Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Haupt- und Finanzausschuss	15.12.2020
Ausschuss für Digitalisierung, Organisation und Personal	11.03.2021
Haupt- und Finanzausschuss	16.03.2021
Rat	25.03.2021

Stellenplan der Stadt Haan für das Jahr 2021

Beschlussvorschlag:

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2021 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).

Die vom Rat der Stadt Haan in seiner Sitzung am 18.12.2018 beschlossene Auszahlung der anfallenden Überstunden im Brandschutz sowie im Krankentransport- und Rettungsdienst bis zum 31.12.2020 soll bis zum 31.12.2022 verlängert werden.

Sachverhalt:

Inhalt

1. Rechtsgrundlage
2. Aufstellung des Stellenplans
 - 2.1 Allgemeines
 - 2.2 Personalsituation im Brandschutz und Rettungsdienst
 - 2.3 Altersteilzeitstellen
 - 2.4 Regelungen zur Altersteilzeit Beamte/Beamtinnen
 - 2.5 Regelungen zur Altersteilzeit im Tarifbereich
 - 2.6 Abschlagsfreie Rente/Pensionen ab 45 Beitragsjahren
 - 2.7 Besondere Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung
 - 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 (ohne Rückstellungen)
 - 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 2021 weist einen Gesamtstellenanteil von 370,5 aus. Dies ist eine Steigerung um 25,5 Stellenanteilen gegenüber dem Stellenplan 2020. Der Anstieg von Stellenanteilen im Haushaltsjahr 2021 ist im Wesentlichen auf die Fortschreibung des Brandschutzbedarfsplans, der zusätzlichen dritten Kita-Gruppe und den Stellen in der Flüchtlings- und Obdachlosenbetreuung zurück zu führen.

Im Stellenplanentwurf 2021 wurden folgende **zusätzliche Stellenanteile** aufgenommen:

- 3,0 KiTa Bachstraße Erzieher/-innen für 3. Gruppe
- 3,0 Flüchtlings- und Obdachlosenbetreuung (Vorlage: 50/035/2020 noch ohne Beschluss)
- 1,0 IT-Systembetreuung/Support Digitalpakt an Schulen (Vorlage: 10/015/2021)
- 1,0 IT-Administrator Einführung DMS/IT-Projekte (Vorlage: 10/014/2021)
- 1,0 Sachbearbeitung Organisation Digitalisierungsprojekte/Einführung DMS (Vorlage: 10/011/2021)
- 1,0 Zentrales Beschwerdemanagement (Vorlage: 10/012/2021)
- 5,0 Fortschreibung des Brandschutzbedarfsplans (Vorlagen: 32-2/076/2020 und 32-2/077/2020)
- 1,0 Elektrofachkraft (Vorlage: 10/013/2021)
- 1,0 Projektleiter Gebäudemanagement (Vorlage: 10/016/2021)
- 1,0 Projektsachbearbeiter Gebäudemanagement (Vorlage: 10/016/2021)
- 0,7 Kita-Angelegenheiten/Elternbeiträge (Vorlage: 10/019/2021)
- 0,5 Küchenhilfe Kita Märchenwald
- 0,4 Sozialarbeiter/-in Bezirkssozialdienst (Vorlage: 10/033/2021)
- 0,5 Hausmeister Kita's (Vorlage: 10/018/2021)
- 1,0 § 16 i SGB Hausmeister Kita's (Kostenneutral)
- 1,0 § 16 i SGB Hausmeister Schulen (Kostenneutral)
- 1,0 Leitung Bauaufsichtsamt (Vorlage 10/025/2021)
- 1,0 Verkehrsplaner (Vorlage 10/027/2021)

0,2 Stellenkennziffer 65/16 (Vorlage 10/020/2021)
0,4 Stellenkennziffer 32/19 (Vorlage 10/021/2021)
0,3 Stellenkennziffer 40/10 (Vorlage 10/024/2021)
0,1 Stellenkennziffer 02/13 (Erläuterung 4)
0,1 Stellenkennziffer 65/63 (Erläuterung 32)
0,2 Stellenkennziffer 32/74 (Erläuterung 56)
0,3 Veränderungen aufgrund von Anpassungen Arbeitsverträge
(siehe Anlage 3 zum Stellenplan „Erläuterungen“)

25,7

Im Stellenplanentwurf 2021 konnten folgende **Stellenanteile** (somit jährlich rund 16.600 €) **eingespart** werden:

0,2 (Stellenkennziffer (51/11))

0,2

Die Gründe für jede einzelne Veränderung im Stellenplan 2021 können in Bezug auf die Stellenanteile, Eingruppierungen/Besoldungen sowie Zuordnung zu Produkten der Anlage 3 zum Stellenplan entnommen werden.

Die Personalgewinnung und -bindung befindet sich weiterhin in einer schwierigen und sehr angespannten Lage. Der Fachkräftemangel ist in allen Einsatzbereichen der Stadtverwaltung Haan spürbar. Besonders betroffen sind der Brandschutz, Stellen für Ingenieure, Erzieher und im IT-Bereich.

Stellen der Erzieher, Brandmeister, Rettungssanitäter, Notfallsanitäter, Rettungsassistenten und Ingenieure befinden sich aufgrund der guten Arbeitsmarktlage und der damit verbundenen Suche nach Fachkräften weiterhin 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.

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, teilweise 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 potenzieller 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).

2.2 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. Das Fachamt hat in seiner Vorlage 32-2/077/2020 für den BVFOA die Problemlage bei der Personalgewinnung und -bindung im Brandschutz und Rettungsdienst beschrieben und die Gründe genannt, so dass an dieser Stelle auf eine Wiederholung verzichtet wird.

Aufgrund der Fortschreibung des Brandschutzbedarfsplans und der darin festgelegten Ziele sind im Stellenplan 2021 weitere fünf Planstellen einzurichten.

Bis 2025 werden fünf weitere Stellen aufzunehmen sein.

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

Aufgrund des zusätzlichen Personalbedarfs ab 2021ff und der schwierigen Personalgewinnung ist es dringend erforderlich, dass der Rat die Möglichkeit der Überstundenauszahlung für die Beschäftigten der Feuer- und Rettungswache Haan bis zum 31.12.2022 beschließt. Mit dieser Maßnahme soll der Personalbedarf teilweise aufgefangen werden.

Zur Ausbildungssituation im Brandschutz und Rettungsdienst wird auf die Vorlage 32-2/076/2020, Seite 3, verwiesen.

2.3 Altersteilzeitstellen

Insgesamt stellt sich die Altersteilzeitsituation aktuell wie folgt dar:

	ATZ gesamt	Aussch eiden 2021	Aus- scheiden 2022	Aus- scheid en 2024	ATZ Arbeitsp hase 2020	ATZ Freistellun gsphase 2022	ATZ Freistellun gsphase 2024	ATZ Freistel- lungsphase 2025
Beamte	3	-	-	1	3	1	1	1
tariflich Be- schäftig te	5	0	3	1	-	-	-	-
Gesamt	8	0	3	2	3	1	1	1

2.4 Regelungen zur Altersteilzeit Beamte/Beamtinnen

Seit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz vom 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 seit 2020 drei 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.

2.5 Regelungen zur Altersteilzeit im Tarifbereich

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Altersteilzeit zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte des Bundes und der VKA besteht weiterhin. Bis zu einem gewissen Maß (2,5 %) haben die Tarifbeschäftigten einen gesetzlichen Anspruch auf Altersteilzeit. Dieses Maß ist aktuell noch nicht erreicht. Fünf Beschäftigte machen derzeit von der ATZ Gebrauch.

2.6 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 wer von diesen Regelungen Gebrauch machen wird weder möglich noch zuverlässig.

2.7 Besondere Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung

Die Stadt Haan beauftragt in Abstimmung mit der Personalvertretung und der Gleichstellungsstelle nach zwei erfolglosen Ausschreibungsverfahren einen Headhunter, der durch Direktansprachen und vorhandenen Bewerber-Datenbanken gezielt potenzielle Bewerber/-innen für eine konkrete Stelle ansprechen kann. Bisher wurden Headhunter für Ingenieursstellen in Anspruch genommen.

Für die Personalgewinnung und -bindung nutzt die Stadt Haan auch die Möglichkeit der Zahlung einer Fachkräftezulage nach dem TVöD für Ingenieure und IT- Fachkräfte. Hierdurch konnte in einigen Fällen die Abwanderung von Fachkräften zu anderen Unternehmen oder Behörden bisher verhindert 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 2021 insgesamt 27 Nachwuchskräfte in folgenden Bereichen aus:

Verwaltungsfachangestellte, Inspektoranwärter, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Fachinformatiker, Brandmeisteranwärter und Notfallsanitäter. Erstmals werden ab 2021 ein Ausbildungsplatz als Immobilienkaumann/-frau und drei Ausbildungsplätze für Erzieher/innen angeboten. Mit diesem Ausbildungsangebot sollen künftig (also nach der 3-jährigen Ausbildung) eine Fachkraft für das Gebäudemanagement und Erzieher/innen gewonnen und an die Stadt Haan gebunden werden. Bereits während der Ausbildungspraxis sollen der/dem Auszubildenden das Verwaltungshandeln und die Verwaltungsstrukturen vermittelt werden.

Weitere 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.

Leider nimmt die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber für einen Ausbildungsplatz zur/zum Verwaltungsfachangestellten weiter ab. Die für 2020 frühzeitig ausgeschriebenen Stellen in diesem Ausbildungsberuf konnten daher nicht besetzt werden. Die Testergebnisse des schriftlichen Auswahlverfahrens, welches vom Niederrheinischen Studieninstitut professionell durchgeführt wurden, ließen eine Einstellung für die angestrebte Berufsausbildung – insbesondere wegen der schlechten schriftlichen Deutschkenntnisse – nicht annähernd zu. Auffällig ist auch, dass trotz Einladung zum Einstellungstest lediglich ein Drittel der Bewerber/-innen erschienen ist. Alle danach zum

Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerber/innen sind der Einladung nicht gefolgt, so dass keine Vorstellungsgespräche geführt werden konnten.

Trotz intensiver Bemühungen (auch im Austausch mit anderen Einstellungsbehörden) ist es nicht gelungen, die Ausbildungsplätze zu besetzen.

Leider fiel aufgrund der Corona-Pandemie in 2020 die Ausbildungsbörse in Hilden aus, so dass auch ein Werben von potenziellen Auszubildenden für diesen Ausbildungsberuf mit Direktansprache seitens der Stadt Haan nicht stattfinden konnte. Da die Stadt Haan in den vergangenen Jahren leicht über den Bedarf ausgebildet hat, ist der Personalbedarf im Verwaltungsbereich derzeit noch ausgeglichen.

2.8.3 Organisatorische Maßnahmen

In der Kindertagesstätte Bachstraße wird aufgrund eines Ratsbeschlusses eine dritte Gruppe eingerichtet. Für diese Gruppe werden drei Stellen für Erzieher/Erzieherinnen im Stellenplan 2021 aufgenommen. Die Personalkosten belaufen sich für diese zusätzlichen drei Stellen auf rund 176.000 Euro jährlich.

Die Verwaltung hat vorgeschlagen, das soziale Integrationsmanagement mit städtischem Personal durchzuführen. Sollten sich der Fachausschuss/Rat hierfür entscheiden, würde die Aufgabe nach Vertragsende (31.12.2021) mit European Homecare ab dem 01.01.2022 durch städtisches Personal wahrgenommen werden. Das Stellenbesetzungsverfahren für die drei Vollzeitstellen würde in 2021 stattfinden, so dass das Personal ab dem 01.01.2022 zur Verfügung stehen könnte. Daher wurden die Stellen bereits im Stellenplan 2021 aufgenommen. Personalkosten entstehen für diese drei Stellen jedoch erst ab Januar 2022.

2.9 Entwicklung der Anzahl der Stellen

Jahr	Anzahl der Stellen			Abweichung zum Vorjahr v. H.
	Beamte	Tariflich Beschäftigte	Insgesamt	
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	+ 9,4

2020	75,9	269,1	345,0	+ 7,1
2021	81,5	289,0	370,5	+ 7,4

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

Für das Haushaltsjahr 2021 wurde das bereits beschlossene Tarifergebnis i.H.v. 1,4% ab 01.04.2021 zugrunde gelegt 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 01.01.2021 eine Steigerung der Besoldungen i.H.v. 1,4% 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 2021 um einen Betrag von 1,513 Mio. Euro. Diese Aufwendungen bilden die voraussichtlichen zukünftigen Finanzbedarfe. Durch diese Darstellung wird der Ressourcenverbrauch transparenter.

4.2 Strukturdaten (ohne Rückstellungen)

Der für das Haushaltsjahr 2021 vorgelegte Haushalt veranschlagt zahlungswirksame Personal- und Versorgungsaufwendungen i.H.v. 24,446 Mio. Euro. Dies ist eine Erhöhung um 1,125 Mio. Euro gegenüber dem Ansatz 2020 in Höhe von 23,321 Mio. Euro.

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

- Tarifierhöhung bei den tariflich Beschäftigten 2021	rd. 0,195 Mio. €
- Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen/Beamten 2021 (Besoldungsanpassungsgesetz)	rd. 0,091 Mio. €
- Steigerung Beiträge zur Versorgungskasse (Umlage)	rd. 0,050 Mio. €
- Erfahrungsstufen Tarifbeschäftigte und Beamte	rd. 0,022 Mio. €
- höherwertige Stellen aufgrund von Stellenbewertungen (siehe hierzu auch Ziffer 5, Stellenwertigkeiten)	rd. 0,036 Mio. €
- Steigerung Beihilfe und Unterstützungsleistungen für Beschäftigte und Versorgungsempfänger	rd. 0,072 Mio. €
- zusätzliche Stellenanteile im Stellenplan 2021 anteilig für je rund sechs Monate aufgrund der späten Haushaltseinbringung (siehe Ziffer 2.1 außer 3. Gruppe KiTa und Brandschutzbedarfsplan)	rd. 0,321 Mio. €
- zusätzliche Personalkosten wegen 3. Gruppe KiTa Bachstraße ab 01.01.2021	rd. 0,176 Mio. €
- zusätzliche Stellen aufgrund des Brandschutzbedarfsplans	rd. 0,163 Mio. €
- Einsparung von Stellenanteilen im Vergleich zum Vorjahr (siehe Ziffer 2.1)	rd.-0,001 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		
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	4,4
2013	15,345	16.855	15,99	7,6
2014	16,321	17,801	16,57	3,6
2015	17,178	18,416	17,23	3,9
2016	17,927	18,738	17,45	1,2
2017	18,799	19,769	18,37	5,2
2018	19,662	21,298	18,61	1,3
2019	21,723	24,053	20,57	10,5
2020	23,319	24,855		
2021	24,446	25,959		
2022	25,438	26,928		
2023	25,851	27,399		
2024	26,269	27,861		

*) 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** erfolgten nach der neuen Entgeltordnung (gültig ab dem 1.1.2017). Da Stellenbewertungen unterjährig und kontinuierlich durchgeführt werden, können sich im laufenden Haushaltsjahr Veränderungen ergeben, die sich dann auf den Stellenplan der Folgejahre auswirken.

In 2020 fanden im Tarifbereich Stellenbewertungen statt, die bei einigen Stellen zu einer höheren Eingruppierung führten, bei einigen Stellen wurde der bisherige Stellenwert aufgrund der Stellenbewertung bestätigt. Die Veränderungen bei den Stellenwerten der betroffenen Stellen sind in der Anlage 3 zum Stellenplan erläutert.

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 15.12.2020.

Es folgt die Beratung in den jeweiligen Fachausschüssen im Rahmen der Haushaltsberatungen sowie im DOPA am 11.03.2021.

Entsprechend der Termine für die Beratung bzw. Beschlussfassung über die Haushaltssatzung sowie den Haushalts- und Finanzplan (HFA am 16.03. und Rat am 25.03.2021) 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: Teil A Beamte
- Anlage 1: Stellenübersicht nach Produkten Beamte
- Anlage 1: Teil B tariflich Beschäftigte
- Anlage 1: Teil B tariflich Beschäftigte S
- Anlage 1: Stellenübersicht nach Produkten tariflich Beschäftigte
- Anlage 1: Teil C Azubi
- Anlage 2: Stellenverteilung auf die einzelnen Produkte
- Anlage 3: Erläuterungen zum Stellenplanentwurf 2021