

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Rat	30.10.2018
Unterausschuss für Organisation, Personal und Controlling	29.11.2018
Haupt- und Finanzausschuss	04.12.2018
Rat	18.12.2018

Stellenplan der Stadt Haan für das Jahr 2019

Beschlussvorschlag:

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2019 wird entsprechend dem in Anlage 1 beigefügten Verwaltungsentwurf verabschiedet.

Den unter 2.8 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
 - 2.3 Altersteilzeitstellen
 - 2.4 Regelungen zur Altersteilzeit Tarifbeschäftigte
 - 2.5 Personalsituation im Brandschutz und Rettungsdienst
 - 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
 - 2.9 Entwicklung der Anzahl der Stellen
 - 2.10 Umfang des Stellenplans

3. Tarif-/Besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen/Auswirkungen in 2019

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 Stellenplan 2019 weist mit den vom Rat zusätzlich in 2018 (Stellennachtrag) beschlossenen Stellenanteilen einen Gesamtstellenanteil von 317,9 aus. Dies ist eine Steigerung um 23,7 Stellenanteile gegenüber 2017. Der extreme Anstieg von Stellenanteilen im Haushaltsjahr 2018 (inkl. Nachtragsstellen) ist im Wesentlichen auf die Übernahme der Beschäftigten der OGS Don-Bosco-Schule in die städtische Trägerschaft, den zusätzlichen Stellen im technischen Dezernat und den zusätzlichen Stellen für Erzieher/Erzieherinnen zurück zu führen. In diesem Zusammenhang wird auf die Vorlage 10/095/2018 (UAOPC 18.09.2018) zur Stellenplanentwicklung der Jahre 2015 bis 2019 hingewiesen.

Im Stellenplanentwurf 2019 wurden folgende zusätzliche Stellen eingebracht:

- 1,0 Personalsachbearbeitung (siehe Vorlage 10/10/171/2018)
 - 0,5 Einführung eines Schließdienstes (siehe Vorlage 10/170/2018)
 - 1,0 Einrichtung einer Vollzeitstelle „Leitung Abteilung Technik und stellvertretende Amtsleitung im Gebäudemanagement“ (Vorlage 10/094/2018)
 - 0,7 Erhöhung des Stellenanteils bei der Stelle 32/3 – Allgemeine ordnungsbehördliche Aufgaben (siehe Vorlage 10/093/2018)
 - 1,0 zusätzliche Stelle Schulhausmeister (Vorlage 65/049/2018)
 - 0,4 Ausweitung des bestehenden Stellenanteils im Tiefbauamt (siehe Erläuterungen zum Stellenplan, Anlage 3, Nr. 106)
 - 0,2 zusätzlicher Stellenanteil für Hallen- und Wochenendhausmeister (siehe Erläuterungen zum Stellenplan, Anlage 3, Nr. 81)
 - 0,5 Einrichtung eines zusätzlichen Stellenanteils Fachberatung Kindertagespflege (siehe Vorlage 10/168/2018)
 - 1,3 verschiedene geringe Stellenanteile, die aufgrund bestehender Arbeitsverträge bzw. gesetzlicher Regelungen angepasst werden mussten (siehe hierzu Erläuterungen zum Stellenplan, Anlage 3, z.B. Stelle: 40/72, 32/33, 10/22)
 - 1,1 Stellenanteile KiTa Bollenberg (tatsächliche Arbeitsverträge zu beschlossene Stellenanteile)
-
- 7,7

In Haushaltsjahr 2019 können insgesamt 4,3 Stellenanteile wie folgt eingespart werden:

1,0 Stelle 10/17 Elektroprüfungen
0,5 Beendigung der ATZ-Freistellungsphase Beamte
0,8 städtische Reinigungskraft
1,0 ZBV Stelle (Auszubildender konnte auf eine freie Stelle eingesetzt werden)
1,0 Asylhausmeisterstelle
4,3.

Im Vergleich zum Stellenplan 2018 (inkl. Nachtragsstellen in 2018, beispielsweise OGS Don Bosco) erhöht sich der Gesamtstellenanteil im Stellenplanentwurf 2019 um insgesamt 3,4 Stellenanteile.

Die Gründe für jede einzelne Veränderung im Stellenplan 2019 in Bezug auf die Stellenanteile, Eingruppierungen/Besoldungen sowie Zuordnung zu Produkten können der Anlage 3 zum Stellenplan entnommen werden.

Die Personalgewinnung und -bindung befindet sich in einer schwierigen und angespannten Lage. Der Fachkräftemangel ist in der öffentlichen Verwaltung weiterhin spürbar und nun neben den technischen Berufen (Ingenieure, IT-Informatiker, Brandschutz) und sozialen Berufen (Erzieher, Sozialpädagogen) auch im nichttechnischen Verwaltungsdienst angekommen.

Es ist eine zunehmende Fluktuation bei allen oben genannten Fachrichtungen festzustellen. Hierdurch werden Stellen ad hoc unbesetzt und sind aufgrund des Fachkräftemangels schwer nachzubesetzen. Stellenauswahlverfahren müssen aufgrund fehlender Qualifikationen bei den Bewerbern/Bewerberinnen, kurzfristigen Absagen durch die Bewerber/Bewerberinnen oder Kündigungen in der Probezeit erneut bzw. mehrfach durchgeführt werden. Freie Stellen können daher nicht zeitnah bzw. überhaupt nicht nachbesetzt werden. Im Brandschutz und Rettungsdienst stellt sich die Personalgewinnung als besonders schwierig dar. Erfreulich ist hingegen die Personalgewinnung bei den Erziehern und Erzieherinnen. Hier konnte in 2018 trotz des Fachkräftemangels aufgrund mehrfach durchgeführter Personalauswahlverfahren qualifiziertes Personal gewonnen werden.

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 immer aus, so dass die Verwaltung auch weiterhin die Dienstleistungen eines Headhunters (bisher nur bei Ingenieuren im Tiefbau) in Anspruch nimmt.

Festzustellen ist, dass auch die beauftragten Headhunter große Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung haben.

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

Nach wie vor werden im Rahmen der Personalentwicklung freie oder freigewordene Stellen zunächst intern ausgeschrieben, so dass sich die Beschäftigten der Stadtverwaltung Haan auch auf höherwertige Stellen und/oder auf Führungspositionen bewerben können.

In einigen Fällen werden vakante Stellen jedoch gleichzeitig intern und extern ausgeschrieben, wenn bereits vor einem Stellenbesetzungsverfahren erkennbar ist, dass eine interne Bewerberlage wenig Erfolg haben wird. Die Verwaltung möchte darüber hinaus die vakanten Stellen mit qualifiziertem Personal besetzen, das dem Stellenprofil umfassend entspricht. Dies erfordert in einigen Fällen eine Bestenauslese unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern.

Die Stadtverwaltung Haan wird auch in 2019 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.

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 (siehe auch Ziffer 2.8.4)

2.3 Altersteilzeitstellen

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	0	0
Gesamt	3	0	2	0	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.

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).

Für die Stellenplanberatungen 2019 hat die Verwaltung für den Rat daher eine Vorlage mit folgendem Beschlussvorschlag unterbreitet:

„Der Rat der Stadt Haan stimmt der Einführung von Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte nach § 66 Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW) unter der Voraussetzung eines ausgeglichenen Haushaltes mit Ausnahme der Beamtinnen und Beamten der Feuer- und Rettungswache der Stadt Haan zu“.

Weitere Details zur Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte können der Vorlage 10/169/2018 entnommen werden.

Die ATZ könnten nach heutigem Stand 16 Beamtinnen und Beamte beantragen. Wie viele von ihnen tatsächlich von der Möglichkeit der ATZ Gebrauch machen möchten, kann nicht prognostiziert werden.

2.4 Regelungen zur Altersteilzeit im Tarifbereich

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Altersteilzeit zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte des Bundes und der VKA wurden für die Dauer der Laufzeit des Tarifvertrages um 30 Monate (bis 31. August 2020) verlängert.

Die übrigen Bedingungen der Altersteilzeitarbeit bleiben unverändert. Bis zu einem gewissen Maß haben die Tarifbeschäftigten einen gesetzlichen Anspruch auf Altersteilzeit. Dieses Maß ist bei weitem noch nicht erreicht. In 2018 haben zwei Beschäftigte von der ATZ Gebrauch gemacht.

2.5 Personalsituation im Brandschutz und Rettungsdienst

Die Personalgewinnung im Brandschutz und Rettungsdienst stellt sich aufgrund des Fachkräftemangels nach wie vor sehr dramatisch dar. Derzeit können trotz intensiver Werbung und Stellenausschreibungsverfahren mehrere Stellen nicht besetzt werden. Flächendeckend ist im Brandschutz und Rettungsdienst eine hohe Stellenfluktuation festzustellen.

Aufgrund der nicht besetzten Stellen kommt es zu massiven Überstunden, die für die Beschäftigten der Feuer- und Rettungswache Haan eine Dauerbelastung darstellen. Dies führt wiederum zu krankheitsbedingten Ausfällen und zu einer Verschärfung der Personalressourcen. Mit diesem Problem steht die Feuer- und Rettungswache Haan nicht alleine da. Es handelt sich hierbei um ein landesweites Problem.

Gemeinsam versuchen die Führungskräfte der Feuer- und Rettungswache Haan mit der Bürgermeisterin und dem Haupt- und Personalamt attraktive Angebote zu finden, damit die Fachkräfte im Brand- und Rettungsdienst sich für den Arbeitgeber Stadt Haan entscheiden. Die möglichen Angebote sind jedoch überwiegend mit hohen Kosten verbunden. Derzeit wird geprüft, welche Ideen sich bezüglich einer Attraktivitätssteigerung umsetzen lassen.

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 2018 hat ein Beamter 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 01.01.2018 sind aus der Anlage 4 ersichtlich.

2.8.4 Nachwuchsförderung

Bei der Stadt Haan werden in den kommenden drei Jahren nach derzeitigem Stand fünf Beschäftigte das Renten- bzw. Pensionsalter erreichen (ohne laufende ATZ). Aufgrund des Fachkräftemangels in fast allen Verwaltungsbereichen besteht derzeit zusätzlich eine hohe jedoch für die kommenden Jahre nicht konkret erfassbare Stellenfluktuation.

Es soll daher versucht werden, einen Teil dieser vakanten Stellen durch qualifizierten Nachwuchs aus dem eigenen Hause im Rahmen der Personalentwicklung zu besetzen. Diese Maßnahme dient auch dem Wissenserhalt und der Wissensweitergabe an neue und jüngere Kolleginnen und Kollegen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wird die Stadt Haan weiterhin ihre Verantwortung als ausbildender kommunaler Arbeitgeber wahrnehmen und über dem Bedarf ausbilden. Weiterhin soll für die Tarifbeschäftigten mit Angestelltenlehrgang I die Möglichkeit des Aufstiegs über den Angestelltenlehrgang II möglich sein. Verwaltungsfremde Beschäftigte (sog. Quereinsteiger), die keine Verwaltungsausbildung haben, sollen über verkürzte Verwaltungslehrgänge qualifiziert werden.

In 2018 wurden bereits zwei Auszubildende als Verwaltungsfachangestellte, eine Auszubildende als IT-Fachinformatikerin und eine Auszubildende als Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste mit der Fachrichtung Bibliothek eingestellt.

Derzeit bildet die Stadt Haan leicht über dem Bedarf aus. Ab 2019 soll dieser „Überbedarf“ weiter ausgebaut werden, da bereits heute absehbar ist, dass der Fachkräftemangel auch im allgemeinen öffentlichen Verwaltungsbereich weiter ansteigen wird (Eintritt der geburtenstarken Jahrgänge Ende 50er/Anfang 60er Jahre in den Ruhesstand bzw. in Rente).

In 2019 sollen zwei Studiengänge für Beamte/-innen für den nichttechnischen Verwaltungsdienst der Laufbahn 2.1 (ehemals gehobener Dienst) und zwei Ausbildungsplätze als Verwaltungsfachangestellte ausgeschrieben werden.

Die Studiengänge sind für die Verwaltung nicht nur wegen der Stellennachbesetzung freiwerdender Stellen von besonderer Bedeutung, sondern sie sind für einen kommunalen Arbeitgeber sehr wichtig, damit er den Anschluss an die wissenschaftliche Entwicklung nicht verliert und das vermittelte Wissen in die tägliche Arbeit einer öffentlichen Verwaltung einfließen kann.

In 2019 befinden sich insgesamt 14 Beschäftigte in einem Ausbildungsverhältnis bei der Stadtverwaltung Haan.

2.8.5 Organisatorische Maßnahmen

Das Amt für Finanzmanagement (Amt 20) befindet sich derzeit in einer Neuorganisation. Die bisherigen drei Abteilungen Haushalts- und Finanzsteuerung (20-1), Steuern und Abgaben (20-2) und Finanzbuchhaltung (20-3) sollen künftig in die beiden Abteilungen Finanzmanagement/Steuern (20-1) und Finanzbuchhaltung (20-2) organisatorisch zusammengefasst werden. Anlass der Organisationsänderung ist eine veränderte Aufgabenwahrnehmung und eine Ausweitung der Leitungsspanne (somit Reduzierung von Führungsstellen).

Die Auswirkungen der Neuorganisation des Amtes 20 (Bezeichnungen der Stellen, Stellenanteile, Stellenwertigkeit, Produktzuordnung) sind im Stellenplan dargestellt. Alle Veränderungen sind in der Anlage 3 zum Stellenplan begründet, so dass an dieser Stelle auf eine detaillierte Darstellung verzichtet wird.

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	+ 1,7
2018	77,9	216,3	294,2	+/-0,0
2019	76,6	241,3	317,9	+8,1

* 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 2019

Die Tarifiergebnisse 2018 sahen für die Tarifbeschäftigten im TVöD VKA rückwirkend ab dem 1.3.2018 eine Tarifsteigerung i.H.v. 3,19 % vor, die im Haushalt 2018 bei den Personalkosten berücksichtigt wurden. Des Weiteren sieht dieses Tarifiergebnis für das Jahr 2019 eine Tarifsteigerung um 3,09% vor, so dass im städtischen Haushalt zusätzlich Personalkosten i.H.v. 445.000 Euro zu einzuplanen sind. In 2020 erfolgt dann die dritte Steigerung i.H.v. 1,06 % (158.000 Euro) aufgrund des Tarifiergebnisses aus 2018.

Auswirkungen der Tarifverhandlungen auf die Kommunalbeamten

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

Die bestehende und in 2017 tarifvertraglich getroffene Vereinbarung endet zum 31.12.2018. Die Tarifverhandlungen der Länder für 2019ff sowie eine eventuelle Übertragung des Tarifiergebnisses der Tarifbeschäftigten der Länder auf die Beamten (Besoldungsanpassung) der Kommunen bleibt abzuwarten. Vorsorglich wurde aufgrund der Tarifabschlüsse der letzten drei Jahre für die Haushaltjahre 2019 bis 2022 eine Besoldungserhöhung von jeweils 2,15 % 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 2019 um einen Betrag von 1,992 Mio. Euro. 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 2019 vorgelegte Haushalt veranschlagt zahlungswirksame Personal- und Versorgungsaufwendungen i.H.v. 21,342 Mio. Euro. Dies ist eine Erhöhung um 1,680 Mio. Euro gegenüber dem Ansatz 2018 in Höhe von 19,662 Mio. Euro.

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

- Tariferhöhung bei den tariflich Beschäftigten	rd. 0,447 Mio. €
- Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen/Beamten (aufgrund Tarifabschluss, Besoldungsanpassungsgesetz)	rd. 0,086 Mio. €
- Steigerung Beiträge zur Versorgungskasse	rd. 0,380 Mio. €
- Erfahrungsstufen Tarifbeschäftigte und Beamte	rd. 0,034 Mio. €
- Steigerung Beihilfe und Unterstützungsleistungen für Beschäftigte und Versorgungsempfänger	rd. 0,015 Mio. €
- zusätzliche Personalkosten aufgrund der Übernahme der Trägerschaft OGS Don Bosco (12 Monate in 2019, statt 5 Monate in 2018)	rd. 0,257 Mio. €
- zusätzliche Personalkosten KiTa Bachstraße in 2019 (12 Monate in 2019, statt 1 Monat in 2018)	rd. 0,316 Mio. €
- zusätzliche Stellenanteile im Stellenplan 2019 (siehe unter Ziffer 2.1)	rd. 0,333 Mio. €

Aufgrund der Einsparung von 4,3 Stellenanteile (siehe oben unter 2.1) können jährlich Personalkosten i.H.v. rd. 188.000 € eingespart werden.

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	18,37	5,3*
2018	19,662	21,298		
2019	21,342	23,731		
2020	21,914	23,583		
2021	23,411	25,161		
2022	24,013	25,661		

*) 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 2018 durchgeführten Stellenbewertungen sind, soweit sich Veränderungen ergeben haben, in den Stellenplanentwurf 2019 eingeflossen. Da Stellenbewertungen unterjährig und kontinuierlich durchgeführt werden, können sich im laufenden Haushaltsjahr Veränderungen ergeben, die sich dann auf den Stellenplan der Folgejahre auswirken.

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. Er entscheidet darüber, ob eine neue Stellenwertigkeit, die von der Bewertungskommission empfohlen wird, im Stellenplanentwurf aufgenommen und dem Rat zum Beschluss im Rahmen der jährlichen Stellenplanberatungen vorgelegt wird.

6. Weiteres Verfahren

Die "Einbringung" des Stellenplans als Anlage zum Haushaltsplan erfolgt in der Sitzung des Rates am 30.10.2018.

Es folgt die Beratung im Unterausschuss Personal, Organisation und Controlling am 29.11.2018.

Entsprechend den Terminen für die Beratung bzw. Beschlussfassung über die Haushaltssatzung sowie den Haushalts- und Finanzplan (HFA am 04.12. und Rat am 18.12.2018) 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

- | | | |
|---------------|----|--|
| Anlage | 1. | Stellenplan 2019 |
| | 2. | Stellenverteilung auf die einzelnen Produkte |
| | 3. | Erläuterungen zu den Veränderungen gegenüber dem Vorjahr |