

Gemeinde Eichwalde | Grünauer Straße 49 |
15732 Eichwalde

Geschäftsbereich Hauptverwaltung
Geschäftsbereichsleiterin

Personal

Bearbeitung: Olivia Weigel
Telefon: 030/67502506
E-Mail: personalverwaltung@eichwalde.de

Aktenzeichen:

Eichwalde, 19.03.2026

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihre Anfrage zum Thema Haushaltskonsolidierung, Personalangelegenheiten.
Gern versuche ich Ihre Fragen so ausführlich wie möglich zu beantworten.

1. Welche konkreten Ursachen hat die deutliche Steigerung der Personalaufwendungen in den letzten Jahren?

Die Personalkosten haben sich in den letzten Jahren annähernd verdoppelt. Hauptursache sind die Tarifsteigerungen im öffentlichen Dienst. Besonders hervorzuheben ist die Erhöhung von 11,5 % im Jahr 2024. Diese Entwicklungen lagen außerhalb des unmittelbaren kommunalen Einflussbereiches.

Tarifliche Entwicklungen im öffentlichen Dienst

- 2015: 2,4 %
- 2016: 2,4 %
- 2017: 2,35 %
- 2018: 3,19 %
- 2019: 3,09 %
- 2020: 1,06 %
- 2021: 1,4 %
- 2022: 1,8 %
- 2023: –
- 2024: 11,5 %
- 2025: 3,0 %
- 2026: 2,8 %



Dienstgebäude

Grünauer Str. 49, 15732 Eichwalde | Tel. 030 67502 – 0 | Fax 030 67502 – 101 | E-Mail gemeinde@eichwalde.de

Allgemeine Sprechzeiten

Di.: 9:00-12:00 Uhr und 13:00-18:00 Uhr | Do.: 09:00-12:00 Uhr und 13:00-16:00 Uhr
Einwohnermeldeamt und Standesamt nur nach Terminvereinbarung unter www.eichwalde.de
oder 030 67502-306 (Einwohnermeldeamt) / 030 67502-305 (Standesamt)

Bankverbindungen

Deutsche Kreditbank AG
Mittelbrandenburgische Sparkasse
Gläubiger ID DE67ZZZ00000076751

IBAN: DE73 1203 0000 0001 5067 81
IBAN: DE10 1605 0000 3664 0207 57

BIC: BYLADEM1001
BIC: WELADED1PMB

2. Wie hat sich die Zahl der Stellen sowie deren Eingruppierung nach TVÖD in den letzten fünf bis zehn Jahren entwickelt und welche organisatorischen oder gesetzlichen Gründe liegen diesen Veränderungen zugrunde?

Neben den Tarifsteigerungen ist auch die Zahl der Beschäftigten gestiegen. Der Anstieg war nicht willkürlich, sondern strukturell bedingt.

Die Personalstruktur entwickelte sich vom Jahr 2015 mit insgesamt 116 Mitarbeitenden auf 153 Beschäftigte im Jahr 2025. In den Jahren wurde jeweils der 01.03. als Stichtag angesetzt.

Aktuell liegt die Zahl aufgrund von Austritten bereits wieder etwas niedriger.

- 2015 116 Beschäftigte
- 2016 126 Beschäftigte, davon 68 im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)
- 2017 127 Beschäftigte,
- 2018 126 Beschäftigte,
- 2019 125 Beschäftigte,
- 2020 131 Beschäftigte,
- 2021 132 Beschäftigte,
- 2022 135 Beschäftigte,
- 2023 141 Beschäftigte,
- 2024 148 Beschäftigte,
- 2025 153 Beschäftigte, davon 89 im SuE
- 2026 147 Beschäftigte,

2017 trat die Entgeltordnung zum TVÖD der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände in Kraft. Die Entgeltordnung regelt die Eingruppierung der Beschäftigten in Entgeltgruppen basierend auf der ausgeübten Tätigkeit. Bei der neuen Entgeltordnung sind im Vergleich zum bisherigen Eingruppierungsrecht bei zahlreichen Berufen Veränderungen vorgenommen worden, wo sich die tatsächlichen Anforderungen an die Tätigkeiten geändert haben. Die Tätigkeitsmerkmale, welche für eine Eingruppierung von höchster Bedeutung sind, wurden modernisiert. Die Einstiegseingruppierungen für Beschäftigte mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung erfolgte ab sofort grundsätzlich in der EG 5. Die EG 9 wurde aufgeteilt in 9a, 9b und 9c und die Einstiegseingruppierung von Beschäftigten mit einem Bachelorabschluss erfolgt grundsätzlich mindestens in der EG 9b. Die Beschäftigten im IT-Bereich erhielten neue Eingruppierungsmerkmale, ebenfalls die Beschäftigten im Bereich der kommunalen Kassen u. a.

Die neue Entgeltordnung galt unmittelbar für neu stattfindende Eingruppierungsvorgänge und für bisherige Beschäftigte erfolgte die Überprüfung auf Antrag.

3. In welchen Aufgabenbereichen ist der Personalbedarf in den letzten Jahren gestiegen? Welche konkreten neuen oder erweiterten Aufgaben haben zu diesem Mehrbedarf geführt?

Im Jahr 2018 wurde die Organisationsstruktur im Rathaus angepasst. Vor dem Hintergrund steigender technischer und digitaler Anforderungen sowie der Notwendigkeit zur Modernisierung war es erforderlich zwei Stellen im IT-Bereich einzurichten.

Für das Projekt NUDAFÄ wurden ebenfalls zwei Stelle geschaffen. Darüber hinaus wurde für Eichwalde eine Klimaschutzstelle eingerichtet. Im Jahr 2022 kam das Projekt „Kümmern im Verbund“ dazu, in dessen Rahmen vier Beschäftigte eingestellt wurden.

Die Personalaufwendungen für diese Projekte werden zumindest anteilig durch Fördermittel getragen beziehungsweise von den beteiligten Gemeinden mitfinanziert. Dies gilt im Übrigen auch für die Stellen der Beschäftigten im Einwohnermeldeamt und im Standesamt.

Im Zuge der Überprüfung einzelner Aufgabenbereiche, insbesondere innerhalb der Bauverwaltung, wurde ein zusätzlicher Personalbedarf festgestellt, um die vielfältigen Aufgaben nachhaltig und in der erforderlichen Qualität erfüllen zu können. Der daraus resultierende Stellenaufwuchs erfolgte in den Bereichen Tiefbau, Gebäudemanagement, Betriebshof sowie im Hausmeisterdienst. Seit dem Jahr 2020 wird zudem die Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten wieder aufgenommen.

Im Bereich der Kindertagesbetreuung wurde im Jahr 2020 durch das Brandenburgische Kitagesetz eine Anpassung des Personalschlüssels für den Kindergartenbereich vorgenommen. Entsprechende Änderungen folgten in den Jahren 2023 und 2024 auch für den Krippenbereich. In Verbindung mit steigenden Kinderzahlen in unseren kommunalen Einrichtungen führte dies zu einem erhöhten Personalbedarf im Sozial- und Erziehungsdienst.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen sowie anhaltend schwieriger Gewinnung pädagogischer Fachkräfte hat die Gemeinde Eichwalde die berufsbegleitende Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern wieder aufgenommen.

4. Wie hat sich der Krankenstand beim Personal in den letzten Jahren entwickelt. Welche Kenntnisse liegen dazu vor, ob organisatorische Belastungen, Personalmangel oder Aufgabenverdichtung zu erhöhten Ausfallzeiten beitragen.

Der Krankenstand (nach Kalendertagen) entwickelte sich im betrachteten Zeitraum wie folgt:

- 2019: 4,2 %
- 2020: 9,5 %
- 2021: 8,2 %
- 2022: 9,5 %
- 2023: 8,8 %
- 2024: 7,65 %
- 2025: 7,9 %

In den Jahren 2020 bis 2023 wurde der Krankenstand maßgeblich durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie beeinflusst. In den darauffolgenden Jahren ist eine leicht rückläufige Entwicklung zu beobachten. Dieser Rückgang fällt jedoch moderat aus, was unter anderem auf den gestiegenen Personalbestand zurückzuführen sein kann.

Darüber hinaus spielen strukturelle Faktoren wie die Altersverteilung der Belegschaft eine wesentliche Rolle. Ebenso können phasenweise erhöhte Arbeitsbelastungen Einfluss auf das Krankenstandniveau nehmen. Insbesondere in Zeiten mit erhöhtem Krankenstand steigt die Arbeitsbelastung der verbleibenden Mitarbeitenden, was potenziell zusätzliche Ausfallzeiten begünstigen kann.

Zu berücksichtigen ist außerdem, dass in den ausgewiesenen Krankenständen auch Rehabilitationsmaßnahmen enthalten sind. Diese tragen im Regelfall zur Stabilisierung bzw. Verbesserung des Gesundheitszustands des Mitarbeitenden bei und sind daher langfristig positiv zu bewerten.

In den Kindereinrichtungen führte bereits in den Jahren vor 2020 ein bestehender Personalmangel zu erhöhten Ausfallzeiten. Diese wiederum verstärkten den Personalmangel zusätzlich, sodass ein sich gegenseitig verstärkender Effekt entstand.

Im Bereich der Verwaltung oder den techn. Kräften sind krankheitsbedingte Ausfälle durch Personalmangel und daraus resultierendem erhöhten Arbeitsaufkommen nicht bekannt.

5. Wie die Personalausstattung vor dem Hintergrund der Pflichtaufgaben als auskömmlich eingeschätzt?

Die Personalausstattung wird im Hinblick auf die Erfüllung der Pflichtaufgaben der kommunalen Verwaltung als insgesamt ausreichend bewertet.

Gleichzeitig bestehen Optimierungspotenziale, durch den gezielten Einsatz moderner Softwarelösungen in verschiedenen Verwaltungsbereichen, die zur Effizienzsteigerung und Prozessverbesserung beitragen können.

6. Wie viele Langzeiterkrankungen (mehr als 30 Tage im Jahr) gab es in den letzten drei Jahren?

In den Jahren 2023 bis 2025 waren insgesamt 77 Beschäftigte für mehr als 30 Tage arbeitsunfähig; Rehabilitationsmaßnahmen sind hierbei mit einbezogen.

7. Wie viele Betriebliches Eingliederungsmanagement-verfahren (BEM) wurden in den letzten drei Jahren durchgeführt?

BEM-Verfahren werden gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit angeboten, unabhängig davon, ob die Fehlzeiten zusammenhängend oder innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten angefallen sind.

In den vergangenen drei Jahren wurden insgesamt 35 BEM-Verfahren durchgeführt.

Unabhängig davon wurden bei erhöhtem Krankenstand einzelner Beschäftigter Krankenrückkehrgespräche zwischen dem Beschäftigten und der jeweiligen Führungskraft geführt.

8. Wie wird bei Personalengpässen oder unbesetzten Stellen die Aufgabenerfüllung sichergestellt?

In den Kindereinrichtungen wurden personelle Engpässe in den vergangenen Jahren zeitweise durch den Einsatz von Arbeitnehmerüberlassungen (Zeitarbeit) sowie Freiwilligendienstleistenden ausgeglichen.

Im Bedarfsfall können die Leitungen der Kindertagesstätten von administrativen Aufgaben entlastet werden, um kurzfristige personelle Ausfälle durch die Übernahme pädagogischer Tätigkeiten zu kompensieren.

Sowohl in den Kindereinrichtungen als auch in der Bibliothek ist es im Notfall möglich, Öffnungszeiten vorübergehend anzupassen.

In den Bereichen der Kernverwaltung sowie in den technischen Bereichen (Betriebshof, Hausmeister) werden personelle Engpässe durch eine gezielte Priorisierung von Aufgaben und die Nutzung der bestehenden Gleitzeitregelungen ausgeglichen.

9. Welche organisatorischen Maßnahmen wurden oder werden geprüft, um Aufgaben effizienter oder mit geringerem Personalaufwand zu erledigen?

Um unsere Aufgaben effizienter oder mit geringerem Personalaufwand zu erledigen, werden folgende organisatorische Maßnahmen geprüft:

- Längere Prozesse analysieren und gegebenenfalls optimieren, um Abläufe zu verschlanken. Dieser Schritt wird längere Zeit in Anspruch nehmen.
- Aufgabenkritik durchführen, um Tätigkeiten auf ihre Notwendigkeit zu überprüfen.
- Prioritäten setzen, um sicherzustellen, dass Ressourcen auf die wichtigsten Aufgaben konzentriert werden.
- Schulung von Mitarbeitenden, um deren Kompetenz und Arbeitseffizienz zu steigern.
- Digitale Hilfsangebote nutzen, um manuelle Arbeitsschritte zu reduzieren und Prozesse zu automatisieren

Jörg Jench
Bürgermeister