flexibilisierung der Arbeit (Homeoffice, flexible Arbeitszeiten), an Fortbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten und an ein Gesundheitsmanagement.

Daher wurden dem Finanz- und Verwaltungsausschuss sowie dem Gemeinderat im Jahr 2022 ein erster Personalentwicklungsbericht sowie daraus resultierende erste Maßnahmen (1,0 VZÄ Stellenschaffung für den PE-Bereich sowie die Einführung von Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulage) vorgeschlagen. Mit den einstimmigen Beschlüssen zum Personalentwicklungsbericht 2021 (DS-Nr. 2022/31) und zu den ersten Maßnahmen zum Personalentwicklungsbericht 2021 (DS-Nr. 2022/32) konnten weitere, wichtige Schritte eingeleitet werden, um den oben genannten Herausforderungen zu begegnen. Eine Überarbeitung des Personalentwicklungsberichts wurde im Januar 2025 vorgestellt (DS-Nr. 2024/ V 00262), um die nötigen Anstrengungen weiter fortzuführen und zu intensivieren.

Im Projekt „unbefristete Stellennachbesetzung“ wurde in einem Projektkreis aus Teilnehmenden aller Dezernate, ein Vorgehen definiert, wann Stellen trotz Vertretungssituation (v.a. Elternzeit) dennoch unbefristet ausgeschrieben werden sollen, um den Einstellungserfolg zu steigern. Um mehr Flexibilität bei der Rückkehr der Personen (v.a. aus der Elternzeit) zu haben und die Nachfolge bei anstehende Pensions- und Renteneintritte besser planen zu können, soll es in solchen Fällen (unbefristete Nachbesetzung und Rückkehr) möglich sein, dass die Stellen bis zu zwei Jahre überbelegt werden, wenn das Freiwerden der Stelle innerhalb dieses Zeitraums gewährleistet ist.

Die größten Projekte der Jahre 2023-2024 waren bzw. sind die folgenden:

- Anfang 2023: Einführung Firmenfitness EGYM Wellpass
- Anfang 2023: Einführung des Azubi-Instagram-Accounts
- Anfang 2023: Durchführung der Mitarbeitendenbefragung 2023
- Anfang 2024: Veröffentlichung der ersten Arbeitgeber-Image-Kampagne der Stadtverwaltung Friedrichshafen
- Mitte 2024: Einführung der neuen Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten
- Ab September 2024: Erste offizielle Azubi-WG im Karl-Olga-Park
- Ende 2024: Angebot für Azubis über ERASMUS+ einen Auslandsaufenthalt zu machen

Die großen Schlagwörter der existierenden und anstehenden Maßnahmen und Projekte lauten weiterhin: Führungskräfteentwicklung, Fort- und Weiterbildung, Gesundheitsförderung und Teamgeist/WIR-Gefühl.

Die Details und weitere Projekte sowie Maßnahmen können dem PE-Bericht 2024 entnommen werden.

Darüber hinaus ist es von immer größerer Bedeutung, eigenes Personal auszubilden um künftige Bedarfe zu decken. Aus diesem Grund soll die Anzahl der Ausbildungsplätze um insgesamt 14 erhöht werden. Diese verteilen sich mit sieben Stellen auf den Bereich der Erziehenden, mit sechs Stellen auf die Anerkennungspraktikanten Erziehende sowie Jugend- und Heimerziehende sowie eine Stelle im Bereich der Veranstaltungstechnik.

Bei den Stellen der (Jugend- und Heim-) Erziehenden muss aber angemerkt werden, dass durch diese Stellenschaffung in einem ersten Schritt nicht mehr Personen ausgebildet werden. Für diese Stellen wird lediglich die aktuelle Regelung der Anrechnung von 10% (PiA-Ausbildung) bzw. 50% (Anerkennungspraktikum) obsolet. Dies ermöglicht eine bessere langfristige Planung für die Ausbildung und blockiert nicht mehr die Besetzung der „normalen“ Stellenanteilen für ausgebildetes Personal in den betroffenen Ämtern.

c) Personalgewinnung

Wie oben beschrieben müssen die Anstrengungen auch bei der Personalgewinnung in Zukunft deutlich ausgebaut werden. Neben dem Fachkräftemangel spielt hier auch der demografische Wandel eine entscheidende Rolle. Das Durchschnittsalter der städtischen Mitarbeitenden liegt bei 45 Jahren.

Aufgrund der altersbedingten Austritte (ca. 1/3 der Mitarbeitenden in den kommenden 10 Jahren), der steigenden Kündigungen durch Mitarbeitende sowie der sinkenden Zahl an Fachkräften am Arbeitsmarkt, steigt der Aufwand bei der Personalgewinnung kontinuierlich an. Die Anzahl an Verfahren nimmt zu. Allerdings sinkt die Qualität der eingehenden Bewerbungen. Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass die Kosten für Personalgewinnung in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen sind.

Die Ausschreibungskanäle und -texte werden regelmäßig evaluiert und angepasst. Zudem wurde die Karriereseite auf der städtischen Homepage weiterentwickelt. Im Jahr 2023 wurde zudem eine Arbeitgeberimagekampagne umgesetzt. Diese wird fortlaufend auf unterschiedliche Arbeitsbereiche ausgedehnt.

Mussten im Jahr 2015 mit 478 Personen Vorstellungsgespräche geführt werden, so erhöht sich im Jahr 2024 die Zahl auf 843 Personen. Entfielen im Jahr 2015 auf 133 Besetzungsverfahren 2.465 Bewerbungen, so erhielten wir im Jahr 2024 lediglich 3.254 Bewerbungen bei 343 Besetzungsverfahren. Dies verdeutlicht, dass sich die Personalgewinnung immer schwieriger gestaltet.

d) Stellenschaffungen

Da die Schaffung neuer Stellen mittel- und langfristig mit erhöhten Personalausgaben verbunden ist, ist nach wie vor die „Hürde“ hierfür sehr hoch.

Eine Stellenschaffung wird seitens des Personalamts und des Amts für Digitalisierung weiterhin nur dann unterstützt, wenn diese inhaltlich sauber begründet und unabweisbar oder im Rahmen des Stiftungsgedankens geboten ist.

Der Bedarf an neuen Stellen ist aufgrund sich stetig verändernder Aufgaben und Anforderungen weiterhin sehr hoch. Gründe sind hier insbesondere der stetige Ausbau der Kinderbetreuung, gesetzliche Anforderungen sowie gesellschaftliche Veränderungen und Sicherheitsbedürfnisse sowie auszubauende Maßnahmen zum Klimaschutz. Die Sicherheit in der IT und die Digitalisierung erfordern Investitionen in finanzieller und personeller Hinsicht. Die Digitalisierung der Stadtverwaltung Friedrichshafen wird stark vorangetrieben und erfordert finanzielle wie personelle Ressourcen.

Haushalt Stadt

Erläuterungen zu den angemeldeten Personalkosten

2025 Städtischer Haushalt

Für den Haushaltsplan 2025 wurden für die Personalausgaben im städtischen Haushalt insgesamt 62.141.000 EUR angemeldet. Das Rechnungsergebnis für das Haushaltsjahr 2024 betrug rd. 57.750.000 EUR. Der Ansatz in 2025 ist also um insgesamt rd. 4,4 Mio. EUR höher als das Rechnungsergebnis des Vorjahres.

Der Differenzbetrag ist zur Finanzierung für die bereits im Laufe des Jahres 2023 und 2024 neu geschaffenen Stellen erforderlich.

Für Beförderungen und Höhergruppierungen wurden ausdrücklich keine Mittel eingeplant. Wir gehen davon aus, die erforderlichen Mittel durch altershalber ausscheidende Mitarbeitende, die in ihren Entwicklungs- und Besoldungsstufen bereits weit vorgerückt sind, ausgleichen zu können. Oftmals können vakante Stellen erst nach mehrmaligen Ausschreibungen nachbesetzt werden. Bei Nachbesetzung durch Nachwuchskräfte, die am Beginn ihrer Berufslaufbahn stehen, schlagen weniger Personalkosten zu Buche.

Um eine realistische Planung zu erhalten, wurden die Personalkosten für die Stadt als auch für die Stiftung in Orientierung an die Fluktuation und den damit verbundenen Stellenvakanzen der Vorjahre um pauschal 10 % vermindert.

Es können sich hieraus zwar Risiken für den Haushaltsvollzug ergeben, die jedoch aus unserer Sicht abgewogen und sinnvoll sind.

Bei der Steigerung wurde eine lineare Gehaltserhöhung von 4 % eingeplant.

2026 Städtischer Haushalt

Der Ansatz für das Jahr 2026 wurde mit 65.134.000 EUR kalkuliert, das sind insgesamt 2.993.000EUR mehr als 2025.

Bei der Steigerung wurde eine lineare Gehaltserhöhung von 4 % eingeplant.

Die Weiterentwicklung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts erfordern in den nächsten Jahren weitere zusätzliche Finanzmittel. Die Höhe der tatsächlichen Aufwendungen wird durch den Zeitpunkt der Umsetzung und die Intensität der einzelnen Maßnahmen bestimmt und sind in den Planungsansätzen 2025 und 2026 berücksichtigt.

Überblick über die Stellensituation im Haushalt Stadt



Veränderungen gegenüber 2023/2024

Durch Beschlüsse des Gemeinderats wurden in den Jahren 2023 und 2024 bereits insgesamt 7,10 Stellen geschaffen. Davon werden 5,10 Stellen in 2025 besetzt und zwei weitere Stellen in 2026.

Im Stellenplan 2025/2026 werden zusätzlich zu den bereits unterjährig geschaffenen Stellen, den bereits unterjährig aufgrund vorhandenen Bedarfs besetzten Stellen (9,55 VZÄ) zusätzlich weitere 11,5 Stellen aufgrund festgestellter Bedarfe (ohne Verschiebungen aus oder in andere Teile des Stellenplans) zur Schaffung vorgeschlagen.

Gesamtübersicht

	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
1. Ausweisungspflichtige Planstellen der Beamten und Beschäftigten nach dem Stellenplan 2023/2024	172,45	624,93	797,38
2. Stellenabbau 2025/2026			
a) Umwandlung von Beschäftigtenstellen in Beamtenstellen		- 1,80	-1,80
b) Übergang vom städtischen Haushalt in den Stiftungshaushalt			
c) Umwandlung von Beamtenstellen in Beschäftigtenstellen			
d) Stellenstreichungen		-16,26	-16,26
3. Stellsenzugänge im Stellenplan 2025/2026			
a) Bereits unterjährig geschaffen bzw. beschlossen:		+7,10	+7,10
b) Schaffung von Beamtenstellen 2025	+6,50		+6,50
Schaffung von Beamtenstellen 2026			
e) Schaffung von Beschäftigtenstellen 2025		+13,55	+13,55
Schaffung von Beschäftigtenstellen 2026		+1,00	+1,00
d) Umwandlungen von 2.)	+1,80		+1,80
e) Übergang vom Stiftungshaushalt in den städtischen Haushalt			

f) Verschiebung aus Teil D		+1,50	+1,50
Gesamtzahl der Stellen nach dem Stellenplanentwurf 2025	180,75	629,02	809,77
Gesamtzahl der Stellen nach dem Stellenplanentwurf 2026	180,75	630,02	810,77

Im Einzelnen wird die Schaffung folgender Stellen beantragt:

Der Bedarf für die nachfolgend aufgeführten Stellen hat sich in den Jahren 2023/2024 ergeben, nachdem im letzten Stellenplanverfahren äußerste Zurückhaltung bei Stellenschaffungen geübt wurde. Der aufgeführte Mehrbedarf wurde festgestellt und zum Teil Mitarbeitende zur Aufgabenerledigung eingestellt.

Dezernat	Amt	Bereich	Wertigkeit	Stellenanteil	jährl. Personalkosten gem. KGSt. ²
	PR	Assistenz	EG 8	0,13	8.684 EUR
	PR	Freistellung	EG 9b	1,0	79.500 EUR
I	STP	Beteiligungsverwaltung	EG 11	1,0	93.300 EUR
	STP	Steuern, Körperschafts- und Umsatzsteuer	EG 9c	1,0	80.300 EUR
II	BSO	Waffenaufbewahrungskontrolle	EG 8	0,21	14.028 EUR
	BSO	Firmenlotse/Firmenlotsin Ausländeramt	EG 10	1,0	86.900 EUR
	BSO	Gehobene Sachbearbeitung Ausländeramt	A 11	1,0	84.563 EUR
	BSO	Sachgebietsleitung Bürgeramt	A 11	1,0	84.563 EUR
	BSO	Sachbearbeitung Obdachlosen- und Flüchtlingsunterbringung	EG 9a	1,0	74.300 EUR
III	BBS	Schulsekretariate	EG 6	0,71	45.156 EUR
	SFJ	Unterkunftsleitung Müllerstraße	EG 10	0,5	43.450 EUR
IV	SBA-Klärwerk	Betriebselektroniker für Automatisierungstechnik	EG 6	1,0	72.500 EUR
Summe:				9,55	767.244 EUR

Erläuterungen:

0,13, Personalrat, Assistenz, EG 8

Der Personalbedarf für die Assistenz des Personalrats ergibt sich aus der Anzahl der Mitarbeitenden der Stadt Friedrichshafen. Aufgrund der gestiegenen Beschäftigtenzahlen ist der Anteil der Assistenz zu erhöhen.

1,0, Personalrat, Freistellung

Gemäß § 10 Abs. 3 des Landespersonalvertretungsgesetztes BW (LPVG BW) besteht der Personalrat bei 1501 bis 2000 Beschäftigten aus 15 Mitgliedern. Dies ist in Friedrichshafen der Fall. Bei dieser Größenordnung sind gem. § 45 Abs. 1 LPVG BW 4 Personalratsmitglieder freizustellen. Da bisher 3,0 VZÄ für die Freistellung zur Verfügung standen ist eine weitere Stelle zu schaffen.

1,0, STP, Beteiligungsverwaltung, EG 11

Bereits bei der internen Personalbedarfsbemessung zum Stellenplanverfahren 2023/2024 wurde in der Beteiligungsverwaltung ein Stellenmehrbedarf von 1,8 VZÄ festgestellt. Aufgrund von verwaltungsinternen Priorisierungsnotwendigkeiten konnten die erforderlichen Stellenanteile nicht geschaffen werden. Da der Bedarf weiterhin dringend besteht, sollte mit dem Stellenplan 2025/2026

² Für die Berechnung wurden die aktuellen, pauschalen Durchschnittswerte der KGSt herangezogen, die auf dem Tarifsystem des TVöD basieren und sämtliche Arbeitgeberanteile (wie Sozialleistungen, Versorgungsleistungen und Beihilfen) beinhalten.

Es wurde bewusst auf die Darstellung von Sachkosten für die Neueinrichtung eines Arbeitsplatzes verzichtet, da diese abhängig davon sind, ob bereits ein Arbeitsplatz vorhanden ist oder nicht, Teilzeitkräfte tätig sind usw. Die Neueinrichtung eines Arbeitsplatzes schlägt mit ca. 5.000 bis 8.000 EUR zu Buche. Die KGSt geht für die laufenden kalkulatorischen Kosten je Arbeitsplatz von folgenden Pauschalsätzen aus: 8.800 EUR (Büroarbeitsplatz mit IT-Standardanwendungen); 9.700 EUR (Büroarbeitsplatz mit IT-Spezialanwendungen); 15 % der Brutto-Personalkosten (Nicht-Büro-Arbeitsplatz); 15 % der Brutto-Personalkosten zzgl. einer Pauschale von 3.540 EUR (Nicht-Büro-Arbeitsplatz, dessen informationstechnischen Ausstattung dem eines Büroarbeitsplatzes entspricht).

zumindest ein Teil des zusätzlichen Bedarfs gedeckt werden.

1,0, STP, Körperschafts- und Umsatzsteuer, EG 9c

Aufgrund finanzbehördlicher Anordnungen ist im Bereich der Körperschafts- und Umsatzsteuer im Jahr 2024 in der Steuerabteilung ein zusätzlicher Personalbedarf entstanden. Aufgrund der Dringlichkeit in Bezug auf die Erfüllung der Pflichtaufgaben wurde eine Person in Vollzeit eingestellt. Die Einstellung und Aufnahme in das Stellenplanverfahren 2025/2026 wurde seinerzeit vom Oberbürgermeister befürwortet.

0,21 BSO, Abteilung Öffentliche Sicherheit, Sachgebiet Gewerbe- und Waffenwesen, Märkte, EG 8

Zur Umsetzung der Forderung des RP Tübingen, jährliche Waffenkontrollen durchzuführen, wird seitens DIG-ORG ein dauerhafter Bedarf von 0,21 VZÄ gesehen. Es wurden bereits Personen in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis zur Erfüllung dieser Pflichtaufgabe eingestellt. Zur dauerhaften Aufgabenerledigung soll der Stellenanteil unbefristet geschaffen werden.

4,0, BSO, Abteilung öffentliche Sicherheit, EG 10, EG 10/A11, EG 9a

In der Abteilung Öffentliche Sicherheit des BSO ist die Arbeitsbelastung aufgrund der Flüchtlingsproblematik stetig gestiegen. Um eine Überforderungssituation des vorhandenen Personals zu vermeiden und den rechtlichen Änderungen gerecht zu werden, wurden unter Berücksichtigung der Feststellung des Bedarfs Personen zur Aufgabenerfüllung eingestellt. Da eine befristete Ausschreibung der Stellen zur Erfüllung von Pflichtaufgaben keinen Erfolg versprach, wurden die Stellen unbefristet ausgeschrieben.

0,71, BBS, Schulsekretariate, EG 6

Auf der Grundlage der Schülerzahlen überprüft das DIG-ORG jährlich die erforderlichen Stellenanteile in den Schulsekretariaten. Im Vergleich zum Stellenplan 2023/2024 ist der Bedarf um insgesamt 0,72 VZÄ gestiegen.

0,5, SFJ, Unterkunftsleitung Müllerstraße, EG 10

Mit DS-Nr. 2023 / V 00202 wurde ein Stellenanteil von 0,5 VZÄ geschaffen, der mit diesem Stellenplanverfahren in den allg. Teil verschoben werden soll. In Summe besteht aber aufgrund konstant hoher Flüchtlingszahlen und gebäudeübergreifenden Bedarfs die Notwendigkeit, eine Vollzeitkraft, die für mehrere Objekte zuständig ist, unbefristet zu beschäftigen. Der Versuch, die Stelle befristet zu besetzen, war erfolglos. Dies lag auch daran, dass umliegende Behörden vergleichbare Stellen unbefristet ausgeschrieben haben.

1,0 SBA-Klärwerk, EG 6

Aufgrund der durchgängig erforderlichen Rufbereitschaft im Klärwerk kann mit den vorhandenen vier Personen im Bereich Elektrotechnik unter Berücksichtigung der Höchstarbeitsgrenzen eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung auf Dauer nicht sichergestellt werden. Im interkommunalen Vergleich ist im Klärwerk Friedrichshafen eine „Minderausstattung“ festzustellen. Deshalb und um die vorhandenen erfahrenen Mitarbeiter nicht zu verlieren wurde eine weitere Person eingestellt.

Im Weiteren wird aufgrund organisatorischer Erfordernisse sowie zusätzlicher Bedarfe die Schaffung folgender Stellen beantragt:

Dezernat	Amt	Bereich	Wertigkeit	Stellenanteil	jährl. Personalkosten gem. KGSt. ³
I	RPA	Datenschutzkoordination	EG 10	0,5	43.450 EUR
	KuM	Social Media Manager	EG 10	1,0	86.900 EUR
II	PA	Arbeitsschutz	EG 10	0,5	43.450 EUR
	DIG-luK	Betreuung der Schul-IT	EG 10	1,0	86.900 EUR
	DIG-ORG	Projektmanagement Digitalisierung	A 11	0,5	42.281 EUR
	BSO	Sachbearbeitung Mobilität und Verkehr	A 11	1,0	84.563 EUR
III	BBS	Schulentwicklungsplaner	A 12	1,0	94.316 EUR
		Gesamtbetriebsleitung städt. pädagogisches Personal	A 16	1,0	146.447 EUR
	BBS	Medienentwicklungsplaner (ab 2026)	EG 11	1,0	93.300 EUR
IV		Leitung Technisches Bauamt	EG 15	1,0	121.300 EUR
	SU	Sachbearbeitung Landesssanierungsprogramm	EG 11	1,0	93.300 EUR
	SBA	Haustechniker	EG 9b	1,0	83.200 EUR
	SBA	Zentrale Vergabestelle	A 12	1,0	94.316 EUR
Summe:				11,5	1.113.723 EUR

Erläuterungen:

0,5, RPA, Datenschutzkoordination, EG 10

Die Stelle **Datenschutzkoordination** unterstützt die Behördenleitung bei der Wahrnehmung der ihr obliegenden Zuständigkeiten und Aufgaben, die sich im Zuge des Inkrafttretens der DSGVO ergeben haben. Die **Datenschutzkoordination** ist interner Ansprechpartner für alle Ämter, Stabsstellen und kommunalen Einrichtungen zu datenschutzrechtlichen Prozessen und Fragestellungen.

1,0, KuM, Social Media Manager, EG 10

Im Bereich der sozialen Medien sollen die Präsenz und strategische Kommunikation ausgebaut werden. Gleichzeitig sollen Aufgaben des Stadtmarketings und der Tourist-Information bei KUM zusammengeführt werden.

0,5, PA, Arbeitsschutz, EG 10

Der Bedarf für die Pflichtaufgabe ist u.a. aufgrund stetig steigender Mitarbeitenden sowie geänderter gesetzlicher Vorgaben stetig gestiegen. Derzeit stehen für den Arbeitsschutz 1,0 VZÄ zur Verfügung. Damit sind die Aufgaben nur eingeschränkt zu erfüllen. Nachdem nun auch der koordinierende Brandschutz dem Arbeitsschutz zugeordnet wird, können diese Aufgaben nur mit einer Stellenmehrung umgesetzt werden.

³ Für die Berechnung wurden die aktuellen, pauschalen Durchschnittswerte der KGSt herangezogen, die auf dem Tarifsysteem des TVöD basieren und sämtliche Arbeitgeberanteile (wie Sozialleistungen, Versorgungsleistungen und Beihilfen) beinhalten.
Es wurde bewusst auf die Darstellung von Sachkosten für die Neueinrichtung eines Arbeitsplatzes verzichtet, da diese abhängig davon sind, ob bereits ein Arbeitsplatz vorhanden ist oder nicht, Teilzeitkräfte tätig sind usw. Die Neueinrichtung eines Arbeitsplatzes schlägt mit ca. 5.000 bis 8.000 EUR zu Buche. Die KGSt geht für die laufenden kalkulatorischen Kosten je Arbeitsplatz von folgenden Pauschalsätzen aus: 8.800 EUR (Büroarbeitsplatz mit IT-Standardanwendungen); 9.700 EUR (Büroarbeitsplatz mit IT-Spezialanwendungen); 15 % der Brutto-Personalkosten (Nicht-Büro-Arbeitsplatz); 15 % der Brutto-Personalkosten zzgl. einer Pauschale von 3.540 EUR (Nicht-Büro-Arbeitsplatz, dessen informationstechnischen Ausstattung dem eines Büroarbeitsplatzes entspricht).

1,0, DIG-luK, Betreuung der Schul-IT, EG 10

Der erhöhte Bedarf ergibt sich aufgrund der anstehenden Projekte im Bereich der Schul-IT. Dieser Bedarf korrespondiert mit den erforderlichen zwei Technikerstellen im SBA.

0,5, DIG-ORG, Projektmanagement Digitalisierung, A 11

Der Mehrbedarf ergibt sich aus der zusätzlichen Aufgabe „Gesamtkoordination IT- und Digitalisierungsprojekte“ sowie der Umsetzung diverser gesetzlicher Verpflichtungen wie z.B. service-bw, elektronischer Rechnungseingang, elektronisches Siegel sowie u.a. Anforderungen im Bereich der KI.

1,0, BSO, Abteilung Mobilität und Verkehr, A 11

Der Mehrbedarf ergibt sich aus der gestiegenen Anzahl der gestellten Anträge und Änderungsanträge im Bereich der Schwertransporte. Zudem sind die Anforderungen und Bedarfe an die Stadt als Straßenverkehrsbehörde deutlich gestiegen. Durch die Bearbeitung der Anträge im Bereich der Schwertransporte werden hingegen Einnahmen generiert.

1,0, BBS, Schulentwicklungsplaner, A 12

Damit Schulbauvorhaben überhaupt angegangen und vom Baudezernat zielgerichtet vorangetrieben werden können und damit nicht am Bedarf vorbei gebaut wird, muss seitens des Schulträgers zunächst eine Schulentwicklungsplanung erstellt und laufend fortgeschrieben sowie eine Schulraumplanung erfolgen und in diesem Zuge räumliche Bedarfe und Anforderungen präzise definiert werden. Damit Schulbauprojekte nicht nur architektonischen Anforderungen genügen, sondern auch funktional sind und pädagogische Belange berücksichtigen braucht es zudem auch eine enge Begleitung von Bauprojekten durch das für Schulträgeraufgaben zuständige Fachamt bei allen Schulbauprojekten. Der bevorstehende Rechtsanspruch auf Ganzttag macht zusätzlich zu den bestehenden Schulbauprojekten bei allen Schulen eine Überarbeitung der Schulraumplanung erforderlich, die landesseitigen Veränderungen im Bildungssystem machen zudem eine Fortschreibung der Schulentwicklungsplanung erforderlich. Bisher gibt es für diese Tätigkeiten im Amt für Bildung, Betreuung und Sport keine Ressourcen. Dies ist eine Ursache dafür, dass sich Schulbauprojekte bisher sehr in die Länge gezogen und sich Prognosen und Planungen im schulischen Bereich in der Vergangenheit häufig geändert haben. Damit Schulbauprojekte künftig zielgerichteter angegangen und vorangetrieben werden können und der Rechtsanspruch auf Ganzttag auch in räumlicher Hinsicht erfüllt werden kann, ist die Schaffung der og. Stelle erforderlich.

1,0 Gesamtbetriebsleitung städt. pädagogisches Personal, A 16

Die Erfüllung des bereits bestehenden Rechtsanspruchs auf einen Kita-Platz sowie der bevorstehende Rechtsanspruch auf Ganzttag machen einen erheblichen Ausbau der Kita-Kapazitäten und somit auch des städtischen Personals in Kitas sowie auch den Neuaufbau von entsprechenden Strukturen im Bereich der Grundschulen erforderlich. Die bisherigen Strukturen über den Betreuungsverein sind den mit dem Rechtsanspruch bevorstehenden Anforderungen nicht ausreichend und müssen weiter ausgebaut und an Trägerstrukturen der Jugendhilfe angelehnt werden. Zunehmende Heterogenität in Kitas und Schulen bei gleichzeitigem Personalmangel im pädagogischen Bereich generell macht zudem eine engere und umfassendere Verzahnung der Systeme Kita und Schulkindbetreuung in organisatorischer wie auch pädagogischer Hinsicht erforderlich. Um die Rechtsansprüche im Kita- wie auch im Schulkindbereich personell wie organisatorisch erfüllen zu können und dabei auch pädagogischen Erfordernissen Rechnung tragen zu können, soll das pädagogische Personal in den Kitas wie auch in den Schulen künftig in einer Organisationseinheit zusammengeführt und aus einer Hand gesteuert und geführt werden. Für den Aufbau dieser Strukturen einschließlich der Vorbereitung und Umsetzung einer erforderlich werdenden weiteren Professionalisierung der Schulkindbetreuung sowie im Anschluss daran die Leitung und Gesamtverantwortung für sämtliches Personal an städtischen Kitas wie auch das von der Stadt finanzierte pädagogische Personal an städtischen Schulen und die entsprechenden Einrichtungen und Angebote ist die og. Stelle erforderlich.

1.0, BBS, Medienentwicklungsplaner, EG 11 (ab 2026)

Erarbeitung von Grundlagen und Standards sowie Umsetzungskonzepten für die Digitalisierung der Schulen und Ansprechperson für Fragen der Schuldigitalisierung im Amt für Bildung, Betreuung und Sport. Bisher gibt es in der Stadt im Bereich des Schulträgers keine Stelle, die sich explizit mit dem Thema Digitalisierung der Schulen befasst, technische Anforderungen und Standards aus der Pädagogik heraus definiert und das Thema koordiniert. Auch im Zuge des Digitalpakts 1.0 wurden in Friedrichshafen (im Gegensatz zu allen anderen Städten vergleichbarer Größe) keine entsprechenden Stellen geschaffen. Dies ist u.a. ein Grund, dass die digitale Infrastruktur der Häfler Schulen im interkommunalen Vergleich rückständig ist und die Digitalisierung der Schulen bisher nur schleppend voran kam. Damit die Schuldigitalisierung zügig vorangetrieben werden und die Voraussetzungen für den Abruf der mit Digitalpakt 2.0 bereitgestellten Fördergelder erfüllt werden können, ist die Schaffung der og. Stelle erforderlich.

1.0, Leitung Technisches Bauamt, EG 15

Im Zuge dringend erforderlicher Prozessoptimierungen, die aus der Organisationsuntersuchung resultieren, ist beabsichtigt, aus bestehenden Abteilungen zweier Ämter ein neues Amt zu formen. Dieses neue Amt benötigt eine Amtsleitung. Gleichzeitig soll eine bestehende Amtsleitungs-Stelle perspektivisch mit einem kw-Vermerk versehen werden, um in Summe langfristig bei 5 Amtsleitungs-Stellen zu bleiben. Näheres wird bei Bedarf nichtöffentlich erläutert.

1.0, SU, Sachbearbeitung Landessanierungsprogramm, EG 11

Die Stelle wird erforderlich, sofern die Stadt Friedrichshafen in das Landessanierungsprogramm aufgenommen wird. Sie wird insofern im Stellenplan vorgesehen, aber erst nach Aufnahme in das Landessanierungsprogramm ausgeschrieben und besetzt.

1.0, SBA, Haustechniker, EG 9b

Zur Umsetzung notwendiger Verkabelungsmaßnahmen an den städtischen Schulen sind im Haushaltsplan zusätzliche Mittel vorgesehen. Pro 1 Mio. Euro an Haushaltsmitteln besteht, auch bestätigt durch die externe Organisationsuntersuchung, Bedarf an einer zusätzlichen Stelle. Ursprünglich sind 2 Mio. Euro an Haushaltsmitteln, und dementsprechend 2,0 Stellen angedacht gewesen. Im Zuge notwendiger Konsolidierung und Aufgabenkritik soll zunächst mit 1,0 Stellen und dementsprechend 1 Mio. Euro Haushaltsansatz geplant werden.

1.0, SBA, Zentrale Vergabestelle, A 12

Im Zuge der Organisationsentwicklung wurde herausgearbeitet, dass eine Zentrale Vergabestelle für die gesamte Stadtverwaltung ein zielführender Ansatz ist. Im Stadtbauamt ist bisher bereits eine Vergabestelle (nur für Bau-Vergaben) angesiedelt, die insofern um eine weitere Stelle erweitert werden soll, um auch weitere Vergabe-Dienstleistungen (intern) erbringen zu können.

Haushalt Stiftung

Erläuterungen zu den angemeldeten Personalkosten

2025 Zeppelin-Stiftung

Für 2025 wurden in der Zeppelin-Stiftung insgesamt 26.302.300 EUR angemeldet. Das Rechnungsergebnis im Haushaltsjahr 2024 betrug rd. 24 Mio. EUR. Der Ansatz in 2025 ist also um insgesamt rd. 2,3 Mio. EUR höher als das Rechnungsergebnis des Vorjahres.

Bei der Steigerung wurde eine lineare Gehaltserhöhung von 4 % eingeplant.

2026 Zeppelin-Stiftung

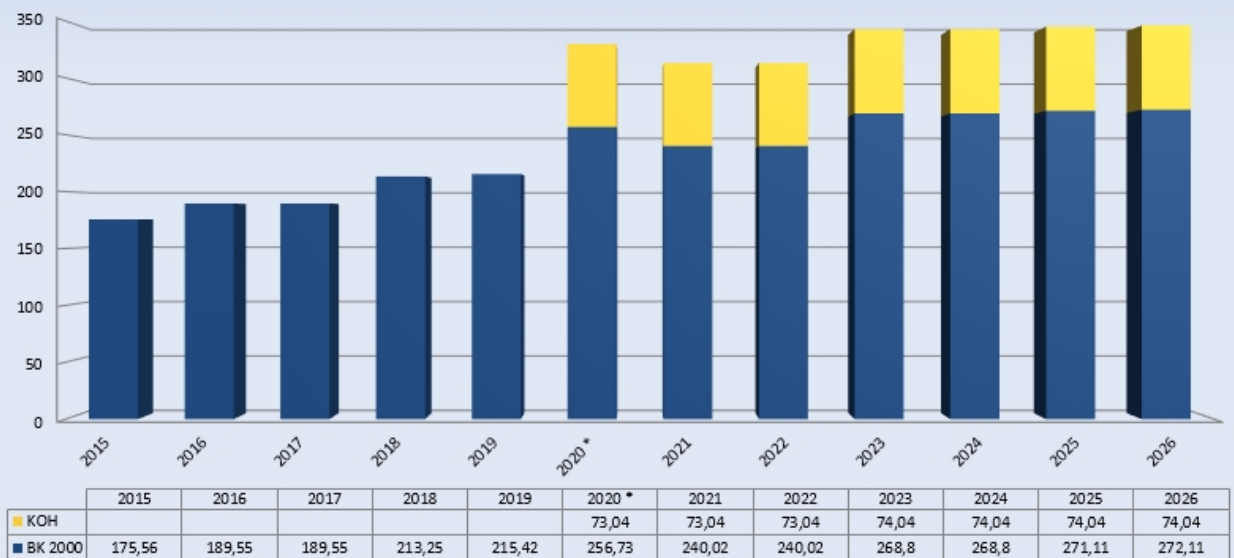
Im Jahr 2026 wurden insgesamt 28.059.900 EUR Personalkosten angemeldet, das entspricht einer Steigerung gegenüber 2025 um 1.757.600 EUR.

Bei der Steigerung wurde eine lineare Gehaltserhöhung von 4 % eingeplant.

Überblick über die Stellensituation im Haushalt Stiftung

Mit den Kindergartenbedarfsplänen 2023/2024 und 2024/2025 wurden die Stellenanteile in den städtischen Kindergärten entsprechend dem Bedarf bereits unterjährig angepasst. Diese Stellen sind so bereits im Stellenplan 2025/2026 enthalten.

**Ausweisungspflichtige Stellen
Sondervermögen mit Sonderrechnung**



*Stellen ab 2020 inkl. Stellen des Karl-Olga-Hauses

Seit Einführung der Doppik im Jahr 2019 gehören das KOH mit dem Buchungskreis 6000 und der Buchungskreis 2000 insgesamt zum Stiftungshaushalt. Bis dahin beinhaltete der Stiftungshaushalt allein den Buchungskreis 2000.

Veränderungen gegenüber 2023/2024

Durch Beschlüsse des Gemeinderats wurden in den Jahren 2023 und 2024 bereits insgesamt 4,43 Stellen geschaffen. Gestrichen wurden aufgrund der Kindergartenbedarfspläne insgesamt 1,97 Stellen.

Im Stellenplan 2025/2026 wird zusätzlich zu den bereits unterjährig geschaffenen Stellen, der bereits unterjährig aufgrund vorhandenen Bedarfs besetzten Stelle (0,56 VZÄ) eine zusätzliche Stelle aufgrund geplanter organisatorischer Veränderungen zur Schaffung vorgeschlagen.

Gesamtübersicht

	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
1. Ausweisungspflichtige Planstellen der Beamten und Beschäftigten nach dem Stellenplan 2023/2024	11,99	330,85 inkl. KOH	342,84
2. Stellenabbau 2025/2026			
a) Umwandlung von Beschäftigtenstellen in Beamtenstellen b) Übergang vom Stiftungshaushalt in den städtischen Haushalt c) Umwandlung von Beamtenstellen in Beschäftigtenstellen d) Stellenstreichung		- 2,68	- 2,68
3. Stellenzugänge im Stellenplan 2025/2026			
a) Bereits unterjährig geschaffen bzw. beschlossen:		+ 4,43	+ 4,43
b) Schaffung von Beamtenstellen 2025			
Schaffung von Beamtenstellen 2026			
g) Schaffung von Beschäftigtenstellen 2025		+ 0,56	+ 0,56
Schaffung von Beschäftigtenstellen 2026		+ 1,00	+ 1,00
d) Umwandlungen von 2.)			
e) Übergang vom städtischen Haushalt in den Stiftungshaushalt			
f) Verschiebung aus Teil D			
Gesamtzahl der Stellen nach dem Stellenplanentwurf 2025	11,99	333,16	345,15
Gesamtzahl der Stellen nach dem Stellenplanentwurf 2026	11,99	334,16	346,15

Im Einzelnen wird die Schaffung folgender Stelle beantragt:

Der Bedarf für die nachfolgend aufgeführten Stellen hat sich in den Jahren 2023/2024 ergeben,

nachdem im letzten Stellenplanverfahren äußerste Zurückhaltung bei Stellenschaffungen geübt wurde. Der aufgeführte Mehrbedarf wurde festgestellt und Mitarbeitende zur Aufgabenerledigung eingestellt.

Dezernat	Amt	Bereich	Vergütung	Stellenanteil	jährl. Personalkosten gem. KGSt. ⁴
III	KB	Dirigent	EG 10	0,56	48.664 EUR
Summe:				0,56	48.664 EUR

Erläuterungen:

0,56, KB, Dirigent Jugendblasorchester und Stadtorchester, EG 10

Der Mehrbedarf für die Stelle „Dirigent Jugendblasorchester und Stadtorchester“ ergibt sich aus der Fusionierung zweier Stellen. Nur das Jugendblasorchester war zuvor in städtischer Hand; das Stadtorchester wurde im Rahmen eines Honorarverhältnisses geleitet. Es war daher aus rechtlichen, künstlerischen sowie auch aus Gründen der Effizienz sinnvoll, die Ensembles in eine Hand zu legen

Im Weiteren wird aufgrund organisatorischer Erfordernisse sowie zusätzlicher Bedarfe die Schaffung folgender Stelle beantragt:

Dezernat	Amt	Bereich	Wertigkeit	Stellenanteil	jährl. Personalkosten gem. KGSt. ⁵
III	BBS	Bereichsleitung Kita-Betrieb (ab 2026)	EG 12	1,0	102.900 EUR
Summe:				1,0	102.900 EUR

Erläuterungen:

1,0, BBS, Bereichsleitung Kita-Betrieb, EG 12 (ab 2026)

Steuerung und fachliche Führung der Kitas der Stadt Friedrichshafen -Zeppelin-Stiftung- und dessen

⁵ Für die Berechnung wurden die aktuellen, pauschalen Durchschnittswerte der KGSt herangezogen, die auf dem Tarifsysteem des TVöD basieren und sämtliche Arbeitgeberanteile (wie Sozialleistungen, Versorgungsleistungen und Beihilfen) beinhalten.
Es wurde bewusst auf die Darstellung von Sachkosten für die Neueinrichtung eines Arbeitsplatzes verzichtet, da diese abhängig davon sind, ob bereits ein Arbeitsplatz vorhanden ist oder nicht, Teilzeitkräfte tätig sind usw. Die Neueinrichtung eines Arbeitsplatzes schlägt mit ca. 5.000 bis 8.000 EUR zu Buche. Die KGSt geht für die laufenden kalkulatorischen Kosten je Arbeitsplatz von folgenden Pauschalsätzen aus: 8.800 EUR (Büroarbeitsplatz mit IT-Standardanwendungen); 9.700 EUR (Büroarbeitsplatz mit IT-Spezialanwendungen); 15 % der Brutto-Personalkosten (Nicht-Büro-Arbeitsplatz); 15 % der Brutto-Personalkosten zzgl. einer Pauschale von 3.540 EUR (Nicht-Büro-Arbeitsplatz, dessen informationstechnischen Ausstattung dem eines Büroarbeitsplatzes entspricht).

pädagogischen Personals. Mit den wachsenden Ansprüchen an Kitaplätzen hat die Zahl der Kitas der Stadt Friedrichshafen -Zeppelin-Stiftung- und somit auch die Anzahl der angestellten Erzieher*innen zugenommen und steigt perspektivisch noch weiter an. Bisher gab es niemanden, der eindeutig auch in fachlicher Hinsicht Ansprechperson und Vorgesetzte/r für die Kita-Leitungen war. Damit ein weiterer Ausbau der Kitas und damit die Erfüllung der Nachfrage nach Kitaplätzen möglich ist, aber auch das bestehende Personal gehalten werden kann, ist die Schaffung klarer Strukturen und in diesem Zusammenhang die Schaffung der og. Stelle erforderlich.

Verschiebung aus Teil D in den Teil A bis C des Stellenplans

1,0, STP-Steuern, Bearbeitung § 2b UstG, EG 10

Die Stelle wurde mit dem Stellenplanverfahren 2023/2024 in den Teil D aufgenommen und durch DIG-ORG bemessen. Seitens des Fachamtes wurde nun dargelegt, dass der Bedarf dauerhaft besteht. Der dauerhafte Bedarf wurde seitens DIG-ORG bestätigt.

0,5, SFJ, Unterkunftsleitung Sammelunterkunft, EG 10

Mit DS-Nr. 2023 / V 00202 wurde die Stelle zunächst befristet geschaffen. Eine befristete Besetzung war nach mehreren erfolglosen Ausschreibungsversuchen nicht möglich. Der Stellenanteil wurde unbefristet besetzt; dies auch vor dem Hintergrund konstant hoher Flüchtlingszahlen.

Stellungnahme des Personalrats

Der Personalrat wird parallel zur Einbringung des Stellenplans 2025/2026 angehört; die Stellungnahme wird nachgereicht.

Gesamtzusammenstellung

Bei den nachfolgend dargestellten Zahlen handelt es sich bis zum Jahr 2021 um die tatsächlichen Ergebnisse. Ab dem Jahr 2022 sind die Planwerte dargestellt.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR
Stadtverwaltung	38.113.444	40.231.927	41.960.422	43.672.573	45.259.284	47.510.700	50.044.000	51.844.000	62.141.000	65.134.000
Zeppelin-Stiftung	10.193.918	11.174.830	17.011.902	18.052.882	17.713.462	21.579.100	21.544.000	22.544.000	26.302.300	28.059.900
Gesamtsumme	48.307.363	51.406.756	58.972.324	61.725.455	62.972.745	69.089.800	71.588.000	74.388.000	88.443.300	93.193.900

Personalkostenverlauf und Prognose bis 2026 in Mio. Euro

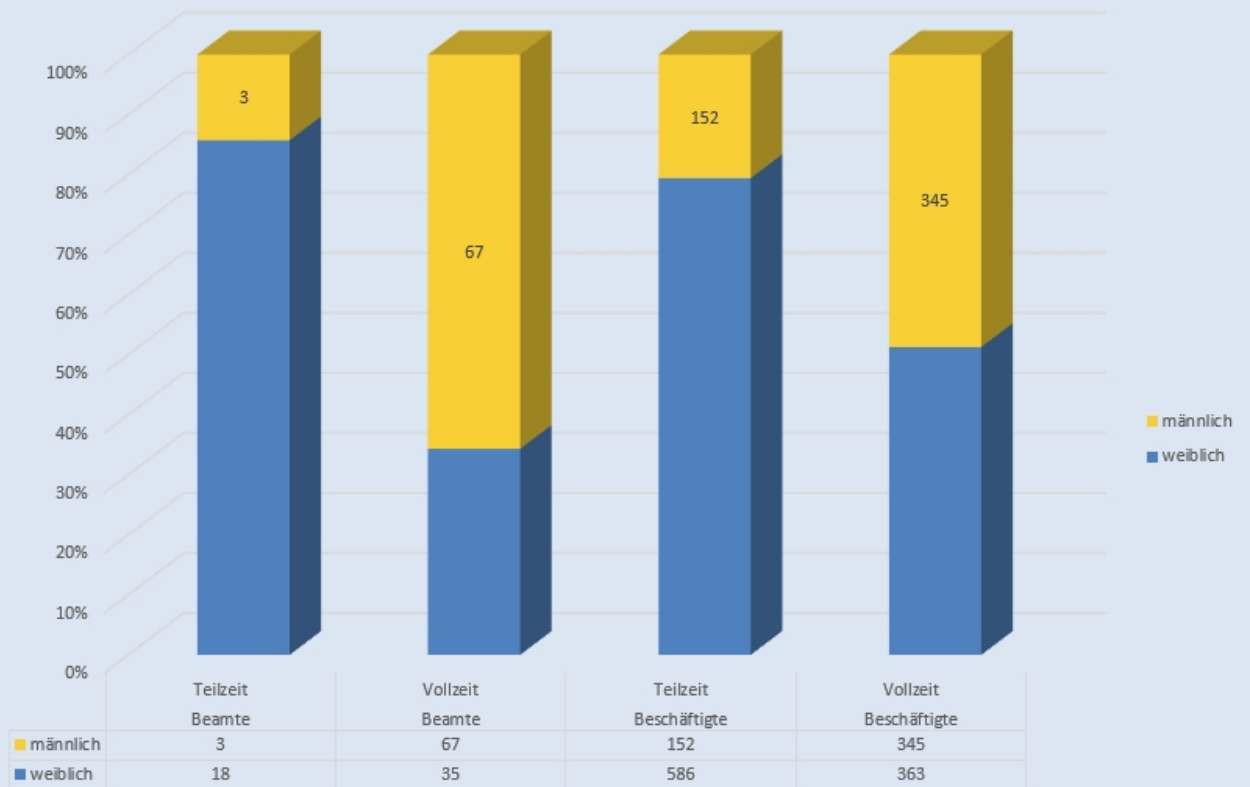
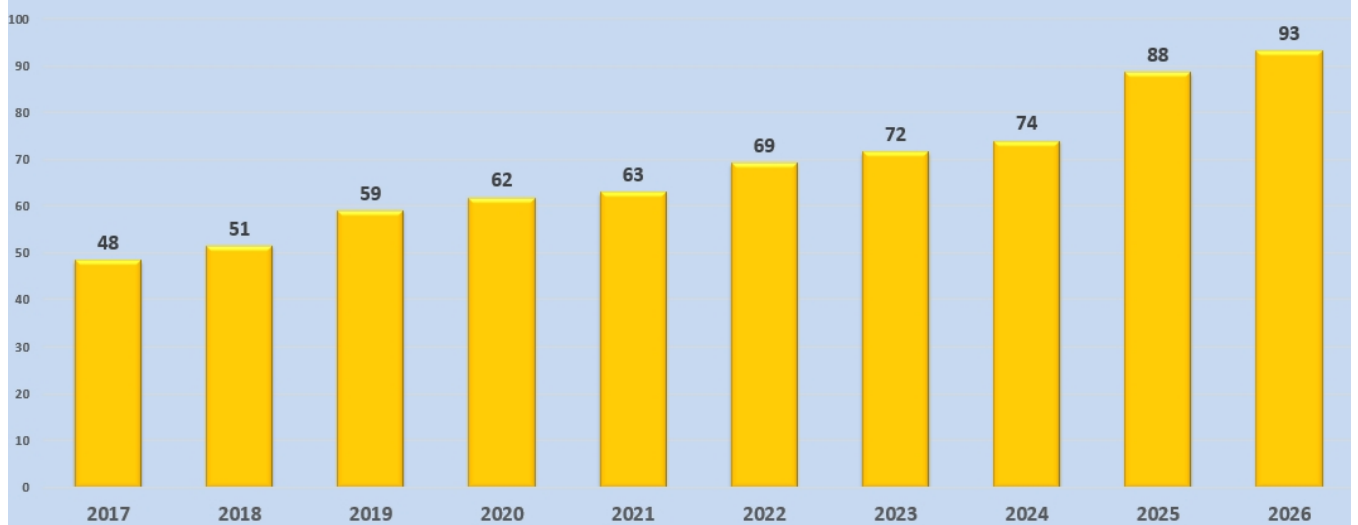


Diagramm: Personalbestand am 31.12.2024, insgesamt 1569 Personen ohne ehrenamtl. OV, Auszubildende, Praktikanten o.ä.