

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Rat	24.10.2023
Ausschuss für Digitalisierung, Organisation und Personal	30.11.2023
Haupt- und Finanzausschuss	05.12.2023
Rat	12.12.2023

Stellenplan der Stadt Haan für das Jahr 2024

Beschlussvorschlag:

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2024 wird entsprechend dem in Anlage 1 beigefügten Verwaltungsentwurf verabschiedet.

Den personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen nach Ziffer 2.7 wird zugestimmt.

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 31.12.2024 verlängert.

Sachverhalt:

Inhalt

1. Rechtsgrundlage

2. Aufstellung des Stellenplans
 - 2.1 Allgemeines
 - 2.2 Personalgewinnung und -bindung
 - 2.3 Brandschutz und Rettungsdienst
 - 2.4 Personalsituation in den Kindertagesstätten und OGS
 - 2.5 Altersteilzeit
 - 2.5.1 aktuelle Inanspruchnahme von Altersteilzeit
 - 2.5.2 Regelungen zur Altersteilzeit Beamte/Beamtinnen
 - 2.5.3 Regelung zur Altersteilzeit im Tarifbereich
 - 2.6 Abschlagsfreie Rente/Pension ab 45 Betriebsjahren bzw. Dienstjahren
 - 2.7 Personalwirtschaftliche und organisatorische Maßnahmen
 - 2.7.1 Zuständigkeiten
 - 2.7.2 Nachwuchsförderung
 - 2.7.3 personalwirtschaftliche Maßnahmen im Haushaltssicherungskonzept (HSK)
 - 2.7.4 Neuorganisation im Gebäudemanagement (GM)
 - 2.8 Entwicklung der Anzahl der Stellen
 - 2.9 Umfang des Stellenplans

3. Tarif-/Besoldungsrechtliche finanzielle Auswirkungen
 - 3.1 tarifliche Veränderungen/Auswirkungen
 - 3.2 besoldungsrechtliche Veränderungen/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 2024 weist einen Gesamtstellenanteil von 433,7 aus. Dies ist eine Steigerung um 0,3 Stellenanteile gegenüber dem Stellenplan 2023.

Im Stellenplanentwurf 2024 wurden folgende zusätzliche Stellenanteile wie folgt aufgenommen:

zusätzlicher Stellenanteil (VZÄ)	Anlass	betroffenes Dezernat	Betroffenes Produkte	Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe
1,0	Personalsachbearbeitung Vorlage: 10/140/2023	I	010810	EG 9a
0,5	Lohn- und Bezügesachbearbeitung Vorlage: 10/141/2023	I	010810	EG 9a
1,0	Telekommunikationstechniker: in Vorlage: 10/139/2023	I	010720 011000	EG 9a
0,9	OGS Don-Bosco Küchenkraft 0,1 VZÄ Pädagogische Ergänzungskraft 0,8 VZÄ Vorlage: 10/146/2023	II	030712 030710	EG 1 S 4
1,6	OGS-Gruiten Ergänzungskraft 0,2 VZÄ Pädagogische Ergänzungskraft 0,3 VZÄ Erzieher:in 0,3 VZÄ Erzieher:in/päd. Fachkraft im Ganzttag 0,8 VZÄ Vorlage: 10/146/2023	II	030710 030710 030710 030710	S 2 S 4 S 8a S 8a
0,5	Verfahrensnotse (gem. § 10b SGB VIII) Vorlage: 10/143/2023	II	060310 060320	S 14
0,3	Kita-Finanzierung Vorlage: 10/137/2023	II	060110	EG 9c

2,4	Kita-Helfer:in Kita Sandbach (0,8 VZÄ) Kita-Helfer:in Kita Märchenwald (0,8 VZÄ) Kita-Helfer:in Kita Bollenberg (0,8 VZÄ) (Stellenanteile mit 90 % Förderung, Stellen mit KW-Vermerk) Vorlage: 10/144/2023	II	060125 060125 060125	S 2 kw S 2 kw S 2 kw
0,5	plusKita Fachkraft Vorlage: 10/145/2023	II	060125	S 8a
0,6	Wirtschaftliche Erziehungshilfe Vorlage: 10/138/2023	II	060310 060320	EG 9c
0,4	Stundenaufstockung Leiter Archiv Entscheidung der Fraktionsvorsitzendenrunde am 24.05.2023	I	010730	EG 9c
0,5	Casemanagement (KIM) Vorlage: 10/142/2023	II	050120	S 12 kw

10,2 gesamt

Folgende Stellenanteile können im Stellenplanentwurf 2024 entfallen:

wegfallender Stellenanteil (VZÄ)	Anlass	betroffenes Dezernat	Betroffenes Produkte	Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe
2,7	Kommunaler Ordnungsdienst Stellen-Nr. 32/23, 32/24 und 32/25	I	020110 020210	A 8
1,0	Außendienst Stellen-Nr. 32/6	I	020110 020130 020140 020310	EG 6
1,5	Schulsozialarbeit Stellen-Nr. 40/73 40/11 40/19	II	030120 030130 030150	S 11b S 11b S 11b
1,0	Sachbearbeitung Wohngeld Stellen-Nr. 50/24	II	100300	EG 9a
1,0	Aufsuchende Jugendhilfe Stellen-Nr. 51/91	II	060220	S 11b
0,8	Erzieher:in Kita Märchenwald Stellen-Nr. 51/146 (Umsetzung des KW-Vermerk bei Rückkehr aus Elternzeit)	II	060125	S 8a
1,0	Projektingenieur:in Stellen-Nr. 65/73	III	011300	EG 12
0,2	Sachbearbeitung Grundstücksverkehr, Verwaltung, Stellen-Nr. 60/6	III	011200	EG 9b

0,7	Reinigungskräfte (Umsetzung der KW-Vermerke) Stellen-Nr. 65/64 (0,6 VZÄ) und 65/68 (0,1 VZÄ)	III	011300	EG 2
9,9	gesamt			

Somit ergibt sich im Stellenplan 2024 ein Stellenmehrbedarf von insgesamt 0,3 VZÄ. Jede einzelne Veränderung im Stellenplan 2024 gegenüber dem Stellenplan 2023 kann 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

Der Fachkräftemangel besteht weiterhin in allen Bereichen der Stadtverwaltung, so dass eigentlich ein genereller Arbeitsnehmermangel besteht. Zudem mangelt es bei den Bewerbungen oft an der erforderlichen Qualifikation für die Aufgabenwahrnehmung für die jeweils ausgeschriebene Stelle. Dies liegt auch daran, dass aufgrund des Fachkräftemangels das Anforderungsprofil für die Bewerbenden erweitert wird, damit auch sog. „Seiteneinsteiger“ angesprochen werden können, die nach einer Einstellung Qualifizierungsmaßnahmen für die Aufgabenwahrnehmung erhalten.

Die Verwaltung hat ein digitales Bewerbungsmanagement eingeführt, so dass Bewerbungen auch digital von Bewerberinnen und Bewerbern eingereicht werden können. Hierdurch konnte auch die Vernetzung und Abstimmung zwischen dem Personalamt, den Fachämtern und den Mitbestimmungsgremien optimiert werden.

Zudem wurden die Leitlinien für die Durchführung von Personalauswahlverfahren in Zusammenarbeit mit dem Personalrat und der Gleichstellung optimiert und flexibler gestaltet. Ziel der Verwaltung ist es, die Dauer der Auswahlverfahren (insbesondere die Zeit zwischen dem jeweils stattgefundenen Auswahlgespräch und einer konkreten Zusage) zu verkürzen, damit Bewerberinnen und Bewerber sich zwischenzeitlich nicht für einen anderen Arbeitgeber entscheiden.

Für den Bereich der KiTas und OGS werden in einem 14-tägigen Rhythmus Stellenauswahlverfahren durchgeführt, um auch auf unerwartete Abgänge oder aufgrund von Elternzeiten kurzfristig reagieren zu können. Ebenso werden Stellen im Brandschutz und Rettungsdienst dauerhaft ausgeschrieben.

Dies ist neben der hohen Fluktuation, die aufgrund des Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt wegen des Fachkräftemangels weiterhin besteht, ein Grund für die drastisch gestiegene Anzahl von Personalauswahlverfahren.

In 2023 wurden über 120 Personalauswahlverfahren durchgeführt (Stand: Oktober 2023).

Die Ausgaben für Stellenausschreibungen/Headhunter wird gegenüber 2023 um 60 % steigen (gegenüber 2022 sogar um 100 %). Bereits im ersten Halbjahr 2023 wurde der Ansatz für das gesamte Jahr um fast 45 % des Ansatzes überschritten.

Um die Fluktuation einzudämmen, versucht die Stadt Haan weiterhin alles, um als Arbeitgeber attraktiv zu bestehen. Viele Maßnahmen zur Personalbindung fußen auf freiwillige Leitungen an die Beschäftigten, die mit einem Haushaltssicherungskonzept (HSK) nicht immer im Einklang stehen.

Es muss der Verwaltung und der Politik trotz der notwendigen personalwirtschaftlichen Maßnahmen im Rahmen des HSK (siehe Ziffer 2.7.3) gemeinsam gelingen, die Stadt Haan als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren.

2.3 Brandschutz und Rettungsdienst

Seit dem 01.09.2023 wird der RTW 2 von Montag 08:00 Uhr bis Samstag 08:00 Uhr besetzt. Ferner wird zum 01.01.2024 durch die Abteilung Feuerwehr und Rettungsdienst die Aufgaben der Brandschutzdienststelle vom Kreis Mettmann übernommen. Hierdurch wird ein weiterer Teil des Brandschutzbedarfsplan erfüllt. Die Anpassung des Brandschutzbedarfsplans erfolgt in 2024. Der darin noch festzustellende Personalbedarf wird Auswirkungen auf den Stellenplan 2025ff haben.

2.4 Personalsituation in den Kindertagesstätten und OGS

Aufgrund des Fachkräftemangels und der bestehenden Fluktuation befinden sich Stellen für Kindertagesstätten und Offene Ganztagschulen in einer sog. „Dauerausschreibung“, für die im 14-tägigen Rhythmus Personalauswahlgespräche stattfinden, um so die vakanten Stellen zeitnah besetzen zu können. Dies erfordert auf der einen Seite eine permanente Personalressource in der Personalabteilung und den Mitbestimmungsgremien, auf der anderen Seite können vakante Stellen in diesen Bereichen zügig nachbesetzt werden, so dass die Kita's und OGS'en ihren Betrieb sicherstellen können.

Für die Nachwuchsgewinnung in diesen Bereichen bildet die Stadt die Ausbildungsgänge: PIA-Kita, PIA-Kinderpflege und Berufspraktiken an.

2.5 Altersteilzeit

2.5.1 aktuelle Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Insgesamt stellt sich die Altersteilzeitsituation aktuell wie folgt dar:

	ATZ 2024 gesamt	Ausscheiden 2024	Ausscheiden 2025	Ausscheiden 2026	Ausscheiden 2027	ATZ Arbeitsphase 2024	ATZ Arbeitsphase 2025	ATZ Arbeitsphase 2026	ATZ Arbeitsphase 2027	ATZ Freistellungs- phase 2024	ATZ Freistellungs- phase 2025	ATZ Freistellungs- phase 2026	ATZ Freistellungs- phase 2027
Beamte	5	1	1	2	0	2	1	0	0	3	3	2	2
tariflich													
Beschäftigte	7	2	1	5	1	1	0	0	0	6	6	1	0
gesamt	12	3	2	7	1	3	1	0	0	9	9	3	2

2.5.2 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. Mit dem nun eingebrachten Entwurf des Haushaltssicherungskonzeptes (HSK) ist die Möglichkeit der ATZ für Beamtinnen und Beamte nicht mehr gegeben, da kein ausgeglichener Haushalt 2024 vorliegt bzw. vorgelegt werden kann.

2.5.3 Regelungen zur Altersteilzeit im Tarifbereich

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Altersteilzeit zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte des Bundes und der VKA galt bis zum 31.12.2022. Eine Verlängerung über den 31.12.2022 hinaus war nicht Gegenstand der Tarifverhandlungen im TVöD.

Weitere Informationen zur ATZ für Beamte/Beamtinnen und Traifbeschäftigte siehe unter 2.9.5 personalwirtschaftliche Maßnahme im HSK

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 künftig Gebrauch machen wird, weder möglich noch zuverlässig.

2.7 Personalwirtschaftliche und organisatorische Maßnahmen

2.7.1 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.

2.7.2 Nachwuchsförderung

Die Stadt Haan bildet zwischenzeitlich deutlich 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 2024 werden insgesamt 28 Nachwuchskräfte in folgenden Bereichen ausgebildet:

Verwaltungsfachangestellte, Bachelor of Laws, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Brandmeisteranwärter und Notfallsanitäter, Immobilienkaufmann/-frau, PIA-Kita, PIA-Kinderpflege, Berufspraktikum OGS und Kita sowie Fachinformatiker.

In den letzten fünf Jahren (2018 bis 2023) stieg die Zahl der Ausbildungsplätze bei der Stadt Haan um 27 Prozent (von 16 auf 27).

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

Die Situation am Ausbildungsmarkt ist weiterhin angespannt und die Kommunen stehen nach wie vor in einem harten Wettbewerb mit den privaten Unternehmen.

Weiterhin ist vermehrt festzustellen, dass die an einen Ausbildungsplatz gestellten Anforderungen von den Bewerbenden nicht erfüllt werden können (Einstellungstest, Noten usw.). Zudem gibt es trotz Zusage eines Ausbildungsplatzes immer wieder Absagen seitens der Auszubildenden, da sie sich für ein anders Unternehmen oder eine andere Behörde entschieden haben. Bei der derzeitigen Ausbildungsmarktlage können sie oft zwischen mehreren Ausbildungsangeboten wählen. Die Gründe hierfür sind sehr individuell (z.B. Entscheidung für eine größere Kommune, wohnortnahe Ausbildung, anderer Ausbildungsgang).

Bei den Studiengängen für Bachelor of Laws, wird es immer schwieriger, Studienplätze an der Hochschule für Polizei und Verwaltung NRW (HSPV) zu bekommen, da die Studienplätze begrenzt sind und die Kommunen aufgrund des Fachkräftemangels und der bereits eingetretenen Pensionierung der Babyboomer-Generation verstärkt Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2.1 (ehem. gehobener Dienst) ausbilden wollen.

2.7.3 personalwirtschaftliche Maßnahmen im Haushaltssicherungskonzept (HSK)

Die Verwaltung hat zu Reduzierung des Personalaufwendungen im HSK mehrere personalwirtschaftliche Maßnahmen in Betracht gezogen und jene beschlossen, die auf der eine Seite den städtischen Haushalt spürbar entlasten können und auf der anderen Seite die Stadt Haan dennoch noch als konkurrenzfähigen öffentlichen Arbeitgeber bestehen lassen.

Folgende personalwirtschaftliche Maßnahmen wurde für die Dauer des HKS vom Verwaltungsvorstand in Betracht gezogen und werden dem Rat empfohlen:

Aussetzen der Wiederbesetzung freierwerdender Stellen

Bei einer eintretenden Stellenvakanz (z.B. Renteneintritt, Arbeitgeberwechsel, Umsetzung, Versetzung) darf die Stelle erst nach sechs Monaten ausgeschrieben werden. Sie ist in diesem Zeitraum einer Aufgabenkritik zu unterziehen.

Bei dieser Maßnahme ist allerdings regelmäßig davon auszugehen, dass die Stellen aufgrund des erst nach sechs Monaten stattfindenden Personalauswahlverfahrens (mehrere Wochen) unter Berücksichtigung von bestehenden Kündigungsfristen beim bisherigen Arbeitgeber die Stelle erst nach ca. einem Jahr oder länger wiederbesetzt werden kann. Die unaufschiebbaren und dienstlich zwingend erforderlichen Aufgaben sind von anderen Mitarbeitenden für die Dauer der Stellenvakanz wahrzunehmen und werden zu einer nicht unerheblich Mehrbelastung für den gesamten Personalkörper werden.

Hinausschieben von Beförderungen für Beamtinnen und Beamte

Über die im § 7 Laufbahnverordnung (LVO) genannten Erprobungszeiten, die vor einer Beförderung einzuhalten sind, werden zusätzliche Wartezeiten für die einzelnen Laufbahngruppen eingeführt:

Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) = 6 Monate
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) = 9 Monate
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst) = 12 Monate.

Diese personalwirtschaftliche Maßnahme trifft überwiegend die Feuer- und Rettungswache Haan, da dort überwiegend Beamtinnen und Beamten eingesetzt sind.

Rückstufungen in der Entgeltgruppe bei Tarifbeschäftigten

Ergibt die Stellenbewertung auf der Basis einer neu erstellten Stellenplatzbeschreibung einer im Stellenplan vorhandenen Stelle im Ergebnis einen niedrigeren Stellenwert als der bisherige Stellenwert und stimmt die Stellenbewertungskommission der Stellenbewertung zu, so wird der/die Stelleninhaber:in in die niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert (sog. Rückstufung).

Wegfall von befristeten Arbeitsverträgen

Der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen zur Überbrückung von krankheitsbedingten Personalausfällen, temporärer Mehrarbeit oder zusätzlicher Fallzahlen/Aufgaben ist nicht mehr zulässig.

Bei krankheitsbedingten Personalausfällen über sechs Monaten kann ein befristetes Arbeitsverhältnis im Einzelfall abgeschlossen werden. Voraussetzung ist jedoch, dass an der betreffenden vakanten Stelle kein KW-Vermerk im Stellenplan angebracht ist.

Wegfall der Altersteilzeit (ATZ)

Die Möglichkeit der ATZ für Beamtinnen und Beamte sowie für Tarifbeschäftigte besteht für die Dauer des HSK nicht mehr. Für Beamtinnen und Beamte bestand bisher aufgrund eines Ratsbeschlusses die Möglichkeit nur bei einem ausgeglichenen Haushalt (siehe hierzu auch Ziffer 2.5.2 Altersteilzeit).

2.7.4 Neuorganisation im Gebäudemanagement (GM)

Um das Gebäudemanagement (GM – Amt 65) der Gartenstadt Haan strategisch und inhaltlich auf zukünftige Anforderungen bestmöglich vorzubereiten, wurde eine unabhängige Bewertung (Soll-Ist-Analyse) durchgeführt. Diese hat die Aufbau- und Ablauforganisation sowie den Ressourcen- und Technologieeinsatz mit Blick auf die aktuellen und kommenden Anforderungen bewertet. Ausgehend davon wurden unter Berücksichtigung von Best-Practice und State-of-the-Art Handlungsempfehlungen für die zukünftige Aufstellung des Gebäudemanagements der Gartenstadt Haan formuliert. Zum Erreichen einer systematischen und objektiven Bewertung wurde die Analyse extern begleitet.

Eine Abschlussdokumentation des externen Beratungsunternehmens liegt zwischenzeitlich vor und wird zunächst verwaltungsintern betrachtet. Des Weiteren wird derzeit vom Gebäudemanagement eine Einschätzung zum vorgeschlagenen Hausmeisterkonzept vorgenommen. Im Ausschuss für Digitalisierung, Organisation und Personal am 30.11.2023 wird die Abschlussdokumentation der Organisationsuntersuchung des Gebäudemanagements vorgestellt. Die Verwaltung wird in diesem Ausschuss auch mögliche Auswirkungen auf den Stellenplan 2024 aufzeigen.

2.8 Entwicklung der Anzahl der Stellen

Jahr	Anzahl der Stellen			Abweichung zum Vorjahr v. H.
	Beamte	Tariflich Beschäftigte	Insgesamt	
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	93,4	340,0	433,4	+11,0
2024	86,4	347,3	433,7	+0,1

2.9 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

3.1 Tarifliche Veränderungen/Auswirkungen

Aufgrund der Tarifeinigung im öffentlichen Dienst im April 2023 erfolgte im Juni 2023 die erste Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie an die Beschäftigten bei Kommunen und Bund i.H.v. 1.240 €. Insgesamt erhalten die Angestellten, die nach dem TVöD bezahlt werden, eine steuer- und abgabenfreie Bonuszahlungen in Höhe von 3.000 €. Seit Juli 2023 erfolgt eine monatsweise Zahlung in Höhe von 220 Euro. Ab dem 1. März 2024 gilt dann die tabellenwirksame Gehaltserhöhung – mit einem Sockelbetrag von 200 €, plus 5,5 Prozent. Die Tarifeinigung läuft bis zum 31.12.2024.

Dieser Tarifabschluss wirkt sich auf den Haushalt 2024 mit einem Mehraufwand von 2.907.628 € aus (davon: 133.556 € Inflationsausgleich und 2.774.072 € Tarifierhöhung ab 01.03.2024).

Für die Haushaltsjahre 2025 und 2026 wird eine Steigerung von 2 Prozent eingeplant.

3.2 besoldungsrechtliche Veränderungen/Auswirkungen

Die besoldungsrechtlichen Veränderungen und Auswirkungen entstehen auf der Basis der Tarifverhandlungen der Länder, falls die Tarifabschlüsse teilweise oder ganz auf die Kommunalen Beamten und Beamtinnen per Besoldungsanpassungsgesetz übertragen werden.

Die letzte Tarifeinigung der Länder beinhaltete ab dem 01.12.2022 eine Entgelterhöhung um 2,8 % sowie eine steuer- und abgabenfreie Einmalzahlung in Höhe von 1.300 Euro im März 2022. Das Ergebnis wurde auf die Kommunalbeamten und -beamtinnen übertragen.

Ein neuer Tarifvertrag der Länder (TV-L) wird im Herbst 2023 verhandelt. Die Verhandlungen beginnen am 26.10.2023. Das Ergebnis der Tarifeinigung und ggf. eine Übertragung des Ergebnisses auf die Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamten bleibt abzuwarten.

Vorsorglich wurde im Haushalt 2024 mit Blick auf die Tarifeinigung im TVöD eine Tarifsteigerung von 5 Prozent und in den Folgejahren 1,5 Prozent berücksichtigt.

Die Gewerkschaften gehen mit einer Forderung von 10,5 Prozent, mindestens aber 500 Euro mehr in die Tarifverhandlungen. Für Nachwuchskräfte fordern sie mindestens 200 Euro sowie eine unbefristete Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreicher Ausbildung. Die Laufzeit soll 12 Monate betragen.

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 2024 um einen Betrag von 1,899 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 2024 vorgelegte Haushalt veranschlagt zahlungswirksame Personal- und Versorgungsaufwendungen i.H.v. 32,936 Mio. Euro. Dies ist eine Erhöhung um 2,243 Mio. Euro gegenüber dem Ansatz 2023 in Höhe von 30,493 Mio. Euro.

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 im Durchschnitt nur zu 96 Prozent verbraucht und daher im Haushalt 2023 auch nur mit 96 Prozent berücksichtigt.

Der Verwaltungsvorstand hat beschlossen, die Personalkosten im Haushalt 2024 nur mit 95 % zu berücksichtigen.

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	26,23	9,7
2023	30,493	32,378		
2024	32,936	34,835		
2025	33,676	35,649		
2026	34,460	36,441		
2027	31,543	37,236		

*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 2023 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 2023 wurden bzw. werden noch bis Ende des Jahres 26 Stellen auf der Basis neu erstellter Stellenplatzbeschreibungen für neu eingerichtete und bereits vorhandene Stellen durchgeführt.

6. Weiteres Verfahren

Die "Einbringung" des Stellenplans als Anlage zum Haushaltsplan erfolgt in der Sitzung des Rates am 24.10.2023.

Es folgt die Beratung in den jeweiligen Fachausschüssen im Rahmen der Haushaltsberatungen sowie im DOPA am 30.11.2023.

Entsprechend der Termine für die Beratung bzw. Beschlussfassung über die Haushaltssatzung sowie den Haushalts- und Finanzplan (HFA am 05.12.2023 und Rat am 01.02.2024) kann dann jeweils grundsätzlich in öffentlicher (bei Bedarf ergänzend in nichtöffentlicher) Sitzung die weitere Beratung bzw. Beschlussfassung erfolgen.

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

7. Anlagen

- Anlage**
1. Stellenplan 2024
 2. Stellenverteilung auf die einzelnen Produkte
 3. Erläuterungen zu den Veränderungen gegenüber dem Vorjahr