

<b>Beratungsfolge</b> Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	<b>Sitzungstermin</b>
Rat	03.02.2026
Ausschuss für Wirtschaft, Digitalisierung und Verwaltungsentwicklung	12.03.2026
Haupt- und Finanzausschuss	17.03.2026
Rat	24.03.2026

## **Stellenplan der Stadt Haan für das Jahr 2026**

### **Beschlussvorschlag:**

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2026 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 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 2026 weist einen Gesamtstellenanteil von 449,9 aus. Dies ist eine Steigerung um 5,9 Stellenanteile gegenüber dem Stellenplan 2025.

Im Stellenplanentwurf 2026 wurden folgende zusätzliche Stellenanteile wie folgt aufgenommen:

zusätzlicher Stellenanteil (VZÄ)	Anlass	betroffenes Dezernat/Amt	Betroffenes Produkte	Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe
0,2	Ausweitung Stellen-Nr. 10/22 Die tariflich Beschäftigte hat einen gesetzlichen Anspruch auf eine Vollzeitstelle (bisher 0,8 VZÄ), siehe Anlage 3 (Erläuterung zum Stellenplan, Nr. 1a und 2).	I/10	010810	EG 10
1,0	neuer Stellenanteil für Einsatzführungsdienst und Brandschutzdienststelle aufgrund Rechtsprechung im B-Dienst siehe Vorlage 10/196/2025	I/32	020420 020430	A 11
1,0	neuer Stellenanteil für Einsatzführungsdienst und Sachbearbeitung Technik Rettungsdienst aufgrund Rechtsprechung im B-Dienst siehe Vorlage 10/196/2025	I/32	020420 020430	A 11
1,0	zusätzlicher Stellenanteil Sachbearbeitung Asyl, siehe Vorlage 10/197/2025	II/50	100400	EG 9b
1,0	neuer Stellenanteil Sachbearbeitung Sonderbauten, siehe Vorlage 10/198/2025	III/63	100110	EG 12
1,0	neuer Stellenanteil Sachbearbeitung Bauaufsicht, siehe Vorlage 10/199/2025	III/63	100110	EG 12
0,1	Ausweitung Stellen-Nr. 70/32, Grünpflege Anpassung an Arbeitsvertrag (bisher 0,5VZÄ) Siehe Anlage 3 (Erläuterung zum Stellenplan, Nr. 12).	III/70	011400	EG 7

0,1	Stelle-Nr. 50/21 Die wöchentliche Arbeitszeit von 30 Std. hat sich nicht verändert. Da jedoch die Stelle bisher mit einem Beamten besetzt war und nun mit einem Tarifbeschäftigten, verändert sich der Stellenanteil von 0,7 auf 0,8.	II/50	050110	S 14
0,5	Neuer Stellenanteil „juristische Sachbearbeitung“, Vorlage: 10/021/2025	I/32	020110	A 13/EG 13

**5,9      gesamt**

Leider konnten (wie in den Vorjahren) keine Stellenanteile im Stellenplan 2026 eingespart werden. Somit ergibt sich im Stellenplan 2026 ein Stellenmehrbedarf von insgesamt 5,9 VZÄ.

Jede einzelne Veränderung im Stellenplan 2026 gegenüber dem Stellenplan 2025 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 wirkt sich weiterhin auf die Personalgewinnung aus. Dies zeigt sich nach wie vor an der hohen Anzahl der in durchgeführten Personalauswahlverfahren (2025 = 130, 2024 = 145). Insgesamt waren bei den in 2025 ausgeschriebenen Stellen ca. 1.400 Bewerbungen zu sichten und auszuwerten. Dies bedeutete im Personalmanagement (also ohne Personalservice, z.B. Gehaltsstelle) mit 4 Mitarbeitende eine enorme Herausforderung, die seit einigen Jahren besteht.

Zwar wird das Bewerbermanagement bei der Stadt Haan und die Beteiligung der Gremien (Personalrat, Gleichstellung, Schwerbehindertenvertretung) zwischenzeitlich ausschließlich digital durchgeführt und damit die Personalauswahlverfahren verkürzt, die damit verbundenen zeitintensiven Personalauswahlgespräche binden jedoch erhebliche Personalressourcen in der Personalabteilung, die neben der Personalgewinnung und -bindung zudem zuständig sind für die Ausbildungsleitung, Vertrags- und Dienstrechtsangelegenheiten (z.B. Umsetzungen, Versetzungen, Kündigungen usw.) sowie Antragsangelegenheiten, Stellenplan, Elternzeit, Mutterschutz, Schwerbehindertenrecht, um nur einige weitere Aufgaben im Personalmanagement zu nennen.

Zwischenzeitlich wird es immer schwieriger auch Führungspositionen zu besetzen. Exemplarisch sind hier insbesondere die Stellenbesetzungsverfahren der Amtsleitungen der Ämter 10 und 70 zu nennen. Ähnliche Erfahrungen liegen auch bei den Stellenbesetzungsverfahren auf der Ebene der Abteilungsleitungen vor.

Dies liegt nicht nur daran, dass die Bewerber und Bewerberinnen oft das Anforderungsprofil der Führungsstelle nicht mitbringen, sondern es oft auch an der Höhe der Vergütung bzw. Besoldung scheitert. Dabei schöpft die Stadt Haan weitgehend die Eingruppierungsmöglichkeiten nach dem TVÖD und den Entgeltordnungen aus. Weitere Informationen zu den Stellenbewertungen können den Ziffern 5 dieser Vorlage entnommen werden.

Darüber hinaus bietet die Stadt Haan ihren Beschäftigten auch Aufstiegsmöglichkeiten für Führungsaufgaben an (z.B. modulare Qualifikation für Aufgaben im ehem. höheren Dienst, Verwaltungslehrgang II), um den künftigen Personalbedarf auf den Führungsebenen zu decken.

Die Leitlinien für Personalauswahlgespräche werden regelmäßig hinsichtlich der Flexibilität und des Zuschnitts auf einzelne Anforderungsprofile angepasst und haben sich bewährt. In Feedback-Gesprächen mit Bewerbern und Bewerberinnen werden die Personalgespräche häufig als fair und gut befunden.

Für die sogenannten „Quereinsteiger“ aus der Privatwirtschaft werden weiterhin Basis- und Aufbaulehrgängen am Bergischen Studieninstitut ermöglicht, damit diese Mitarbeitenden eine Verwendungsbreite und Fachkenntnisse im Verwaltungshandeln erhalten. Informationen zur Nachwuchskräftegewinnung siehe unter Ziffer 2.7.2.

### **2.3 Brandschutz und Rettungsdienst**

Aufgrund eines Urteils des OVG Münster ist der Führungsdienst bei der Feuerwehr nicht mehr als Bereitschaftsdienst, sondern als Arbeitszeit zu werten. Daher musste der Führungsdienst neu aufgestellt werden und kann nur mit 2,0 VZÄ (BesGrp A 11) im Stellenplanentwurf 2026 sichergestellt werden. Weitergehende Informationen können der Vorlage 10/196/2025 entnommen werden.

Stellenauswahlverfahren für Brandmeister und Rettungsdienstkräfte werden aufgrund des Fachkräftemangels weiterhin 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 weiterhin in einer sog. „Dauerausschreibung“, 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.

Die Personalsituation stellte sich in 2025 wie folgt dar:

Mit Beginn des neuen Kita-Jahres 2025/2026 wurde eine Gruppe in der Kita Am Bollenberg zunächst befristet für ein Jahr geschlossen. In diesem Zusammenhang wechselten vier pädagogische Fachkräfte in die Kita Märchenwald (eine Vollzeitkraft und drei Teilzeitkräfte). Darüber hinaus haben sechs pädagogische Fachkräfte gekündigt. Im Gegenzug konnten fünf pädagogische Fachkräfte eingestellt werden und eine Mitarbeiterin kehrte im November aus der Elternzeit zurück. Es gingen zwei pädagogische Fachkräfte und zwei Alltagshelferinnen in Rente. Die Stellen konnten durch Umsetzung und Neubesetzung vollständig nachbesetzt werden.

Aktuell befinden sich vier Kolleginnen in Elternzeit, die voraussichtlich in den Jahren 2026 und 2027 aus der Elternzeit zurückkommen. Zwei Stellen mit langfristig erkrankten Mitarbeitenden konnten bereits nachbesetzt werden.

Die Personalsituation konnte insbesondere aufgrund der Ratsbeschlüsse (siehe Stellenplanvorlage 2024 und 2025 zur Personalsituation in den KiTa's) entschärft werden, da der Rat der Bitte der Verwaltung nachgekommen ist, vakante Stellen aufgrund von Elternzeiten und Langzeiterkrankungen nachzubesetzen, wenngleich hier temporäre der der Stellenanteil für Erzieher/innen im Stellenplan ausgeweitet wird.

Derzeit bildet die Stadt Haan vier Auszubildende als Erzieher in praxisintegrierter Form (PIA), eine Berufspraktikantin im Anerkennungsjahr und eine Kinderpflegerin ebenfalls in PIA aus.

## 2.5 Altersteilzeit

### 2.5.1 aktuelle Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Insgesamt stellt sich die Altersteilzeitsituation aktuell wie folgt dar:

	ATZ 2026 gesamt	Ausscheiden 2026	Ausscheiden 2027	Ausscheiden 2028	Ausscheiden 2029	ATZ Arbeitsphase 2026	ATZ Arbeitsphase 2027	ATZ Arbeitsphase 2028	ATZ Arbeitsphase 2029	ATZ Freistellungs- phase 2026	ATZ Freistellungs- phase 2027	ATZ Freistellungs- phase 2028	ATZ Freistellungsph- ase 2029
Beamte	5	2	0	0	1	2	1	1	0	2	2	3	2
tariflich													
Beschäftigte	6	5	1	0	0	0	0	0	0	6	1	0	0
gesamt	11	7	1	0	1	2	1	1	0	8	3	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 in 2026 fünf 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 (auch nicht bei den Tarifverhandlungen in 2025).

## 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 weiterhin 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 2026 wird in folgenden Bereichen ausgebildet:

<b>Studium/Ausbildung</b>	<b>bereits in Ausbildung</b>	<b>zusätzlich ab 2026</b>	<b>gesamt</b>
Verwaltungsfachangestellte/r	7	2	9
Bachelor of Laws	4	2	6
Brandmeisteranwärter/in	1	1	2
Duales Studium der sozialen Arbeit	1	1	2
Notfallsanitäter/in	2	1	3
Fachinformatiker	1	0	1
Erzieher/in PIA	7	2	9
Kinderpfleger/in PIA	1	0	1
Berufspraktikant/in	2	3	5

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

### 2.7.3 personalwirtschaftliche Maßnahmen

Sollte der Rat die unter Ziffer 2.1 aufgeführten neuen Stellen für den Stellenplan 2026 beschließen, können diese frühestens im April 2026 ausgeschrieben werden. Erfahrungsgemäß könnten diese Stellen dann Mitte des Jahres oder erst in der zweiten Jahreshälfte besetzt werden (Ausschreibungsverfahren, Mitbestimmung, Kündigungsfristen). Daher werden die Personalkosten für diese Stellenanteile im Haushaltsjahr 2026 nur mit sechs Monaten veranschlagt.

Aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels können vakante Stellen nicht immer zeitnah nachbesetzt werden. Daher hat der Verwaltungsvorstand auf Vorschlag der Kämmerin entschieden, dass die Personalkosten bei den Stellen, die bereits im Stellenplan vorhanden und vakant sind, nur mit 90% im Haushalt 2026 veranschlagt werden.

### 2.7.4 Organisationsuntersuchung Jugendamt

Derzeit findet die bereits in der Stellenplanvorlage 2025 (siehe dort Ziffer 2.7.5) angekündigte externe Organisationsuntersuchung im Jugendamt statt. Die Organisationsuntersuchung hatte sich aufgrund eines sich hinziehenden Vergabeverfahrens verzögert. Das Ergebnis der Organisationsuntersuchung und eines ggf. veränderten Personalbedarfs befinden sich derzeit in der finalen Abstimmung mit dem externen Dienstleister der Organisationsuntersuchung.

## 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
2026	83,3	366,6	449,9	+1,4

## 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

Die Einigung in der Tarifverhandlung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen im April 2025 führte zu folgendem Ergebnis:

- eine lineare Entgelterhöhung von 3,0 Prozent, mindestens jedoch 110 Euro monatlich, ab dem 1. April 2025
- eine weitere Entgelterhöhung von 2,8 Prozent ab dem 1. Mai 2026
- eine Erhöhung der Jahressonderzahlung auf einheitlich 85 Prozent ab dem Kalenderjahr 2026
- die Möglichkeit, Teile der Jahressonderzahlung in bis zu drei freie Tage umzuwandeln
- die Möglichkeit, auf beiderseitig freiwilliger Basis die wöchentliche Arbeitszeit befristet auf bis zu 42 Stunden zu erhöhen
- einen zusätzlichen Urlaubstag ab dem Kalenderjahr 2027
- erhöhte Zulagen für Wechselschicht- und Schichtarbeit ab dem 1. Juli 2025.

Da im Haushalt 2025 eine mögliche Tarifsteigerung mit 1,0 % statt 3,0 % eingeplant wurde, entstanden im Haushaltsjahr 2025 aufgrund des Tarifabschlusses zusätzliche Personalkosten i.H.v. 410.000 €. Für das Haushaltsjahr 2026 ist der Tarifabschluss von 2,8 % eingeplant.

Für das Haushaltsjahr 2027 wurde eine Tarifsteigerung von 2,5 % und für die Haushaltsjahre 2028 und 2029 jeweils 1 % eingeplant.

Wie viele tariflich Beschäftigte von der Möglichkeit, Teile der Jahressonderzahlung in bis zu drei freie Tage umzuwandeln, künftig Gebrauch machen werden, ist nicht absehbar. Daher wird die Erhöhung der Jahressonderzahlung im Haushalt 2026ff vollständig veranschlagt.

### **3.2 besoldungsrechtliche Veränderungen/Auswirkungen**

Der Tarifvertrag der Länder (denen die Beamten der Kommunen angeschlossen sind und das Ergebnis in der Regel auf die Beamten übertragen wird) lief zum 31.10.2025 aus.

Die Tarifverhandlungen der Länder 2026 sind eine Tarifrunde für die Beschäftigten der Länder, die im Dezember 2025 begann und bis 2026 andauert, wobei Gewerkschaften (ver.di, dbb, GEW, GdP) im Kern 7 % mehr Gehalt, mindestens 300 € mehr (200 € für Auszubildende) bei 12-monatiger Laufzeit fordern, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu sichern.

Die Verhandlungen dauern derzeit an. Eine weitere Verhandlungsrunde ist am 11./12.02.2026 vorgesehen. Das Verhandlungsergebnis bleibt abzuwarten.

## **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 2026 um einen Betrag von 2,072 Mio. Euro. Die folgenden Aufwendungen bilden die aktuellen und voraussichtlichen zukünftigen Finanzbedarfe.

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

Der für das Haushaltsjahr 2026 vorgelegte Haushalt veranschlagt zahlungswirksame Personal- und Versorgungsaufwendungen i.H.v. 35,198 Mio. Euro. Dies ist eine Erhöhung um 1,586 Mio. Euro gegenüber dem Ansatz 2025 in Höhe von 33,612 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	31,07	13,8
2025	33,612	36,268		
2026	35,198	37,270		
2027	37,065	39,159		
2028	37,798	40,001		
2029	38,545	40,747		

\*ohne Rückstellungen

### 5. Stellenwertigkeiten, Stellenbewertungen

Die Stellen der **Beamten/Beamtinnen** 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 2025 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 2025 wurden auf der Basis neu erstellter Stellenplatzbeschreibungen insgesamt bis zu 15 Stellen bewertet.

## **6. Weiteres Verfahren**

Die "Einbringung" des Stellenplans als Anlage zum Haushaltsplan erfolgt in der Sitzung des Rates am 03.02.2026.

Es folgt die Beratung in den jeweiligen Fachausschüssen im Rahmen der Haushaltsberatungen sowie im AWDV am 12.03.2026.

Entsprechend der Termine für die Beratung bzw. Beschlussfassung über die Haushaltssatzung sowie den Haushalts- und Finanzplan (HFA am 17.03.2026 und Rat am 24.03.2026) 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 wurden der vorliegende Stellenplanentwurf zugeleitet. Soweit noch Stellungnahmen erfolgen, werden diese umgehend nachgereicht.

## **7. Anlagen**

- Stellenplan 2026
- Stellenverteilung auf die einzelnen Produkte
- Erläuterungen zu den Veränderungen gegenüber dem Vorjahr