

Haushaltsplanerläuterungen 2026

Personalaufwendungen Budget 100 und Stellenplan

I. Personalaufwendungen

Für das **Haushaltsjahr 2026** wurde für das Budget 100 „Personalaufwendungen“ ein Aufwand i. H. v. **20.292.700,- €** ermittelt. Demgegenüber sind Erträge, die direkt dem Budget 100 zuzuordnen sind, i. H. v. **428.600,- €** zu erwarten. Daraus ergibt sich insgesamt ein Haushaltsansatz i. H. v. **19.864.100,- €**.

Aufgrund von zu erwartenden Fluktuationen, Nichtbesetzung von einzelnen Stellen infolge des Fachkräftemangels sowie Beschäftigten, die bedingt durch Langzeiterkrankungen aus der Entgeltfortzahlung entfallen, wird der Haushaltsansatz im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes pauschal um 200.000,- € und in allen anderen Bereichen um pauschal 400.000,- €, insgesamt somit um **600.000,- €**, - € gekürzt. Dadurch verringert sich der Haushaltsansatz auf insgesamt **19.264.100,- €**.

Für das Haushaltsjahr 2025 wurde der Haushaltsansatz auf 18.359.600,- € festgesetzt, wodurch sich für das Haushaltsjahr 2026 insgesamt eine Erhöhung i. H. v. **904.500,- €** ergibt.

Die Veränderungen stellen sich wie folgt dar:

	Aufwand Beschäftigte	Aufwand Beamte	Aufwand Gesamt	abzgl. Erträge	abzgl. Kürzung	HH-Ansatz
Haushaltsansatz 2026	17.338.600,00 €	2.954.100,00 €	20.292.700,00 €	- 428.600,00 €	- 600.000,00 €	19.264.100,00 €
Haushaltsansatz 2025	16.361.600,00 €	2.899.000,00 €	19.260.600,00 €	- 301.000,00 €	- 600.000,00 €	18.359.600,00 €
Veränderung	977.000,00 €	55.100,00 €	1.032.100,00 €	- 127.600,00 €	- €	904.500,00 €

Die **Kostensteigerung** des Budgets 100 beruht im Wesentlichen auf folgenden Änderungen:

- Kalkulierte Tarifsteigerungen** **+ 520.000 €**
 Im Rahmen der diesjährigen Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst wurde vereinbart, die Entgelte ab dem 01.04.2025 um 3,0 Prozent, mindestens jedoch um 110,- €, zu erhöhen. In der Kalkulation des Haushaltsansatzes für das Jahr 2025 war hiervon bereits eine Steigerung von 2,5% berücksichtigt. Zum 01.05.2026 erfolgt eine weitere Entgelterhöhung in Höhe von 2,8 Prozent.
- Weitere Erhöhungen aufgrund Tarifverhandlungen** **+ 41.600 €**
 Die Jahressonderzahlung wurde einheitlich auf 85 Prozent angehoben. Dies entspricht einer Erhöhung um 0,49 Prozent in den Entgeltgruppen 1 bis 8 sowie einer Erhöhung um 14,72 Prozent in den Entgeltgruppen 9a bis 12.

Weiterhin sind die Ausbildungsentgelte mit Wirkung zum 01.04.2025 um 75,- € angehoben worden. Eine weitere Anhebung um 75,- € tritt zum 01.05.2026 in Kraft.

Zudem wurde die Schichtzulage von 40,- € auf 100,- € monatlich für Vollzeitkräfte angehoben; Teilzeitkräfte erhalten diese Zulage anteilig.

- **Besoldungserhöhungen** **+89.000 €**
Die Besoldungserhöhungen von Beamt*Innen sind zumeist an die Tarflaufzeiten der Landesbeschäftigten geknüpft. Hier stehen im Herbst 2025 ebenfalls Tarifverhandlungen an. Im Haushalt 2026 ist eine Besoldungserhöhung von 3,0 Prozent einkalkuliert.
- **Höhergruppierungen/Stellenneubewertungen** **+ 19.900 €**
Im Jahr 2025 waren für fünf Stellen Neubewertungen und damit zusammenhängende Höhergruppierungen durchzuführen.

Darüber hinaus werden für alle Beschäftigten, Beamtinnen und Beamte u. a. allgemeine Stufensteigerungen, Änderungen beim Familienzuschlag, Änderungen der Versorgungs-, Beihilfe- und U2-Umlage sowie weitere geringfügigere strukturelle Änderungen berücksichtigt.

Zusätzlich wird, aufgrund der derzeitigen positiven Bewerberlage, im Bereich der Kindertagesstätten eine Volllauslastung angenommen, wodurch alle Stellenanteile vollständig im Budget berücksichtigt werden.

II. Stellenplan

Im Stellenplan werden die tatsächlichen Stellen und nicht die Anzahl der Beschäftigten ausgewiesen. Für das Haushaltsjahr 2026 werden 271,11 Stellen veranschlagt. Dies entspricht einer Reduzierung gegenüber dem Vorjahr um insgesamt 0,73 Stellen:

	Stellenplan 2025	Stellenplan 2026	Veränderung
Beamtinnen /Beamte	27,00	27,00	0,00
Beschäftigte	244,84	244,11	-0,73
Stellen insgesamt	271,84	271,11	-0,73

Die Erläuterung der Veränderungen erfolgt anhand der „Übersicht zum Stellenplan“, die Veränderungen stellen sich im Einzelnen wie folgt dar:

- **S 01 Stabstelle „Öffentlichkeitsarbeit“ / Amt für Kultur und Tourismus** **+/- 0,00**
Die mit 0,5 ausgewiesenen Stellenanteile nach EG 6 TVöD sind, aufgrund eines Stellenbewertungsantrages der Stelleninhaberin und durchgeführter Stellenbewertung, nunmehr nach EG 8 TVöD auszuweisen.
- **32.2 Amt für soziale Angelegenheiten** **- 1,55**

Allgemein: **+/- 0,00**
Umwandlung einer Stelle nach EG 10 TVöD in S15 TVöD-SuE. Die Stelleninhaberin ist,

entsprechend ihrer Ausbildung und Tätigkeiten nach Teil B Abschn. XXIV EntgO einzugruppieren.

Kindertagesstätten:

- 1,55

Erzieherinnen und Erzieher

Die Stellenanzahl nach EG S08a TVöD SuE verringert sich aufgrund der Bedarfsermittlung um einen Stellenanteil von 0,09.

Vertretungs- und Aushilfskräfte

Aufgrund der Neuberechnung der Springkräfteschlüssel erhöht sich die Stellenanzahl nach EG S08a TVöD SuE für Vertretungskräfte um 0,97 Stellen.

Richtlinie Qualität

Die Stellenanteile in Bezug auf die Förderung aus der „Richtlinie Qualität“ werden um 2,46 Stellenanteile gekürzt.

Hauswirtschaftskräfte

Durch Stundenanpassungen im Bereich der Hauswirtschaftskräfte ergibt sich eine Erhöhung um 0,01 Stellen.

Raumpflegekräfte

Durch Stundenanpassungen im Bereich der Raumpflegekräfte ergibt sich eine Erhöhung um 0,02 Stellen.

- **32.2.8 Jugendpflege** **+/- 0,00**
Aufnahme einer weiteren FSJ/BFD-Stelle. Diese wird im Anhang „Dienstkräfte in der Ausbildungszeit“ und nicht in der Übersicht zum Stellenplan ausgewiesen.

- **41 Bücherei und Stadtmuseum / 42 Stadtarchiv** **+/- 0,00**
Die mit 0,5 ausgewiesenen Stellenanteile nach EG 1 TVöD sind, aufgrund eines Stellenbewertungsantrages der Stelleninhaberin und durchgeführter Stellenbewertung, nunmehr nach EG 3 TVöD auszuweisen.

Zusätzlich wird eine FSJ/BFD-Stelle aufgenommen. Diese wird im Anhang „Dienstkräfte in der Ausbildungszeit“ und nicht in der Übersicht zum Stellenplan ausgewiesen.

- **52.1 Sport - allgemein** **+ 0,15**
Die beim TSV Föhrste beschäftigte Reinigungskraft ist ausgeschieden; der Verein verfügt über kein eigenes Reinigungspersonal mehr. Aus diesem Grund ergibt sich ein städtischer Mehrbedarf an Reinigungskapazität in Höhe von 0,15 Stellenanteilen.

- **52.2 7 Berge Bad** **- 0,33**
Im Rahmen des Haushaltssicherungskonzeptes wird die Stelle für Kassenkräfte nach EG 3 TVöD um einen Stellenanteil von 0,33 reduziert

- **22/23 Steueramt, Friedhofsamt, Stadtforst und Liegenschaften** **+/- 0,00**
Die Stelleninhaberin der 0,5 Stelle nach EG 5 TVöD ist in Rente gegangen. Die Stelle ist danach umstrukturiert und neu bewertet worden, sodass sie nun eine Wertigkeit nach EG 6 TVöD aufweist.

- **24 EDV** **+ 1,00**
Der Auszubildende wird voraussichtlich im Jahr 2026 seine Ausbildung erfolgreich abschließen. Es ist vorgesehen, ihn im Anschluss zu übernehmen und zunächst für projektbezogene Aufgaben, insbesondere im Bereich der Digitalisierung, einzusetzen. Langfristig soll er zudem als Nachfolger für einen Beschäftigten eingearbeitet werden, der spätestens zum Jahr 2031 in den Ruhestand treten wird. Die Stelle ist nach Entgeltgruppe 9a TVöD bewertet und wird mit einem KW-Vermerk zum 01.07.2031 versehen.

Zudem wurde im Zuge einer organisatorischen Neustrukturierung die EDV-Abteilung von der Kämmerei abgetrennt. Infolgedessen war die Stelle der Amtsleitung neu zu bewerten, wodurch die bisher nach EG 10 TVöD ausgewiesene Stelle nunmehr nach EG 11 TVöD zu bewerten ist.

- **68.2 Kläranlage** **+/- 0,00**
Der bisherige Stelleninhaber der nach EG 5 TVöD bewerteten Stelle ist in den Ruhestand eingetreten. Die Stelle konnte mit einer Fachkraft besetzt werden, die ihre Ausbildung auf der Kläranlage im Jahr 2025 erfolgreich abgeschlossen hat. Unter Berücksichtigung der erworbenen Qualifikation und Fachkenntnisse ist die Stelle nunmehr nach EG 6 TVöD zu bewerten.

Der Bürgermeister