

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Rat	13.12.2022
Ausschuss für Digitalisierung, Organisation und Personal	14.02.2023
Haupt- und Finanzausschuss	21.02.2023
Rat	28.02.2023

Stellenplan der Stadt Haan für das Jahr 2023

Beschlussvorschlag:

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2023 wird entsprechend dem in Anlage 1 beigefügten Verwaltungsentwurf verabschiedet.

Den unter 2.9 aufgeführten personalwirtschaftlichen Maßnahmen wird zugestimmt.

Die Einrichtung von neuen Planstellen ist aufgrund des Ratsbeschlusses vom 12.05.2015 (TOP 9.2.2) weiterhin nur in begründeten Ausnahmefällen mit Zustimmung des Rates zulässig.

Überstunden sind nur gegen Freizeitausgleich zu genehmigen. Ausnahmen können mit Zustimmung des Rates zugelassen werden (Beschluss des Rates vom 12.05.2015, TOP 9.2.2). Die Auszahlung der anfallenden Überstunden im Brandschutz sowie im Krankentransport und Rettungsdienst wird bis zum 31.12.2023 verlängert.

Sachverhalt:

Inhalt

1. Rechtsgrundlage
2. Aufstellung des Stellenplans
 - 2.1 Allgemeines
 - 2.2 Personalgewinnung und -bindung
 - 2.3 Personalbedarf im Brandschutz und Rettungsdienst
 - 2.4 Personalbedarf im Amt 70 (Betriebshof)
 - 2.5 Personalsituation in den Kindertagesstätten und OGS
 - 2.6 Zweite Freistellung für den Personalrat
 - 2.7 Altersteilzeit
 - 2.7.1 aktuelle Inanspruchnahme von Altersteilzeit
 - 2.7.2 Regelungen zur Altersteilzeit Beamte/Beamtinnen
 - 2.7.3 Regelung zur Altersteilzeit im Tarifbereich
 - 2.8 Abschlagsfreie Rente/Pension ab 45 Betriebsjahren bzw. Dienstjahren
 - 2.9 Personalwirtschaftliche Maßnahmen
 - 2.9.1 Zuständigkeiten
 - 2.9.2 Nachwuchsförderung
 - 2.9.3 Auswirkungen der Neuorganisation im Sozialamt auf den Stellenplan
 - 2.10 Entwicklung der Anzahl der Stellen
 - 2.11 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 Bediensteten (Beamtinnen/Beamte und Tariflich Beschäftigten) Anlage des Haushaltsplanes.

Gem. § 8 der Kommunalhaushaltsverordnung (KomHVO) hat der Stellenplan die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen/Beamten und 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 2023 weist einen Gesamtstellenanteil von 424,7 aus. Dies ist eine Steigerung um 34,3 Stellenanteilen gegenüber dem Stellenplan 2022.

Im Stellenplanentwurf 2023 wurden folgende zusätzliche Stellenanteile wie folgt aufgenommen:

Neue Stellenanteile, die der Rat bereits beschlossen hat:

zusätzlicher Stellenanteil	Anlass	Stelleanteil Tarif	Stellenanteil Beamte	betroffenes Dezernat
5,4	zusätzliche Stellen aufgrund der Fortschreibung des Brandschutz- und Rettungsdienstbedarfsplans, Vorlage: 32-2/008/2021, A 8	0,0	5,4	Dez. I
0,5	Mobilitätsmanager_in, EG 11 Vorlage: 61/049/2022 (Zukunftsnetzwerk Mobilität) organisatorisch beim Umweltstab angebunden	0,5	0,0	Dez. III
1,0	Sachbearbeiter Straßenverkehrsbehörde, Antrag der WLH-Fraktion, Stelle soll noch in 2022 befristet ausgeschrieben werden und nach Ratsbeschluss Ende Februar 2023 entfristet werden. EG 10/A 11	1,0	0,0	Dez. III

Neue Stellenanteile, die der zuständige Fachausschuss empfohlen hat:

zusätzlicher Stellenanteil	Anlass	Stellenanteil Tarif	Stellenanteil Beamte	betroffenes Dezernat
1,4	Wohngeld inkl. SGL (bestehend aus 0,8 EG 9a , 0,6 EG 10), Vorlage: 50/018/2022	1,4	0,0	Dez. II
1,1	UVG 0,2 UVG-Bewilligung, EG 9a 0,9 UVG-Heranziehung, EG 9c Vorlage: 50/018/2022,	1,1	0,0	Dez. II
1,5	Schulsozialarbeit Beschluss BSA vom 21.09.2022, dass Verwaltung 1,5 VZÄ in den Stellenplanentwurf 2023 aufnehmen soll. Vorlage: 40/031/2022, S 11b	1,5	0,0	Dez. II

Neue Stellenanteile, die gesetzlich / aufgrund von Vereinbarungen vorgegeben sind:

zusätzlicher Stellenanteil	Anlass	Stellenanteile Tarif	Stellenanteile Beamte	betroffenes Dezernat
0,8	OGS Don-Bosco, S 8a , Erhöhung von verschiedenen Stellenanteilen bei verschiedenen Mitarbeitenden Vorlage: 10/096/2022	0,8	0,0	Dez. II
0,6	OGS Don-Bosco, S 4 , neuer Stellenanteil, Vorlage: 10/096/2022	0,6	0,0	Dez. II
0,3	OGS Gruiten, S 8a , Erhöhung von verschiedenen Stellenanteilen bei verschiedenen Mitarbeitenden Vorlage: 10/096/2022	0,3	0,0	Dez. II
0,7	OGS Gruiten, S 8a , neue Stelle Erzieher_in, Vorlage: 10/096/2022	0,7	0,0	Dez. II
0,2	OGS Gruiten, S 2 , neue Stelle Betreuungskraft, Vorlage: 10/096/2022	0,2	0,0	Dez. II
0,1	OGS Gruiten, EG 1 , Küchenhilfe, Erhöhung eines Stellenanteils Vorlage: 10/096/2022	0,1	0,0	Dez. II
0,4	OGS Gruiten, EG 1 , Küchenkraft, neue Stelle, Vorlage: 10/096/2022	0,4	0,0	Dez. II
0,9	Erzieher_in KiTa Sandbach S 8a Vorlage: 10/102/2022	0,9	0,0	Dez. II
0,5	Springerkraft KiTa Sandbach S 8a Vorlage: 10/102/2022	0,5	0,0	Dez. II

0,7	Eingliederungshilfe, S 14 Vorlage: 10/106/2022	0,7	0,0	Dez. II
-----	--	-----	-----	---------

Stundenaufstockung bei bereits im Stellenplan vorhandener Stellen:

zusätzlicher Stellenanteil	Anlass	Stellenanteile Tarif	Stellenanteile Beamte	betroffenes Dezernat
0,2	Stundenaufstockung, Stellen-Nr. 51/123 Jugendhilfeplaner, S 15	0,2	0,0	Dez. II
0,2	Stundenaufstockung, Stellen-Nr. 50/29 Hauswart EG 6	0,2	0,0	Dez. II
0,2	Aufstockung Stellenanteil (neue) dritte Abteilungsleitung 51-3 aufgrund Orga-Änderung Amt 51, S 17	0,2	0,0	Dez. II
0,5	Aufstockung Stelleanteil AL Amt 63 von 0,5 auf 1,0 EG 14	0,5	0,0	Dez. III
0,1	Stellen 50/8 von 0,4 auf 0,5; EG 9b	0,1	0,0	Dez. II
0,1	Stelle 32/20 von 0,6 auf 0,7; EG 8	0,1	0,0	Dez. I
0,2	Stelle 51/22 (BSD) von 0,8 auf 1,0; S 14 , angefordert am 7.11.2022 v. II	0,2	0,0	Dez. II
0,2	Stelle 51/145 (BSD) von 0,5 auf 0,7; S 14 , angefordert am 7.11.2022 v. II	0,2	0,0	Dez. II

Neue Stellenanteile, die gefördert oder refinanziert werden:

zusätzlicher Stellenanteil	Anlass	Stellenanteile Tarif	Stellenanteile Beamte	betroffenes Dezernat
0,5	Sozialplanung Vorlage: II/023/2022 und Vorlage: 50/018/2022, Vorlage: 10/099/2022 EG 11 , 80% Förderung	0,5	0,0	Dez. II
1,0	Heilpädagogin bzw. Motopädin für alle drei städtischen Kitas im Rahmen des BTHG, S 9 (Förderung voraussichtlich. zu 100 %) Vorlage: 10/103/2022	1,0	0,0	Dez. II
1,0	Klimaanpassungsmanager_in, EG 11 (Förderung voraussichtlich. zu 80 %) organisatorisch beim Umweltstab, Maßnahme aus IKK Vorlage: 10/115/2022	1,0	0,0	Dez. III

1,5	Stellenanteil von 3 x 0,5 §16i-Kräften (Teilzeit!), organisatorisch bei 40, sog. Veranstaltungshausmeister wegen Zunahme der Gremiensitzungen in Schulen, EG 5 , 100% Förderung 2 Jahre Vorlage: 10/097/2022	1,5	0,0	Dez. II
1,0	Energiesparmanager_in für Kitas und Schulen, EG 11 (Förderung voraussichtlich zu 75 %), Ratsbeschluss vom 14.12.2021, wurde im Stellenplan 2022 noch nicht berücksichtigt. Auf Förderbescheid wird noch gewartet.	1,0	0,0	Dez. III
0,5	Netzwerkkoordinator Kinderschutz (Förderung voraussichtlich zu 100 %), S 12 , Vorlage: 10/101/2022	0,5	0,0	Dez. II

Neue Stellenanteile, durch die u.a. externe Dienstleistungen kompensiert werden:

zusätzlicher Stellenanteil	Anlass	Stellenanteile Tarif	Stellenanteile Beamte	betroffenes Dezernat
8,0	Gärtner_innen (5 bereits befristet eingestellt in 2022), drei weitere Vollzeitstellen zusätzlich, dafür Wegfall externer Leistungen, EG 6 Vorlage: 10/112/2022	8,0	0,0	Dez. III
1,0	Baumpfleger_in (Verkehrssicherungspflicht), EG 6 , Vorlage: 10/110/2022	1,0	0,0	Dez. III
1,0	Arborist/Sachgebietsleitung Forst- und Stadtbäume, EG 10 (davon 0,5 IKK) Vorlage: 10/111/2022	1,0	0,0	Dez. III
0,3	ersetzendes Scannen, EG 6 Vorlage: 10/093/2022	0,3	0,0	Dez. I
1,0	Sachbearbeitung Archiv-Digitalisierung, Wahrnehmung von Pflichtaufgaben, EG 8 Vorlage: 10/094/2022	1,0	0,0	Dez. I

Aus dieser Stellenmehrung ergibt sich:

zusätzlicher Stellenanteil	Anlass	Stellenanteile Tarif	Stellenanteile Beamte	betroffenes Dezernat
----------------------------	--------	----------------------	-----------------------	----------------------

1,0	zweite Freistellung für Personalrat, da die Zahl der Beschäftigten von 501 mit Stellenplan 2023 deutlich überschritten wird, § 42 Abs. 3 und 4 LPVG NRW, die Eingruppierung bzw. Besoldung bringt die zweite Freistellung in Person mit.	noch nicht bekannt	noch nicht bekannt	Personalrat
-----	---	--------------------	--------------------	-------------

Auf Vorschlag der Verwaltung und mit Zustimmung der Fraktionsvorsitzenden (in der Fraktionsvorsitzendenrunde) sollen vakante Stellen aufgrund einer Schwangerschaft im Bereich der Erzieher_innen unbefristet ausgeschrieben werden, um Personal gewinnen zu können, da hier der Fachkräftemangel besonders hoch ist. Im Stellenplan des Folgejahres sollen die Stellenanteile berücksichtigt und mit einem KW-Vermerk versehen werden, so dass auf Dauer (also über mehrere Jahre) es nicht zu einer Ausweitung der gesamten Stellenanteile bei den Erzieher_innen und damit des Stellenplans insgesamt kommt.

In 2023 kommt eine Erzieherin aus der Elternzeit zurück, so dass im Stellenplan ein Stellenanteil von 1,0 auszuweisen ist.

Folgende Stellenanteile können mit Stellenplan 2023 eingespart werden:

Stellennummer: 51/32, Pflegekinderdienst, Stellenanteil 0,3

Stellennummern: 51/34 und 51/36, Jugendhaus, insgesamt Stellenanteil 0,7

Stellennummer: 51/2 Vormund- und Beistandschaften 1,0 (s. Vorlage 51/036/2022)

Stellennummer: 51/64 Vormund- und Beistandschaften 0,3 (s. Vorlage 51/036/2022).

Die Gründe für jede einzelne Veränderung im Stellenplan 2023 gegenüber dem Stellenplan 2022 können in Bezug auf die Stellenanteile, Eingruppierungen/Besoldungen sowie Zuordnung zu Produkten der Anlage 3 des Stellenplans (Erläuterungen zum Stellenplan) entnommen werden.

2.2 Personalgewinnung und -bindung

In 2021 führte die Stadt Haan insgesamt 90 Personalauswahlverfahren durch. In 2022 sind es bisher 93 Auswahlverfahren (Stand: November 2022). In den kommenden Jahren wird die Anzahl der Auswahlverfahren weiterhin auf diesem hohen Niveau bleiben ggf. ansteigen. Bis 2016 waren es durchschnittlich 20 Personalauswahlverfahren jährlich. Dies ist eine Steigerung um 70 Auswahlverfahren (oder 450 %)!

Wenn man bedenkt, dass die Stadt Haan in 2021 durchschnittlich insgesamt 440 Beschäftigte hatte, so wurden 20,5 Prozent der Stellen erstmals oder erneut ausgeschrieben. Dies bindet erhebliche Personalressourcen in der Personalabteilung und hat negative bzw. verzögerte Auswirkungen auf die Sachbearbeitung in der Personalverwaltung. Zudem sind auch die Fachämter, der Personalrat, die Gleichstellung und die Schwerbehindertenvertretung bei den Personalauswahlverfahren zeitlich sehr stark eingebunden.

Die Personalgewinnung und damit auch die Wiederbesetzung von vakanten und neuen Stellen hat seit einigen Jahren die höchste Priorität im Personalmanagement. Sie ist nur aufgrund der hohen Motivation und nicht unerheblicher Mehrarbeit der Beschäftigten in der Personalabteilung möglich. Nur so konnte die Anzahl der durchschnittlich vakanten Stellen immer wieder begrenzt werden. Derzeit sind 32 Stellen und damit 6,6 Prozent der durchschnittlichen Stellen in 2022 vakant, davon werden 12 Stellen zeitnah besetzt (Stand November 2022: 482).

Im Jahr 2020 dauerte es in Deutschland durchschnittlich 131 Tage, um eine freie Stelle mit einem/einer qualifizierten Mitarbeiter_in zu besetzen, so die Bundesagentur für Arbeit. Das sind 47 Tage mehr als 2015 für die Besetzung einer Vakanz und 76 Tage mehr als für die Besetzung einer Vakanz im Jahr 2010 (*Quelle: Gallup Studie 22. März 2021*).

In der Stadtverwaltung Haan liegt die durchschnittliche Dauer der Wiederbesetzung mit einem/einer externen Bewerber_in unter Berücksichtigung einer mindestens dreiwöchigen Ausschreibungsfrist, einer zweiwöchigen Einladungsfrist und anschließendem Auswahlverfahren sowie der Beteiligung der Mitbestimmungsgremien und einer guten Bewerberlage im günstigen Fall bei ca. 68 Tagen (das heißt, der/die Bewerber_in steht sofort zur Verfügung und kann sofort eingestellt werden). Dass Bewerber_innen jedoch sofort zur Verfügung stehen und eingestellt werden können, ist aufgrund von einzuhaltenden Kündigungsfristen bei den bisherigen Arbeitgebern äußerst selten der Fall. Es ist eher von einer Kündigungsfrist von drei bis sechs Monaten auszugehen. Die durchschnittliche Dauer der Wiederbesetzung einer Stelle bei der Stadt Haan liegt unter Berücksichtigung der erfahrungsgemäßen Kündigungsfristen realistisch bei 158 Tagen, bei längeren Kündigungsfristen darüber hinaus.

Eine seltene Ausnahme sind sogenannte „Auflösungsverträge“ mit dem vorherigen Arbeitgeber, die es dem/der Bewerber_in ermöglichen, dass Arbeitsverhältnis bei der Stadt Haan bereits früher zu beginnen.

Sollten sich interne Bewerber_innen im Auswahlverfahren durchsetzen können, entfallen zwar die Kündigungsfristen und eine Umsetzung könnte relativ zeitnah erfolgen, die Umsetzung zieht an anderer Stelle jedoch eine neue Vakanz und somit ein weiteres Auswahlverfahren nach sich.

Ziel der Verwaltung ist es, die Dauer des Personalauswahlverfahren so kurz wie möglich zu halten, da der/die Bewerber_in sich sonst für einen anderen Arbeitgeber zwischenzeitlich entschieden haben könnte. Vereinzelt ist festzustellen, dass Bewerber_innen, die sich erfolgreich im Auswahlverfahren bei der Stadt Haan durchsetzen konnten und bereits eine Einstellungszusage erhalten haben, diese als Verhandlungsbasis bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber nutzen, um dort bessere Konditionen zu erhalten oder über günstigere Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Die Bewerbung bei der Stadt Haan wird dann zurückgezogen.

Die Gründe für die hohe Anzahl von Personalauswahlverfahren zur Wiederbesetzung vakanter Stellen liegen zum einen am Fachkräftemangel und der damit verbundenen extremen Konkurrenz mit anderen (insbesondere größeren) Kommunen und Unternehmen, zum anderen auch an der fehlenden Qualifikation der Bewerber_innen. Oft müssen Stellen wiederholt ausgeschrieben werden, da keine geeigneten Bewerber_innen vorhanden waren. Einige Bewerber_innen konnten in den Auswahlverfahren nur schwach überzeugen und wurden nur deshalb eingestellt, weil es trotz mehrerer Auswahlverfahren keine qualifiziertere oder keine weiteren

Bewerbungen gab. Dies führte dann dazu, dass sich in der Probezeit herausstellte, dass die fachlichen Defizite trotz Schulungen doch zu groß waren und das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden musste (z.B. im IT-Bereich). Dieses Risiko will die Verwaltung nicht mehr eingehen, da diese Vorgehensweise dazu führt, dass Aufgaben über Monate nicht fachlich adäquat erledigt und hierdurch die anderen Kollegen und Kolleginnen zusätzlich belastet werden.

Eigene städtische Beschäftigte werden gezielt durch Headhunter angesprochen und motiviert, sich bei anderen Arbeitgebern zu bewerben. Die Stadt Haan schöpft ihre zur Verfügung stehenden Möglichkeiten im Rahmen des Tarifrechts zur Personalbindung und -gewinnung aus, kann aber aufgrund der dort bestehenden Schranken oft nicht mit den Angeboten privater Unternehmen mithalten (siehe hierzu auch Vorlage: 10/095/2022, Personalsituation in der öffentlichen Verwaltung).

Die Arbeitnehmer_innen kennen ihren Wert in der aktuell für den Arbeitgeber schwierigen Arbeitsmarktlage und stellen ihre konkreten Forderungen. Können ihre Forderungen (sehr oft liegen diese in der Höhe des Gehaltes) vom derzeitigen Arbeitgeber nicht erfüllt werden, sind sie eher bereit, den Arbeitgeber zu wechseln, als dies noch vor einigen Jahren der Fall unter für sie schlechteren Arbeitsmarktbedingungen war.

Ein weiterer Grund für ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis der Stadt Haan ist bei manchen Stellen auch die Arbeitsbelastung aufgrund unbesetzter Stellen und der zunehmenden Aufgabenfülle.

Die Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, zeigt sich bei der Stadt Haan insbesondere bei den Erzieher_innen und bei den Ingenieur_innen. Dies liegt überwiegend am bestehenden Fachkräftemangel in diesen Berufen.

Erfreulich ist für die Stadt Haan, dass es auch Erzieher_innen gibt, die sich bewusst für die Stadt Haan entschieden haben, weil diese ein besseres pädagogisches Konzept hat als der bisherige Arbeitgeber/Träger. Es kommt auch vor, dass ehemalige Beschäftigte der Stadt Haan nach ihrem Weggang wieder Interesse am Arbeitgeber Stadt Haan zeigen und sich auf ausgeschriebene Stellen bewerben bzw. ihr Interesse durch Anfragen bekunden. Meist sind die Stellen dann jedoch nachbesetzt. Dies zeigt, dass die Stadt Haan durchaus als attraktiver Arbeitgeber empfunden wird bzw. wurde.

Die Stadt Haan hat eine Vielzahl von Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung ergriffen, die in der Vorlage für den DOPA am 20.09.2022 (Vorlage: 10/095/2022) dargestellt sind und deshalb an dieser Stelle auf eine Wiederholung verzichtet wird. Es wird ständig nach neuen Lösungsmöglichkeiten und Ideen gesucht, die Stadt Haan als Arbeitgeber mit einer Vielzahl von Berufsbildern noch attraktiver zu machen. Dies gilt für die Stadt Haan auch als Ausbildungsstätte (siehe hierzu unter Ziffer 2.9.2).

2.3 Personalbedarf im Brandschutz und Rettungsdienst

Im Stellenplan 2023 wurden bei den Produkten 020410, 020420 und 020430 einige Änderungen hinsichtlich der Stellenbezeichnungen und der Zuordnung von Stellenanteilen zum Rettungsdienst und Brandschutz vorgenommen, um hier inhaltlich eine klarere Abgrenzung in der Aufgabenwahrnehmung und zu den

Produkten vorzunehmen. Hierdurch können die Stellenanteile und somit die Personalkosten der jeweiligen Gebührenkalkulation konkret zugeordnet werden. Der zusätzliche Stellenanteil von 5,4 im Stellenplan 2023 resultiert auf der Fortschreibung des Brandschutz- und Rettungsdienstbedarfsplanes (siehe hierzu Vorlage 32-2/008/2021).

2.4 Personalbedarf im Amt 70 (Betriebshof)

Die Ausweitung des Gesamtstellenanteils im Stellenplan 2023 ist auch auf den aktuellen Personalbedarf im Betriebshof zurückzuführen. Insgesamt macht dies im Produkt 011400 einen Stellenanteil von 10,0 VZÄ aus.

In diesem Stellenanteil sind 8,0 Stellenanteile für die Grünpflege (Gärtner_innen) dringend erforderlich. Die Grünpflege wurde in den vergangenen Jahren von externen Unternehmen durchgeführt. Aufgrund von Schlechtleistungen des extern beauftragten Unternehmens wurde diese vertragliche Zusammenarbeit in 2021 aufgelöst und es wurden 5 befristete Vollzeitkräfte eingestellt, damit die dringend notwendigen Grünpflegearbeiten zeitnah erledigt werden konnten. Zu diesem Zeitpunkt waren die städtischen Grünanlagen in einem desolaten Zustand und eine erneute Vergabe mit vorgeschalteter Ausschreibung an ein externes Unternehmen hätte nicht zu einer schnellen Abhilfe geführt. Diese 5 befristeten Stellen in der Grünpflege sollen nun entfristet und mit Stellenplan 2023 eingerichtet werden.

Eine Ausschreibung für weitere Grünpflegearbeiten führte nicht zu einem wirtschaftlichen Ergebnis, so dass sich die Verwaltung dazu entschlossen hatte, auch diese Grünpflegearbeiten künftig in Eigenregie mit städtischem Personal durchzuführen, zumal absehbar ist, dass auch eine weitere Ausschreibung abermals kein wirtschaftliches Angebot bringen wird. Hierfür hat das Fachamt einen weiteren Personalbedarf von 3 Vollzeitstellen berechnet, die im Stellenplan 2023 eingerichtet werden sollen. Das Fachamt hat in Bezug auf die Grünpflege eine Kostengegenüberstellung für eine externe Vergabe und Eigenregie vorgenommen und kam zu dem Ergebnis, dass die Grünpflege sowohl mit den derzeit 5 befristeten Vollzeitstellen als auch mit den 3 zusätzlichen Vollzeitstellen wirtschaftlicher ist.

Die fachliche Begründung sowie die wirtschaftliche Darstellung können der Vorlage 10/112/2022 entnommen werden, so dass an dieser Stelle auf eine Wiederholung verzichtet wird.

Neben den o.a. Stellen für Gärtner_innen hat das Fachamt dringenden Bedarf für 2 weitere Vollzeitstellen mit jeweils gesonderter Vorlage beantragt:

- Arborist_in/Sachgebietsleitung Forst- und Stadtbäume, Vorlage: 10/111/2022 und
- Bauwart_in Garten- und Landschaftsbau, Vorlage: 10/113/2022.

Die Begründungen sowie die finanziellen Auswirkungen für diese zusätzlichen Stellenanteile sind den o.a. Vorlagen zu entnehmen.

2.5 Personalsituation in den Kindertagesstätten und OGS

Bei der Personalfluktuaton in 2021 und 2022 war ein nicht unerheblicher Anteil an Erzieherinnen und Erziehern zu verzeichnen. Daher hat die Stadt Haan am 16.08.2022 einen Workshop zur Fachkräftesicherung im pädagogischen Bereich

(u.a. Kitas, OGS, Jugendamt) gemeinsam mit allen Trägern im Stadtgebiet Haan, der AG 78 und dem OGS-Qualitätszirkel durchgeführt und mögliche „Stellschrauben“ zur Fachkräftesicherung herausgearbeitet. Für jede einzelne „Stellschraube“ wurden Maßnahmen festgelegt, die nun in kleineren Arbeitsgruppen geprüft und umgesetzt werden.

Die Fraktionsvorsitzenden sind in der Fraktionsvorsitzendenbesprechung am 21.03.2022 dem Vorschlag der Verwaltung gefolgt, dass bei den vakanten Stellen aufgrund einer Schwangerschaft sie unbefristet ausgeschrieben werden können, um dringend benötigtes Personal einstellen zu können. Im Stellenplan des Folgejahres sollen die Stellenanteile berücksichtigt und mit einem KW-Vermerk versehen werden, so dass auf Dauer (über mehrere Jahre) es nicht zu einer Ausweitung der gesamten Stellenanteile bei den Erzieher_innen und damit des Stellenplans insgesamt kommt.

2.6 Zweite Freistellung für den Personalrat

Nach § 42 Abs. 4 i.V.m. § 42 Abs. 3 LPVG NRW sind in Dienststellen mit 501 bis 900 Beschäftigten (Beamte und Tarifbeschäftigte) zwei Personalratsmitglieder von ihren dienstlichen Tätigkeiten ganz freizustellen. Neben dem Personalratsvorsitzenden wäre somit ein weiteres Personalratsmitglied freizustellen. Dieses zweite Mitglied wird von den Personalratsmitgliedern gewählt. Aufgrund der Wahl und somit nachfolgenden Freistellung des zweiten Personalratsmitgliedes wird bei einem/einer Beschäftigten seine/ihre bisherige Stelle vakant, die dann nachzubesetzen wäre. Derzeit liegt die Anzahl der Beschäftigten annähernd bei 501, da nicht alle Stellen besetzt sind und immer wieder Stellen vakant werden. Wären die bereits im Stellenplan 2022 vorhandenen Stellen nicht vakant, würde die Zahl der Beschäftigten von 501 bereits erreicht bzw. übertroffen. Mit den zusätzlichen Stellen im Stellenplanentwurf 2023 wird die Zahl der Beschäftigten konstant und deutlich über 501 liegen.

Da die zweite Freistellung gesetzlich vorgeschrieben ist, bedarf es bei Erreichen von 501 Beschäftigten keines Ratsbeschlusses. Den Stellenwert (Entgeltgruppe/Besoldungsgruppe) bringt das zweite freigestellte Personalratsmitglied mit, so dass derzeit die Stellenwertigkeit nicht feststeht.

2.7 Altersteilzeit

2.7.1 aktuelle Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Insgesamt stellt sich die Altersteilzeitsituation aktuell wie folgt dar:

	ATZ 2023 gesamt	Ausscheiden 2023	Ausscheiden 2024	Ausscheiden 2025	Ausscheiden 2026	ATZ Arbeitsphase 2023	ATZ Arbeitsphase 2024	ATZ Arbeitsphase 2025	ATZ Arbeitsphase 2026	ATZ Freistellungs- phase 2023	ATZ Freistellungs- phase 2024	ATZ Freistellungs- phase 2025	ATZ Freistellungs- phase 2026
Beamte	6	0	1	1	1	5	2	1	0	1	3	3	3
tariflich Beschäftigte	9	0	2	1	4	6	1	0	0	3	6	6	2
gesamt	15	0	3	2	5	11	3	1	0	4	9	9	5

2.7.2 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 derzeit fünf Beamtinnen und Beamte in Anspruch. Ob weitere Beamtinnen und Beamte von der ATZ Gebrauch machen möchten, kann nicht prognostiziert werden.

2.7.3 Regelungen zur Altersteilzeit im Tarifbereich

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Altersteilzeit zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte des Bundes und der VKA gilt noch bis zum 31.12.2022. Bis zu einem gewissen Maß (2,5%) haben die Tarifbeschäftigten einen gesetzlichen Anspruch auf Altersteilzeit. Ob die Regelung darüber hinaus verlängert wird, wird im Rahmen der im Januar 2023 anstehenden Tarifverhandlungen entschieden – die Gewerkschaften haben die Verlängerung bereits gefordert.

Die 2,5% sind aktuell bei der Stadt Haan erreicht und werden aufgrund eines Beschlusses des Verwaltungsvorstandes nicht überschritten. Es liegt aktuell ein Antrag vor, der aus diesem Grund abgelehnt wurde.

2.8 Abschlagsfreie Rente/Pension ab 45 Beitragsjahren bzw. Dienstjahren

Die von der Bundesregierung beschlossenen Gesetzesänderungen zur abschlagsfreien Rente ab 45 Beitragsjahren haben bereits zum vorzeitigen Ausscheiden einiger Beschäftigten geführt. Es ist davon auszugehen, dass weitere Beschäftigte von dieser Möglichkeit Gebrauch machen werden.

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 künftig Gebrauch machen wird, weder möglich noch zuverlässig.

2.9 Personalwirtschaftliche Maßnahmen

2.9.1 Zuständigkeiten

Entscheidungen, die das beamtenrechtliche Grundverhältnis oder das Arbeitsverhältnis eines Bediensteten zur Stadt Haan verändern, werden für Bedienstete in Führungsfunktionen (bei der Stadt Haan sind dies die

Amtsleiter/innen) durch den Rat der Stadt Haan im Einvernehmen mit dem Bürgermeister/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.

2.9.2 Nachwuchsförderung

Die Stadt Haan bildet nach wie vor leicht über den eigentlichen Bedarf aus, um neben den altersbedingten Abgängen aufgrund von Renteneintritten und Pensionierungen auch die unnatürliche Fluktuation (Arbeitgeberwechsel, Versetzungen) auffangen zu können. Im Haushaltsjahr 2023 werden insgesamt 25 Nachwuchskräfte in folgenden Bereichen ausgebildet:

Verwaltungsfachangestellte(6), Inspektoranwärter*in(2), Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste(1), Brandmeisteranwärter(8) und Notfallsanitäter(3) sowie Immobilienkaufmann/-frau(1), PIA-Ausbildung(3) und ein Ausbildungsplatz als Land- und Baumaschinenmechatroniker(1).

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

Für die Nachwuchsgewinnung werden u.a. folgende Maßnahmen gezielt angewendet:

Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit, Übernahme nach der Ausbildung soweit im Rahmen des Stellenplans möglich, gezielte Ansprache von potenziellen Bewerber_innen auf der Ausbildungsbörse, Möglichkeit der psychischen Beratung über ein professionelles Beratungsunternehmen, Ausbau von Ausbildungsgängen, enger Austausch zwischen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und der Ausbildungsleitung, um deren Belange/Anregungen/Ideen aufzunehmen und soweit möglich zu berücksichtigen.

2.9.3 Auswirkungen der Neuorganisation im Sozialamt auf den Stellenplan

In 2022 wurde die Abteilung 50-1 (Soziale Angelegenheiten) und die Innenrevision einer Neuorganisation unterzogen sowie eine direkte Stellenanbindung für die Sozialplanung des Amtes 50 an die Amtsleitung vorgenommen. Die Auswirkungen dieser organisatorischen Änderungen wurden in der Vorlage 50/018/2022 dargestellt. Der Ausschuss für Soziales, Integration und Generationen (SIGA) hat die von der Verwaltung beabsichtigten Veränderungen und die damit verbundenen Stellenbedarfe im Stellenplan 2023 einvernehmlich zur Kenntnis genommen. Die zusätzlichen Personalkosten und Stellenanteile wurden in der Vorlage 10/099/2022 dargestellt.

2.10 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	299,1	380,6	+10,3
2022	88,3	302,1	390,4	+2,6
2023	87,7	337,0	424,7	+8,8

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

Die Tarifparteien vereinbarten für den TVöD VKA (Kommunen) und TVöD Bund ab dem 1.4.2021 eine Entgelterhöhung von 1,4 Prozent (mind. 50 Euro) und ab dem 1.4.2022 eine Entgelterhöhung von 1,8 Prozent. Dieser aus dem Jahr 2020 vereinbarte Tarifabschluss hat eine Laufzeit von insgesamt 28 Monaten und läuft am

31. Dezember 2022 aus. Im Januar 2023 beginnen neue Tarifverhandlungen. Die Verwaltung hat vorsorglich 1,4 Prozent Tarifsteigerung (Durchschnitt der letzten drei Jahre) bei den Personalkostensteigerungen eingeplant. Die Gewerkschaften fordern aktuell eine Erhöhung des Tabellenentgeltes um 10,5 Prozent, mindestens jedoch 500 Euro monatlich mit einer Laufzeit von 12 Monaten. Das Ergebnis der anstehenden Tarifverhandlungen bleibt abzuwarten.

Auswirkungen von Tarifverhandlungen auf die Besoldung der Kommunalbeamten und Kommunalbeamtinnen

Die Besoldungserhöhungen der Kommunalbeamten NRW sind an die Tarifabschlüsse der Tarifverhandlungen der Länder angelehnt und werden vom Landtag beschlossen. Der Tarifabschluss 2021 wurde auf die Kommunalbeamten des Landes NRW übertragen. Ab dem 1. Dezember 2022 erfolgt eine lineare Erhöhung der regelmäßig an den Anpassungen teilnehmenden Bezüge (insbesondere Grundgehälter und Familienzuschläge) um 2,8 Prozent. Die Besoldungsanpassung i.H.v. 2,8 Prozent wurde bei den Personalkosten für das Haushaltsjahr 2023 eingeplant. Der Tarifvertrag der Länder läuft bis zum 30.09.2023. Die nächsten Tarifverhandlungen der Länder beginnen somit bereits im Herbst 2023. Das Ergebnis der Tarifverhandlung und deren Auswirkungen auf die Besoldungen der Beamtinnen und Beamte ist derzeit offen.

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 2023 um einen Betrag von 1,961 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 2023 vorgelegte Haushalt veranschlagt zahlungswirksame Personal- und Versorgungsaufwendungen i.H.v. 29,208 Mio. Euro. Dies ist eine Erhöhung um 1,620 Mio. Euro gegenüber dem Ansatz 2022 in Höhe von 27,588 Mio. Euro.

Neue, im Stellenplan 2023 aufgenommene, Stellenanteile wurden bei den Personalkosten für das Haushaltsjahr 2023 nur mit 3 Monaten eingeplant, da erfahrungsgemäß neue Stellen nach Inkraftsetzung der Haushaltssatzung aufgrund der Stellenausschreibungsverfahren und Kündigungsfristen erst mit mehreren Monaten Verzögerung besetzt werden können (siehe hierzu auch Ziffer 2.2, Personalgewinnung und -bindung). Zudem wird der Haushalt 2023 voraussichtlich erst Ende Februar 2023 beschlossen. Vakante und bereits im Stellenplan 2022 vorhandene Stellen wurden mit 12 Monaten bei den Personalkosten berücksichtigt.

Da in den vergangenen Haushaltsjahren u.a. wegen des hohen Fachkräftemangels vakante und neue Stellen über Monate nicht besetzt werden konnten, wurden die veranschlagten Personalkosten der vergangenen Haushaltsjahre im Durchschnitt nur zu 96 Prozent verbraucht. **Die Verwaltung hat mit Stellenplan 2023 die Personalkosten für das Haushaltsjahr 2023 auch nur mit 96 Prozent veranschlagt.**

Wesentlich für den Anstieg der Personalkosten gegenüber dem Vorjahr sind:

- Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen/Beamten 2023 (Besoldungsanpassungsgesetz) rd. 0,180 Mio. €
- Steigerung zur gesetzlichen Unfallversicherung rd. 0,012 Mio. €
- Steigerung Beiträge zur Versorgungskasse (Umlage) rd. 0,070 Mio. €
- Erfahrungsstufen Tarifbeschäftigte und Beamte, sowie höherwertige Stellen aufgrund von Stellenbewertungen rd. 0,240 Mio. €
- zusätzliche Stellenanteile im Stellenplan 2023 (teilweise nur mit 3 Monaten berücksichtigt, siehe hierzu jeweilige Vorlage) rd. 1,118 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	22,40	8,9
2021	24,646	26,385	23,92	6,8
2022	27,588	29,430		

2023	29,208	31,170		
2024	29,528	31,594		
2025	30,047	32,193		
2026	30,677	32,848		

*) 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 den jeweiligen Entgeltordnungen (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 2022 fanden im Tarifbereich zahlreiche Stellenbewertungen statt, die bei einigen Stellen zu einer veränderten Eingruppierung führten. 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.

Der Verwaltungsvorstand hat in 2021 entschieden, die Stellenbewertungen für Beamte und tariflich Beschäftigte als Inhouse-Vergabe von der KGSt transparent und neutral durchführen zu lassen.

In 2022 wurden 37 Stellen auf der Basis neu erstellter Stellenplatzbeschreibungen (für neue und bereits vorhandene Stellen) durchgeführt. Die Verwaltung hat sich zum Ziel gesetzt, dass für alle Stellen bis Ende 2023 aktuelle Stellenplatzbeschreibungen erstellt werden sollen.

6. Weiteres Verfahren

Die "Einbringung" des Stellenplans als Anlage zum Haushaltsplan erfolgt in der Sitzung des Rates am 13.12.2022.

Es folgt die Beratung in den jeweiligen Fachausschüssen im Rahmen der Haushaltsberatungen sowie im DOPA am 14.2.2023.

Entsprechend der Termine für die Beratung bzw. Beschlussfassung über die Haushaltssatzung sowie den Haushalts- und Finanzplan (HFA am 21.02.2023 und Rat am 28.02.2023) kann dann jeweils grundsätzlich in öffentlicher (bei Bedarf

ergänzend in nichtöffentlicher) Sitzung die weitere Beratung bzw. Beschlussfassung erfolgen.

Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte wurde der vorliegende Stellenplanentwurf zugeleitet. Soweit noch Stellungnahmen erfolgen, werden diese umgehend nachgereicht.

7. Anlagen

- | | | |
|---------------|----|--|
| Anlage | 1. | Stellenplan 2023 |
| | 2. | Stellenverteilung auf die einzelnen Produkte |
| | 3. | Erläuterungen zu den Veränderungen gegenüber dem Vorjahr |