

<b>Beratungsfolge</b> Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	<b>Sitzungstermin</b>
Rat	29.10.2024
Ausschuss für Digitalisierung, Organisation und Personal	05.12.2024
Haupt- und Finanzausschuss	10.12.2024
Rat	17.12.2024

## **Stellenplan der Stadt Haan für das Jahr 2025**

### **Beschlussvorschlag:**

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2025 wird entsprechend dem in Anlage 1 beigefügten Verwaltungsentwurf verabschiedet.

Den personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen nach Ziffer 2.7 wird zugestimmt.

Überstunden sind mit Ausnahme der Feuerwehr und des Rettungsdienstes nur gegen Freizeitausgleich zu genehmigen. Ausnahmen können mit Zustimmung des Rates zugelassen werden (Beschluss des Rates vom 12.05.2015, TOP 9.2.2 und Beschluss des Rates zu Überstunden der Feuerwehr und des Rettungsdienstes vom 9.4.2024, TOP 26).

## **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
    - 2.7.4 Wiederbesetzung der Stelle Leitung Haupt- und Personalamt
    - 2.7.5 Organisationsuntersuchung Jugendamt
  - 2.8 Entwicklung der Anzahl der Stellen
  - 2.9 Umfang des Stellenplans
  - 2.10 Stellenvermerke
  
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 2025 weist einen Gesamtstellenanteil von 443,5 aus. Dies ist eine Steigerung um 0,8 Stellenanteile gegenüber dem Stellenplan 2024.

Im Stellenplanentwurf 2025 wurden folgende zusätzliche Stellenanteile wie folgt aufgenommen:

zusätzlicher Stellenanteil (VZÄ)	Anlass	betroffenes Dezernat	Betroffenes Produkte	Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe
0,1	Sachbearbeitung Schreibdienst/Verwaltung Personalrat (aufgrund 2. Freistellung) Vorlage 10/182/2024	Personalrat	010500	EG 8
0,1	Sachbearbeitung Gehaltsabrechnung Stelle 10/23, siehe Anlage 3 zum Stellenplan, Nr. 6, Anpassung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit	I	010810 010820	EG 9a
0,1	OGS-Beiträge, Stelle 51/105 Anpassung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, siehe Anlage 3 zum Stellenplan, Nr. 45	II	060110	EG 9a
0,3	Erzieher:in OGS Gruiten Stelle 40/63 (Ausweitung bisheriger Stellenanteil), Vorlage 10/183/2024	II	030710	S 8a
0,1	Hauswirtschaftskraft OGS Stelle 40/78 (Ausweitung bisheriger Stellenanteil), Vorlage 10/183/2024	II	030710	EG 1
1,0	Pädagogische Ergänzungskraft OGS Don-Bosco (zusätzliche Vollzeitstelle) Stelle 40/79, Vorlage 10/183/2024	II	030710	S 4
0,3	Pädagogische Ergänzungskraft OGS DonBosco, Stelle 40/41 (Ausweitung bisheriger Stellenanteil), Vorlage 10/183/2024	II	030710	S 4

0,2	Erzieher:in OGS Don-Bosco, Stelle 40/47 (Ausweitung bisheriger Stellenanteil), Vorlage 10/183/2024	II	030710	S 8a
0,2	Pädagogische Ergänzungskraft OGS Don-Bosco, Stelle 40/49 (Ausweitung bisheriger Stellenanteil), Vorlage 10/183/2024	II	030710	S 7
0,1	Pädagogische Ergänzungskraft OGS Don-Bosco, Stelle 40/39 (Ausweitung bisheriger Stellenanteil), Vorlage 10/183/2024	II	030710	S 4
0,5	Bibliothekassistent:in (Stadtbücherei), Stelle 40/35, (Ausweitung bisheriger Stellenanteil) Kompensation mit KW-Vermerk an Stelle 40/34, Vorlage 10/181/2024	II	040300	EG 8
0,3	Hausmeister Unterkünfte, Stelle 50/29 (Ausweitung des bisherigen Stellenanteils) Vorlage 10/179/2024	II	100400	EG 6
0,6	Sachbearbeitung Jugendhilfe im Strafverfahren, Stelle 51/156 (Ausweitung des bisherigen Stellenanteils), Vorlage 10/178/2024	II	060330	S 14
0,5	Kommunale/r Energie- und Wärmeplaner:in Neue Teilzeitstelle, bei Förderung von 50.000 € jährlich, Stelle 03/05, Vorlage 10/180/2024	III	140000	EG 11

**4,4 gesamt**

Folgende Stellenanteile können im Stellenplanentwurf 2025 entfallen:

wegfallender Stellenanteil (VZÄ)	Anlass	betroffenes Dezernat	Betroffenes Produkte	Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe
0,3	Kita-Helfer:in Stelle 51/115, siehe Anlage 3 zum Stellenplan, Nr. 46	II	060125	S 2
0,3	Kita-Helfer:in Stelle 51/117, siehe Anlage 3 zum Stellenplan, Nr. 46	II	060125	S 2
0,3	Kita-Helfer:in Stelle 51/119, siehe Anlage 3 zum Stellenplan, Nr. 46	II	060125	S 2
1,6	Erzieher:innen Stellen 51/102 (1,0) und 51/103 (0,6) siehe Anlage 3 zum Stellenplan, Nr. 46	II	060125	S 8a
0,5	Sozialplanung Stelle 50/23, Entscheidung Verwaltungsvorstand	II	050120	EG 11
0,6	Sachbearbeitung Wohngeld Stelle 50/13, siehe Anlage 3 zum Stellenplan, Nr. 68	II	100300	EG 9a

**3,6**

Somit ergibt sich im Stellenplan 2025 ein Stellenmehrbedarf von insgesamt 0,8 VZÄ. Jede einzelne Veränderung im Stellenplan 2025 gegenüber dem Stellenplan 2024 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**

Trotz des weiterhin bestehenden Fachkräftemangels im Bereich des Ingenieurwesens ist es gelungen, die vakanten Führungsstellen im technischen Dezernat zu besetzen (Techn. Dezernent, Leitung Gebäudemanagement und Bauaufsicht). Zudem konnten Ingenieurstellen in der Bauaufsicht besetzt werden und zu einer deutlichen Entspannung bei der Aufgabenerledigung beitragen.

Für die IT-Abteilung konnten zwei IT-Fachinformatiker gewonnen werden, so dass auch die technische Umsetzung und Projektarbeit in der Digitalisierung wieder Fahrt aufnehmen konnte. Hier war insbesondere die wichtige Stelle der Projektarbeit lange Zeit aufgrund des Fachkräftemangels unbesetzt.

Im Bereich der Kindertagesstätten und der Offenen Ganztagschulen finden weiterhin alle zwei Wochen Personalauswahlgespräche statt, um der Fluktuation von Erzieher:innen und Ergänzungskräften entgegenzuwirken und damit den Betrieb der Einrichtungen aufrecht zu erhalten. Hier hat sich insbesondere bewährt, dass der Rat der Stadt Haan eine temporäre Ausweitung der Stellenanteile über den Stellenplan hinaus in den Kindertagesstätten und Offenen Ganztagschulen zugelassen hat, um Vakanzen bedingt durch Elternzeiten und Langzeiterkrankungen abzudecken.

Ebenso haben sich die regelmäßige Stellenausschreibungen im Brandschutz und Rettungsdienst bewährt.

Das von der Verwaltung eingeführte digitale Bewerbungsmanagement wird von den Bewerber:innen gut angenommen und verkürzt die Sichtung und Bewertung durch die Fachämter und die Personalabteilung.

Das Beteiligungs- und Mitbestimmungsverfahren der Gleichstellung und des Personalrates wurde in einem sogenannten „Sternverfahren“ im Dokumentenmanagementsystem digitalisiert. Hierdurch konnte der Abstimmungsprozess optimiert und der Geschäftsgang von Personalratsvorlagen erheblich verkürzt werden.

Die Anpassung der Leitlinien für Personalauswahlgespräche hat sich durch ihre Flexibilität und den Zuschnitt auf einzelne Anforderungsprofile bewährt.

Trotz der oben genannten „Stellschrauben“ und erfolgreichen Besetzung von Führungsstellen und Ingenieurstellen im technischen Dezernat sowie in der IT-Abteilung bleibt der Fachkräftemangel für die gesamte Verwaltung weiterhin ein Problem.

Obwohl die Verwaltung schrittweise dazu übergegangen ist, die Anforderungsprofile bei den Stellenausschreibungen weiter zu öffnen, um die Zahl der Bewerber:innen zu erhöhen, mangelt es bei den Bewerbungen weiterhin oft an der erforderlichen Qualifikation für die ausgeschriebenen Stellen.

Die Stadt Haan wird sich zur Gewinnung von Fachkräften an einer kreisweiten Qualifizierungsinitiative für ausländische Ingenieur:innen beteiligen. In einem 14-monatigen Ausbildungsmodul sollen diese am Studieninstitut in Düsseldorf für die Aufgaben in einer Kommunalverwaltung ausgebildet und qualifiziert werden. Eine Mitteilung hierzu erfolgte seitens der Verwaltung im DOPA am 10.10.2024.

Weiterhin bleibt die Stadt Haan offen für sogenannte „Quereinsteiger“ aus der Privatwirtschaft und wird diese bei erfolgreichen Auswahlverfahren in Basis- und Aufbaulehrgängen am Bergischen Studieninstitut schulen lassen, damit diese eine Verwendungsbreite und Fachkenntnisse im Verwaltungshandeln erhalten. Aufgrund des Fachkräftemangels auf dem gesamten Arbeitsmarkt wird es jedoch immer schwieriger, auch Quereinsteiger für die ausgeschriebenen Stellen mit einem Mindestanforderungsprofil zu gewinnen.

Die Anzahl der Personalauswahlverfahren wird bis Ende 2024 auf dem Niveau des Vorjahres und somit bei ca. 145 Verfahren liegen. Dies ist nicht nur der guten Nachfrage von Arbeitnehmer:innen auf dem Arbeitsmarkt und damit einem Arbeitgeberwechsel, sondern auch den fehlenden Qualifikationen und der dürftigen Bewerberlage geschuldet, so dass Auswahlverfahren für einige Stellen mehrmals ausgeschrieben werden müssen. Zur Nachwuchskräftegewinnung siehe unter Ziffer 2.7.2.

### **2.3 Brandschutz und Rettungsdienst**

Die Fortschreibungen des Brandschutzbedarfsplans und des Rettungsdienstbedarfsplans von 2016 bis einschließlich 2024 forderte einen Stellenmehrbedarf von insgesamt 31,4 Stellenanteile (18,4 Brandschutzbedarfsplan, 13,0 Rettungsdienstbedarfsplan). Für das Haushaltsjahr 2025 sind für beide Pläne keine zusätzlichen Stellen im Stellenplan einzurichten.

Stellenauswahlverfahren für Brandmeister und Rettungsdienstkräfte werden aufgrund des Fachkräftemangels in regelmäßigen Abständen durchgeführt, um somit den fluktuationsbedingten Personalbedarf sicherzustellen.

### **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 Berufspraktika an.

Die bereits mit Stellenplan 2024 temporär aufgenommenen und aufzunehmenden Stellenanteile für Erzieher:innen, die sich in Elternzeit befinden, wird auf langzeiterkrankte Erzieher:innen ausgeweitet, um den Betrieb in der jeweiligen Einrichtung sicherstellen zu können.

Hierauf verständigten sich die Fraktionsvorsitzenden in der Fraktionsvorsitzendenbesprechung am 24.06.2024. Die Maßnahme ist erforderlich, da befristete Stellenausschreibungen im Bereich der Erzieher:innen ohne Erfolg bleiben, so dass die Stellen grundsätzlich unbefristet ausgeschrieben werden. Die temporären zusätzlichen Stellenanteile, die durch Elternzeiten und Langzeiterkrankungen entstehen, werden in den Folgejahren personalwirtschaftlich wieder ausgeglichen, so dass es auf Dauer nicht zu einer ungewollten Ausweitung von Stellenanteilen im Bereich der Erzieher:innen kommt (siehe hierzu eingesparte Stellenanteile unter Ziffer 2.1). Die unter 2.1 aufgeführten zusätzlichen Stellenanteil bei den Offenen Ganztagschulen (OGS) sind aufgrund vertraglicher Bindungen erforderlich (siehe hierzu Vorlage 10/183/2024).

## 2.5 Altersteilzeit

### 2.5.1 aktuelle Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Insgesamt stellt sich die Altersteilzeitsituation aktuell wie folgt dar:

	ATZ 2025 gesamt	Ausscheiden 2025	Ausscheiden 2026	Ausscheiden 2027	Ausscheiden 2028	ATZ Arbeitsphase 2025	ATZ Arbeitsphase 2026	ATZ Arbeitsphase 2027	ATZ Arbeitsphase 2028	ATZ Freistellungs- phase 2025	ATZ Freistellungs- phase 2026	ATZ Freistellungs- phase 2027	ATZ Freistellungs- phase 2028
Beamte	6	1	2	0	0	3	2	1	1	4	4	2	3
tariflich Beschäftigte	7	1	5	1	0	1	0	0	0	7	6	1	0
gesamt	13	2	7	1	0	4	2	1	1	11	10	3	3

### 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 in 2025 sechs Beamtinnen und Beamte in Anspruch.

### 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 danach nicht mehr Gegenstand der Tarifverhandlungen im TVöD. Die Gewerkschaften haben allerdings für die Tarifrunde 2025 bereits angekündigt, dass sie auch über eine Inkraftsetzung des Tarifvertrags FlexAZ verhandeln und diesen sogar ausweiten wollen.

## **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 und Dezernatsleitungen) 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 2025 werden insgesamt 24 Nachwuchskräfte in folgenden Bereichen ausgebildet:

Verwaltungsfachangestellte, Bachelor of Laws, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Brandmeisteranwärter:innen und Notfallsanitäter:innen, PIA-Kita, PIA-Kinderpflege, Berufspraktikum OGS und Kita sowie Fachinformatiker:in für Systemintegration. Zudem wird die Stadt Haan erstmals im Haushaltsjahr 2025 ein duales Studium Soziale Arbeit anbieten. Für das Jahr 2025 werden 15 neue Ausbildungs- bzw. Studienplätze geschaffen.

In den letzten fünf Jahren stieg die Zahl der Ausbildungsplätze bei der Stadt Haan insgesamt um 41 Prozent (von 17 auf 24).

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 (schlechte Ergebnisse Einstellungstest, schlechte 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 Ausbildungsort, 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**

Sollte der Rat die neuen Stellen für den Stellenplan 2025 beschließen, können diese frühestens Anfang 2025 ausgeschrieben werden. Erfahrungsgemäß könnten diese Stellen dann Mitte des Jahres besetzt werden (Ausschreibungsverfahren, Mitbestimmung, Kündigungsfristen). Daher werden die Personalkosten für diese Stellenanteile im Haushaltsjahr 2025 nur mit sechs Monaten veranschlagt.

Aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels können vakante Stellen nicht immer zeitnah nachbesetzt werden. Daher hat der Verwaltungsvorstand entschieden, dass die Personalkosten bei den Stellen, die bereits im Stellenplan vorhanden und vakant sind, nur mit 90% im Haushalt 2025 veranschlagt werden.

### **2.7.4 Wiederbesetzung der Stelle Leitung Haupt- und Personalamt**

Ende Mai 2026 wird die Stelle 10/1 (Leitung Amt 10) aufgrund der Pensionierung des derzeitigen Stelleninhabers vakant. Die stellvertretende Amtsleitung tritt drei Monate später in die Freistellungsphase der Altersteilzeit ein. Zudem wird es mit der Kommunalwahl 2025 definitiv eine neue Verwaltungsspitze geben, so dass die Dezernatsleitung, die Amtsleitung und die stellv. Amtsleitung für Personal- und Organisation und IT personell komplett neu aufzustellen sind. Die Verwaltung beabsichtigt daher die Stelle der Amtsleitung bereits zum 1.12.2025 zu besetzen (sog. Doppelbesetzung), so dass eine gründliche Einarbeitung erfolgen kann. Hierdurch entstehen zusätzliche Personalkosten für insgesamt sechs Monate bei der Stelle Amtsleitung Amt 10 (ein Monat in 2025 und fünf Monate in 2026). Die Fraktionsvorsitzenden haben sich in ihrer Sitzung am 8.10.2024 darauf verständigt, dem Vorschlag der Verwaltung zu folgen.

## 2.7.5 Organisationsuntersuchung Jugendamt

Es ist beabsichtigt, eine externe Organisationsuntersuchung im Jugendamt durchzuführen. Diese Organisationsuntersuchung hat mehrere wichtige Ziele. Sie dient dazu, die Strukturen und Abläufe innerhalb des Jugendamtes zu analysieren und zu optimieren. Durch eine solche Untersuchung können Schwachstellen identifiziert werden, die möglicherweise die Effizienz und Effektivität der Arbeit beeinträchtigen.

Ein weiterer Sinn besteht darin, die Qualität der Dienstleistungen für die Kinder, Jugendlichen und Familien zu verbessern. Indem man die bestehenden Prozesse hinterfragt und gegebenenfalls anpasst, kann das Jugendamt besser auf die Bedürfnisse der Klienten eingehen und sicherstellen, dass die Unterstützung rechtzeitig und angemessen erfolgt. Zusätzlich kann eine Organisationsuntersuchung dazu beitragen, die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Fachämtern und Institutionen zu fördern, was für eine ganzheitliche Betreuung und Unterstützung der betroffenen Personen von großer Bedeutung ist.

Insgesamt zielt eine solche Untersuchung darauf ab, die Arbeitsweise des Jugendamtes zu reflektieren und weiterzuentwickeln, um letztlich die bestmögliche Unterstützung für die Gesellschaft zu gewährleisten.

## 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	356,3	442,7	+2,1
2025	82,9	361,1	443,5	+0,2

## 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

## 2.10 Stellenvermerke

### a) KW-Vermerke

Als KW-Vermerk (auch: Wegfallvermerke) wird ein Haushaltsvermerk im Stellenplan bezeichnet, der vorsieht, dass Planstellen (Beamte) oder Stellenanteile (Tarifbeschäftigte) zukünftig wegfallen. Die Abkürzung „kw“ steht für „künftig wegfallend“.

### b) KU-Vermerke

Als KU-Vermerk (auch: Umwandlungsvermerk) wird ein Haushaltsvermerk im Stellenplan bezeichnet, der vorsieht, Planstellen oder Stellenanteile in eine andere Besoldungsgruppe oder Entgeltgruppe umzuwandeln. Die Abkürzung „ku“ steht für „künftig umzuwandeln“.

Die KW- und KU-Vermerke sind in der Anlage 2 zum Stellenplan in der Spalte „Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe“ ausgewiesen.

## 3. Tarif- und besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen /Auswirkungen

### 3.1 Tarifliche Veränderungen/Auswirkungen

Im Januar 2025 starten die Tarifverhandlungen für die rund 2,5 Millionen Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen. Das Tarifergebnis bleibt abzuwarten. Für die Haushaltsjahre 2025 und 2026 wird eine Steigerung von 1 Prozent im Haushalt eingeplant.

### 3.2 besoldungsrechtliche Veränderungen/Auswirkungen

Das Tarifergebnis der Länder in 2023 für den öffentlichen Dienst wurde 1:1 auf den Beamtenbereich der Kommunen übertragen. Dies hat zur Folge, dass die Grundgehälter für Beamtinnen und Beamten zum 1. November 2024 um 200 Euro angehoben werden sowie eine weitere Anhebung der Besoldung um 5,5 Prozent (insb. Grundgehälter, dynamisierte Zulagen, Familienzuschlag) zum 1. Februar 2025 greift. Versorgungsempfänger sollen eine entsprechende Erhöhung ihrer Versorgungsbezüge in Abhängigkeit ihres jeweils maßgeblichen Ruhegehalts- und Anteilssatzes erhalten.

Hierdurch entsteht im Haushalt 2025 zusätzliche Personalaufwendungen in Höhe von 267.368,06 € gegenüber dem Vorjahr (16.394,59 € Sockelbetrag im Jan. 2025 und 250.973,47 € Tarifsteigerung von 5,5 % für die Monate Feb. bis Dez. 2025).

## **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 2025 um einen Betrag von 2,656 Mio. Euro. Die folgende Aufwendungen bilden die aktuellen und voraussichtlichen zukünftigen Finanzbedarfe.

### **4.2 Strukturdaten (ohne Rückstellungen)**

Der für das Haushaltsjahr 2025 vorgelegte Haushalt veranschlagt zahlungswirksame Personal- und Versorgungsaufwendungen i.H.v. 33,498 Mio. Euro. Dies ist eine Erhöhung um 0,498 Mio. Euro gegenüber dem Ansatz 2024 in Höhe von 33,000 Mio. Euro.

### 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	27,29	4,0
2024	33,000	34,823		
2025	33,498	36,154		
2026	34,006	36,089		
2027	34,703	36,806		
2028	35,014	37,237		

\*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.

Auch in 2024 fanden im Tarifbereich weitere 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. Bis Ende des Jahres werden auf der Basis neu erstellter Stellenplatzbeschreibungen voraussichtlich insgesamt bis zu 12 Stellen in 2024 bewertet.

## **6. Weiteres Verfahren**

Die "Einbringung" des Stellenplans als Anlage zum Haushaltsplan erfolgt in der Sitzung des Rates am 29.10.2024.

Es folgt die Beratung in den jeweiligen Fachausschüssen im Rahmen der Haushaltsberatungen sowie im DOPA am 05.12.2024.

Entsprechend der Termine für die Beratung bzw. Beschlussfassung über die Haushaltssatzung sowie den Haushalts- und Finanzplan (HFA am 10.12.2024 und Rat am 17.12.2024) kann dann jeweils grundsätzlich in öffentlicher (bei Bedarf ergänzend in nicht öffentlicher) Sitzung die weitere Beratung bzw. Beschlussfassung zum Stellenplan erfolgen.

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

## **7. Anlagen**

- |               |    |  |
|---------------|----|--|
| <b>Anlage</b> | 1. | Stellenplan 2025   |
|               | 2. | Stellenverteilung auf die einzelnen Produkte             |
|               | 3. | Erläuterungen zu den Veränderungen gegenüber dem Vorjahr |