

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Rat	17.10.2017
Unterausschuss für Organisation, Personal und Controlling	14.11.2017
Haupt- und Finanzausschuss	28.11.2017
Rat	12.12.2017

Stellenplan der Stadt Haan für das Jahr 2018

Beschlussvorschlag:

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2018 wird entsprechend dem in Anlage 1 beigefügten Verwaltungsentwurf verabschiedet.

Den unter 2.8 aufgeführten personalwirtschaftlichen Maßnahmen wird zugestimmt.

Der Rat stimmt der Flexibilisierung der Wiederbesetzung von Stellen im Bereich der Feuer- und Rettungswache Haan sowie der Kita Bollenberg nach Ziffer 2.8.6 dieser Vorlage zu.

Die Einrichtung von neuen Planstellen ist aufgrund des Ratsbeschlusses vom 12.05.2015 (TOP 9.2.2) weiterhin nur in begründeten Ausnahmefällen mit Zustimmung des Rates zulässig.

Überstunden sind nur gegen Freizeitausgleich zu genehmigen. Ausnahmen können mit Zustimmung des Rates zugelassen werden (Beschluss des Rates vom 12.05.2015).

Sachverhalt:

Inhalt

1. Rechtsgrundlage
2. Aufstellung des Stellenplans
 - 2.1 Allgemeines
 - 2.2 Neue Entgeltordnung TVöD VKA
 - 2.3 Altersteilzeitstellen
 - 2.4 Regelungen zur Altersteilzeit Tarifbeschäftigte
 - 2.5 Feuerwehr / Rettungsdienst / Notfallsanitäter
 - 2.6 Auswirkungen der Flüchtlingssituation auf den Stellenplan
 - 2.7 Abschlagsfreie Rente/Pensionen ab 45 Beitragsjahren
 - 2.8 Personalwirtschaftliche Maßnahmen
 - 2.8.1 Zuständigkeiten
 - 2.8.2 Beförderungssperre
 - 2.8.3 Wiederbesetzungssperre
 - 2.8.4 Nachwuchsförderung
 - 2.8.5 Organisatorische Maßnahmen
 - 2.8.6 Flexibilisierung der Stellenwiederbesetzung im Bereich der Feuer- und Rettungswache Haan und in der Kita Bollenberg (Erzieher/-innen)
 - 2.9 Bildung und Teilhabe
 - 2.10 Entwicklung der Anzahl der Stellen
 - 2.11 Umfang des Stellenplans
3. Tarif-/Besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen/Auswirkungen in 2018
4. Personalhaushalt
 - 4.1 Allgemeines
 - 4.2 Strukturdaten
 - 4.3 Entwicklung der Personalkosten
5. Stellenwertigkeiten, Stellenbewertungen
6. Weiteres Verfahren
7. Anlagen

1. Rechtsgrundlage

Nach § 79 Abs. 2, Satz 2, 2. Halbsatz, der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW) ist der Stellenplan für die Beamtinnen/Beamten und Tariflich Beschäftigten Anlage des Haushaltsplanes.

Gem. § 8 der Gemeindehaushaltsverordnung (GemHVO) hat der Stellenplan die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen/Beamten sowie der tariflich Beschäftigten, die über die Dauer eines Jahres hinaus eingestellt werden, getrennt für die einzelnen Teilhaushalte, nach Laufbahnen und Fachrichtungen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen auszuweisen.

2. Aufstellung des Stellenplans

2.1 Allgemeines

Der Stellenplanentwurf 2018 weist erhebliche Veränderungen zum Stellenplan 2017 aus. Diese Änderungen begründen sich wie folgt:

- Neuorganisation des damaligen Amtes 51 (neue Ämter 40, 50 und 51),
- Wegfall der Kita Alleestraße und Zuordnung zur Kita Bollenberg,
- Einrichtung einer Gesamtschule,
- Auswirkungen der neuen Entgeltordnung (neue Stellenbewertungen),
- Anpassung verschiedener Stelleanteile auf die jeweiligen Produkte,
- Aktualisierung der Stellenbezeichnungen an die tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben,
- Wegfall von Stellen sowie
- Einrichtung zusätzlicher Stellenanteile.

Die Erläuterungen zu den einzelnen Veränderungen sind der Anlage 3 zum Stellenplan zu entnehmen.

Im Stellenplanentwurf 2018 wurden folgende zusätzliche Stellen eingebracht:

- 4,0 Brandschutz- und Rettungsdienst (A 7/A8)
 - 1,0 Baumkontrolle und Überwachung der Straßenaufbrüche (EG 8)
 - 1,0 Pflegekinderdienst (EG S14)
 - 2,8 Erzieherinnen Kita Bollenberg (EG S8a)
 - 0,5 Vergabewesen (A 10)
 - 0,5 OGS (EG 9c/A 10)
 - 1,0 Unterhaltung Abwasseranlage/Kanalkolonne
 - 1,0 zur besonderen Verfügung (Übernahme Auszubildende aufgrund LPVG)
 - 0,1 Reinigungskraft Feuer- und Rettungswache Haan-Gruiten
- 11,9.

Jedoch entfallen im Stellenplanentwurf 2018 aufgrund des Betriebsübergangs des städtischen Hallenbades zu den Stadtwerken Haan GmbH 10,1 Stellenanteile.

Des Weiteren entfallen 1,5 Stellenanteile in der Altersteilzeit (ATZ), da bei drei Beschäftigten die Freistellungsphase der ATZ in 2017 endet(e).

Zusätzlich sollen die Stellen 51/70, 51/71 und 65/71 ab 2018 nicht wiederbesetzt bzw. besetzt werden, so dass weitere 2,5 Stellenanteile entfallen.

Im Vergleich zum Stellenplan 2017 reduziert sich somit der Gesamtstellenanteil im Stellenplanentwurf 2018 um insgesamt 2,2 Stellenanteile.

Ohne den Betriebsübergang des städtischen Hallenbades an die Stadtwerke würde der Stellengesamtanteil in 2018 um 7,9 Stellenanteile steigen.

Nach wie vor gestaltet sich die Personalgewinnung aufgrund des Fachkräftemangels sehr schwierig. Freie Stellen können daher nicht zeitnah bzw. überhaupt nicht nachbesetzt werden.

Neben dem bisher eher in den technischen (z.B. Ingenieurwesen, IT-Bereich, Brandschutz) und sozialen Berufen (z.B. Erzieher/-innen, Sozialpädagogen) bestehenden Fachkräftemangel wird zwischenzeitlich auch eine Personalgewinnung im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst schwieriger.

Die bisher seitens der Verwaltung ergriffenen Maßnahmen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken (beispielsweise: bundesweite Ausschreibung der Ingenieurstellen in speziellen Onlineportalen und Printmedien für Ingenieure und Techniker, Übernahme von Teilaufgaben von Meistern und Technikern) reichen nicht aus, so dass die Verwaltung in Abstimmung mit dem Personalrat nun erstmals nach jeweils zwei erfolglos durchgeführten Stellenausschreibungen einen Headhunter beauftragen wird. Mit der Beauftragung eines Headhunters sollen gezielt geeignete Fachkräfte angesprochen werden.

Des Weiteren versucht die Stadtverwaltung Haan ihre Attraktivität als öffentlicher Arbeitgeber weiter zu steigern, da für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neben der Einkommenshöhe auch andere Faktoren von Bedeutung sind und sie sich deshalb bei der Stadt Haan bewerben, da solche Faktoren hier angeboten werden (z.B. flexible Arbeitszeiten, alternierende Telearbeit, Qualifizierungs- und Fortbildungsmöglichkeiten, betriebliches Gesundheitsmanagement). Diese attraktiven Faktoren, die einen öffentlichen Arbeitgeber auszeichnen, dürfen deshalb in keiner Stellenausschreibung fehlen.

Weiterhin wird im Rahmen der Personalentwicklung eigenes Personal qualifiziert. Insbesondere soll auch in den kommenden Jahren für Tarifbeschäftigte der Angestelltenlehrgang II als Aufstiegsmöglichkeit angeboten werden.

Die Stadtverwaltung Haan bietet ihren Beschäftigten darüber hinaus großzügig Fortbildungen und Seminare an.

Grundsätzlich werden freie Stellen zunächst intern ausgeschrieben, so dass sich die Beschäftigten auch auf höherwertige Stellen und/oder auf Führungspositionen bewerben können.

Allerdings ist die interne Bewerberlage auf diese ausgeschriebene Stellen selten zufriedenstellend. Dies liegt zum einen an der Größe der Stadtverwaltung (kleine Verwaltung = kleiner interner Bewerberkreis) und zum

anderen an der Vergütung/Besoldung für die Übernahme einer Führungsverantwortung.

Führung und damit die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung muss anerkannt werden und sich auch finanziell bei den Beschäftigten bemerkbar machen. Hier muss das Abstandsgebot bei der Vergütung/Besoldung in Bezug auf die Führungskräfte zur Sachbearbeitung eingehalten werden.

Externe Bewerber erhalten bei der derzeitigen Lage auf dem Arbeitsmarkt finanziell reizvolle Stellenangebote (z.B. Ingenieurwesen, IT-Fachkräfte).

Insofern sind die internen und externen Rahmenbedingungen zu Rekrutierung qualifizierten Personals/Führungspersonals insbesondere für kleinere Verwaltungen eher ungünstig. Daher müssen in den kommenden Jahren vertretbare aber auch für Bewerber und Bewerberinnen reizvolle Tarifabschlüsse zwischen den Tarifparteien ausgehandelt werden.

Die Stadtverwaltung Haan wird auch in 2018 wieder verschiedene Ausbildungsplätze anbieten (siehe Ziffer 2.8.4) und über den eigenen Bedarf ausbilden, um bei unvorhersehbaren Fluktuationen (z.B.: Arbeitgeberwechsel) reagieren zu können. Dies kann gelegentlich dazu führen, dass gerade mit der Ausbildung fertig gewordene Auszubildende nicht sofort auf eine freie Stelle eingesetzt werden können und erst mal „obendrauf“ (zur besonderen Verfügung, siehe unter 2.1) eingesetzt werden müssen. Aufgrund der überwiegend sehr dünnen Personaldecke ist dies jedoch nicht nur problemlos möglich, sondern häufig sehr willkommen.

Soweit der Stellenplan und die Finanzsituation dies zulassen, soll den Auszubildenden nach erfolgreicher Ausbildung grundsätzlich ein Arbeitsverhältnis bei der Stadtverwaltung Haan angeboten werden.

Die Stadtverwaltung Haan sollte unabhängig vom künftigen Personalbedarf auch in den kommenden Jahren durchgängig Ausbildungsbehörde bleiben und auf diesem Wege versuchen, dem sich verschärfenden Fachkräftemangel in den Verwaltungen entgegenzuwirken.

2.2 Neue Entgeltordnung TVöD VKA

Seit dem 1. Januar 2017 ist die zwischen den Tarifparteien vereinbarte neue Entgeltordnung in Kraft.

Neben der Stellenbewertung sind subjektive Voraussetzungen (z.B. dreijährige Ausbildung im entsprechenden Beruf, Hochschulstudium) für eine Höhergruppierung Voraussetzung.

Im Stellenplan (Anlage 2) sind die Veränderungen bei den Eingruppierungen aufgrund der neuen Entgeltordnung erkennbar und in der Anlage 3 zum Stellenplan erläutert. Insbesondere wird auf die Aufteilung der Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c hingewiesen.

Die tariflich Beschäftigten haben noch bis zum 31.12.2017 die Möglichkeit, einen Antrag auf Höhergruppierung zu stellen. Ein solcher Antrag wirkt auf den 01.01.2017 zurück. Danach entfällt dieses Antragsrecht. Wer keinen Antrag

stellt, verbleibt für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe.

Dieses von den Gewerkschaften geforderte Antragsrecht soll sicherstellen, dass Beschäftigte infolge ihres Stufenverlaufs durch die neue Entgeltordnung zum TVöD bei einer Höhergruppierung keine Einkommenseinbußen erleiden.

Die neue Entgeltordnung löste insbesondere bei den Entgeltgruppen im Bereich des Ingenieurwesens und der neuen Einteilung der Entgeltgruppe 9 (a-c) höhere Personalkosten aus.

2.3 Altersteilzeitstellen

Die Stellen, die von Beamtinnen bzw. Beamten in Altersteilzeit besetzt sind, müssen auch nach Ausscheiden aus der Arbeitsphase, d.h. während der Freizeitphase bis zum Eintritt in den Ruhestand, mit jeweils der Hälfte des ursprünglichen Stellenanteils im Stellenplan geführt werden. Dies führt in Fällen, in denen die Stelle nach Ausscheiden des Stelleninhabers nachbesetzt wird dazu, dass diese dann stellenplantechnisch zweimal ausgewiesen - und auch bezahlt - werden müssen. Im Stellenplan 2018 trifft dies nur noch auf die Stelle 21/1 zu.

Insgesamt stellt sich die Altersteilzeitsituation aktuell wie folgt dar:

	ATZ	Förderung	Ausscheiden 2018	Ausscheiden 2019	Ausscheiden 2020 ff
Beamte	1	0*	1	0	0
Beschäftigte	2	0**	1	1	0
Gesamt	3	0	2	1	0

* Förderungen sind bei Beamten grundsätzlich nicht möglich.

** Förderungen sind bei Beschäftigten nur dann möglich, wenn die Nachbesetzung mit Auszubildenden, Arbeitslosen oder Empfängern von Arbeitslosengeld II erfolgt. Die Förderung dauert maximal drei Jahre, wobei innerhalb dieses Zeitraums der Zuschussbetrag jeweils doppelt sowohl aus der aktiven Phase und der Freizeitphase gezahlt wird.

An der Tabelle ist zu erkennen, dass sich die Personalkosten durch das Ausscheiden von drei ATZ'ern in 2018 weiterhin verringern werden.

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz zum 1.7.2016 ist es möglich, dass Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag wieder ATZ gewährt werden kann (§ 66 Abs. 1 LBG NRW).

Die oberste Dienstbehörde (Stadt Haan) kann jedoch von der Anwendung dieser Vorschrift ganz absehen oder sie auf bestimmte Verwaltungsbereiche beschränken (§ 66 Abs. 3 Satz 1 LBG NRW).

Die ATZ könnten nach heutigem Stand 16 Beamtinnen und Beamte beantragen. Mit Eintritt in die Freistellungsphase der ATZ müsste in jedem Einzelfall jeweils die Hälfte des ursprünglichen Stellenanteils im Stellenplan bis

zum Eintritt in den Ruhestand geführt werden. Dies könnten dann bis zu 8,0 Stellenanteile zusätzlich im Stellenplan sein, die erhebliche Auswirkungen auf die Personalkosten hätten und der Haushaltssicherung entgegen stünden. Der Verwaltungsvorstand hat daher in seiner Sitzung am 31.10.2016 entschieden, vorerst keine Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte erneut einzuführen.

2.4 Regelungen zur Altersteilzeit im Tarifbereich

Die bisherigen Regelungen im Tarifvertrag Flexible Arbeitszeit (TV FlexAZ) sind verlängert worden. Altersteilzeit kann damit bis zum 31.12.2025 in Anspruch genommen und muss vor dem 01.01.2019 begonnen werden.

Die übrigen Bedingungen der Altersteilzeitarbeit bleiben unverändert. In den letzten Jahren wurde von den Beschäftigten hiervon kein Gebrauch gemacht, weil die finanziellen Bedingungen nicht optimal sind.

2.5 Feuerwehr / Rettungsdienst / Notfallsanitäter

Der Stellenplan 2018 weist in den Produkten 020410 (Brandschutz) und 020420 (Rettungsdienst) einen Stellenmehrbedarf von insgesamt 4,0 Stellenanteile (exakt 3,9) mehr aus.

Die Begründung des Stellenmehrbedarfs ergibt sich aus der Anlage der öffentlichen Vorlage 10/125/2017, so dass an dieser Stelle auf eine weitere Aufstellung verzichtet wird.

Im Jahr 2017 haben bisher drei Kollegen an einer Ausbildung zum Notfallsanitäter teilgenommen. Dabei wurden zwei Lehrgänge der Ergänzungsprüfung 2 (3 Monate) sowie ein Lehrgang der Ergänzungsprüfung 1 (1 Monat) besucht. Zurzeit ist für November noch eine Fortbildung der Ergänzungsprüfung 1 geplant.

Für das Jahr 2018 sind derzeit vier Lehrgänge in der Planung an denen jeweils zwei Kollegen teilnehmen sollen.

2.6 Auswirkungen der Flüchtlingssituation auf den Stellenplan

Aufgrund der aktuellen Lage der Flüchtlingsunterbringung können die im Stellenplan 2016 eingebrachten Stellen 51/70 und 51/71 (Hausmeister Flüchtlingsunterkünfte) im Stellenplan 2018 entfallen. An diesen beiden Stellen wurde bereits im Stellenplan 2017 ein „KW-Vermerk“ angebracht.

Sollte sich in 2018ff herausstellen, dass ein zusätzlicher Bedarf an Hausmeistern aufgrund einer veränderten Flüchtlingsunterbringung erforderlich ist, so wäre eine Anpassung der Stellenanteile im Produkt 100400 vom Rat zu beschließen.

2.7 Abschlagsfreie Rente/Pension ab 45 Beitragsjahren bzw. Dienstjahren

Die von der Bundesregierung beschlossenen Gesetzesänderungen zur abschlagsfreien Rente ab 45 Beitragsjahren haben bereits zum vorzeitigen Ausscheiden einiger Beschäftigten geführt. Es ist davon auszugehen, dass weitere Beschäftigte von dieser Möglichkeit Gebrauch machen werden. Eine seriöse Einschätzung ist weder möglich noch zuverlässig.

In Anlehnung an das Rentenrecht entfällt bei langen Dienstzeiten der Versorgungsabschlag als Ausgleich für die Anhebung der Altersgrenze bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand auf Antrag ab dem 65. Lebensjahr und berücksichtigungsfähigen Zeiten von 45 Jahren. In 2017 hat kein Beamter/keine Beamtin von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

2.8 Personalwirtschaftliche Maßnahmen

2.8.1 Zuständigkeiten

Entscheidungen, die das beamtenrechtliche Grundverhältnis oder das Arbeitsverhältnis eines Bediensteten zur Stadt Haan verändern, werden für Bedienstete in Führungsfunktionen (bei der Stadt Haan sind dies die Amtsleiter/innen) durch den Rat der Stadt Haan im Einvernehmen mit dem Bürgermeister (vgl. § 8 Hauptsatzung der Stadt Haan i. V. m. § 73 Abs. 3 GO NRW) getroffen.

Für alle anderen Bediensteten trifft die Bürgermeisterin die dienstrechtlichen und arbeitsrechtlichen Entscheidungen. Dabei ist der Stellenplan einzuhalten; Abweichungen sind nur zulässig, soweit sie aufgrund des Besoldungs- oder Tarifrechts zwingend erforderlich sind.

2.8.2 Beförderungssperre

Die bis einschließlich 2011 geltende Beförderungssperre wurde 2012 aufgehoben und würde nur im Falle eines nicht genehmigten Haushaltssicherungskonzeptes wieder gelten.

2.8.3 Wiederbesetzungssperre

Die Wiederbesetzungssperre hat weiterhin Bestand.

Die seit Beginn des Nothaushaltes weggefallenen Stellen und die in den Folgejahren bis 2020 freiwerdenden Stellen (mögliches vorzeitiges Ausscheiden kann hier nicht berücksichtigt werden) sowie das weitere Vorgehen in Bezug auf diese Stellen ab 01.01.2017 sind aus der Anlage 4 ersichtlich.

2.8.4 Nachwuchsförderung

Bei der Stadt Haan werden bis 2020 nach derzeitigem Stand 11 Mitarbeiter/innen das Renten- bzw. Pensionsalter erreichen (ohne laufende ATZ).

Es soll versucht werden, einen Teil dieser Stellen durch qualifizierten Nachwuchs aus dem eigenen Hause zu besetzen und nebenbei Einsparpotenziale durch niedrige Erfahrungsstufen innerhalb der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen zu nutzen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wird die Stadt Haan weiterhin ihre Verantwortung als ausbildender kommunaler Arbeitgeber wahrnehmen. Hierdurch kann dem bereits deutlich spürbaren Fachkräftemangel teilweise entgegengewirkt werden (siehe auch unter 2.1, letzter Absatz).

In 2018 ist beabsichtigt, zwei Auszubildende als Verwaltungsfachangestellte einzustellen. Des Weiteren soll ein Ausbildungsplatz für eine(n) IT-Fachinformatiker/in angeboten werden. Entsprechende Mittel sind im Haushalt 2018 veranschlagt. Somit befinden sich dann in 2018 insgesamt 10 Beschäftigte in einem Ausbildungsverhältnis bei der Stadtverwaltung Haan.

2.8.5 Organisatorische Maßnahmen

Zum 1.5.2017 wurde das bisherige Amt 51 aufgelöst und die Neuorganisation der Ämter 40, 50 und 51 umgesetzt.

Die vakanten Führungspositionen der Amts- und Abteilungsleitungen konnten durch internes und externes Personal besetzt werden. Im Rahmen der hauseigenen Personalentwicklung ist es besonders erfreulich, dass 5 Beschäftigte bzw. Beamte in dieser Neuorganisation Führungsaufgaben bzw. höhere Führungsaufgaben übernehmen konnten.

2.8.6 Flexibilisierung der Stellenwiederbesetzung im Bereich der Feuer- und Rettungswache Haan und in der Kita Bollenberg (Erzieher/-innen)

Aufgrund des Fachkräftemangels (siehe auch unter 2.1) im Bereich der Feuerwehr und der Kitas ist eine Flexibilisierung bei der vom Rat beschlossenen Wiederbesetzungssperre dringend erforderlich. Der Fachkräftemangel in diesen beiden Bereichen ist besonders spürbar, so dass auf unerwartete und plötzliche Stellenvakanzen schnellstmöglich reagiert werden muss, ohne dabei sich vom Rat vorab eine Ausnahme vom Wiederbesetzungsstopp beschließen zu lassen. Die Fachkräfte sind aufgrund des für sie sehr guten Stellenmarktes derzeit nicht mehr bereit, sich auf befristete Stellen zu bewerben oder zu warten, bis eine Zustimmung des Rates für eine Wiederbesetzung vorliegt. Sie nehmen deshalb eher bzw. zwischenzeitlich bei anderen Arbeitgebern eine Stelle an.

Die Teilnehmer der Fraktionsvorsitzendenbesprechung am 19.06.2017 sprachen sich für eine Flexibilisierung der Stellen in diesen beiden Bereichen ohne Zustimmung des Rates von der Ausnahme zum Wiederbesetzungsstopp aus (siehe Niederschrift vom 19.06.2017).

2.9 Bildung und Teilhabe

Für die Schulsozialarbeit 2018ff ist weiterhin ein Stellenanteil von 1,9 im Stellenplan eingebracht.

Aus fachlicher Sicht bzw. auch Ergebnis der bislang hierzu stattgefundenen Beratungen insbesondere im BKSA ist, dass die Fortführung der Schulsozialarbeit mit zwei unbefristeten Vollzeitstellen als erforderlich angesehen wird. Nur mit dieser Stellen- und Personalressource ist die direkte Unterstützung der Schüler/innen aber auch die Schnittstellenfunktion zu Pädagogik, Eltern und Stadt Haan zu leisten. Auch die Einbeziehung der Belange der Gesamtschule erfordert diese Stellen- und Personalressource.

Für die Fortführung der Schulsozialarbeit im bisherigen Umfang ist daher die Entfristung (Wegfall des KW-Vermerks) der Stelle 40/72 erforderlich. Eine weitere künftige Befristung der Stelle gestaltet sich zudem nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz schwierig.

2.10 Entwicklung der Anzahl der Stellen

Jahr	Anzahl der Stellen			Abweichung zum Vorjahr v. H.
	Beamte	Tariflich Beschäftigte	Insgesamt	
1995	62	232	294	
2000	66	219	285	
2005	65	213	278	
2006	68	209	277	-0,3
2007	68	212	280	1,0
2008	69	210	279	- 0,3
2009*	69	198,2	267,2	
2010	71	191,3	262,3	-1,8
2011	72	192,5	264,5	1,0
2012	71,3	190,8	262,1	-1,0
2013	70,4	191,4	261,8	-0,3
2014	72,4	193,6	266	+ 1,6
2015	74,9	200,3	275,2	+ 3,4
2016	78,2	211,1	289,3	+ 5,1
2017	77,1	217	294,1	+ 3,1
2018	77,9	214,2	291,9	-1,1

* Mit Einführung des NKF im Jahre 2009 erfolgte die Umstellung auf eine Vollzeitverrechnung. Dadurch ergibt sich eine Verringerung der Stellen.

2.11 Umfang des Stellenplans

Der Stellenplan (Anlage 1) umfasst in dieser Reihenfolge:

- Stellenplan Teil A: Beamtinnen/Beamte
- Stellenübersicht Teil A: Aufteilung nach der Gliederung
-Beamtinnen/Beamte-
- Stellenplan Teil B: Tariflich Beschäftigte
- Stellenübersicht Teil B: Aufteilung nach der Gliederung
-Tariflich Beschäftigte-
- Stellenübersicht Teil C: Dienstkräfte in der Ausbildungszeit

3. Tarif- und besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen/Auswirkungen in 2017

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) brachte für die tariflich Beschäftigten ab 01.02.2017 eine Tarifsteigerung von 2,35 Prozent.

Die neuen Verhandlungen für die Tarifrunde im öffentlichen Dienst für Bund und Kommunen beginnen voraussichtlich Anfang 2018. Die Tarifverhandlungen werden von den Arbeitgebern (VKA und Bundesinnenministerium) und den Gewerkschaften (ver.di, GEW, GdP, IG BAU und dbb) geführt.

Vorsorglich wurde in den Personalkosten ab dem 01.01.2018 eine Tarifsteigerung von 2,4 Prozent eingeplant.

Auswirkungen der Tarifverhandlungen auf die Kommunalbeamten

Die Besoldungserhöhungen der Kommunalbeamten NRW sind an die Tarifabschlüsse der Tarifverhandlungen der Länder angelehnt.

Der DGB NRW und die Landesregierung hatten sich in 2017 auf eine Übertragung des Tarifergebnisses (TV-L) auf die Beamtinnen und Beamten in Land und Kommunen verständigt.

Ab 1. April 2017 stieg daher die Besoldung für Beamte und Versorgungsempfänger um 2,0 Prozent und wird ab 1. Januar 2018 um weitere 2,35 Prozent steigen. Diese Steigerung ist bereits bei den Personalkosten im Haushalt 2018ff berücksichtigt. Einen Versorgungsabschlag von 0,2 Prozent wird es ab 2018 von den Tarifsteigerungen nicht mehr geben.

4. Personalhaushalt

4.1 Allgemeines

Die Personalausgaben umfassen die Besoldungen der Beamtinnen/Beamten und Entgelte der Tariflich Beschäftigten sowie die Abgaben und Umlagen.

Es sind seit 2009 durch die Einführung des NKF Mittel für die Rückstellungsbildung (Pensionen, Altersteilzeit usw.) einzuplanen. Es handelt sich für 2018 um einen Betrag von 1,273 Mio. €. Diese Aufwendungen bilden die voraussichtlichen zukünftigen Finanzbedarfe. Durch diese Darstellung wird der Ressourcenverbrauch transparenter.

Die Darstellung der Personalkostenentwicklung wurde ab dem Jahre 2009 entsprechend anders strukturiert (siehe Ziff. 4.3).

4.2 Strukturdaten (ohne Rückstellungen)

Der für das Haushaltsjahr 2018 vorgelegte Haushalt veranschlagt zahlungswirksame Personal- und Versorgungsaufwendungen i.H.v. 19,481 Mio. €. Dies ist eine Erhöhung um 0,682 Mio. € gegenüber dem Ansatz 2017 in Höhe von 18,799 Mio. €.

Die Veränderungen setzen sich **im Wesentlichen** wie folgt zusammen:

- | | |
|---|------------------|
| - Tariferhöhung bei den tariflich Beschäftigten | rd. 0,187 Mio. € |
| - Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen/Beamten
(aufgrund Tarifabschluss, Besoldungsanpassungsgesetz) | rd. 0,093 Mio. € |
| - Erfahrungsstufen Tarifbeschäftigte und Beamte/
Auswirkungen der neuen Entgeltordnung/ Beförderungen/
Höhergruppierungen | rd. 0,144 Mio. € |
| - Steigerung Beiträge zur Versorgungskasse | rd. 0,070 Mio. € |
| - Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung | rd. 0,170 Mio. € |
| - Steigerung der Beihilfen und Unterstützungsleistungen
für Beschäftigte | rd. 0,012 Mio. € |
| - Beihilfe und Unterstützungsleistungen
Versorgungsempfänger | rd. 0,030 Mio. € |
| - 4,0 zusätzliche Stellenanteile Brandschutz und
Rettungsdienst | rd. 0,144 Mio. € |
| - 2,8 Stellenanteile KiTa Bollenberg | rd. 0,135 Mio. € |
| - Weitere zusätzliche Stellen (Kanalkolonne,
Baumbegutachter, Vergabestelle, Pflegekinderdienst,
Schulamt) | rd. 0,207 Mio. € |

Aufgrund der Ausgliederung des Hallenbades der Stadt Haan zu den Stadtwerken Haan entfallen in 2018 Personalkosten i.H.v. rd. 0,510 Mio. €.

4.3 Entwicklung der Personalkosten

Jahr	Haushaltsansatz in Mio. EUR		Rechnungs- ergebnis in Mio. EUR**	Abweichung des Rechnungs- ergebnisses zu dem des Vorjahres in %
	ohne Rückstellungen	mit Rückstellungen		
1995	11,35		11,14	
2000	11,71		11,71	
2005	12,25		12,36	
2006	13,08		13,01	5,2
2007	13,13		12,99	-0,2
2008	13,84		13,56	4,3
	ohne Rückstellungen	mit Rückstellungen		
2009	14,254	15,239	13,87	2,3
2010	14,422	15,695	14,19	2,3
2011	14,360	15,399	14,23	0,2
2012	14,842	15,912	14,86	4,3*
2013	15,345	16.855	15,99	3,3*
2014	16,321	17,801	16,57	2,1*
2015	17,178	18,416	17,23	3,9*
2016	17,927	18,738	17,45	1,3*
2017	18,799	19,769		
2018	19,481	20,754		
2019	20,054	21,752		
2020	20,603	22,320		
2021	21,167	22,998		

*) Steigerung des Haushaltsansatzes gegenüber dem Rechnungsergebnis des Vorjahres

***) ohne Rückstellungen

5. Stellenwertigkeiten, Stellenbewertungen

Die Stellen der **Beamtinnen/Beamten** sind aufgrund der beamtenrechtlichen Vorschriften sachgerecht zu bewerten. Die sachgerechte Stellenbewertung erfolgt hier nach dem jeweils aktuellen Stellenbewertungsgutachten der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt). Bei verschiedenen Bewertungskriterien werden Punktwerte ermittelt, die Addition erbringt die Zuordnung zu einer Besoldungsgruppe.

Die Eingruppierungen der **Tariflich Beschäftigten** erfolgt nach der neuen Entgeltordnung (gültig ab dem 1.1.2017).

Die Ergebnisse der im Jahre 2017 aufgrund von Anträgen durchgeführten Stellenbewertungen sind, soweit sich Veränderungen ergeben haben, in den Stellenplanentwurf 2018 eingeflossen.

Die Bewertung der Stellen der Beamtinnen/Beamten und der Tariflich Beschäftigten wird seit Mitte der 80er Jahre durch die Stellenbewertungskommission (als Empfehlung für den Verwaltungsvorstand) vorgenommen. Der Verwaltungsvorstand hat sich in 2016 für die Beibehaltung der Stellenbewertungskommission ausgesprochen, die aufgrund der Personalratswahl 2016 und der personellen Veränderungen innerhalb der Verwaltung in 2016 neu besetzt wurde.

6. Weiteres Verfahren

Die "Einbringung" des Stellenplans als Anlage zum Haushaltsplan erfolgt in der Sitzung des Rates am 17.10.2017.

Es folgt die Beratung im Unterausschuss Personal, Organisation und Controlling am 14.11.2017.

Entsprechend den Terminen für die Beratung bzw. Beschlussfassung über die Haushaltssatzung sowie den Haushalts- und Finanzplan (HFA am 28.11. und Rat am 12.12.2017) kann dann jeweils grundsätzlich in öffentlicher (bei Bedarf ergänzend in nichtöffentlicher) Sitzung die weitere Beratung bzw. Beschlussfassung erfolgen.

Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte wurde der vorliegende Entwurf zugeleitet. Soweit noch Stellungnahmen erfolgen, werden diese umgehend nachgereicht.

7. Anlagen

- | | | |
|----------------|----|--|
| Anlagen | 1. | Stellenplan 2018 |
| | 2. | Stellenverteilung auf die einzelnen Produkte |
| | 3. | Erläuterungen zu den Veränderungen gegenüber dem Vorjahr |
| | 4. | Weggefallene bzw. freiwerdende Stellen vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2020 |