

## **Beantwortung des Fragenkatalogs – Haushalt I Personal vom 15.06.2022**

### **1. Vorbemerkungen**

Personalkosten werden grundsätzlich unter Berücksichtigung der real anzunehmenden tatsächlichen Besetzung berechnet, das bedeutet Folgendes:

Alle befristeten Teilzeitarbeitsverträge, welche die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Eisenach aus persönlichen Gründen abgeschlossen haben, können wegen bestehender Verträge mit den Mitarbeitern nicht nachbesetzt oder für anderweitige Besetzungen verwendet werden. Diese Teilzeitarbeitsverträge werden fast ausschließlich befristet für ein oder zwei Jahre abgeschlossen. Ein Anspruch auf Gewährung von Teilzeitarbeit ergibt sich aus § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sowie aus § 11 TVöD.

Die Differenz zwischen dem Soll (Stellenplan) und dem Ist (tatsächliche Besetzung / vereinbarte Arbeitszeit) verursachen keine Personalkosten, da die Personalkosten nur entsprechend der vereinbarten, vertraglich befristeten Arbeitszeitreduzierungen berechnet werden. Im Stellenplan sind diese Stellen jedoch jeweils mit 1,0 ausgewiesen.

Stellen, die aufgrund der Beendigung von Arbeitsverhältnissen nicht mehr oder noch nicht wieder besetzt sind, werden nicht für das ganze Jahr personalkostentechnisch geplant. Bei der Berechnung der Personalkosten dieser freien Stellen werden u.a. die Dauer von Stellenausschreibungsverfahren und Kündigungsfristen berücksichtigt.

Verfügbare Planstellen, die durch Auszubildende besetzt werden, welche im Sommer (August/September) ihre Ausbildung beenden, oder freie Planstellen, welche durch Beschäftigte nachbesetzt werden, die aus der Elternzeit zurückkehren, werden nur anteilig für die Monate berechnet, wie die Stelle tatsächlich besetzt ist. Zum 30.06. sind diese Stellen daher oftmals nicht besetzt und erhöhen damit die Soll/Ist-Differenz.

Weiterhin gibt es Planstellen, die aufgrund von Elternzeitvereinbarungen nicht besetzt sind. Mitarbeiter in Elternzeit behalten für den Zeitraum ihrer Elternzeit in der Regel eine Planstelle, da sie in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis eingestellt sind. Während der Elternzeit entstehen aber keine Personalkosten. Personalkosten werden nur für die Mutterschutzfristen berücksichtigt, diese Kosten werden jedoch von der Krankenkasse wieder zurückerstattet. Diese Rückerstattung wird jedoch in einer anderen Haushaltsstelle veranschlagt.

Mitarbeiter, welche zum Stichtag 30.06. langzeiterkrankt waren, werden im Stellen bei der Ist-Besetzung ebenfalls mit „0“ ausgewiesen, sofern keine Krankheitsvertretung eingestellt wurde. Diese Mitarbeiter erhöhen damit ebenfalls die Differenz zwischen der tatsächlichen Besetzung und dem Stellenplan.

Im Stellenplan neu aufgenommene Planstellen können in der Regel erst besetzt werden, wenn der Haushalt beschlossen ist und damit der Stellenplan rückwirkend zum 01.01. in Kraft getreten ist. Wird der Haushalt jedoch zu einem späten Zeitpunkt beschlossen (nach dem 30.06. eines Jahres – wie oft in den letzten Jahren), ist die neue Stelle das gesamte Jahr im Stellenplan geplant, die Besetzung erfolgt jedoch erst nach dem 30.06., sodass auch dies zu einer Erhöhung der Soll/Ist-Differenz im darauffolgenden Stellenplan führt.

### **2. Beantwortung des Fragenkatalogs**

- Bitte Netto-Personalkosten zum HHE (Entwurf Haushaltsplan) 2022 angeben und mit Netto-Personalkosten im HH 2021 (abzüglich der an den WAK übergegangenen Bereiche) vergleichen.

	Gruppierung	2022 (HH-Planung)	2021 (Jahresrechnung)
Aufwendungen für ehrenamtlich Tätige	401000	198.040,00 €	318.518,76 €
Ehrenamtlich Tätige (Ortsteile)	401100	53.300,00 €	- €
Dienstbezüge Beamte	410100	3.352.973,00 €	3.538.929,95 €
Dienstbezüge Anwärter	410110	115.629,00 €	38.977,89 €
Entgelte	414100	12.202.390,00 €	16.413.852,05 €
Entgelte Azubis	414110	203.472,00 €	195.790,41 €
Entgelte ATZ (Aufgabenübergang)	414120	40.653,00 €	- €
Beschäftigungsentgelte (Honorare)	416100	112.000,00 €	244.216,69 €
Beiträge Versorgungskasse	430100	1.490.068,00 €	1.718.977,86 €
Beiträge Versorgungskasse Versorgungsempfänger (Aufgabenübergang)	430120	33.427,00 €	- €
ZVK-Umlage	434000	420.151,00 €	577.520,53 €
ZVK-Umlage Azubis	434010	4.890,00 €	5.015,59 €
ZVK-Umlage ATZ (Aufgabenübergang)	434020	2.293,00 €	- €
FFW	438000	13.760,00 €	12.168,00 €
Sozialversicherungsbeiträge	444000	2.421.557,00 €	3.279.949,57 €
Sozialversicherungsbeiträge Azubis	444010	41.175,00 €	36.360,70 €
Sozialversicherungsbeiträge ATZ (Aufgabenübergang)	444020	11.503,00 €	- €
Umlage II	444400	- €	91.475,12 €
Umlage II Azubis	444410	- €	1.065,40 €
Sonstige Sozialversicherungsbeiträge/ KSK	448000	8.408,00 €	6.933,72 €
Beihilfe	450100	383.021,00 €	432.497,34 €
Beihilfe Versorgungsempfänger	450120	20.605,00 €	- €
Unfallfürsorge	450200	10.000,00 €	1.133,03 €
Betriebsärztlicher Dienst	450300	49.000,00 €	52.934,42 €
Personalnebenkosten	460100	35.000,00 €	31.915,40 €
<b>gesamt</b>		<b>21.223.315,00 €</b>	<b>26.998.232,43 €</b>
durch Rundungsbeträge in den einzelnen UA insgesamt		21.223.321,00 €	

*Es ist zeitlich bis zum Abgabetermin zur Beantwortung des Fragenkataloges nicht leistbar die Personalkosten der an den WAK übergegangenen Bereiche aus den Summen der Jahresrechnung 2021 herauszurechnen. Zu berücksichtigen sind nicht nur die reinen Entgelte und Dienstbezüge der 116 übergegangenen Mitarbeiter\*innen sondern anteilig auch Sozialversicherungsbeiträge, Fortbildungskosten, Dienstreisen usw.*

*Im Arbeitsaufwand bedeutet dies jeden einzelnen Mitarbeiter im Hinblick auf die entstandenen Personalkosten zu prüfen und zu filtern. Auch sind nicht unbedingt komplette Unterabschnitte betroffen, die eine einfache Filterung ermöglichen würden sondern es sind fast alle Unterabschnitte in ihren Einzelposten zu prüfen und zuzuordnen.*

☑☑Tarifsteigerungen 2022: Die Tarifsteigerungen werden zum 01.04.2022 für Tarifbeschäftigte und Beamte wirksam und betragen 1,8 Prozent?

Zum 01.04.2022 wurde bei den Beschäftigten die bereits feststehende Tarifsteigerung von 1,4 % berücksichtigt.

Da erfahrungsgemäß bei den Beamten ebenfalls im Anschluss an eine TVÖD-Tarifrunde eine regelmäßige Erhöhung der Besoldung erfolgt (letzte Erhöhung war ab 01.01.2021) und für Bundesbeamte bereits ab 01.04.2022 eine Steigerung um 1,8 % beschlossen war, wurde ebenfalls eine Anhebung der Dienstbezüge um 1,8 % eingerechnet. Diese Steigerung ist für die Kommunalbeamten allerdings zum 01.04.2022 nicht zum Tragen gekommen. Andererseits wurde nach Aufstellung der Personalkosten bekannt, dass die Beamten im April 2022 eine Sonderzahlung von 1300 € (Anwärter 650 €) erhalten. Dies war bei der Hochrechnung noch nicht einkalkuliert.

Der Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst der Länder sieht für die Beschäftigten der Länder eine Gehaltsteigerung von 2,8 % ab 01.12.2022 vor. Nach derzeitigem Kenntnisstand ist angedacht, diese Regelung auf die Thüringer Landes- und Kommunalbeamten ebenfalls ab 01.12.2022 zu übertragen.

Bitte stellen Sie die Personalkosten pro Einwohner 2022 (HHE) und 2021 (Jahresrechnung) gegenüber.

	Personalkosten gesamt	Personalkosten pro Einwohner	Einwohner (EW) Stadt Eisenach
2021 (lt. Jahresrechnung)	26.998.232 €	639,01 €	42.250 EW (Stand 31.12.2019)
2022 (lt. HH-Entwurf)	21.223.321 €	505,68 €	41.970 EW (Stand 31.12.2020)

Womit wird der Stellenaufwuchs im Brandschutz begründet (Unaufschiebbarkeit), wenn von den bereits vorhandenen Stellen (43,5) im Jahr 2021 tatsächlich nur 34,25 Stellen besetzt waren (vgl. S. 353)?

Zum 30.06.2021 konnten aufgrund der Dauer von Stellenausschreibungsverfahren und Versetzungsfristen die offenen Stellen noch nicht besetzt werden. Mit Stand heute sind von den vorhandenen Planstellen 40,5 Stellen besetzt. 2 Stellen müssen für die im April 2023 fertigwerdenden Beamtenanwärter freigehalten werden. Die dritte Stelle wird für einen Aufstieg aus dem mittleren in den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst freigehalten (interne Besetzung).

Begründung Fachdienst – Erweiterung der Stellen um 2 Planstellen im mittleren Dienst:

Bedingt durch die Alterststruktur der haupt- und ehrenamtlichen Einsatzkräfte ist davon auszugehen, dass ca. 30 % aller Einsatzkräfte in den kommenden 5-10 Jahren aus dem aktiven Dienst ausscheiden. Wenn im ehrenamtlichen Bereich nahezu ein Drittel der verfügbaren Kräfte wegfällt, muss dies durch hauptamtliches Personal kompensiert werden, um den erforderlichen Sicherheitstrupp abbilden zu können und annähernd die Schutzziele der AGBF zu erreichen. Hinzu kommen 5-10 % ehrenamtliche Einsatzkräfte die voraussichtlich durch die Corona-Pandemie aus der Feuerwehr austreten oder aus den Jugendfeuerwehren nicht übernommen werden können. Coronabedingt ausgefallene Aus- und Weiterbildung, fehlende teambildende Maßnahmen und weitere Einschränkungen wirken sich negativ auf die Motivation und Verfügbarkeit der Kräfte aus. Mit den vorgesehenen Maßnahmen (Öffentlichkeitsarbeit, Neugliederung der Ausbildung) und geplanten Investitionen in Fahrzeuge und Gerätehäuser hofft der Fachdienst Feuerwehr diesen Abwärtstrend stoppen zu können, so dass es zu keinem weiteren Rückgang der ehrenamtlichen Kräfte kommt.

Zudem ist ein gleichbleibend hohes und tendenziell steigendes Einsatzniveau zu verzeichnen. Die Unterschiede vom zurückliegenden Jahr zu diesem Jahr sind z.T. statistisch bedingt. Die Zunahme der Einsätze findet zum Großteil im Bereich der technischen und medizinischen Rettung statt, in dem eine adäquate Kompensation mit Kräften der Freiwilligen Feuerwehren kaum möglich ist. Bei den derzeit vorhandenen 37 Planstellen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst ist es nicht möglich diese auf drei

gleichstarke Wachsichten aufzuteilen. Mit einem Aufwuchs um 2 Stellen könnte dies sichergestellt werden.

☒☒ Womit wird der Stellenaufwuchs in der Stadtplanung begründet (Unaufschiebbarkeit), wenn vorhandene Fördermittel (Smart City) zur Gegenfinanzierung nicht beantragt werden und von den bereits vorhandenen Stellen (11,625) im Jahr 2021 tatsächlich nur 10,5 Stellen besetzt waren (vgl. 358)?

Aufgrund von befristeten Arbeitszeitreduzierungen der Mitarbeiter in diesem Bereich und der noch nicht besetzten Stelle als Nachbesetzung der Mitarbeiterin, die erst zum 01.01.22 in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eingetreten ist, ist die Soll/Ist-Differenz von 1,125 entstanden. Die Nachbesetzung der Stelle war demzufolge erst für Ende des Jahres geplant, die Planstelle muss jedoch hier wieder das gesamte Jahr im Stellenplan vorgehalten werden. Die Mitarbeiterin behält während der gesamten Altersteilzeitphase ihre Planstelle, jedoch reduziert auf 0,5. Dies ist zwingend erforderlich.

☒☒ Womit wird die Notwendigkeit der kommunalen Unterhaltung (Kernhaushalt) eines Testzentrums begründet, wenn keine fachliche Zuständigkeit (Gesundheitsamt) und die Möglichkeit einer Unterhaltung/Beschäftigung durch das St. Georg-Klinikum gegeben sind? Welche vergleichbaren Kommunen in Thüringen unterhalten ein eigenes Testzentrum und nehmen die Personalisierung dauerhaft (!) über den Kernhaushalt/Kernstellenplan der Stadtverwaltung vor?

Diese 3 Planstellen werden zu 100% gefördert werden, sodass die Stadtverwaltung Eisenach die Personalkosten vom Jobcenter vollständig zurückerhält. Die Veranschlagung erfolgt jedoch in einer anderen Haushaltsstelle (Einnahme-HH-Stelle 14100.164010). Die Mitarbeiter wurden für 2 Jahre befristet eingestellt.

Die Notwendigkeit des Testzentrums wird in der AG Haushalt mündlich erörtert.

☒☒ Warum wird zur Nachbesetzung in der Kämmerei (gD) kein kw-Vermerk ausgebracht? Wenn ein zukünftiger Altersabgang durch eine Anwärterstelle kompensiert werden soll, wäre dies zwingend vorzunehmen. Andernfalls entspricht dies einem dauerhaften Personalaufwuchs!

Dies wird in der AG Haushalt erörtert.

☒☒ Warum wird zur Nachbesetzung im Bereich Liegenschaften (gD) kein kw-Vermerk ausgebracht? Wenn ein zukünftiger Altersabgang durch eine Auszubistelle kompensiert werden soll, wäre dies zwingend vorzunehmen. Andernfalls entspricht dies einem dauerhaften Personalaufwuchs! Wozu ist die zusätzliche Stelle notwendig, wenn die bereits vorhandenen Stellen (7,8) im Jahr 2021 tatsächlich nur 6,2 Stellen besetzt waren? Wie werden die Stellenhebungen begründet?

Hier wird nachträglich ein kw-Vermerk spätestens zum 31.12.2028 angebracht. Bei dem Aufgabenübergang der Stelle ist ein Wissenstransfer erforderlich.

Die Soll/Ist-Differenz kommt aus Teilzeitarbeitsverträgen, einer Langzeiterkrankung und einer halben Stelle, die zum 31.12.2021 weggefallen ist und aufgrund von Altersteilzeit (Beendigung Freistellungsphase) zum 30.06. nicht mehr besetzt war, zustande. Für die Mitarbeiter in Altersteilzeit muss bis zum Ende der Freistellungsphase immer eine halbe Planstelle vorgehalten werden.

☒☒ Warum wird zur Nachbesetzung im Archiv (gD) kein kw-Vermerk ausgebracht? Wenn ein zukünftiger Altersabgang durch eine Anwärterstelle kompensiert werden soll, wäre dies zwingend vorzunehmen. Andernfalls entspricht dies einem dauerhaften Personalaufwuchs! Wie werden die Stellenhebungen begründet?

Hier wird nachträglich ein kw-Vermerk zum 31.12.2030 angebracht. Weitere Erörterung erfolgt in der AG Haushalt.

☒☒ Warum wird zur Nachbesetzung im Bereich Bibliothek (gD) kein kw-Vermerk ausgebracht? Wenn ein zukünftiger Altersabgang durch eine Azubistelle kompensiert werden soll, wäre dies zwingend vorzunehmen. Andernfalls entspricht dies einem dauerhaften Personalaufwuchs! Wozu ist die zusätzliche Stelle notwendig, wenn die bereits vorhandenen Stellen (8,75) im Jahr 2021 tatsächlich nur 7,38 Stellen besetzt waren?

Hier wird nachträglich ein kw-Vermerk zum 31.12.2025 angebracht.

Die Soll/Ist-Differenz kommt aus einer unbesetzten Stelle und verschiedener befristeter Teilzeitarbeitsverträge zustande.

☒☒ Zusätzliche Stelle Fachadministration FB 4 Infrastruktur: Warum kann die Fachadministration (wie in anderen Behörden üblich) nicht durch den Bereich IT abgedeckt werden?

Die IT stellt die Ressourcen für die Administration der Serverkomponenten, Datenbanksysteme, Verteilung der Clientsoftware, aller benötigten Frameworks, Schnittstellen, Updates und stellt den ordnungsgemäßen Betrieb sicher.

Die Fachadministration ist verantwortlich für die Kommunikation mit der IT, die Userverwaltung, Rechtevergabe, Programmkonfiguration, Druckvorlagen und programminterne Dinge für die Spezialwissen aus den Fachbereichen notwendig sind. Das kann die IT inhaltlich nicht leisten.

☒☒ Friedhofsmitarbeiter/Gartenarbeiter: Womit wird der Personalaufwuchs (Unaufschiebbarkeit) begründet, wenn die bereits vorhandenen Stellen (8,0) im Jahr 2021 tatsächlich nur 6,13 Stellen besetzt waren? Welche Dienstleistungen in der Grünflächenpflege werden fremd vergeben, welche Dienstleistungen werden selbst erfüllt?

Aufgrund von Langzeiterkrankungen und befristeten Teilzeitarbeitsverträgen kam die Soll/Ist-Differenz zustande.

Es gibt einige Dienstleistungen in der Grünpflege, die vergeben sind und auch in der Vergangenheit schon an Dritte vergeben waren. Zum Beispiel werden sämtliche Pflegemaßnahmen auf den Ortsteil-Friedhöfen schon immer von Firmen wahrgenommen, weil das mit eigenem Personal gar nicht möglich wäre.

Im Bereich des Hauptfriedhofes sind ebenfalls viele Maßnahmen wie Heckenschnitt oder auch Jungbaumpflege an Dritte vergeben.

Vergangene Ausschreibungen haben jedoch gezeigt, dass es für diesen Bereich äußerst schwierig ist weitere Aufträge zu vergeben.

Zum derzeitigen Zeitpunkt und auch für die Zukunft werden kaum Chancen gesehen, weitere Arbeiten an Firmen zu vergeben um freie Kapazitäten bei unserem Personal zu schaffen.

☒☒ Fachbereichsleitung/Aufwuchs A15-Stellen: Wie wird der Aufwuchs an A15-Stellen angesichts der Aufgabenübertragungen an den WAK begründet? Welche Stadtverwaltungen in Thüringen mit vergleichbarer Größe (kreisangehörige Städte) weisen eine ähnlich hohe Ausstattung mit A15-Stellen aus? Welche jährlichen Mehrkosten entstehen durch die Organisationsstrukturreform und die ausgebrachten Stellenhebungen?

Die Erörterung hierzu erfolgt mündlich in der AG Haushalt.

☒☒ Wie wird die gD-Beamtenstelle (0,5) im Bereich Recht (Unaufschiebbarkeit) begründet? Wie werden die Stellenmehrungen im Bereich Recht insgesamt begründet (2VbE)?

Die halbe Beamtenplanstelle ist aufgrund der Stellungnahme des Thüringer Landesverwaltungsamtes zum Verbleib der Beamtinnen des Rechnungsprüfungsamtes bei der Stadt Eisenach verblieben.

Der Bereich Versicherungen wurde in den UA 02300 aufgrund der Strukturänderung innerhalb der Stadtverwaltung Eisenach verschoben (1,0 Planstelle), daher gab es eine Planstellenerhöhung um eine Stelle.

Eine unbesetzte Stelle wurde aus einem anderen UA verschoben, um eine zusätzliche Stelle im FD zu integrieren. Dies ist damit verbunden, dass eine MA im FD Recht zusätzlich zur SB Recht noch zu 0,25 die FBL und zu 0,25 die FDL übernommen hat. Damit soll der erhöhte Arbeitsaufwand abgefangen werden und die Arbeitsfähigkeit im FD sichergestellt werden.

☒☒ Wie wird die Stellenmehrung im Bereich Schulverwaltung begründet, wenn bei den bereits vorhandenen Stellen (8,25) im Jahr 2021 tatsächlich nur 5,7 Stellen besetzt waren?

Die Stellen wurden erst nach dem 30.06. aufgrund von Azubiübernahme und einer Einstellung zum 01.08.2021 besetzt.

☒☒ Wie wird die Stellenmehrung im Bereich Stadtplanung begründet, wenn bei den bereits vorhandenen Stellen (11,625) im Jahr 2021 tatsächlich nur 10,5 Stellen besetzt waren?

Die Frage wurde bereits bei Frage 2 beantwortet.

☒☒ Warum wird auf die zusätzliche Stelle des City-Managers nicht ausdrücklich hingewiesen und welcher Befristung unterliegt die Bundesförderung? Wieso wird dementsprechend kein entsprechender kw-Vermerk ausgebracht?

Die Stelle City-Manager wurde gestrichen und auch nicht besetzt. Die Stelle ist im Stellenplan nicht mehr ausgewiesen.

Der Citymanager wird bei der EWT GmbH angestellt, weil eine Personalstelle innerhalb der Verwaltung nicht förderfähig ist. Es wird dazu eine Zuwendungsvereinbarung zwischen EWT und Stadt geben, wodurch die Weiterleitung der Fördermittel gewährleistet wird.

Die Finanzierung der anfallenden Personalkosten erfolgt zu 90% durch Bundesförderung und zu 10% durch Eigenanteil der Stadt bis Ende 2025.

Sie ist in folgenden HHStn abgebildet:

79120.170000 Bundeszuweisung Citymanagement

79120.655000 Citymanagement

☒☒ Wie wird der Personalaufwuchs im Bereich Abt. Verkehrsflächen/Verkehrsanlagen begründet (Unaufschiebbarkeit), wenn von den bereits vorhandenen Stellen (10,0) im Jahr 2021 tatsächlich nur 8,75 Stellen besetzt waren?

Hier ist kein Aufwuchs zu verzeichnen, es wurde lediglich eine bereits im SP 2021 veranschlagte und mit dem SP 2021 beschlossene Planstelle aus der KS 10000 in die KS 20000 verschoben.

Zusätzlich wurde bereits ein Kw-Vermerk zum 31.12.2027 im SP 2022 angebracht.

☒☒ Wie werden die Stellenhebungen im Bereich Straßenunterhaltung Bauhof begründet?

Es gibt keine Stellenerhöhung im Bereich der Straßenunterhaltung (KS 60200). Sowohl im Stellenplan 2021 als auch im SP 2022 sind jeweils 19 Planstellen ausgewiesen. Zum 30.06. war eine Stelle aufgrund einer Langzeiterkrankung nicht besetzt.

☒☒ Wieso wurde eine durch den Stadtrat im Stellenplan 2021 beschlossene kw-Vermerk im Bereich Reformationsstadt im Stellenplan 2022 gestrichen?

Die 2. kw-Stelle (1,0) zum 31.12.2023 ist versehentlich im SP 2022 herausgenommen worden. Im UA 30200 wird der kw-Vermerk zum 31.12.2023 auf 2,0 korrigiert.

☒☒ Wie viele Stellen in den einzelnen Unterabschnitten müssen bis 2025 infolge von Ruhestandseintritten neu besetzt werden (bitte einzeln aufschlüsseln)?  
Die Erörterung erfolgt in der AG Haushalt.

3. Zur Erläuterung des Fragenkatalogs steht der Fachdienst 11 – Personal und Organisation im Rahmen der AG Haushalt auch gerne zu einem persönlichen Gespräch bereit.
4. Wie viele Stellen zum Stichtag 30.06.22 tatsächlich besetzt sein werden und wie viele Stellen zum Stichtag unbesetzt (frei) sind, kann erst abschließend nach dem 30.06. festgestellt werden. Die weitere Erörterung der Fragen wird in der AG Haushalt erfolgen.