

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Rat	29.10.2019
Unterausschuss für Organisation, Personal und Controlling	28.11.2019
Haupt- und Finanzausschuss	03.12.2019
Rat	10.12.2019

Stellenplan der Stadt Haan für das Jahr 2020

Beschlussvorschlag:

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2020 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, TOP 9.2.2).

Der Verwaltung wird gestattet, bis zum 31.12.2020 anfallende Überstunden im Brandschutz sowie Krankentransport- und Rettungsdienst zu vergüten (Ratsbeschluss vom 18.12.2018 zur Vorlage 32-2/065/2018, Ziffer 2)

Sachverhalt:

Inhalt

1. Rechtsgrundlage
2. Aufstellung des Stellenplans
 - 2.1 Allgemeines
 - 2.2 Altersteilzeitstellen
 - 2.3 Regelungen zur Altersteilzeit Beamte/Beamtinnen
 - 2.4 Regelungen zur Altersteilzeit Tarifbeschäftigte
 - 2.5 Abschlagsfreie Rente/Pensionen ab 45 Beitragsjahren
 - 2.6 Personalsituation im Brandschutz und Rettungsdienst
 - 2.7 Einrichtung von sog. „temporären Stellen“
 - 2.8 Personalwirtschaftliche Maßnahmen
 - 2.8.1 Zuständigkeiten
 - 2.8.2 Nachwuchsförderung
 - 2.8.3 Organisatorische Maßnahmen
 - 2.9 Entwicklung der Anzahl der Stellen
 - 2.10 Umfang des Stellenplans
3. Tarif-/Besoldungsrechtliche finanzielle Auswirkungen
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 Kommunalhaushaltsverordnung (KomHVO) hat der Stellenplan die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen/Beamten und der der nicht nur vorübergehend beschäftigten Bediensteten auszuweisen. Im Stellenplan ist ferner für jede Besoldungs- und Entgeltgruppe die Gesamtzahl der Stellen für das Vorjahr sowie der am 30. Juni des Vorjahres besetzten Stellen anzugeben. Wesentliche Abweichungen vom Stellenplan des Vorjahres sowie geplante zukünftige Veränderungen sind zu erläutern.

2. Aufstellung des Stellenplans

2.1 Allgemeines

Der Stellenplan 2020 weist einen Gesamtstellenanteil von 342,6 aus. Dies ist eine Steigerung um 20,7 Stellenanteile gegenüber dem Stellenplan 2019.

Der Anstieg von Stellenanteilen im Haushaltsjahr 2020 ist im Wesentlichen auf die Übernahme der Beschäftigten der Kindertagesstätte Kurze Straße ab August 2020 in die städtische Trägerschaft und auf den Ausbau der KiTa Erikaweg von zwei auf vier Gruppen zurück zu führen.

Im Stellenplanentwurf 2020 wurden folgende **zusätzliche Stellenanteile** aufgenommen:

- 1,0 Beauftragter für Klimaschutz und Nachhaltigkeit
 - 1,0 Ingenieur Betriebshof (Vorlage: 10/206/2019)*
 - 0,6 Sachbearbeitung UVG (Vorlage: 10/203/2019)
 - 0,5 Hallenhausmeister (Vorlage: 10/205/2019)
 - 14,0 KiTa's
 - 0,4 Schulhausmeister (Vorlage: 10/204/2019)
 - 3,0 temporäre Stellen (personalkostenneutral, siehe Ziffer 2.7)
 - 0,3 aufgrund Anpassung an Arbeitsverträge (siehe Anlage 3 zum Stellenplan)
 - 1,0 technischer Objektmanager (Vorlage: 10/207/2019)*
- 21,8.**

Im Haushaltsjahr 2020 können insgesamt **1,1** Stellenanteile (somit ca. 39.000 € jährlich) wie folgt **eingespart** werden:

- 0,3 OGS (Produkt 030710, siehe Anlage 3 zum Stellenplan Nr. 63-67.)
- 0,3 Sachbearbeitung Produkt 050200, Stelle 50/20
- 0,2 Sachbearbeitung Produkt 100400, Stelle 50/20
- 0,3 Sachbearbeitung Produkt 050120.

Die Gründe für jede einzelne Veränderung im Stellenplan 2020 können in Bezug auf die Stellenanteile, Eingruppierungen/Besoldungen sowie Zuordnung zu Produkten der Anlage 3 zum Stellenplan entnommen werden.

*Die Stellenanteile für den Ingenieur Betriebshof und den techn. Objektmanager sind in den Personalkosten (siehe Ziffer 4.2 + 4.3) noch nicht berücksichtigt, da der Bedarf erst nach der Haushaltsplanung von den Fachämtern angemeldet wurde. Hier wurden bereits Veränderungsanträge i.H.v. insgesamt 136.400 Euro (für beide Stellen) gestellt.

Die Personalgewinnung und -bindung befindet sich weiterhin in einer schwierigen und sehr angespannten Lage. Neben dem bereits seit einigen Jahren bestehenden Fachkräftemangel im Ingenieurwesen, Brandschutz und Rettungsdienst sowie im Erziehungswesen, ist der Fachkräftemangel nun in allen Einsatzbereichen der Stadtverwaltung Haan spürbar.

In 2019 werden bis zum Jahresende voraussichtlich ca. 80 Stellenauswahlverfahren durchgeführt sein, was für einen Stellenplan mit einem Gesamtstellenanteil von ca. 341 im Stellenplan 2020 beachtlich ist.

Stellen der Erzieher, Brandmeister, Rettungssanitäter, Notfallsanitäter, Rettungsassistenten und Ingenieure befinden sich aufgrund der guten Arbeitsmarktlage und der damit verbundenen Suche nach Fachkräften ständig in der Ausschreibung. Oft müssen Stellenauswahlverfahren wiederholt werden, da es an Kandidaten/Kandidatinnen für die ausgeschriebenen Stellen fehlt oder die Bewerberinnen und Bewerber nicht die erforderlichen Qualifikationen oder persönliche Eignung mitbringen.

Bei den Ingenieursstellen wird nach zweimaligem erfolglosen Auswahlverfahren die Unterstützung eines Headhunters in Anspruch genommen. Eine erfolgreiche Besetzung dieser Stellen mit qualifiziertem Personal nimmt dennoch mehrere Monate in Anspruch, so dass diese Stellen nicht zeitnah besetzt werden können.

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. Bei planbaren Personalabgängen aufgrund von Pensionierungen oder Renteneintritt werden die Stellen so rechtzeitig ausgeschrieben, dass diese nach Möglichkeit ohne größeren zeitlichen Verlust wiederbesetzt werden können.

Nicht planbare Abgänge (Kündigungen, Dienstherrwechsel, Erwerbsunfähigkeit) führen aufgrund des Fachkräftemangels in der Regel zu längeren Ausfallzeiten, so dass seitens des Fachamtes und des Haupt- und Personalamtes immer wieder nach Interimslösungen gesucht wird, damit bis zu einer Wiederbesetzung der Stelle die Aufgaben wahrgenommen werden. Dies führt nicht selten zu einer zusätzlichen, teilweisen erheblichen Belastung des vorhandenen Personals.

Als öffentlicher Arbeitgeber steht die Stadt Haan zunehmend in Konkurrenz mit privaten Unternehmen und größeren Kommunen, um geeignetes Fachpersonal zu rekrutieren und/oder zu binden. Neben der Vergütung oder Besoldung ihrer Beschäftigten sowie potentieller Bewerber/Bewerberinnen hält die Stadt Haan daher eine Vielzahl von attraktiven Angeboten vor (z.B. flexible Arbeitszeiten, Qualifizierungs- und Fortbildungsmöglichkeiten, betriebliches Gesundheitsmanagement, Teilzeitarbeit und Jobsharing, Aufstiegschancen).

Im Bereich des Brandschutzes und des Rettungsdienstes hat der Rat der Stadt Haan bereits mit seinem Beschluss vom 18.12.2018 zur Personalentwicklung der Feuer- und Rettungswache Haan folgerichtig Maßnahmen ergriffen, um den Personal-mangel abzubauen. Einige Maßnahmen sind bereits umgesetzt worden bzw. stehen vor der Umsetzung (siehe hierzu auch Ziffer 2.5).

2.2 Altersteilzeitstellen

Insgesamt stellt sich die Altersteilzeitsituation aktuell wie folgt dar:

	ATZ gesamt	Ausscheiden tariflich Beschäftigte 2020	Ausscheiden tariflich Beschäftigte 2022	ATZ Arbeitsphase Beamte 2020	ATZ Freistellung sphase 2022	ATZ Freistellung sphase 2024
Beamte	2	-	-	2	1	1
tariflich Beschäftigte	3	2	1	-	-	-
Gesamt	5	2	1	2	1	1

2.3 Regelungen zur Altersteilzeit Beamte/Beamtinnen

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).

Der Rat der Stadt Haan stimmte 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 (Vorlage 10/169/2018).

Die Möglichkeit der ATZ im Blockmodell nehmen ab 2020 zwei Beamtinnen und Beamte in Anspruch. Ob weitere Beamtinnen und Beamte von der ATZ Gebrauch machen möchten, kann nicht prognostiziert werden und ist abhängig von einem ausgeglichenen Haushalt in den Folgejahren.

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 (2,5 %) haben die Tarifbeschäftigten einen gesetzlichen Anspruch auf Altersteilzeit. Dieses Maß ist bei weitem noch nicht erreicht. Drei Beschäftigte haben von der ATZ Gebrauch gemacht.

2.5 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.

In Anlehnung an das Rentenrecht entfällt für Beamtinnen und Beamte 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.

Sowohl bei den tariflich Beschäftigten als auch bei den Beamten/Beamtinnen ist eine seriöse Einschätzung weder möglich noch zuverlässig.

2.6 Personalsituation im Brandschutz und Rettungsdienst

Die Personalgewinnung und Bindung im Brandschutz und Rettungsdienst gestaltet sich nach wie vor aufgrund des Fachkräftemangels und des hohen Wettbewerbs um die besten Kräfte sehr schwierig. Die Personalgewinnung in diesem Bereich – und somit auch die Stellenausschreibungen für Notfallsanitäter, Brandmeister, Rettungsassistenten und Rettungssanitäter – hat höchste Priorität, um die Vorgaben des Brandschutzbedarfsplans und des Rettungsdienstbedarfsplans zu erfüllen. Der Rat der Stadt Haan hat in seiner Sitzung am 18.12.2018 bereits verschiedene Maßnahmen beschlossen, um das vorhandene Personal an die Feuer- und Rettungswache Haan zu binden und die Stadt Haan als Arbeitgeber attraktiv zu gestalten (siehe Vorlage 32-2/065/2018).

Ein Anreiz ist hier die Möglichkeit der Ausweisung von Planstellen im Stellenplan, soweit der Gesetzgeber hier für die einzelnen Laufbahngruppen höhere Besoldungsstufen zulässt. Daher wurden bei einigen vorhandenen Stellen im Brandschutz und Rettungsdienst die Stellenwertigkeiten überprüft. Anlass dieser Überprüfung war nicht nur der Ratsbeschluss vom 18.12.2018, sondern auch der aktuelle KGSt-Bericht Nr. 7/2019 (Stellenbewertung Feuerwehr, Stellenbewertung in bewegten Zeiten). Aufgrund der durchgeführten Stellenbewertungen wurde bei 12 Stellen eine höhere Stellenwertigkeit festgestellt, die noch in einer Stellenbewertungskommission im November 2019 bestätigt werden müssen. Die festgestellten höheren Stellenwertigkeiten führen zu höheren Besoldungsstufen, die wiederum Auswirkungen auf die Personalkosten in den Produkten 020410 und 020420 haben.

Der Rat der Stadt Haan hat in seiner Sitzung am 18.12.2018 zudem beschlossen, dass der Verwaltung bis zum 31.12.2020 gestattet wird, anfallende Überstunden im Brandschutz sowie im Krankentransport- und Rettungsdienst zu vergüten.

Die Stadt Haan bildet im Brandschutz derzeit 9 Brandmeisteranwärter aus, von denen 3 in 2020 ihre Ausbildung beenden. In 2020 werden dann 3 weitere Brandmeisteranwärter eingestellt.

2.7 Einrichtung von temporären Stellen ab Stellenplan 2020

Der Rat der Stadt Haan hat in seiner Sitzung am 09.04.2019 die Einrichtung von 3,0 Stellenanteilen im Stellenplan 2020 für sog. „temporäre Stellen“ (t-Stellen) beschlossen. Nähere Informationen bzw. die Gründe hierfür sind der Vorlage 10/184/2019 zu entnehmen. Die t-Stellen sind im Stellenplan mit den Stellen-Nr. 99/xx ausgewiesen. Erläuterungen hierzu, welche Stellen im Stellenplan hiervon betroffen sind, können der Anlage 3 zum Stellenplan entnommen werden.

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/der Bürgermeisterin (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 Nachwuchsförderung

Die Stadt Haan bildet im Haushaltsjahr 2020 insgesamt 22 Nachwuchskräfte in folgenden Bereichen aus:

Verwaltungsfachangestellte, Inspektorenanwärter, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Fachinformatiker, Brandmeisteranwärter und Notfallsanitäter.

Detailliertere Informationen können der Anlage 1 zum Stellenplan Teil C entnommen werden.

Mit den oben aufgeführten Ausbildungsgängen soll der künftige Personalbedarf aufgrund des regulären altersbedingten Ausscheidens (Ruhestand/Rente) in den kommenden Jahren gedeckt werden.

Wohlwissend, dass die Stadtverwaltung Haan als mittlere kreisangehörige Stadt bereits das zweite Jahr in Folge leicht über den eigenen Bedarf ausbildet, soll ein breites Ausbildungsangebot aufrecht erhalten bleiben.

Die Stadt Haan verfolgt damit das Ziel, dem bestehenden und künftigen Fachkräftemangel entgegenzuwirken und auch unvorhersehbare Stellenvakanzen (z.B.: durch Dienstherrnwechsel/Kündigung) auszugleichen.

Nach nunmehr drei Jahren hat sich die Verwaltung dazu entschlossen, wieder zwei Inspektorenanwärter (Studiengang Bachelor of Laws) einzustellen, um gezielt Nachwuchskräfte für die Laufbahn 2, 1. Eingangsamts (früherer gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst), auszubilden. Diese Nachwuchskräfte sollen nach Abschluss des Studiums die gehobene Sachbearbeitung wahrnehmen. Zudem möchte die Stadtverwaltung Haan nicht den Anschluss zur Fachhochschulausbildung und der damit verbundenen verwaltungswissenschaftlichen Lehre verlieren. Diese wissenschaftliche Lehre soll in die tägliche Verwaltungsarbeit einfließen.

Zudem wurde zwei Tarifbeschäftigten mit Angestelltenlehrgang I im Rahmen der Personalentwicklung die Möglichkeit des Aufstiegs über den Angestelltenlehrgang II gegeben. Diese Möglichkeit ist für zwei weitere Beschäftigte auch in 2020 vorgesehen, soweit Bewerbungen vorliegen.

Verwaltungsfremde Beschäftigte (sog. „Seiteneinsteiger“), die keine Verwaltungsausbildung haben, sollen über verkürzte Verwaltungslehrgänge qualifiziert werden.

Den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1, ab zweitem Einstiegsamt (früherer mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst) soll künftig die Möglichkeit des Aufstiegs im Rahmen eines Studiums angeboten werden.

2.8.3 Organisatorische Maßnahmen

Die bisher im Dezernat II organisatorisch angebundene Kämmerei (Amt 20) wurde zum 1.10.2019 dem Dezernat I zugeordnet.

Der Rat der Stadt Haan hat mit Beschluss vom 02.07.2019 entschieden, im Stellenplan einen Stellenanteil von 1,0 für die Aufgabe „Beauftragter für Klimaschutz und Nachhaltigkeit“ einzurichten. Die Ausschreibung für diese Stelle erfolgt noch in 2019. Die Personalkosten werden im neu eingerichteten Produkt 140000 in Höhe von ca. 65.500 € eingeplant.

Die KiTa Kurze Straße wird zum 01.08.2020 in die städtische Trägerschaft übergeleitet. Die hierdurch entstehenden zusätzlichen Personalkosten sind der Ziffer 4.2 zu entnehmen.

Die KiTa Märchenwald wird von zwei Gruppen auf vier Gruppen ausgebaut. Die hierdurch zusätzlich entstehenden Personalkosten sind ebenfalls der Ziffer 4.2 zu entnehmen.

2.9 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	245,3	321,9	+8,1
2020	74,9	267,7	342,6	+6,4

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

2.10 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

Das Tarifergebnis aus den Tarifverhandlungen 2018 des Bundes und der Kommunen sieht für den Zeitraum 01.03.2020 bis 31.08.2020 eine Steigerung der Einkommen i.H.v. 1,06 % vor.

Im Frühjahr 2020 stehen für die Tarifbeschäftigten des Bundes und der Kommunen neue Tarifverhandlungen an. Die Tarifergebnisse und somit mögliche Tarifsteigerungen ab dem 01.09.2020 bleiben abzuwarten. Für das Haushaltsjahr 2020 wurde auf der Basis der Tarifergebnisse der letzten drei Haushaltsjahre vorsorglich eine Steigerung von 2,15 % ab dem 01.09.2020 prognostiziert und im Haushaltsansatz berücksichtigt.

Auswirkungen der Tarifverhandlungen auf die Kommunalbeamten

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

Mit Besoldungsanpassungsgesetz 2019 wurde das Tarifergebnis aus den Tarifverhandlungen 2019 auf die Beamten der Kommunen 1:1 übertragen. Dieses Ergebnis sieht ab dem 01.01.2020 eine Steigerung der Besoldungen i.H.v.

3,2 % (0,116 Mio. €) und ab dem 01.01.2021 zusätzlich 1,4% (0,057 Mio. €) vor.

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 2020 um einen Betrag von 1,537 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 2020 vorgelegte Haushalt veranschlagt zahlungswirksame Personal- und Versorgungsaufwendungen i.H.v. 23,07 Mio. Euro. Dies ist eine Erhöhung um 1,35 Mio. Euro gegenüber dem Ansatz 2019 in Höhe von 21,72 Mio. Euro.

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

- | | |
|---|------------------|
| - Tariferhöhung bei den tariflich Beschäftigten 2020 | rd. 0,319 Mio. € |
| - Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen/Beamten 2020
(Besoldungsanpassungsgesetz) | rd. 0,116 Mio. € |
| - Steigerung Beiträge zur Versorgungskasse | rd. 0,200 Mio. € |
| - Erfahrungsstufen Tarifbeschäftigte und Beamte | rd. 0,022 Mio. € |
| - höherwertige Stellen aufgrund von Stellenbewertungen
(siehe hierzu auch Ziffer 5, Stellenwertigkeiten) | rd. 0,046 Mio. € |
| - Steigerung Beihilfe und Unterstützungsleistungen
für Beschäftigte und Versorgungsempfänger | rd. 0,172 Mio. € |
| - zusätzliche Personalkosten KiTa Erikaweg in 2020
(ab 10/2020) | rd. 0,105 Mio. € |
| - zusätzliche Personalkosten KiTa Kurze Straße
(ab 8/2020) | rd. 0,172 Mio. € |
| - zusätzliche Stellenanteile im Stellenplan 2020
(siehe unter Ziffer 2.1, ohne KiTa Erikaweg) | rd. 0,232 Mio. € |
| - Einsparung von Stellenanteilen im Vergleich zum Vorjahr
(siehe Ziffer 2.1) | rd.-0,039 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	18,37	5,3
2018	19,662	21,298	18,61	1,3
2019	21,723	24,053		
2020	23,071	24,608		
2021	24,501	26,138		
2022	25,239	26,839		
2023	25,849	27,506		

*) 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.

Bei den Beamten und Beamtinnen der Feuer- und Rettungswache Haan sind umfassende Stellenbewertungen auf der Grundlage neuer Stellenplatzbeschreibungen, des KGSt-Gutachtens 1/2009 und des KGSt-Berichts 7/2019 (Stellenbewertung Feuerwehr) vorgenommen worden, die bei folgenden Stellen zu einem höheren Stellenwert führten:

Stellen-Nr.: 32/51, 32/80, 32/52, 32/111, 32/101, 32/103, 32/68, 32/98, 32/95, 32/71, 32/72 und 32/77.

Anlass der umfassenden Stellenbewertungen war der neue KGSt-Bericht für die Stellenbewertung Feuerwehr sowie der Beschluss des Rates vom 18.12.2018 (Vorlage 32-2/065/2018, Beschluss zu 3.1)

Die Eingruppierungen der **tariflich Beschäftigten** erfolgten nach der neuen Entgeltordnung (gültig ab dem 1.1.2017).

Derzeit finden im Tarifbereich bei insgesamt 21 Stellen Bewertungen auf der Grundlage neuer Stellenplatzbeschreibungen statt.

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 29.10.2019.

Es folgt die Beratung in den jeweiligen Fachausschüssen im Rahmen der Haushaltsberatungen sowie im Unterausschuss Personal, Organisation und Controlling am 29.11.2019.

Entsprechend der Terminen für die Beratung bzw. Beschlussfassung über die Haushaltssatzung sowie den Haushalts- und Finanzplan (HFA am 03.12. und Rat am 10.12.2019) 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 2020
 2. Stellenverteilung auf die einzelnen Produkte
 3. Erläuterungen zu den Veränderungen gegenüber dem Vorjahr