

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Rat	02.11.2021
Ausschuss für Digitalisierung, Organisation und Personal	02.12.2021
Haupt- und Finanzausschuss	07.12.2021
Rat	14.12.2021

Stellenplanberatungen - Stellenplan 2022
hier: Auswirkungen der Neuorganisation des Amtes 20 auf den Stellenplan 2022

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Haan stimmt der Aufnahme eines Stellenanteils von 2,7 im Stellenplan 2022 zu.

Sachverhalt:

Die aktuelle Organisationsstruktur des Amtes 20 besteht seit Herbst 2018. Damals wurden auf Grund der Pensionierung beider Abteilungsleiter 20-1 und 20-2 die beiden Abteilungen zur Abteilung 20-1 zusammengefasst, wobei die Stelle 20/4 (A 12, Abteilungsleitung 20-2) aufgeteilt wurde. Ein hälftiger Anteil verblieb in 20-1 zur Verstärkung der Steuerveranlagung und der andere wurde der Abteilung 20-3 vor dem Hintergrund der Einführung des § 2b UStG ab 1.1.21 für die neue Aufgabe Tax Compliance Management (TCM) zugewiesen. Steuerlicher Fachverstand war zu diesem Zeitpunkt nur in 20-3 vorhanden. Da die Einführung des § 2b UStG auf den 1.1.2023 verschoben wurde, wurde die hierfür vorgesehene 0,5 Stelle dann im Stellenplan 2020 auf das Amt 60 übertragen. Auch im Stellenplan 2021 war im Amt 20 für diese Aufgabe kein Stellenanteil vorgesehen.

Zwischenzeitlich haben sich auch aus dem zweiten NKF Weiterentwicklungsgesetz verschiedene weitere zusätzliche Anforderungen an die Aufgaben der Kämmerei ergeben, die insbesondere die Bereiche Risikomanagement und Sicherstellung eines Internes Kontrollsystems (IKS) betreffen. In die gleiche Richtung gehen auch die Prüfungsbemerkungen der GPA, die ein verstärktes Investitionscontrolling, ein zentrales Fördermittelmanagement und diverse Verfahrensregelungen zur Einhaltung eines einheitlichen und rechtmäßigen Verwaltungshandelns anmahnen.

Darüber hinaus erfordert die fortschreitende Digitalisierung, die immer auch den Finanzbereich betrifft, zusätzliche Kapazitäten, um die Organisation weiterentwickeln und Prozesse aufnehmen, neugestalten bzw. optimieren und standardisieren zu können, um letztlich die gesetzlichen Anforderungen insbesondere an ein IKS gewährleisten zu können. Die notwendigen Personalressourcen stehen bislang nicht zur Verfügung. Entsprechend sind hierfür sowohl Kapazitäten bei beiden Abteilungsleitungen vorzusehen als auch zusätzliche Stellenanteile erforderlich.

Alle vom Haus zu erbringenden Leistungen und Aufgaben sind direkt oder indirekt mit dem Finanzbereich verknüpft, so dass hier die verschiedensten Schnittstellen der Fachverfahren zum Finanzverfahren hergestellt werden müssen. Dies erfordert auch eine Redundanz für die Systemadministration von H+H, da das Finanzverfahren sowohl durch die Einführung neuer Fachverfahren/Schnittstellen als auch neuer H+H-Module immer komplexer und die Workflows umfangreicher werden. Die Einrichtung einer Hotline mit kurzen Antwortzeiten für die Anwender muss sichergestellt werden.

- ⇒ Solche Ablaufoptimierungen in der Organisation schlagen sich auch immer in H+H und den angebotenen Fachverfahren nieder; hierzu müssen die Fachämter durch die Abteilungsleitungen und die Systemadministration begleitet und zeitaufwändig „mitgenommen“ werden, was auch zu den anfangs erwähnten Stellenausweitungen bei diesen Stellen führt.
- ⇒ Der kommunale Finanzbereich ist aufgrund des Massengeschäfts bei Anordnungen und Bescheiden immer Vorreiter bei Automatisierungsprozessen. Das zeigt sich auch im Vergleich mit anderen Kommunen.
- ⇒ Intern sind die Prozesse – oftmals auch gegen Widerstände – zu implementieren und lfd. zu pflegen und weiter zu entwickeln.
- ⇒ Amt 20 übernimmt diese Vorreiterrolle gerne, um den Digitalisierungsprozess voranzutreiben, benötigt hierfür aber auch entsprechende Personalkapazitäten und den entsprechenden Rückhalt aus dem Verwaltungsvorstand.

Da sich darüber hinaus auch personelle Veränderungen ergeben haben, sollten in 2018 vorgenommene Änderungen in der Organisationsstruktur überarbeitet und die Aufgaben neu zugeordnet werden.

Die Änderung der Stellenzuschnitte und der Aufgabenverteilung wird Auswirkungen auf die Wertigkeit verschiedener Stellen -sowohl nach oben als auch nach unten – haben. Angestrebt wird mit der neuen Aufgabenverteilung auch eine Personalentwicklung der Mitarbeiter, die sich durch besonderes Engagement, Zuverlässigkeit und Belastbarkeit ausgezeichnet haben und die stark entwicklungsfähig und – aus eigenem Antrieb heraus, auch entwicklungswillig sind. Um zum Vorteil der Stadt gutes Personal langfristig zu binden, soll ihnen daher im Amt eine Entwicklung aufgezeigt und ermöglicht werden.

Abt. 20-3

Mit Ausscheiden des Abteilungsleiters 20-3 kann die Stelle 20-11 von sachfremden bzw. nicht näher definierten Aufgaben, die in der engen Zusammenarbeit mit der damaligen Kämmerin als eine Art persönlicher Referent begründet waren, befreit werden. Darüber hinaus sollten Aufgaben, die den Bereich „Stadt als Steuerzahlerin“ betreffen wieder der Abteilung 20-1 „Steueramt“ zugeordnet werden, damit alle Steuerangelegenheiten in einer Abteilung gebündelt sind. Erweitert werden muss die Stelle um die mit dem zweiten NKF Weiterentwicklungsgesetz nach der GO geforderte neue Aufgabe Sicherstellung eines Internen Kontrollsystems (IKS). Diese Aufgabe rückt auch immer mehr in den Fokus der Prüfung durch das RPA bzw. die GPA. Und da einige Aufgaben sowohl auf dieser Stelle als auch der Stelle 20-12 verortet waren, sind diese Stelleninhalte nunmehr hier allein zu berücksichtigen. Daneben sind Stellenanteile für Prozesserhebungen und -modellierungen im Buchhaltungsbereich auch unter Berücksichtigung von einer weiteren Digitalisierung bereit zu stellen. Der Stelleninhaber soll weiterhin als gesetzlich Verantwortlicher für die Finanzbuchhaltung bestellt werden.

Die Wertigkeit der Stellen 20-11 und 20-12 war bislang nur zum Teil durch die konkreten Aufgaben, darüber hinaus aber auch durch die persönliche Inanspruchnahme durch die ehemalige Dezernentin begründet. Die Stelle 20-11 ist im Stellenplan 2021 mit einem ku-Vermerk versehen. Durch Änderung der Stelleninhalte wird sich voraussichtlich die Stellenwertigkeit der Stelle 20-11 von EG 13 zu EG 11 verändern. Angestrebt wird die Übertragung der Abteilungsleitung auf eine in der Finanzbuchhaltung bereits vorhandene Mitarbeiterin, die diese Aufgabe in weiten Teilen stellvertretend bereits seit längerer Zeit wahrnimmt. Die Stelle ist bereits im Stellenplan 2021 vorhanden.

Die verbliebenden Aufgaben der Stelle 20-12 sollen mit weiteren Aufgaben zu einer klassischen Bilanzbuchhalterstelle (geprüfter Bilanzbuchhalter IHK oder gleichwertig) zusammengefasst und um 0,2 Stellenanteile auf eine Vollzeitstelle aufgestockt werden. Die Wertigkeit dieser Stelle wird dann voraussichtlich nicht mehr bei EG 11 sondern eher bei EG 9c/10 liegen. Wünschenswert für die Stellenbesetzung ist Erfahrung in der öffentlichen Verwaltung. Der Stelleninhaber soll als stellvertretender gesetzlich Verantwortlicher für die Finanzbuchhaltung bestellt werden.

Die Stelle 21-13 (Anlagenbuchhaltung) war in der Vergangenheit auf die Massenverarbeitung ausgerichtet, während Fragen der eigenständigen Bewertung des Anlagevermögens weitgehend ausgeklammert wurden. Eine solche Trennung in der Bearbeitung des Anlagevermögens (und auch der zugehörigen Sonderposten) ist nicht zielführend. Die derzeitige Stelleninhaberin hat dies schnell erfasst und aus eigenem Antrieb nach der Fortbildung zur geprüften Bilanzbuchhalterin (NKF) den über zwölf Wochen laufenden Qualifikationslehrgang zur geprüften Anlagenbuchhalterin drangehängt. Erworbenes Wissen bringt sie bereits jetzt gewinnbringend in ihre Stelle ein. Sie hat gezeigt, dass sie den Willen und die Fähigkeit hat, die Stelle nicht nur weiter zu entwickeln, sondern auch auszufüllen.

Entsprechend kann die Bearbeitung des Anlagevermögens im weiteren Sinne qualifiziert in einer Stelle gebündelt werden, Reibungsverluste werden vermieden, der Bilanzbuchhalter von der Anlagenbuchhaltung entlastet. Die Anlagenbuchhaltung ist dabei nicht nur für das realisierte Anlagevermögen verantwortlich, sondern fungiert auch als Beraterin bei der Planung von Investitionen und hilft dort, sachgerechte Entscheidungen hinsichtlich des Ansatzes und der Bewertung zu treffen. Da hier auch die Vertretung der Hauptbuchhaltung erfolgen soll, ist Bilanzsicherheit auch auf dieser Stelle unverzichtbar. Die Verantwortlichkeit für die sachgerechte Bewertung des Anlagevermögens begründet hier eine Anhebung der Wertigkeit von EG8/A8 auf EG 9a/A9. Die Stelle wird als Eingangsamt für den ehemals gehobenen Dienst/Spitzenamt des ehemals mittleren Dienstes angesehen.

Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass eine zusätzliche Eingangsstelle für einen Buchhalter in der Geschäftsbuchhaltung dringend erforderlich ist. In den letzten Monaten konnte hier der ganz offensichtliche Bedarf nur durch den Einsatz von buchhaltungsaffinen Auszubildenden, die wie „fertiges“ Personal eingesetzt werden konnten, zum Teil und unter Anleitung aufgefangen werden. Im Wesentlichen geht es um das tägliche Massengeschäft, die Kontrolle und Übernahme der Anordnungen, Sachkontenumbuchungen und Fehlerbereinigungen. Weitere Stelleninhalte sind selbstständige Arbeiten in der Anlagenbuchhaltung im Bereich der Geringwertigen Wirtschaftsgüter und der Anlagen im Bau, sowie Ansatz und Bewertung kleinerer Positionen in der Bilanz. An dieser Stelle ist auch die (systemtechnische) Vertretung für den Anlagenbuchhalter angesiedelt.

Es ist feststellbar, dass die Buchungsqualität innerhalb des Hauses sehr nachgelassen hat und deutlich mehr Fehler auftreten. Um hier die erforderliche Qualität auch im Sinne des IKS wiederherzustellen, ist an dieser Stelle ein qualifizierter Ansprechpartner für die Fachämter erforderlich. Das kann weder nebenbei von den übrigen Kollegen mitgemacht werden noch von Auszubildenden geleistet werden.

Die Wertigkeit der Stelle wird voraussichtlich bei EG 8 liegen. Die Stelle sollte unmittelbar nach Beendigung des Stellenbesetzungsverfahrens für die Stelle 20-11 durchgeführt werden, um evt. bereits für den Jahresabschluss 2021 besser gerüstet zu sein. Im Stellenplan 2021 steht hierfür die Stelle 20-11 als Teilzeitstelle mit 0,8 Stellenanteilen (ohne Berücksichtigung der Wertigkeit) sowie weitere 0,2 Stellenanteile aus der Vakanz auf der Stelle 20-22 zur Verfügung.

Ohne weitere Stellenmehrung soll die Einrichtung einer echten Barkasse in der Finanzbuchhaltung erfolgen. Der Umgang und die Kosten in Zusammenhang mit der Vorhaltung von Bargeld ist optimierungsbedürftig und -fähig. Z.Zt. gehen die Beschäftigten aus den verschiedenen Ämtern und Einrichtungen direkt zur Sparkasse, um dort Bareinzahlungen vorzunehmen, bzw. Bargeld abzuholen. Es erfolgt keine bevorzugte Bearbeitung in der Sparkasse, d.h. Mitarbeiter stehen mitunter sehr lange in der normalen Schlange, um dran zu kommen. Darüber hinaus sind die Gebühren für Bareinzahlungen, insbesondere für Münzgeld sehr hoch und es werden überhaupt nur kleinere Beträge in Münzen angenommen. Vor diesem Hintergrund soll in der Finanzbuchhaltung eine echte (interne) Barkasse eingerichtet werden, in der kleinere Geldbeträge angenommen und ausgegeben werden können. Durch die direkte Barauszahlung aus einer Barkasse kann zudem die Scheckausgabe zur Abholung von Geldbeträgen bei der Sparkasse reduziert werden. Die Finanzbuchhaltung verfügt über einen kleinen Tresor. Die Höhe des versicherten Bargeldes muss noch geklärt werden, ein Wechselgeldbestand in Höhe von 2.500 € wird als ausreichend angesehen.

Diese zusätzliche Aufgabe wird durch Entlastung auf der Stelle 21-21, evt. auch im Tausch mit anderen Aufgaben auf der Stelle 20-12 im Rahmen der Optimierung des Mahnwesens und der Einführung des Postdienstleisters möglich. Mit Inbetriebnahme des Moduls Mahnung und Vollstreckung von H+H wird auch die Vereinheitlichung der Mahnung aller städtischen Forderungen zentral in Amt 20 auf dieser Stelle angestrebt. Hier könnten durch die Übernahme von Mahnungen anderer Ämter (z.B. mahnt Amt 32 die „Knöllchen“ selber) Synergien erzeugt werden, die letztlich zur Freisetzung von Personalressourcen (in den anderen Ämtern) führen. Hier ist nach Prozesserhebung in 32 (und anderen Ämtern) und 20 eine Optimierung der Abläufe herzustellen.

Insgesamt beträgt in der Abteilung 20-3 der Stellenmehrbedarf 1,0 Stellen EG8 und 0,2 Stellen EG9c/10. Darüber hinaus ist die Wertigkeit einer Stelle, um eine Besoldungsgruppe anzuheben. Anteilig können die zusätzlichen Kosten durch die Herabstufung in der Stellenwertigkeit von zwei Stellen im ehemals gehobenen Dienst ausgeglichen werden. Der zusätzlich erforderliche Arbeitsplatz ist vorhanden.

Abt. 20-1

Amts- und Abteilungsleitung

Zum 1.11.2019 wurden der Amtsleiterin 20 auch die Aufgaben der Kämmerin übertragen. Die Aufgabenübertragung erfolgte ohne Bereitstellung zusätzlicher Personalressourcen. Diese zusätzlichen Aufgaben erfordern jedoch entsprechende Ressourcen, die bislang nur zu Lasten anderer Aufgaben bzw. durch Übertragung von Aufgaben auf die Abteilungsleitung und im weiteren Verlauf auf die nachgeordneten Stellen übernommen werden konnten. In der Folge konnte nur das Notwendige erledigt werden und etliche Aufgaben sind in den Hintergrund getreten und/oder wurden nur rudimentär wahrgenommen.

Auch vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Corona Pandemie auf die öffentlichen Haushalte müssen wesentliche Aufgaben, die insbesondere auch die Steuerung und Konsolidierung des Haushaltes anbelangen, stärker in den Fokus genommen werden, so dass Aufgaben dauerhaft zu verlagern sind.

Vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen in Zusammenhang mit der Übernahme der Aufgaben als Kämmerin müssen 20% der bisherigen Aufgaben der Amtsleitung auf die Abteilungsleitung – Stelle 20-14 - übertragen werden. Darüber hinaus ist hier vor dem Hintergrund der Digitalisierung, Prozesserhebung und -modellierung eine Ausweitung der Zeitanteile für die Leitung und Organisation der Abteilung von 15% erforderlich.

Bereich Haushaltsplanung

Im Bereich der Haushaltsplanung soll die bisherige Zuständigkeit der einzelnen Sachbearbeiter nach Dezernaten aufgegeben und auf den Sachzusammenhang in den Planwerken umgestellt werden. D.h., es erfolgt eine Zuordnung nach konsumtiven (betrifft die Ergebnisplanung) und investiven (betrifft die Finanzplanung, hier die Investitions- und Finanzierungsplanung) Ansätzen. Aufgrund der besonders zu betrachtenden Personalaufwendungen inkl. der zu bildenden Rückstellungen werden diese innerhalb der konsumtiven Ansätze noch einmal separiert und verbleiben bei der Abteilungsleitung.

Hierdurch kann die dringende Empfehlung der GPA, ein Investitionscontrolling zu implementieren, umgesetzt und zentral alle Facetten der Investitionsplanung und Finanzierung an einer Stelle gebündelt werden. Da Fördermittel von Dritten bzw. Zuwendungen an Dritte überwiegend den investiven Bereich betreffen, soll die zentrale Investitions- und Finanzierungsplanung und die Einrichtung eines zentralen Fördermittelmanagements gekoppelt werden, um auch hier die Einheitlichkeit und Rechtmäßigkeit des Verwaltungshandelns sicherstellen zu können. Da sich Fördermittelmanagement nicht nur auf die Einwerbung von Fördermitteln beschränkt, sondern die Stadt Haan auch selbst Fördermittelgeber ist, muss hier der Stellenanteil um 5% aufgestockt werden. Siehe hierzu auch die Ausarbeitung zum Fördermittelmanagement.

Durch die Neuordnung der Zuständigkeit in der Planung, der Übernahme der Kreditsachbearbeitung von der Abteilungsleitung und der Ausweitung des Investitionscontrollings sowie des Fördermittelmanagements kommt es auf der Stelle 20-02 zu einem Aufgabenzuwachs von rd. 25%, hiervon 15% aus der Stelle 20-14 und 10% neue Aufgaben. Im Gegenzug ist daher die Stelle von Arbeiten in der Haushaltsausführung und der Meldungen zur Statistik im gleichen Umfang zu entlasten und an nachgeordnete Stellen zu verteilen.

Insgesamt ergibt sich aus der Aufgabenverteilung der Amts-/Abteilungsleitung und der Umstellung der Haushaltsplanung ein Stellenmehrbedarf von 0,45 Stellen.

Bereich Steuern

Erstmals seit 2015 ist der Bereich der Steuerveranlagung auf dem aktuellem Bearbeitungsstand. Dies ist in erster Linie auf den persönlichen Einsatz der Beschäftigten zurückzuführen, die sich sowohl vorbehaltlos der Rückstände angenommen als auch eine Prozessoptimierung und Digitalisierung der Arbeitsabläufe aktiv mitgestaltet haben. Hierdurch konnten seit April 2020 trotz einer vakanten Stelle (ab 2021 Vakanz 0,5 Stelle), noch bestehende Rückstände in der Gewerbesteuer aufgearbeitet, in diesem Bereich die E-Steuerbearbeitung eingeführt und die digitale Steuerakte umgesetzt werden.

Die auf den 1.1.2023 verschobene Einführung des § 2b UStG, die zu einer Angleichung der Besteuerung der öffentlichen Hand an die Privatwirtschaft führt, wird zu gravierenden Veränderungen in den Anforderungen an die von der Stadt abzugebenden Steuererklärungen führen. Bereits bei der letzten Betriebsprüfung durch das Finanzamt wurde deutlich, dass die Kommunen hinsichtlich der Folgen bei Nichteinhaltung der Steuergesetzgebung nicht mehr anders behandelt werden als die Privatwirtschaft. Um hier ein Organversagen verhindern und die Befolgung steuerlicher Gesetze garantieren zu können, ist die neue Aufgabe mit der nötigen Personalressource von einer halben Stelle auszustatten, denn nur so wird sich letztlich die Bürgermeisterin vom Vorwurf der Steuerverkürzung/-hinterziehung erfolgreich exkulpieren können. Neben dieser Aufgabe sollen auch alle Steuererklärungen und weiteren Aufgaben, die in Zusammenhang mit der Stadt als Steuerschuldnerin stehen, dieser Stelle zugeordnet werden. Darüber hinaus verbleibt hier noch ein Anteil an der Veranlagung der Gewerbesteuer inkl. der Bearbeitung und Entscheidung in schwierigen Einzelfällen des Steuer- und Abgabenrechts, um eine Vertretung sicherstellen zu können.

Die Wertigkeit der Stelle 20-20 wird sich durch die Zuordnung der neuen Aufgaben in Richtung EG 9c/10 verändern.

Durch die Zuordnung von über 65% neuer Aufgaben auf der Stelle 20-20 müssen die bisherigen Aufgaben aus der Veranlagung abgegeben werden.

Vor diesem Hintergrund sollen der Stelle 20-15 die Aufgaben aus der Stelle 20-02 zugeordnet werden. Entsprechend der Übernahme dieser neuen Aufgaben im Umfang von 0,4 Stellenanteilen, sind bisherige Aufgaben aus der Veranlagung abzugeben. Die Verantwortlichkeit für die Haushaltssachbearbeitung begründet hier eine Anhebung der Wertigkeit von EG8/A8 auf EG 9a/A9. Die Stelle wird als Eingangsamts für den ehemals gehobenen Dienst / Spitzenamt des ehemals mittleren Dienstes angesehen.

Entsprechend ergibt sich für die Veranlagung der Realsteuern ein Stellenbedarf von 1,0 Stellen EG 8. Hiervon stehen bei der Stelle 20-22 noch 0,5 Stellen zur Verfügung, so dass der Stellenmehrbedarf 0,5 Stellen beträgt. Dies entspricht dem Anteil TCM. Der zusätzlich erforderliche Arbeitsplatz ist vorhanden.

Bereich Systemadministration für H+H

Die Systemadministration des Finanzverfahrens H+H hat sich in den letzten beiden Jahren stark verändert. Durch die fortschreitende Digitalisierung ist das Verfahren bereits um verschiedene Module und diverse Schnittstellen zu anderen Fachverfahren erweitert worden. Auch zukünftig werden hier weitere Anbindungen umgesetzt bzw. das Verfahren den Anforderungen des OZG angepasst werden müssen. Die in diesem Zusammenhang anfallenden Aufgaben sind Projekte (E-Rechnung, Workflow, PK-Zusammenführung etc...), die nicht mehr als Systemadministration von H+H bezeichnet werden können.

Durch die Vielzahl neuer Module ist die bisherige Vertretung der Stelle 20-13 in der Systemadministration durch die beiden Abteilungsleitungen nicht mehr möglich. Ein Support muss jedoch sichergestellt sein, da das Finanzverfahren keine Ausfallzeiten erlaubt. Bislang werden dann Anfragen an die Hotline von H+H weitergeleitet, die jedoch nicht in allen Fällen hilfreich ist, da individuelle Einstellungen vor Ort betroffen sind.

Die Betreuung für das Haus leidet unter den Projekten, die umgesetzt werden müssen, um die gesetzlichen Anforderungen erfüllen zu können. Mangelnder Support macht sich auch in der Qualität der Anordnungen, Mitteilungen und vermehrten Anfragen der Fachämter bemerkbar. Vor diesem Hintergrund ist eine zusätzliche Stelle in der Systemadministration erforderlich, die sich hauptsächlich um die Unterstützung der Fachämter und die Schulung (neuer) Mitarbeiter kümmern soll. Die in die Tiefe gehende technische Systemadministration wird von der Stelleninhaberin und ihren IT-Kenntnissen gut abgedeckt; die Vertretung und Ergänzung der Stelle muss sich verstärkt mit den einzelnen Modulen und Verzahnungen von H+H mit Fachverfahren und der Vereinbarkeit mit gesetzlichen Vorschriften befassen und sowohl ein buchhalterisches Denken als auch einen Verwaltungsbackground haben. Durch eine intensivere Betreuung der Fachämter – auch mal direkt vor Ort / im eigenen Büro – wird sich auch die Qualität der Ergebnisse der Fachämter wieder verbessern. Der zusätzlich erforderliche Arbeitsplatz ist nicht vorhanden.

Durch die Neuorganisation ergeben sich, vorbehaltlich der endgültigen Stellenbewertungen, folgende Änderungen in der Anzahl und Wertigkeit der Stellen gegenüber dem Stellenplan 2021:

Stelle	Stellenwert Alt	Stellenwert Neu*	Stellenanteil Alt	Stellenanteil Neu	Veränderung
20-01	A 15		0,8	0,8	0
20-14	A 12		1	1	0
20-02	A 11		1	1	0
20-13	E 10		1	1	0
NN 1		E 10		1	+1
20-15	A 8	A 9	1	1	0
20-20	E 8	E 9a	1	1	0
20-22	E 8		1	0,5	-0,5
NN 2		E 8		1	+1
20-11	E 13	E 11	1	1	0
20-12	E 11	E 10	0,8	1	+0,2
21-2	A 10		1	1	0
21-12	E 8		1	1	0
21-13	A 8	A 9	1	1	0
21-14	E 9a		1	1	0
21-15	E 9a		1	1	0
21-21	E 8		1	1	0
NN 3		E 8		1	+1
			14,6	17,3	+2,7

*vorbehaltlich der Stellenbewertung

Insgesamt ergibt sich im Amt 20 ein Stellenmehrbedarf von 2,7 Stellen ab 2022.

Finanz. Auswirkung:

Insgesamt entstehen durch die Neuorganisation des Amtes 20 zusätzliche Personalkosten i.H.v. ca. 85.000 Euro/jährlich. Bei der Ermittlung der Personalkosten wurden Stelleneinsparungen und Stellenausweitungen sowie höher und niedriger bewertete Stellen berücksichtigt und gegengerechnet.