

Mitglieder des Kreistags
des Landkreises Esslingen

Verwaltungs- und Finanz- 17.07.2025 öffentlich Beschlussfassung
ausschuss

Betreff: Strategische Personalplanung 2035 - Maßnahmen zur
Mitarbeiterbindung und -gewinnung

Anlagen: Strategische Personalplanung 2035

BESCHLUSSANTRAG:

1. Der Einführung und Bezuschussung eines Firmenfitnessprogramms wie in der Vorlage beschrieben wird zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Ausschreibung des Programms beauftragt.
2. Dem Erwerb einer Mitgliedschaft bei der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) wird zugestimmt.

Auswirkungen auf den Haushalt:

Die Kosten im Haushalt 2025 für die Bezuschussung des Fitnessprogramms in Höhe von rund 11 TEUR werden im Rahmen des Budgets Betriebliche Gesundheitsförderung finanziert. Der Mitgliedsbeitrag für die KGSt-Mitgliedschaft wird im Budget des Personal- und Organisationsamtes finanziert.

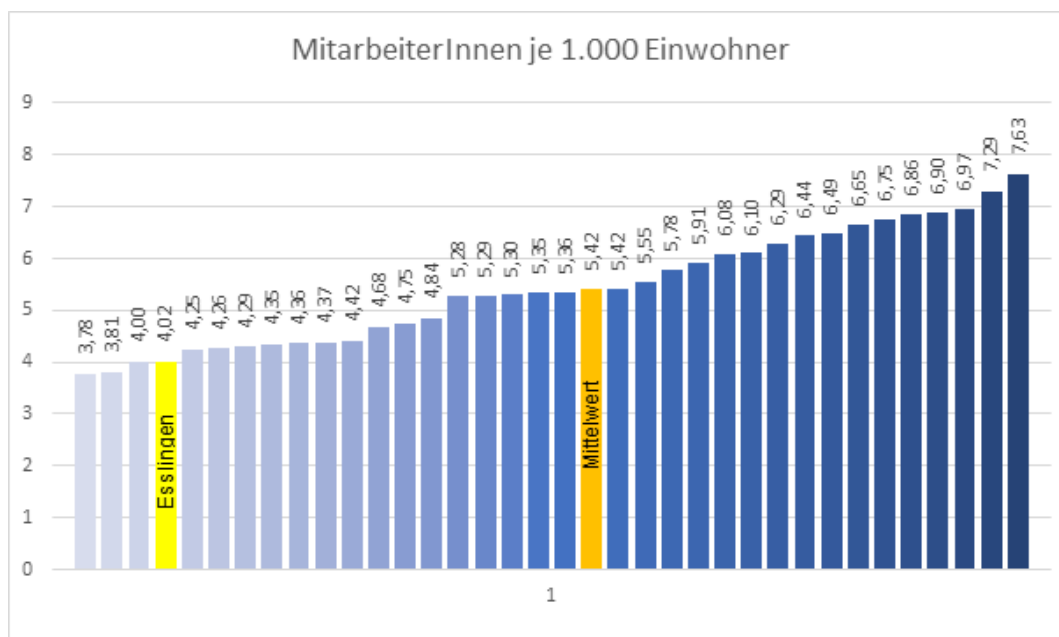
Sofern unter Berücksichtigung dieser Maßnahmen über- oder außerplanmäßige Aufwendungen im Haushalt entstehen, werden diese im Rahmen der Zuständigkeit der Verwaltung genehmigt.

Sachdarstellung:

In den kommenden 10 Jahren sieht sich die Landkreisverwaltung mit komplexen und vielschichtigen Herausforderungen wie dem demografischen Wandel und dem dadurch nochmals verstärkten Fachkräftemangel konfrontiert.

Um den ersten Auswirkungen des Fachkräftemangels wirkungsvoll entgegenzutreten, hat der Verwaltungs- und Finanzausschuss in der Sitzung vom 23.03.2023 einem ersten Maßnahmenpaket zur Personalbindung und -gewinnung zugestimmt (vgl. Vorlage-Nr. 047/2023). Die seinerzeit getroffenen Maßnahmen wurden von der Verwaltung zeitnah umgesetzt und zeigen Wirkung. Aufgrund einer Fokussierung speziell auf die technischen Berufe konnten mit einer Plakat- und Social-Media-Kampagne insbesondere die freien Stellen im Bereich der Ingenieurinnen und Ingenieure zwischenzeitlich fast vollständig wiederbesetzt werden. Neben den geschaffenen, attraktiven Rahmenbedingungen ergab sich hierbei auch aus der aktuellen wirtschaftlichen Lage ein erfolgreiches Momentum für die Landkreisverwaltung als öffentlicher Arbeitgeber.

Mit Blick auf den Gesamtpersonalkörper der Landkreisverwaltung zeigt sich im interkommunalen Vergleich mit den anderen Landkreisen in Baden-Württemberg, dass der Landkreis Esslingen in der Einwohnerrelation nahezu das untere Schlusslicht ist.



Insofern würde eine ungebremst zunehmende Zahl unbesetzter Stellen samt ansteigender Fluktuation auf einen bereits heute vergleichsweise schlank aufgestellten Personalkörper treffen. Die schon derzeit hohe Arbeitsbelastung des Personals der Landkreisverwaltung würde im Landkreis Esslingen daher in besonderem Maße verstärkt.

Die als Anlage beigefügte strategische Personalplanung 2035 der Landkreisverwaltung verdeutlicht, dass in den Jahren 2025 bis 2035 insgesamt 550,53 Vollzeitäquivalente (VZÄ) aufgrund von Altersfluktuation frei werden (jährlich durchschnittlich 50,05 VZÄ). Dies entspricht einem prozentualen Anteil von knapp 30 % VZÄ.

Die Entwicklung der letzten 5 Jahre zu Grunde gelegt, bedeutet dies, dass – zusätzlich zur bisherigen Fluktuation von 200 VZÄ (in rd. 300 Stellenbesetzungsverfahren) pro Jahr – bis 2030 eine weitere Personallücke von über 100 VZÄ jährlich zu schließen sein wird. Nach 2030 werden uns die durch Altersabgänge freiwerdenden Stellen nochmals überproportional belasten. Für die Arbeit im Personalrecruiting ist ein Anstieg auf voraussichtlich über 450 Stellenbesetzungsverfahren zu prognostizieren.

Der aktuelle Anteil an unbesetzten Stellen von 6,55 % wirkt sich bereits deutlich auf

die Belastung des Personalkörpers aus und muss langfristig gesenkt werden. Bereits ab 2027 werden die Effekte der Altersfluktuation der sogenannten Generation der Baby-Boomer verstärkt einsetzen und die Stellenvakanz nochmals vergrößern. Ohne entsprechende Gegenmaßnahmen muss davon ausgegangen werden, dass sich die Anzahl der vakanten Planstellen in den Jahren 2030 – 2035 nochmals signifikant erhöhen wird.

Insofern sind weiterhin vielfältige Anstrengungen notwendig, um einerseits neues Personal auf dem Arbeitsmarkt für die Verwaltung zu rekrutieren und andererseits das bestehende Personal an das Haus zu binden.

Ein besonderes Augenmerk richtet die Verwaltung darauf, die bereits bestehenden Benefits für die Mitarbeitenden intensiv zu bewerben. In den Social-Media-Kanälen, auf unserer Homepage, in Stellenausschreibungen sowie auf Werbeflyern, die insbesondere bei Personalmessen ausgegeben werden, sind die bestehenden monetären und nicht-monetären Vorteile der Landkreisverwaltung aufgezeigt.

Exemplarisch können folgende Benefits genannt werden:

- Gestaffelte Stellenzulagen für die unteren Entgeltgruppen bis EG 8 im handwerklichen Bereich und für die technischen Bereiche (Beschluss VFA 23.03.2023)
- Zuschuss zum Deutschlandticket von 75 % (Beschluss VFA 23.03.2023)
- Förderung der Radmobilität (Beschluss VFA 18.03.2021)
- Umfangreiche hausinterne Fortbildungsmöglichkeiten
- Geförderte Weiterbildungsmöglichkeiten, wie z. B. Aufstiegsfortbildung und Masterförderung
- Führungskräfteförderung und -entwicklung
- Probezeitverkürzungsmöglichkeiten
- Beste Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege
- Beratungs- und Unterstützungsangebote bei beruflichen, privaten und gesundheitlichen Belastungen (EAP – Employee Assistance Program)
- Hochflexible Arbeitszeiten, Funktionszeiten, mobiles Arbeiten
- Neue Arbeitswelten mit modern und ergonomisch ausgestatteten Arbeitsplätzen
- ...

Vor allem die neuen Arbeitswelten in den Verwaltungsneubauten Esslingen und Plochingen werden in den einschlägigen Social-Media-Kanälen genutzt, um den Landkreis als attraktiven und innovativen Arbeitgeber zu positionieren und so potenzielle Bewerberinnen und Bewerber auf das Landratsamt Esslingen aufmerksam zu machen.

Zur Personalbindung ist darüber hinaus eine stetige Evaluation und Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Fachkräfte erforderlich. Die Verwaltung hat hierzu auf Basis der strategischen Personalplanung 2035 einen Maßnahmenplan mit verschiedenen Handlungsfeldern und einer Vielzahl von neuen Maßnahmen entwickelt. Die Handlungsfelder sind ebenfalls in der Anlage dargestellt.

Eines der zentralen Handlungsfelder dieses Maßnahmenplanes ist die Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), bei dem die physische, wie

auch die psychische Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden und mithin deren Lebensqualität im Fokus steht. Es gilt zudem, krankheitsbedingten Personalausfällen durch idealerweise schon präventiv greifende Maßnahmen entgegenzuwirken. Hierbei ist mit zu berücksichtigen, dass auch der betriebliche Nutzen von niederschwelligen Gesundheitsangeboten in Anbetracht der durchschnittlich anzusetzenden Kosten von rd. 400 EUR pro Krankheitstag pro Mitarbeitenden als unumstritten hoch einzuschätzen ist.

In Kenntnis dessen schlägt die Verwaltung zum jetzigen Zeitpunkt vor, ein Firmenfitnessprogramm – wie nachfolgend erläutert – einzuführen. Weitere Maßnahmen, die im Rahmen der strategischen Personalplanung 2035 entwickelt wurden, wird die Personalverwaltung stetig evaluieren und die Umsetzung bedarfsgerecht an die Marktlage sowie an die aktuellen (finanziellen) Entwicklungen anpassen.

Einführung eines Firmenfitnessprogramms

Als neue Maßnahme im Rahmen der Weiterentwicklung des BGM soll ein Firmenfitnessprogramm in der Landkreisverwaltung eingeführt werden. Neben den positiven gesundheitlichen Auswirkungen für die Belegschaft und damit verbunden einer langfristig angestrebten Senkung der Krankheitsquote von derzeit rd. 9 %, trägt ein Firmenfitnessprogramm auch wesentlich zur Bindung von Mitarbeitenden an den Arbeitgeber bei und stellt damit einen weiteren attraktiven Benefit dar.

Der hausinterne Arbeitskreis „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (AK BGM) hat umfangreiche Recherchen zu unterschiedlichsten Firmenfitnessangeboten durchgeführt.

Der monatlich zu erwartende Beitrag je Mitgliedschaft beträgt je nach Anbieter ca. 67 EUR brutto. Um eine hohe Beteiligung der Mitarbeitenden zu erreichen, ist die Höhe des Zuschusses des Landratsamtes entscheidend.

Bei einer hohen finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers ergibt sich zwar eine hohe Bereitschaft der Mitarbeitenden die Mitgliedschaft in Anspruch zu nehmen. Zu erwarten ist aber, dass die Motivation, tatsächlich Sport zu treiben, tendenziell geringer ist (Mitnahmeeffekte). Hat der Mitarbeitende dagegen mehr als 35 EUR pro Monat zu entrichten, erscheint ein Wechsel von einem bisherigen Fitnessstudio nicht attraktiv genug bzw. wird die Mitgliedschaft für Neueinsteiger als zu teuer wahrgenommen.

Erfahrungen der angefragten Anbieter sowie verschiedener anderer Landkreise und Städte zeigen, dass ein akzeptabler Betrag, den Mitarbeitende zu entrichten haben, bei rund 25 EUR/Monat liegen sollte.

Mit einer finanziellen Beteiligung des Landratsamtes in Höhe von ca. 42 EUR/Monat pro Vertrag ist davon auszugehen, dass sich die Kosten für die Landkreisverwaltung für 2025 auf rd. 10,5 TEUR, bzw. für 2026 auf rd. 63 TEUR für 125 Mitarbeitende (5 % der Belegschaft) belaufen werden. Aufgrund der Rückmeldungen anderer Landkreise ist in den weiteren Jahren von einer ansteigenden Nutzung des Angebotes auf bis zu 10 % - 15 % der Belegschaft auszugehen.

Die Ausschreibung eines Firmenfitnessprogramms soll nach Beschlussfassung des Verwaltungs- und Finanzausschusses zeitnah erfolgen, so dass das Programm bereits ab November 2025 den Mitarbeitenden zur Verfügung steht.

Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt)

Damit die Personaladministration, aber auch alle anderen Ämter der Landkreisverwaltung, noch zeitnaher auf aktuelle Entwicklungen reagieren können, ist ein verbesserter Zugang zu Fachwissen, Netzwerken und Best-Practice-Beispielen empfehlenswert.

Aus diesem Grund soll die Landkreisverwaltung eine Mitgliedschaft bei der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) erwerben. Die KGSt arbeitet unabhängig vom Staat und von den politischen Parteien. Zu ihren Mitgliedern zählen nach eigenen Angaben über 2.600 Kommunen und Institutionen aller Größenordnungen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Die KGSt unterstützt dabei die Verwaltungsspitzen und Mitarbeitende auf allen Organisationsebenen bei der Verwaltungsmodernisierung. In Zusammenarbeit mit kommunalen Praktikern werden ganzheitliche Strategien und innovative Lösungen in den Bereichen Finanz-, Organisations-, Personal- und Informationsmanagement entwickelt.

Der Jahresbeitrag für die Mitgliedschaft bei der KGSt orientiert sich an der jeweiligen Einwohnerzahl des Mitglieds und beläuft sich für den Landkreis Esslingen auf derzeit rd. 14.100 EUR (2,6 Cent/EW). Für KGSt-Mitglieder ist die Teilnahme an interkommunalen Vergleichsringen ohne Kostenaufschlag möglich. Die Landkreisverwaltung beteiligt sich derzeit an vier KGSt-Vergleichsringen, die bislang individuell abgerechnet werden. Darüber hinaus besteht ein zunehmender Bedarf an weiterer Vergleichs- und Netzwerkarbeit sowie an der Nutzung der KGSt-Fachliteratur. Bereits die Teilnahme an einem weiteren Vergleichsring rechtfertigt auch aus Kostengesichtspunkten eine KGSt-Mitgliedschaft.

Gem. § 9 Abs. 1 Ziff. 11.c) der Hauptsatzung liegt die Zuständigkeit für den Beitritt zur KGSt beim Verwaltungs- und Finanzausschuss.

gez.
Marcel Musolf
Landrat