

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Rat ( <i>Einbringung – nur zur Kenntnis</i> )	13.12.2016
Unterausschuss für Organisation, Personal und Controlling	31.01.2017
Haupt- und Finanzausschuss	07.02.2017
Rat	21.02.2017

## **Stellenplan der Stadt Haan für das Jahr 2017**

### **Beschlussvorschlag:**

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2017 wird entsprechend dem in Anlage 1 beigefügten Verwaltungsentwurf verabschiedet.

Den unter 2.9 aufgeführten personalwirtschaftlichen Maßnahmen wird zugestimmt.

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 Dienstrechtsmodernisierungsgesetz
  - 2.4 Altersteilzeitstellen
  - 2.5 Regelungen zur Altersteilzeit Tarifbeschäftigte
  - 2.6 Feuerwehr / Rettungsdienst / Notfallsanitäter
  - 2.7 Auswirkungen der Flüchtlingssituation auf den Stellenplan
  - 2.8 Abschlagsfreie Rente/Pensionen ab 45 Beitragsjahren
  - 2.9 Personalwirtschaftliche Maßnahmen
    - 2.9.1 Zuständigkeiten
    - 2.9.2 Beförderungssperre
    - 2.9.3 Wiederbesetzungssperre
    - 2.9.4 Nachwuchsförderung
    - 2.9.5 Organisatorische Maßnahmen
  - 2.10 Bildung und Teilhabe
  - 2.11 Entwicklung der Anzahl der Stellen
  - 2.12 Umfang des Stellenplans
3. Tarif-/Besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen/Auswirkungen in 2016
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 2017 weist im Vergleich zum Stellenplan 2016 insgesamt 8,8 Stellenanteile mehr aus. Diese Stellenanteile sind überwiegend auf den Ausbau der Kita-Plätze (Stellenanteil 5,0) und der Fortschreibung des Rettungsdienstbedarfsplans (Stellenanteil 4,0) zurückzuführen.

Des Weiteren hat der Rat in seiner Sitzung vom 15.11.2016 einem Stellenanteil von 1,0 (Ingenieur/-in) zur Stärkung des Amtes für Stadtplanung und Bauaufsicht zugestimmt (Vorlage 61/147/2016).

Eine weitere Ingenieurstelle (1,0) wurde für das Tiefbauamt im Stellenplanentwurf berücksichtigt, da für die Umsetzung des Abwasserkonzeptes, die Umsetzung des Innenstadtkonzeptes, das Straßensanierungsprogramm und die Betreuung der Erschließungsmaßnahmen Dritter die vorhandenen drei Ingenieurstellen nicht ausreichen.

Die Verwaltung konnte aufgrund von durchgeführten Organisationsuntersuchungen, nicht wiederbesetzten Stellen und Organisationsänderungen insgesamt einen Stellenanteil von 4,7 einsparen (siehe Stellen-Nr.: 65/22, 65/66, 32/3, 60/5, 02/01, 40/64, 40/61, 51/69).

In 2017 ist zudem beabsichtigt zwei Asyl-Hausmeisterstellen nicht nachzubesetzen (siehe hierzu Ziffer 2.7).

Die Stellenbewertungen unterliegen einer fortgeführten Aufgabenkritik. Aufgrund von Stellenneubewertungen, organisatorischen Änderungen und einer ständigen Prozessoptimierung konnten einige Stellenwerte herabgestuft werden (z.B.: 10/2, 10/4, 20/20).

Die Einführung der neuen Entgeltordnung TVöD VKA zum 1.1.2017 bringt jedoch auch Anhebungen von Stellenwertigkeiten mit sich. So werden aufgrund der Tarifautomatik die Rettungsassistenten neu nach EG 6 statt bisher EG 5 eingestuft. Auch die Qualifizierung des Brandschutzpersonals zum Notfallsanitäter wird künftig Auswirkungen auf die Personalkosten haben (weitere Informationen zur neuen Entgeltordnung siehe Ziffer 2.2).

Mit der neuen Entgeltordnung gehen auch finanzielle Verbesserungen für die Ingenieure und das IT-Personal einher. Die Tarifparteien haben mit der neuen Entgeltordnung auf den bereits seit Jahren bestehenden Fachkräftemangel reagiert.

Die Situation des Fachkräftemangels ist insbesondere im Ingenieurwesen dramatisch und verschärft sich weiterhin. So blieben in 2016 trotz mehrmaliger Stellenausschreibungen Stellen in diesem Bereich unbesetzt.

Die Verwaltung versucht diesen Fachkräftemangel mit veränderten Stellenanforderungsprofilen teilweise zu kompensieren (Wahrnehmung von Teilaufgaben durch Meister oder Techniker). Zudem schreibt die Verwaltung die Ingenieurstellen bundesweit und in den speziellen Onlineportalen für Ingenieure und Techniker aus.

Zwischenzeitlich macht sich auch ein Fachkräftemangel im allgemeinen Verwaltungsbereich bemerkbar. Die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber geht auch hier – verbunden mit einem spürbaren Qualitätsverlust – zurück. Die Verwaltung versucht daher im Rahmen der Personalentwicklung eigenes Personal zu qualifizieren. So soll auch in den kommenden Jahren weiterhin der Angestelltenlehrgang II für Tarifbeschäftigte weiterhin als Aufstiegsmöglichkeit angeboten werden.

Die Stadtverwaltung Haan wird auch in 2017 wieder verschiedene Ausbildungsplätze anbieten (siehe Ziffer 2.9.4) und über den eigenen Bedarf ausbilden, um bei unvorhersehbaren Fluktuationen (z.B.: Arbeitgeberwechsel) reagieren zu können. Soweit der Stellenplan und die Finanzsituation dies zulassen, soll den Auszubildenden nach erfolgreicher Ausbildung ein Arbeitsverhältnis angeboten werden.

Die Ausbildung zum Brandmeister (theoretischer Teil) gestaltet sich äußerst schwierig, da trotz geeigneter Bewerberlage nicht genügend Ausbildungsplätze in der Region vorhanden sind. Bisher zugesagte Schulungsplätze wurden aufgrund fehlender Schulungskapazitäten abgesagt. Ein Schulungsplatz konnte bei der Stadt Düsseldorf für die Reserveliste vorgemerkt werden. Die Schulungskosten liegen dort deutlich (das Dreifache) über den Kosten innerhalb des Kreises Mettmann. Die Feuer- und Rettungswache Haan versucht derzeit weitere Schulungsplätze zu bekommen.

Die Bewertung der Stellen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst richtet sich nach den Entgeltordnungen. Die privaten Arbeitgeber können hingegen mit den Arbeitnehmern Gehälter vereinbaren, die ein Vielfaches über denen in der öffentlichen Verwaltung liegen. Die Höhe des Entgeltes und der Besoldung sind wichtige Anreize für Bewerberinnen und Bewerber, die sich auf eine Stelle bewerben. Im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnen aber auch zunehmend die sog. „weichen“ Faktoren für Bewerberinnen und Bewerber an Bedeutung, da sie für ihre persönliche Situation attraktiv erscheinen.

Die Stadt Haan muss daher als öffentlicher Arbeitgeber attraktiv bleiben bzw. ihre Attraktivität für Arbeitnehmer steigern.

Neben den bisher installierten Anreizen wie: leistungsorientierte Bezahlung, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, Beurteilungsverfahren, Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Beförderungen und Höhergruppierungen, Gesundheitstage, Suchtprävention, Intranet, Betriebliches

Eingliederungsmanagement, leistungsorientierter Aufstieg durch interne Stellenausschreibungen usw. müssen weitere Anreize geschaffen werden. Solche Anreize könnten beispielsweise sein: moderne Büro- und Arbeitsplatzausstattungen, ausreichende Raumkapazitäten, aktive und qualifizierte Mitarbeiterführung, Förderung von Zusatzqualifikationen, alternierende Telearbeit/Teleheimarbeit, externe psychologische Unterstützungsangebote, altersgerechte Arbeitsbedingungen, Schaffung vielfältiger Kommunikationsformen, Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Vermittlung von Wohnraum, Betriebskindergarten, Mitarbeitergespräche. Politik und Verwaltung sind daher aufgefordert, die Stadtverwaltung Haan als Arbeitgeber modern und attraktiv aufzustellen.

## **2.2 Neue Entgeltordnung TVÖD VKA**

Seit der Einführung des TVÖD 2005 verhandeln die Tarifparteien um eine Modernisierung des Eingruppierungsrechts für die Beschäftigten in den Kommunen und den kommunalen Bereichen. Im Rahmen der Tarifrunde 2016 haben sich nun die kommunalen Arbeitgeber mit den Gewerkschaften auf eine neue Entgeltordnung verständigt. Diese neue Entgeltordnung tritt zum 01.01.2017 in Kraft. Sie hat eine Mindestlaufzeit von vier Jahren, kann also frühestens zum 31.12.2020 gekündigt werden.

Mit der neuen Entgeltordnung wird es vielfach Veränderungen dort geben, wo sich die tatsächlichen Anforderungen an die Tätigkeit geändert haben (z.B. IT-Bereich). Sie führt für viele Beschäftigte zu Verbesserungen. So werden beispielsweise die Rettungsassistenten nun in die Entgeltgruppe 6 statt 5 eingruppiert. Die Notfallsanitäter werden in die Entgeltgruppe N 8 eingruppiert (siehe hierzu auch Ziffer 2.6).

Die durch die Entgeltordnung entstehenden Mehrkosten werden hälftig von den Arbeitgebern und den Beschäftigten getragen. Hierzu wird die Jahressonderzahlung 2016, 2017 und 2018 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2015 eingefroren. Darüber hinaus wird die Jahressonderzahlung ab dem 01.01.2017 um vier Prozent gemindert.

### ***Stufengleiche Höhergruppierung***

Ab dem 1. März 2017 erfolgen Höhergruppierungen stufengleich. Durch die stufengleiche Höhergruppierung ist künftig ausgeschlossen, dass Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe einer niedrigeren Stufe als in ihrer Ausgangsentgeltgruppe zugeordnet sind. Diese Regelungen finden auf Höhergruppierungen, die im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum 1. Januar 2017 erfolgen, keine Anwendung.

Weitere wesentliche Änderungen gegenüber dem bisherigen Eingruppierungsrecht sind:

- Öffnung der Entgeltgruppen 4 und 7 auch für den Bereich der ehemaligen Angestellten. Diese waren bisher den ehemaligen Arbeitern vorbehalten.

- Einstiegseingruppierung von Beschäftigten mit mindestens dreijähriger Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf grundsätzlich in die Entgeltgruppe 5.
- Aufteilung der Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c.
- Einstiegseingruppierung von Beschäftigten mit einem Bachelorabschluss grundsätzlich in Entgeltgruppe 9b.
- Gleichstellung der Masterabschlüsse mit den wissenschaftlichen Hochschulabschlüssen alter Art.
- Neue Eingruppierungsmerkmale
  1. im IT-Bereich
  2. für Beschäftigte im Rettungsdienst und bei den Leitstellen
  3. im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst
  4. für Schulhausmeister.
- Anwendung der allgemeinen Eingruppierungsmerkmale auf die Beschäftigten in Büchereien und Archiven.
- Abschaffung von Bewährungs-, Zeit- und Tätigkeitsaufstiegen. Sämtliche bisherige Vergütungsgruppenszulagen werden für neu eingestellte Beschäftigte gestrichen.

Welche Mehrkosten mit der neuen Entgeltordnung auf die Stadt Haan zukommen, ist derzeit noch nicht absehbar. Die tariflich Beschäftigten haben die Möglichkeit, einen Antrag auf Höhergruppierung zu stellen. Dieser kann bis zum 31.12.2017 gestellt werden und wirkt immer 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.

### **2.3 Dienstrechtsmodernisierungsgesetz**

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz zum 01.07.2016 wurde die Anzahl der Laufbahngruppen reduziert. Die Reduzierung der Anzahl der Laufbahnen (§§ 5 und 6 Landesbeamtengesetz) dient der Anpassung der Laufbahngruppen an die Entwicklung im Hochschulbereich:

- Bologna-Prozess
- Gestufte Studienstruktur (Bachelor/ Master)
- neue Studiengänge.

Statt der bisherigen Laufbahngruppen einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst gibt es nur noch die Laufbahngruppe 1 (kein Hochschulabschluss) und Laufbahngruppe 2 (Hochschulabschluss oder gleichwertiger Bildungsstand) mit jeweils zwei Einstiegsämtern.

Einen (Laufbahngruppen-) Aufstieg gibt es nur noch beim Wechsel von der Laufbahngruppe 1 zur Laufbahngruppe 2. Daher gibt es auch nur noch das Verzahnungsamt (A 9) zwischen beiden Laufbahngruppen und zwar als Endamt der Laufbahngruppe 1 und Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2.

Das Verzahnungsamt A 13 (ehemals A 13 g.D / A 13 h.D.) gibt es nicht mehr. Anhand der Beförderungsvoraussetzungen für ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 und A 14 (§ 24 Abs. 1 und 2 LVO) wird deutlich, dass der alte „gehobene Dienst“ nicht beschnitten wird.

Ab dem Stellenplan 2017 sind die Stellen, die einen Stellenwert nach A 13 ausweisen und der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt zugeordnet sind (früherer A 13 h.D.) mit einem „\*“ gekennzeichnet, um im Falle einer Wiederbesetzung der Stelle zu verdeutlichen, dass hier der Masterabschluss oder Universitätsabschluss erforderlich ist.

Mit der Reduzierung der Anzahl der Laufbahngruppen ergeben sich keine Veränderungen der Personalkosten.

## 2.4 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 (aktuell: Stellen 10/1, 21/1, 51/60 und 60/1).

Insgesamt stellt sich die Altersteilzeitsituation aktuell wie folgt dar:

	ATZ	Förderung	Ausscheiden 2017	Ausscheiden 2018	Ausscheiden 2019	Ausscheiden 2020 ff
Beamte	4	0*	3	1	0	0
Beschäftigte	5	0**	3	1	1	0
Gesamt	9	0	6	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 sechs ATZ'ern in 2017 ab diesem Zeitpunkt in diesem Bereich deutlich 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.

## **2.5 Regelungen zur Altersteilzeit im Tarifbereich**

Die bisherigen Regelungen im Tarifvertrag Flexible Arbeitszeit (TV FlexAZ) sind verlängert worden. Altersteilzeit kann damit bis zum 28.02.2018 in Anspruch genommen werden. Die übrigen Bedingungen der Altersteilzeitarbeit bleiben unverändert. In den letzten Jahren wurde von den Beschäftigten hiervon kein Gebrauch gemacht, weil finanziellen Bedingungen nicht optimal sind.

## **2.6 Feuerwehr / Rettungsdienst / Notfallsanitäter**

Die Fortschreibung des Brandschutzbedarfsplans wirkte sich in den Stellenplänen 2015 und 2016 insgesamt mit einem Stellenanteil von 9,0 aus und führte in den Produkten 020410 und 020420 zu einem Anstieg der Personalkosten i.H.v. insgesamt 427.800 € (223.800 € in 2015, 204.000 € in 2016).

Zurzeit wird der Rettungsdienstbedarfsplan überarbeitet. Der Kreis Mettmann befindet sich mit den kreisangehörigen Städten noch in der Abstimmung.

Seitens der Feuer- und Rettungswache Haan wird davon ausgegangen, dass sich die Überarbeitung des Rettungsdienstbedarfsplans mit bis zu 4,0 Stellenanteilen auf den Stellenplan auswirken wird. Daher wurden diese Stellenanteile vorbehaltlich der Beratungen im Fachausschuss in den Stellenplanentwurf 2017 aufgenommen.

Diese 4,0 Stellenanteile führen im Produkt 020420 zu einem Anstieg der Personalkosten i.H.v. 176.000 €.

Die zusätzlichen Stellenanteile aufgrund des Brandschutzbedarfsplans (2015 und 2016) und des Rettungsdienstbedarfsplans (2017) fließen in die Gebührenbedarfsberechnungen ein und werden somit überwiegend refinanziert.



Im Rahmen der Änderung des Rettungsdienstgesetzes NRW wurden die Vorgaben der Qualifikation für die Besetzung von Rettungswagen ab 01.01.2027 neu geregelt und der Rettungsassistent durch den Notfallsanitäter ersetzt.

Dies hat zur Folge, dass die Rettungsassistenten der Feuerwehr Haan zu Notfallsanitätern weiter qualifiziert werden müssen. Diese Qualifikation ist nach dem Notfallsanitätergesetz zum jetzigen Zeitpunkt noch bis 31.12.2020 möglich. Nach Ablauf dieser Frist besteht nur noch die Möglichkeit der Vollausbildung die zurzeit mit 3 Jahren in Vollzeit und max. 5 Jahre in Teilzeit angesetzt ist. Je nach Berufserfahrung müssen die Rettungsassistenten eine Fortbildung zwischen 80 und 960 Stunden mit abschließender staatlicher Prüfung absolvieren.

Auf Grund dieser Umstellung und der höheren Verantwortung im Einsatz wurde für die Tarifkräfte eine eigene Tarifgruppe (N) im TVöD geschaffen. Im Stellenplan werden diese Stellen künftig mit der Bezeichnung „N8“ ausgewiesen.

Um die Mitarbeiter der Feuerwehr Haan entsprechend zu qualifizieren, müssen diese für die entsprechenden Zeiträume zur Schulung geschickt werden. Hierfür muss entsprechendes Ersatzpersonal vorgehalten werden.

## **2.7 Auswirkungen der Flüchtlingssituation auf den Stellenplan**

Im Stellenplanentwurf 2017 ist im Produkt 100410 (Städtische Unterkünfte, Übergangswohnheime) insgesamt ein Stellenanteil von 6,0 (Hauswart) ausgewiesen. Bei einigen dieser Stellenanteile laufen die Arbeitsverträge in 2017 aus.

Sollte die derzeitige Situation der Flüchtlingsunterbringung in 2017 konstant bleiben, ist beabsichtigt, die Stellen 51/70 und 51/71 nicht wiederzubesetzen. An diesen Stellen wurde bereits ein „KW-Vermerk“ angebracht.

Da die Arbeitsverträge erst Mitte September bzw. Ende November auslaufen, würde sich eine Reduzierung der Personalkosten im o.a. Produkt im Haushalt 2017 zunächst geringfügig und im Haushalt 2018 spürbar auswirken.

Im Stellenplan 2016 wurde ein Stellenanteil von 0,5 (Stellen-Nr. 51/69) für die Betreuung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge vorsorglich eingerichtet, da die Verwaltung Ende 2015 noch von einer erhöhten Zuweisung ausgegangen war. Diese Zuweisung blieb jedoch in 2016 aus. Der Stellenanteil wurde daher mit Beschluss des Rates in seiner Sitzung am 15.11.2016 zur Einrichtung einer Stelle im Produkt 050120 (Seniorenbelange, Vorlage 10/084/2016) verwendet.

## **2.8 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 2016 haben zwei Beamte von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. In 2017 nimmt ein Beamter (Stellen-Nr. 51/1) die Versetzung in den Ruhestand ohne Versorgungsabschlag in Anspruch.

## **2.9 Personalwirtschaftliche Maßnahmen**

### **2.9.1 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.

### **2.9.2 Beförderungssperre**

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

### **2.9.3 Wiederbesetzungssperre**

Die Wiederbesetzungssperre hat weiterhin Bestand.

Die seit Beginn des Nothaushaltes (01.07.2010) 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 sind aus der Anlage 4 ersichtlich.

## **2.9.4 Nachwuchsförderung**

Bei der Stadt Haan werden bis 2020 nach derzeitigem Stand 16 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 dabei Einsparpotenziale durch niedrige Erfahrungsstufen innerhalb der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen zu nutzen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wird die Stadt Haan weiterhin ihre Verantwortung für die Ausbildung von Jugendlichen wahrnehmen. Hierdurch kann dem bereits spürbaren Fachkräftemangel teilweise entgegengewirkt werden.

In 2017 ist beabsichtigt, eine(n) Auszubildende(n) zur/zum Verwaltungsfachangestellten einzustellen. Des Weiteren soll ein Ausbildungsplatz für eine(n) IT-Fachinformatiker und ein Ausbildungsplatz für eine(n) Fachangestellte(n) für Medien- und Informationsdienst angeboten werden. Entsprechende Mittel sind im Haushalt 2017 veranschlagt. Somit befinden sich dann in 2017 insgesamt 13 Beschäftigte in einem Ausbildungsverhältnis bei der Stadtverwaltung Haan.

## **2.9.5 Organisatorische Maßnahmen**

Zum 1.5.2017 ist eine Neuorganisation des bisherigen Amtes 51 (Amt für Jugend, Soziales und Schule) vorgesehen. Anlass der Neuorganisation ist das Ausscheiden der derzeitigen Amtsleitung zum 30.04.2016. Mit der Neuorganisation soll eine Prozessoptimierung der bisherigen Aufgabenwahrnehmung der Amtsleitung erreicht werden. Des Weiteren soll der Bereich Asyl/Integration eine Abteilung mit eigenen Schwerpunkten und Zielen werden. Die Neuorganisation bietet darüber hinaus die Möglichkeit der Personalentwicklung. Mit der Neuorganisation werden keine zusätzlichen Stellenanteile im Stellenplan 2017 eingebracht.

Das bisherige Amt für Jugend, Soziales und Schule wird künftig in die eigenständigen Ämter

- Amt für Schule und Sport/Bücherei (Amt 40)
- Amt für Soziales und Integration (Amt 50) und
- Jugendamt (Amt 51)

aufgehen.

Die Leitungsspanne im Dezernat II wird sich hierdurch nur geringfügig erweitern, da die zurzeit bestehende Abteilung Schule und Sport (51-3) der Sozialdezernentin aufgrund einer Verfügung des damaligen Bürgermeisters bereits direkt unterstellt war.

Insofern hält die Stadt Haan im interkommunalen Vergleich weiterhin an einem schlanken Verwaltungsaufbau fest und überprüft ständig die Organisationsstruktur der Verwaltung im Hinblick auf eine Verschlankung.

## 2.10 Bildung und Teilhabe

In Abstimmung mit den kreisangehörigen Städten soll das Förderprogramm des Landes NRW zur Weiterführung der Schulsozialarbeit in den Jahren 2015 bis 2017 im Kreis Mettmann genutzt werden.

Hinsichtlich der Verteilung der Mittel auf die kreisangehörigen Städte wird weiterhin der einvernehmlich in 2011 festgelegte Schlüssel, der sich aus der Anzahl der SGB II-Empfänger und der Anzahl der Schüler/-innen zusammensetzt, verwendet.

Für die Schulsozialarbeit ist in 2017 weiterhin ein Stellenanteil von 1,9 im Stellenplan eingebracht. Der Ko-Finanzierungsanteil beträgt für die Stadt Haan in 2017 insgesamt 84.931,29 €.

Das Förderprogramm läuft Ende 2017 aus. Ob und in welcher Form das Förderprogramm auch danach noch weitergeführt wird und welche Auswirkungen dies auf die Personalkosten der Stadt Haan haben wird, kann derzeit noch nicht konkretisiert werden.

## 2.11 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	221	298,1	+ 3,1

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

## 2.12 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 in 2016 eine Erhöhung von 2,4 % ab dem 01.03.2016 und sieht ab 01.02.2017 eine Erhöhung von 2,35 % vor. Die Erhöhung ab dem 01.02.2017 ist im Haushaltplan 2017 berücksichtigt.

### Tarifverhandlungen der Länder und Übernahme des Ergebnisses der Tarifverhandlung auf die Kommunalbeamten

Die Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst hat in ihrer Sitzung am 20./21. Oktober 2016 die Kündigung der Entgelttabellen des TV-L zum 31. Dezember 2016 beschlossen. Die Tarifforderungen werden von Gewerkschaften voraussichtlich noch im Dezember 2016 gestellt werden. Die Besoldungserhöhungen der Kommunalbeamten NRW sind an die Tarifabschlüsse der Tarifverhandlungen der Länder angelehnt. Ob der Tarifabschluss auch auf die Beamtinnen und Beamten der Kommunen 1:1 übertragen wird, bleibt abzuwarten. Im Haushaltsplan 2017 wurde eine Tarifsteigerung von 2 % ab dem 01.06.2017 vorsorglich bei den Besoldungsbezügen eingeplant.

## 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 2017 um einen Betrag von 1,269 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 2017 vorgelegte Haushalt veranschlagt zahlungswirksame Personal- und Versorgungsaufwendungen i.H.v. 19,046 Mio. €. Dies ist eine Erhöhung um 1,119 Mio. € gegenüber dem Ansatz 2016 in Höhe von 17,927 Mio. €.

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

- Tarifierhöhung bei den tariflich Beschäftigten	rd. 0,292 Mio. €
- Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen/Beamten	rd. 0,052 Mio. €
- Erfahrungsstufen Tarifbeschäftigte und Beamte	rd. 0,056 Mio. €
- Steigerung Beiträge zur Versorgungskasse	rd. 0,095 Mio. €
- Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung	rd. 0,012 Mio. €
- Steigerung der Beihilfen und Unterstützungsleistungen für Beschäftigte	rd. 0,010 Mio. €
- Beihilfe und Unterstützungsleistungen Versorgungsempfänger	rd. 0,030 Mio. €
- 4,0 zusätzliche Stellenanteile Rettungsdienst	rd. 0,176 Mio. €
- 5,0 Stellenanteile KiTa Bollenberg	rd. 0,185 Mio. €
- 2,0 zusätzliche Stellenanteile für Ingenieure im Dezernat III	rd. 0,129 Mio. €
- Stellenanteil BGM von 0,5	rd. 0,024 Mio. €
- Tarifautomatik aufgrund der neuen Entgeltordnung ab dem 1.1.2017 (Notfallsanitäter und Rettungsassistenten)	rd. 0,029 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	3,7*
2016	17,927	18,738	-	4,0*
2017	19,046	19,657		
2018	19,796	20,555		
2019	20,127	21,069		
2020	20,564	21,459		

\*) 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.

Zu den Eingruppierungen der **Tariflich Beschäftigten** siehe Ziff. 2.2 (neue Entgeltordnung ab dem 1.1.2017).

Die Ergebnisse der im Jahre 2016 aufgrund von Anträgen durchgeführten Stellenbewertungen sind, soweit sich Veränderungen ergeben haben, in den Stellenplanentwurf 2017 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 in 2016 sich 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 13.12.2016.

Es folgt die Beratung im Unterausschuss Personal, Organisation und Controlling am 31.01.2017.

Entsprechend den Terminen für die Beratung bzw. Beschlussfassung über die Haushaltssatzung sowie den Haushalts- und Finanzplan (HFA am 07.02. und Rat am 21.02.2017) 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

**Die Anlagen 1 – 4 sowie ggf. die Stellungnahme(n) des Personalrats / der Gleichstellungsbeauftragten sind nur für die nichtöffentliche Beratung bestimmt.**

<b>Anlage</b>	1.	Stellenplan 2017
	2.	Stellenverteilung auf die einzelnen Produkte
	3.	Erläuterungen zu den Veränderungen gegenüber dem Vorjahr
	4.	Weggefallene bzw. freiwerdende Stellen von Beginn des HSK bis zum 31.12.2020