

## Haushalt 2025

### Erläuterungen zum Vorbericht Bereich Personalausgaben/Stellenplan

#### Personal- und Versorgungsaufwendungen

Der Gesamtansatz der Personal- und Versorgungsaufwendungen in Höhe von 12.886.227 € ist um die jährlich zu planenden Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen ( 320.458 €) und Beihilferückstellungen ( 50.869 €), s. hierzu Kostenstelle 166121100, zu bereinigen. Der verbleibende Gesamtansatz der Personal- und Versorgungsaufwendungen stellt sich wie folgt dar:

Personalaufwendungen	11.240.900 €
Versorgungsaufwendungen	1.274.000 €
<b>Gesamt =</b>	<b>12.514.900 €</b>
<b>Erhöhung gegenüber dem Vj. (11.059.900 €) =</b>	<b>1.455.000 €</b>

Die höheren Personal- und Versorgungsaufwendungen begründen sich mit folgenden Sachverhalten:

Tarifsteigerung TVöD (kalkuliert 3 % ab 01.01.25)	rd.	280.000 €
Besoldungs- und Versorgungsanpassung der Beamten (+ 4,8 % zum Febr. 2025, 5,5 % Aug. 2025)		89.000 €
Gewährung tariflicher Rechtsansprüche aufgrund Höhergruppierung, Stufensteigerung, Mehrarbeitsvergütung, und sonstige Personalaufwendungen		326.715 €
Personal-Mehrkosten zur Sicherung der Aufgabenerfüllung und Umsetzung von Personal-/Stadtentwicklungsmaßnahmen (Erläuterungen s. unten)		759.285 €

**Zur Finanzierung der Personalkosten stehen folgende Kostenerstattungen und Fördermaßnahmen in 2025 zur Verfügung:**

Projektförderung 50 % (Kindertagepflege)	17.625 €
Projektförderung 80 % (Klimaanpassungsmanager)	43.550 €
Projektförderung 70 % (Energiemanager)	51.930 €
Kostenerstattung IKZ-Personalamt	288.600 €
Kostenerstattung IKZ-Standesamt	26.880 €
Kostenerstattung IKZ-Digitalisierung	111.500 €
<b>Gesamt:</b>	<b>540.085 €</b>

**Personalentwicklung**

Insgesamt wurden in den vergangenen Jahren schon wichtige personelle Weichen für einen Generationenwechsel in der Belegschaft und für eine zukunftsfähige Aufgabenerfüllung gestellt. Zudem haben wir uns mit jungen kompetenten Kräften für den sicherheitsrelevanten Bereich der IT bestens aufstellen können.

In 2024 haben drei junge Nachwuchskräfte für die Verwaltung ihre Aus- und Fortbildung mit Erfolg abgeschlossen. Zwei der Absolventen sind in anspruchsvollen Sachgebieten der allgemeinen Bauverwaltung und im Standesamt eingesetzt und gewährleisten dort die Kontinuität der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung. Einem der Absolventen wurde nach seiner Berufsausbildung das Studium an der Hochschule für Verwaltung ermöglicht. Perspektivisch werden wir mit ihm eine kompetente Führungskraft aus dem eigenen Nachwuchs generieren.

Es muss weiterhin angestrebt werden, die haushaltswirtschaftliche Situation mit den Zielen der Personalentwicklung in Einklang zu bringen.

Dass wir bei der Notwendigkeit einen Haushaltsausgleich zu erreichen, auch den Anteil der Personalkosten im Blick haben müssen, ist unumstritten. Die Verwaltung ist bei ihren Personalplanungen stets hierauf bedacht, sieht sich aber auch verpflichtet, den hohen Anforderungen der Aufgabenbewältigung gerecht zu werden.

**Entwicklung der Aufgaben / Personalbedarfe**

Die Stadt Eltville hat sich in den vergangenen Jahren zu einer sich fortentwickelnden lebens- und liebenswerten Stadt entwickelt. Im Gegensatz zu anderen Kommunen steigt unsere Einwohnerzahl und das örtliche Gewerbe ist gesichert und etabliert. Der Gewerbesteueranteil ist heute höher als je zuvor.

Woher kommen diese Unterschiede zu anderen Kommunen?

Die Stadt Eltville ist attraktiv! Sie bietet ihren Bürgerinnen und Bürgern und als Mittelzentrum auch der Region eine breite gesicherte Auswahl an Bildungseinrichtungen wie Schulen und Kitas, eine über die Grundversorgung hinausgehende und weiterwachsende ärztliche Versorgung sowie eine weitestgehend intakte Infrastruktur. Darüber hinaus sind die Sicherheit und der Schutz auch durch eine bestens ausgestattete und dadurch hoch motivierte ehrenamtliche Feuerwehr gewährleistet. Der Stadt Eltville ist es möglich, auf veränderte Lagen zu reagieren: Wir stellen einen Katastrophenschutz für immer höhere Ansprüche durch größere Herausforderungen auf.

Durch gezielte Stadtentwicklungsplanung konnten auch in Zeiten knapper Kassen nicht nur Sportstätten erhalten, sondern auch neue gebaut werden. Der Betrieb unseres Schwimmbads wurde stets aufrechterhalten.

Im Bereich der Daseinsvorsorge ist Eltville in den vergangenen Jahren über sich hinausgewachsen. Keine andere Stadt im Rheingau bietet so viel soziale und kulturelle Möglichkeiten.

Seit einigen Jahren müssen wir allerdings feststellen, dass durch den gesellschaftlichen Wandel viele alteingesessene Vereine, private Initiativen aber auch Kirchen und Sozialverbände ihre sozialgesellschaftlichen Aktivitäten und Aufgaben zunehmend nicht mehr wahrnehmen können und aufgeben müssen. Die Stadt Eltville hat dies erkannt und rechtzeitig aktiv gegengesteuert.

Eine Mediathek, zwei Mehrgenerationenhäuser, ein Senioren- und Ehrenamtsbüro, eine Gemeindepflegerin mit einer aufsuchenden Seniorenarbeit, qualifizierte Jugendpflege mit Präventionsarbeit, Integrationsarbeit sowie eine gezielte Vereins- und Ehrenamtsförderung schließen diese Lücken. Sie binden dabei zwar sehr viel Personal, sichern dadurch aber den gesellschaftlichen Zusammenhalt, denn als unterstes Glied im föderalen System sind es allein die Kommunen, die den gesellschaftlichen Wandel bewältigen müssen und können.

Die Stadt bietet den Raum, unterstützt und organisiert auch selbst kulturelle Angebote aller Art und auch der Erhalt unseres Wahrzeichens Kurfürstliche Burg lässt sich nur mit einem umfassenden Kulturangebot finanzieren. Hierzu bedarf es Mitarbeitende, die verantwortungsvoll und kreativ sowohl die Pflege und Unterhaltung der Burg als auch deren Nutzung planen und durchführen. Dies ist alternativlos, will man nicht den Verfall dieses denkmalgeschützten Ensembles riskieren.

Diese im Rahmen der Daseinsvorsorge oft bezeichneten „freiwilligen Leistungen“ sind uns längst zur Pflicht geworden und es profitieren hiervon vor allem unsere Bürgerinnen und Bürger.

Die Stadt konnte in ihrer Infrastruktur attraktiv gestaltet werden. Rheinufer, Burg und Stadtpark haben dabei eine besondere Aufwertung erfahren und sind Ziel vieler Besucherinnen und Besucher. Die Anstrengungen der vergangenen Jahre, die Attraktivität und Schönheit unserer Stadt zu bewahren und auszubauen, sind der Garant für unseren Fremdenverkehr und damit unmittelbare Wirtschaftsförderung. Kaum eine andere Stadt hat so wenig Leerstand, der dann aber in kurzer Zeit wieder behoben ist.

Die Herausforderungen der Einhaltung unserer selbst auferlegten Nachhaltigkeitsziele sowie die notwendigen Anstrengungen für Klimaanpassungsmaßnahmen sind eine Generationenverpflichtung und können nicht den nachkommenden Generationen überlassen werden. Qualifizierte Fachleute wie Nachhaltigkeitsmanager, Klimaanpassungsmanager, Energiemanager sind dabei unverzichtbar.

Die Bewältigung der vielseitigen Aufgaben im Sinne unseres Gemeinwohls und im Sinne des Attraktivhaltens der städtischen Infrastruktur hat einen angemessenen Personalbedarf zur Folge. Die städtischen Gremien haben dies in den vergangenen Jahren erkannt und die Mehrbedarfe im Zuge der Haushaltsgenehmigungen mitgetragen, teilweise sogar selbst initiiert.

Die sich daraus ergebenden, steigenden Personalkosten kann und muss man dabei immer kritisch betrachten. Hier stellt sich dann aber die Frage:  
Was sind denn die Alternativen?

Mit interkommunaler Zusammenarbeit, was wir seit Jahren leben, haben wir sehr gute Erfahrungen gemacht. Man kann damit die Aufgabenwahrnehmung als solche gewährleisten und deren Effizienz steigern und sicherlich auch Kosten reduzieren. Die Aufgaben als solche bleiben aber bestehen. Das Outsourcing einzelner Aufgaben funktioniert nur, wenn die Leistung auf dem freien Markt qualifiziert und kostengünstiger angeboten werden kann.

Der Fachkräftemangel in der Privatwirtschaft wirkt sich allerdings auch für die Kommunen negativ aus. Das spüren wir insbesondere bei den Stadtwerken, wo Fremdleistungen künftig vermehrt wieder zu Eigenleistungen werden müssen, weil die Firmen nicht mehr genügend Personal für die vielen Aufträge haben. In vielen Bereichen ist es daher notwendig sowie einfacher, effektiver und zuverlässiger, mit eigenem Personal die Aufgaben zu leisten. Dies hat höhere Personalkosten zur Folge. Auf der anderen Seite sparen wir die Kosten für Fremdfirmen ein.

Der Anteil der Personalkosten im städtischen Haushalt der Stadt Eltville ist das Abbild qualifizierter und zeitgemäßer Aufgabenwahrnehmung. Die Personalkosten stehen für nachhaltige Stadtentwicklung, notwendige Pflege und Unterhaltung der Infrastruktur, qualifizierte Dienstleistung und Bürgerservice sowie gesellschaftliche und soziale Daseinsvorsorge und Verantwortung.

Personalkostenreduzierung geht nur im Einklang mit einer Aufgabenkritik. Forderungen, die Personalkosten pauschal um einen bestimmten Prozentanteil zu reduzieren, erfüllen diese Voraussetzung nicht. Solche Forderungen müssen verbunden sein mit der Benennung der Aufgaben, die nicht, nicht mehr oder von anderen ausgeführt werden sollen.

Die geplanten bzw. veranschlagten Personalkosten können faktisch nur reduziert werden, wenn geplante zusätzliche Stellen nicht besetzt werden und/oder vorhandene Stellen gestrichen oder Anteile reduziert werden.

Dann kann aber auch die gestellte Aufgabe nicht, nicht mehr oder nicht mehr im vollen Umfang erfüllt werden oder muss kostenpflichtig und ggf. teurer von Externen ausgeführt werden, was zwangsläufig den Sachkostenaufwand steigen lässt.

Bei den nachfolgenden unter dem Bereich „Stellenplan“ dargestellten Personalmaßnahmen sind daher zur besseren Beurteilung auch die „Alternativen“ und deren Auswirkungen erläutert.

### Personalgewinnung / Personalbindung

S. hierzu „Nachhaltige Personalwirtschaft – Konzept zur Fachkräftebindung und Fachkräftegewinnung“, (MI 49/2023).

Das überaus erfreuliche Ergebnis aus einer Mitarbeiterbefragung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz in 2022, mit dem wir als „Exzellenter Arbeitgeber“ ausgezeichnet wurden, hat sich in einer erneuten Befragung der Mitarbeitenden zur Arbeitgeberattraktivität bestätigt.

Auszug aus der Auswertung:

- 1) Die Ergebnisse zeigen in 7 Aspekten überdurchschnittliche, bei weiteren 7 durchschnittliche und nur bei drei Aspekten unterdurchschnittliche Ergebnisse im Vergleich zur Benchmark vergleichbar großer, kommunaler Organisationen. **Damit erreicht Eltville ein ausgezeichnetes Ergebnis, dass deutlich besser ist als das anderer Kommunen und an die Ergebnisse attraktiver Unternehmen z. B. in der mittelständischen Industrie heranreicht.**
- 2) Positiv sind die Bindung der Mitarbeitenden und zentrale Aspekte der Arbeitgebermarke. Dies spricht für eine hohe Identifikation und Selbstverantwortung der Mitarbeitenden und ein positives Image der Verwaltung nach außen und nach innen. **Insgesamt ergibt sich das Bild eines attraktiven, ausgewogenen und bei den Mitarbeitenden beliebten Arbeitgebers.**

### Mehr-/Überstunden:

Bereits für das Hj. 2023 wurde auf den hohen Stand der Überstunden hingewiesen und diesbezüglich dringende Maßnahmen zum Abbau und zur Vermeidung neuer Überstunden angekündigt.

Der Magistrat hat im April 2023 die von der Verwaltung entwickelte neue „Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeitmodelle“, die „Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit (Homeoffice)“ sowie das „Konzept zum Abbau und zur Vermeidung von übermäßigen Mehrstunden und Überstunden“ beschlossen.

Die Personalleitung regelt mit allen Mitarbeitenden, welche mehr als 80 Mehr-/Überstunden haben, individuell den Stundenabbau. Dabei findet in jedem Einzelfall gemeinsam mit der Amtsleitung eine Aufgabenkritik statt, es wird untersucht, welche Prozesse optimiert werden können und wo Prioritäten gesetzt werden müssen. Darüber hinaus erfolgt künftig eine kontinuierliche Überprüfung der Entwicklung der Überstunden.

**Im Vergleich zum Stand 01.04.2023 mit 18.678 Stunden konnten mit den Neuregelungen die Mehr-/Überstunden um 4.418 Stunden auf 14.260 Stunden (Stand 01.07.2024) reduziert werden. Dies ist ein großer Erfolg für alle Beteiligten.**

### **Stellenplan**

Im Stellenplan sind alle Stellen der Beamten und Beschäftigten nachzuweisen, die nicht nur vorübergehend, d.h. auf Dauer eingerichtet sind/werden. Befristete Arbeitsverhältnisse werden darin nicht erfasst, müssen aber bei der Kalkulation der Personalkosten berücksichtigt werden.

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt. Nach max. 2-jähriger Befristung dürfen Arbeitsverhältnisse nicht mehr ohne Vorliegen eines Sachgrundes weiter befristet fortgeführt werden. Sollen die Aufgaben weiterhin wahrgenommen werden, ist hierfür eine Stelle im Stellenplan vorzusehen, um damit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingehen zu können.

### **Beamte:**

**Keine Veränderungen im Stellenplan der Beamten**

### **Besoldungserhöhung nach Besoldungsgesetz:**

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben ist eine Anpassung der Beamtenbesoldung ab dem 01.02.25 von 4,8 % sowie zum 01.08.25 von 5,5 % eingeplant (Mehrkosten ca. 89.000 €)

### **Tariflich Beschäftigte:**

### **Tarifliche Ansprüche:**

Gemäß den Ergebnissen der Tarifvertragsverhandlungen sind ein Inflationsausgleich sowie eine Anpassung der Vergütung der Tarifbeschäftigten ab dem 01.01.2024 mit insgesamt 10,54 % berücksichtigt. Die Tarifregelung gilt bis 31.12.2024. Für 2025

kalkulieren wir im IKZ-Personalverbund gleichmäßig mit einer weiteren Tarifsteigerung von 3 % = rd. 280.000 €.

Die Stadt Eltville ist als öffentlicher Arbeitgeber zur Tariftreue verpflichtet. Aufgabenzuweisungen für einzelne Sachbearbeiter/innen können sich durch Änderung in den gesetzlichen Grundlagen oder durch organisatorische Veränderungen ergeben.

Sofern dadurch dem/der Sachbearbeiter/in höherwertigere Tätigkeiten übertragen werden, können sich die tariflichen Tätigkeitsmerkmale auf die zu gewährende Entgeltgruppe auswirken.

Die Stellen und deren Tätigkeitsmerkmale sind dann neu zu bewerten. Um die Neutralität zu gewährleisten, wird jeweils ein externes Fachbüro mit der Stellenbewertung beauftragt. Das Ergebnis der Bewertung bildet den Rechtsanspruch auf die Eingruppierung und ggf. Höhergruppierung.

Die Umsetzungen der tariflichen Eingruppierungsansprüche sowie die individuellen tariflichen Altersstufensteigerungen, Mehrarbeitsvergütungen und individuelle Veränderungen in den Arbeitszeiten (z.B. während oder nach Ablauf der Elternzeit) wirken sich mit einer Gesamtsumme von 326.715 € auf den Haushalt aus.

### **Erweiterung im Stellenplan:**

*(Stellen, die aufgrund von Aufgabenzuwachs in 2025 erstmals besetzt werden sollen, oder Stellen, die bereits in den Vorjahren überplanmäßig befristet besetzt wurden und ab 2025 unbefristet fortgeführt werden sollen)*

### **Bereich Amt I Haupt- und Finanzverwaltung:**

#### **1 Stelle EG 10, Digitalisierung/Prozessoptimierung (76.500 €)**

Ergänzend zu den Maßnahmen zur Digitalisierung der Verwaltung, ist es unverzichtbar, Prozessabläufe zu definieren, zu organisieren sowie auf Effektivität und Wirtschaftlichkeit hin zu prüfen und ggf. anzupassen. Oft sind Prozessabläufe althergebracht und eingefahren. Sie bedürfen deshalb der Überprüfung, insbesondere im Zusammenhang mit deren möglicher Digitalisierung.

Der korrekte Ablauf eines Verwaltungsprozesses (z.B. von Antragsstellung bis Bescheid-Erteilung) oder eines Investitionsprojektes (z.B. Straßensanierung) muss beschrieben, digitalisiert und künftig ressortübergreifend von allen Prozessbeteiligten über das Datenmanagementsystem kommuniziert und angewandt werden (Workflow). Dadurch können Prozessabläufe stets aktualisiert werden und Abweichungen werden erkennbar und vermeidbar (Prozesscontrolling). Der Prozessablauf wird unabhängig von den Kenntnissen und Erfahrungen Einzelner und damit verstetigt. Insbesondere bei wiederkehrenden Prozessen soll daher künftig auf definierte Prozessverfahren zurückgegriffen werden können.

Die Prozessabläufe müssen bei solchen Projekten nicht wieder neu durchdacht werden. Einmal definiert und erstellt, können diese an das Projekt individuell angepasst werden.

Ein digitaler workflowbasierter Prozessablauf gewährleistet dabei die Einbindung aller am Prozess Beteiligten.

Um die fachübergreifenden Wirkungen eines Projektes zu erkennen, Informationen zu bündeln und daraus Prozesse abbilden zu können, bedarf es ressortübergreifender Sach-/Fachkenntnisse, Verwaltungserfahrung und Verwaltungskennntnisse. Nur wer die unterschiedlichen fachspezifischen Aufgaben und Abläufe kennt, kann Wirkungen untereinander beurteilen und daraus Prozessabläufe fachübergreifend definieren und kontrollieren.

In der Stabstelle „Digitalisierung, IT, Prozessmanagement“ sind diese Qualifikationen weitestgehend bereits in einer Person gebündelt vorhanden. Es bedarf allerdings personeller Unterstützung, damit in einem Sachgebiet „Prozessoptimierung“ die oben beschriebenen Bedarfe gedeckt werden können.

Alternative:

Der Verzicht auf eine Prozessoptimierung kann keine Alternative sein.

Outsourcing? Nicht möglich, die internen Prozessabläufe und deren Anforderungen können nur in Zusammenarbeit (Arbeitsgruppen) mit vorhandenen Beschäftigten mit umfangreichen Kenntnissen von Verwaltungsabläufen und deren Verknüpfungen beurteilt werden. Externe „Berater“ können lediglich ein Verfahren vermitteln, wie Prozesse abgebildet werden, nicht aber die Prozessabläufe selbst.

### **1 Stelle EG 10, IT-Support, Datensicherheit (rd. 80.000 €)**

Im April 2024 musste das IT-Team um eine weitere IT-Fachkraft verstärkt werden. Wir mussten damit auf reduzierte Serviceleistungen der Ekom21 reagieren und können nun eine eigene Fortigate-Firewall mit eigenem Internetbreakout betreiben. Mangels Stelle im Stellenplan konnte der neue Mitarbeiter nur befristet eingestellt werden. Zur Entfristung des Arbeitsvertrages und damit Personalbindung bedarf es einer zusätzlichen Stelle EG 10 im Stellenplan.

Alternative:

Outsourcing? Wäre lediglich mit der Ekom21 möglich, diese haben aber ihr Angebot zurückgefahren und einen großen Teil der Verantwortung über die eigene IT-Sicherheit an die Kunden zurückgegeben.

### **1 Stelle EG 9c IKZ-Personalamt (rd. 75.000 €)**

Eine in 2025 auslaufende auf zwei Jahre befristete Beschäftigung im IKZ-Personalamt soll dauerhaft fortgesetzt werden, um die Kontinuität der Aufgabenbewältigung bei steigenden Personalzahlen und Fluktuationen zu gewährleisten.

Alternative:

Keine, die IKZ-Vereinbarung verpflichtet uns zur ordnungsgemäßen Dienstleistung. Stelle wird im IKZ-Verbund finanziert.

### **Bereich Amt II Wirtschaftsförderung, Kultur und Tourismus:**

#### **½ Stelle EG 9b Veranstaltungen (rd. 25.000)**

Anhebung einer ½-Stelle auf Vollzeit zur Bewältigung der Organisation und Begleitung der städt. Veranstaltungen/Stadtfeste sowie Beratung bei Vereinsveranstaltungen (insb. Sicherheitskonzepte). Gleichzeitige Reduzierung bisher anfallender Überstunden.

Alternative: Reduzierung der Angebote

### **Bereich Amt V Soziales, Kitas, Sport und Vereine:**

#### **Je ½-Stelle EG S 8b in den beiden städt. Kitas (zus. rd. 68.400 €)**

Anpassung des Stellenschlüssel an die gesetzlichen Vorgaben. (alternativlos)

#### **¼-Stelle EG 3 KiTa Kindergartenburg (rd. 13.000 €)**

Gewährleistung der Essenzubereitung und -ausgabe durch eine zusätzliche Küchenkraft in Teilzeit.

Alternative:

Unterstützung der vorhandenen Küchenkraft durch zeitweisen Abzug von Kita-Fachkräften aus der Kinderbetreuung oder Reduzierung des Essenangebotes auf von Catering fertig zubereiteten Speisen.

#### **1 Stelle EG 7 (Mehrgenerationenhaus)**

Nach internem Wechsel der vorigen Leitung wurden die Aufgabenbereiche im MGH umstrukturiert und erweitert (Z.B. Angebote in Quartieren). Diese Stelle wurde zunächst befristet, um zu prüfen, ob die neue Verwaltungsstruktur sich als dauerhaft effektiver erweist.

Um die erreichte Leistungsfähigkeit zu erhalten, hat sich gezeigt, dass sich diese Stelle für den vorgesehenen Aufgabenbereich bewährt hat und somit entfristet werden soll (rd. 31.100 €).

Alternative:

Wegfall vieler Angebote im MGH und damit Verlust sozialraumorientierter Wirkung und Wegfall Bundesförderung MGH (38.000 EUR/Jahr) sowie Landesförderung Familienzentren (18.000EUR/Jahr)

**0,75 Stelle EG 7, Teilzeit 20 Std., Kindertagespflegebüro, (gefördert mit 50 %)**

Die Kindertagespflege ist rechtlich gleichgestellt mit einer Betreuung in einer Kita (Krippenalter). Sie ist durch pädagogisch höchst intensive Kleingruppen in den eigenen Räumlichkeiten der Kindertagespflegepersonen gekennzeichnet und wird durch die 2023 von den Stadtverordneten beschlossene Neuerung der Förderrichtlinie der Stadt Eltville stärker finanziell gefördert. Kindertagespflegepersonen leisten einen existenziellen Beitrag für die Erfüllung des Rechts auf einen Betreuungsplatz ab dem ersten Lebensjahr, den die Stadt zu erfüllen hat. Ein Platz in der Kindertagespflege ist für die Stadt erheblich weniger kostenintensiv als ein Platz in einer Kita (Krippe).

Die Stelle wurde, nachdem sie ehrenamtlich nicht mehr besetzt werden konnte, hauptamtlich bereits in 2023 befristet für 2 Jahre (bis 30.06.25) neu besetzt. Der Personalbedarf besteht fort. Zur Weiterbeschäftigung / Entfristung wäre die Stelle im Stellenplan dauerhaft einzuplanen (Kosten ab 01.07.: rd. 15.200 €)

Alternative:

Wegfall eines kosteneffizienteren Angebotes der Kinderbetreuung außerhalb von Kitas. Keine aktive Akquise von neuen Tagespflegepersonen. Die Stelle wird jährlich zu 50% der tatsächlich entstehenden Personal- und Sachkosten durch eine Landesförderung bezuschusst. – Folglich keine Alternative!

**0.75 Stelle EG 7, Teilzeit 30 Std., sowie ¼-Stelle Stelle (Minijob), Seniorenarbeit, (rd. 22.800 €)**

Die Stellen wurden zur Verbesserung der Seniorenarbeit sowie der systematischen Betreuung/Förderung des Ehrenamts bereits in 2023 befristet für 2 Jahre besetzt. Der Personalbedarf für die Seniorenarbeit besteht fort und wächst (demografischer Wandel/Altersstruktur in Eltville). Zur Weiterbeschäftigung / Entfristung wären die Stellen im Stellenplan dauerhaft einzuplanen, damit dieser Beitrag zur im Sozialgesetzbuch festgeschriebenen Altenhilfe aufrechterhalten werden kann.

Eine Stelle steht im Stellenplan bereits zur Verfügung.

Alternative:

Reduzierung der Angebote in der Seniorenarbeit und die daraus entstehenden Probleme (Vereinsamung, Altersarmut) sowie Reduzierung projektorientierter ehrenamtlicher Arbeit (Stagnierende Einwerbung von Fördermitteln, Reduzierung von Ehrenamtlichen, weniger soziale Angebote)

**½ Stelle EG S11b, Jugendpflege (34.800 €)**

Neben der Vollzeitstelle „Kinder- und Jugendbeauftragte“ stehen für die operative Jugendpflege seit 2024 im Stellenplan zwei Vollzeitstellen zur Verfügung. Darüber ist außerhalb des Stellenplans befristet bis 30.09.2025 eine halbe Stelle (Werkstudent/in) finanziert.

Es ist davon auszugehen, dass diese halbe Stelle dauerhaft benötigt wird, auch wenn sie bisher jeweils befristet im Rahmen eines Studiums (Sachgrund) besetzt wurde. Sofern die halbe Stelle im Stellenplan ausgewiesen ist, bestünde die Option, geeigneten WerkstudentInnen bei Interesse nach Ablauf des Studiums eine unbefristete halbe Stelle anzubieten.

Alternative: Reduzierung der Angebote

**Zusätzliche Personalkosten (ohne Veränderung im Stellenplan)**

*(Stellen, die -ggf. vorerst- befristet zur Aufgabenerfüllung benötigt werden oder die Besetzung von bereits im Stellenplan vorhandener, in den Vorjahren aber nicht besetzter Stellen)*

**Amt III / Stabstelle Nachhaltigkeitsmanagement:**

**1 Stelle EG 11 Energiemanager seit 01.10.24 (Stelle befristet für 3 Jahre, 74.185 €, gefördert mit 70 %)**

Die Stelle dient der Implementierung und Erweiterung eines Energiemanagement für die städtischen Liegenschaften.

Alternativlos, allein schon aufgrund der hohen Förderung.

**1 Stelle (Teilzeit, 30 Std.), EG 11, ArchitektIn (rd. 62.000 €)**

In Anbetracht der zahlreichen Unterhaltungsmaßnahmen an den städtischen Liegenschaften sowie städtebaulichen Projekte und des damit zusammenhängenden Mehrbedarfs, konnte in 2024 eine weitere Architektin gewonnen werden, deren Einstellung zunächst befristet für die Dauer von zwei Jahren erfolgte mit der Option der Entfristung nach Schaffung der stellenplanmäßigen Voraussetzung.

Alternative:

Zurückstellungen erforderlicher Unterhaltungsmaßnahmen und städtebaulicher Projekte. Die Option externe Architekten zu beauftragen, wird zwar stets geprüft. Externe Architekten binden allerdings in der Begleitung bei den Maßnahmen weiterhin in hohem Maße eigenes Personal, „so dass man es besser gleich selbst machen kann“.

### **Amt IV Öffentliche Sicherheit und Ordnung:**

#### **Stelle EG 9a, Bereich Feuerwehr (rd. 65.000 €)**

Die Vollzeit-Stelle ist im Stellenplan vorhanden, aber seit 2 Jahren unbesetzt/nicht finanziert. Die Stelle wurde seinerzeit zur Entlastung des Ehrenamts geschaffen. Mit der Umsetzung eines Mitarbeiters aus der Verwaltung in diesen Bereich, war beabsichtigt, dies zu kompensieren. Wie sich herausstellt, reicht eine Vollzeitstelle zur Bearbeitung aller FW-angelegenheiten aber nicht aus, zudem ist die Vertretung nicht gewährleistet, so dass wir hier die vorhandene Stelle wieder finanzieren und zumindest als Teilzeitstelle besetzen müssen.

Alternative: Weitere Beanspruchung des Ehrenamts mit dem Risiko, künftig keine Person mehr zu finden, die für uns als Stadtbrandinspektor fungiert.

### **Amt V, Soziales, Kitas, Sport und Vereine:**

#### **1 Stelle EG 6 (GemeindepflegerIn) ab 01.10.2025 (rd. 14.500 €)**

Die Gemeindepflegerin scheidet Ende 2025 aus und die Stelle soll drei Monate vorher doppelt besetzt werden, um die Nachfolge entsprechend einarbeiten zu können (Wissenstransfer).

Alternative: Einstellung des Angebots „GemeindepflegerIn“

#### **1 Stelle EG S 12 (pädagogische Fachberatung Kitas) (rd. 67.000 €)**

Seit mehreren Jahren steigen die fachlichen Anforderungen für die Kindertagesstätten immer weiter. Dabei müssen immer mehr rechtliche Vorgaben beobachtet und in die tägliche Arbeit implementiert werden. Auch die immer kleinteiliger werdenden Förderprogramme verursachen höheren Zeitaufwand in der Bearbeitung.

Gemäß SGB VIII § 22a „sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe die Qualität der Förderung in ihren Einrichtungen durch geeignete Maßnahmen sicherstellen und weiterentwickeln.“ Dazu bedarf es konzeptioneller Arbeit mit pädagogischen Fachkenntnissen, damit eine qualitativ hochwertige Kindertagesbetreuung sichergestellt werden kann. Die Position ist auch als Entlastung und Personalbindungsmaßnahme für Kitaleitungen und Kitateams vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftemangels zu sehen.

Es konnte in 2024 eine Fachkraft gewonnen und vorerst für 2 Jahre befristet eingestellt werden mit der Option der Entfristung des Arbeitsverhältnisses. Hierzu steht eine offene Stelle (EG 9 b mit ku-Vermerk (künftig umzuwandeln) zur Verfügung.

Alternative:

Qualitätsverlust in der Kita-Betreuung, Mehrbelastung des vorhandenen Kita-Personals.

### **½ Stelle EG S 11b (Flüchtlingskoordination) (rd. 34.800 €)**

Nach Aufgabenübertragung durch den Rheingau-Taunus-Kreis auf die Kommunen zur sozialen Betreuung der den Kommunen zugewiesenen Geflüchteten zeigt sich, dass vor allem die Verwaltungsaufgaben erheblich zugenommen haben. Ohne eigene Flüchtlingskoordination zeigen sich vor Ort große Defizite in der Begleitung und notwendigen Integrationsmaßnahmen. So konnten in 2024 nur durch kommunales Handeln Deutschkurse und Integrationskurse vor Ort angeboten werden. Die Arbeit der Flüchtlingskoordinatorin trägt maßgeblich dazu bei, dass Vorbehalte und Bedenken der Eltviller Bürgerschaft aufgenommen und berücksichtigt werden. Die Stelle ist darüber hinaus eigenverantwortlich für Fördermittelakquise und Abrechnung im Rahmen der Landesprogramme zuständig.

Angesichts geopolitischer Krisenherde ist mit einer mindestens gleichbleibenden bzw. steigenden Zuweisung in die Kommune zu rechnen. Hier müssen dauerhaft belastbare Aufnahme- und Unterstützungsstrukturen geschaffen werden, damit Routinen in der Verwaltung entstehen, die nicht jedes Mal neu erfunden werden müssen. Im Hinblick auf bestehende und kommende Herausforderungen sollte die Stelle zumindest befristet eingeplant werden.

Alternative:

Weniger Effizienz in der Abstimmung zwischen Landkreis und Kommune, verspätete Bemerkung von latent vorhandenem Konfliktpotential; Steuerung (ehrenamtlicher) Hilfsangebote; ohne Unterstützung bei der Wohnungs- und Jobsuche verbleiben die Geflüchteten länger in den Gemeinschaftsunterkünften und die Integration wird schwieriger, was vermieden werden sollte.

### **1 Stelle EG S 8b (Integration Kinder und Jugendliche), rd. 43.000 € (noch nicht veranschlagt)**

Seit 2015 versucht die Jugendarbeit sich bestmöglich um Geflüchtete zu kümmern, ein Aufgabenbereich der typischerweise nicht zur kommunalen Jugendpflege gehört. Durch den Krieg gegen die Ukraine hat sich diese Arbeit immens ausgeweitet. Abgesehen von den circa 50 ukrainischen Kindern und Jugendlichen, die wir aktuell betreuen, kommen in nächster Zeit in den zwei Unterkünften ungefähr 90 Kinder. Im Kloster Tiefenthal werden laut Aussage RTK wöchentlich neue Bewohner und Bewohnerinnen einziehen bis zur Vollbelegung (ca. 140 (nur) Frauen und Kinder/Jugendliche).

Eine Betreuung, wie dargestellt, ist für das Ziel einer gelingenden Integration absolut notwendig und für das gesunde Heranwachsen zwingend notwendig. Gerade für Jugendliche gibt es sonst kaum Angebote, um die Tage zu füllen. Ebenfalls wären spezielle Maßnahmen im Bereich der Traumabewältigung ein wichtiger Beitrag.

Die Jugendpflege wird unterschiedliche Angebote etablieren und versuchen, die Familien bestmöglich zu unterstützen. Diese sollen ihnen ein möglichst „normales“ Leben in Eltville ermöglichen und dafür sorgen, dass sie vollwertige Mitglieder unserer Gesellschaft werden.

Die Integrationsarbeit ist aus der Jugendarbeit nicht mehr wegzudenken und sie ist erfolgreich.

Kinder mit Fluchthintergrund nehmen an der Ferienfreizeit teil, Jugendliche und deren Familien können zu uns kommen und werden bei Antragstellungen etc. unterstützt.

Die Stadt Eltville hat in den vergangenen Jahren verschiedene Hilfemaßnahmen etabliert, um sowohl die hier ankommenden Menschen zu unterstützen, als auch die Eltviller Stadtgesellschaft mitzunehmen. Hierzu zählen die Philipp-Kraft-Stiftung mit ihren verschiedenen Angeboten, genauso wie die Angebote der Jugendarbeit zur Unterstützung von Familien und deren Kindern mit Fluchterfahrung. Alle Angebote, die gut funktionieren, allerdings bei weitem nicht alle erreichen.

Auch die Politik forderte bereits einen Stellenausbau im Bereich Integration.

Alternative:

Die Integration von Kindern und Jugendlichen ist aus sich heraus zukunftsweisend. Die Kosten misslungener Integration sind weitaus höher, als präventive Integrationsmaßnahmen. Nicht nur finanziell, sondern auch sozial (Gesellschaftlicher Zusammenhalt).

#### **Weitere Maßnahmen zur Personalplanung/-bewirtschaftung:**

Auf die Mitteilungsvorlage (MI-49/2023) „Nachhaltige Personalwirtschaft in der Stadtverwaltung Eltville – Konzept zur Fachkräftebindung und Fachkräftegewinnung“ wird verwiesen.

f.d.R.

gez.

Michael Stutzer

Büroleiter/Amtsleiter

Haupt- und Finanzverwaltung