

Personalkostenentwicklung und Konsolidierungsansätze

Eichwalde

1. Ausgangssituation

Die Personalkosten der Gemeinde haben sich im Zeitraum von 2015 bis 2026 annähernd verdoppelt.

Wesentliche Ursachen:

1. 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 %

Zusätzlich:

- Corona-Sonderzahlung
 - Energiepreispauschale
 - Monatliche Zulage im Sozial- und Erziehungsdienst
-

2. Entwicklung der Personalstruktur

Personalbestand

- 2015: 116 Mitarbeitende, davon 61 MA Sozial- und Erziehungsdienst
- 2025: 153 Mitarbeitende, davon 85 MA Sozial- und Erziehungsdienst
- Aktuell: 147 Mitarbeitende, davon 83 MA Sozial- und Erziehungsdienst

Im Jahr 2026 stehen aus dem Bereich der Verwaltung insgesamt 3,125 Vollzeiteinheiten (VZE) auch anderen Gemeinden zur Verfügung, insbesondere in den Bereichen Standesamt und Einwohnermeldeamt. Diese Stellenanteile werden anteilig von den beteiligten Gemeinden mitfinanziert.

Darüber hinaus werden im Bereich der Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst derzeit 2,25 VZE von anderen Gemeinden mitfinanziert. Diese Stellenanteile sind dem Projekt „Kümmern im Verbund“ zugeordnet.

Gründe für den Personalaufwuchs

Kindertagesbetreuung

- Steigende Kinderzahlen
- Anpassung des Betreuungsschlüssels gemäß Kita-Gesetz
- Erhöhter Bedarf an pädagogischem Fachpersonal

Verwaltung und technischer Bereich

- Zunahme und Komplexität der Aufgaben
 - Erforderliche Spezialisierung
 - Ziel: Effizienzsteigerung und Verkürzung von Durchlaufzeiten
-

3. Notwendigkeit der Konsolidierung

Angesichts der Haushaltslage ist eine Reduzierung der Personalkosten erforderlich.

Leitprinzip:

Sozialverträgliche Umsetzung mit Sicherung der Leistungsfähigkeit der Verwaltung und der anderen Bereiche.

4. Strukturelle Konsolidierungsmaßnahmen

4.1 Steuerung über Stellenbewirtschaftung

- Prüfung der Nichtnachbesetzung offener Stellen
- Nachbesetzung ggf. mit reduzierter Stundenzahl
- Einzelfallbezogene Stellenprüfung

4.2 Interne Optimierung

- Aufgabenverlagerung
- Systematische Aufgabenkritik
- Nutzung vorhandener Ressourcen vor Neueinstellungen

4.3 Qualifizierung

- Interne Weiterbildung zur Besetzung von Vakanzen
- Hohe Flexibilität bei Verwaltungsfachangestellten
- Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeitende anderer Berufsgruppen

4.4 Weitere Maßnahmen

- Auslaufen befristeter Verträge
- Wohlwollende Prüfung von Arbeitszeitreduzierungen

Wichtig:

Restriktive Maßnahmen dürfen nicht zur Abwanderung von Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern führen.

5. Kurzfristiges Einsparpotenzial

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

- 16 befristete Arbeitsverträge
- Davon 7 Auszubildende im Erzieherbereich (Abschluss in diesem Jahr)
- Umfang: jeweils 0,5 VZÄ

Einsparpotenzial bei Nichtnachbesetzung:

≈ 203.000 €

6. Mittelfristige Perspektive: Altersbedingte Abgänge

In den kommenden zehn Jahren ist aufgrund der Altersstruktur mit Renteneintritten zu rechnen. Berechnungsgrundlage: tatsächliches Renteneintrittsalter (vorzeitige Eintritte möglich).

Mögliche Einsparungen bei Nichtnachbesetzung:

- 2026: 55.000 €
 - 2029: 47.000 €
 - 2030: 209.000 €
 - 2031: 77.000 €
 - 2032: 145.500 €
 - 2033: 359.000 €
 - 2034: 168.000 €
 - 2035: 324.000 €
 - 2036: 42.000 €
-

7. Fazit

- Die Kostensteigerung resultiert maßgeblich aus Tarifentwicklung und strukturellem Mehrbedarf.
- Kurz- und mittelfristige Einsparpotenziale sind vorhanden.
- Eine nachhaltige Konsolidierung ist möglich, wenn
 - Stellen strategisch bewirtschaftet werden,

- interne Ressourcen konsequent genutzt werden,
- Qualifizierung gezielt erfolgt und
- Sozialverträglichkeit gewahrt bleibt.

Ziel:

Haushaltskonsolidierung bei gleichzeitiger Sicherstellung einer leistungsfähigen Verwaltung und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung.

Montag, 4. Mai 2026

Olivia Weigel

Geschäftsbereich Hauptverwaltung

Leiterin