

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich 1

Siegen, 30.11.2021

Abteilung 1/1 Personal und Organisation

Bearbeitet von Dirk Helmes, Beate Jakob, Gabriele Loth, Gerd Krämer, Jörg Hees

Beratungsfolge:

☒ öffentlich

☐ nichtöffentlich

Rat

22.12.2021

Kurzbezeichnung:

Einbringung des Stellenplanes 2022 der Stadtverwaltung Siegen

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Siegen nimmt den Verwaltungsentwurf mit

- der Stellenübersicht für den Stellenplan 2022 einschließlich Ausbildungsstellenplan und
- den Anlagen I bis IV (Einsparstellen, Mehrstellen, NN-Stellen, Stellenumwandlungen)

zur Kenntnis und verweist ihn zur Beratung in die Fachausschüsse.

Sachverhalt / Begründung:

Der Stellenplan 2022 wird gemeinsam mit dem Haushaltsplan 2022 in die politischen Gremien eingebracht. Mit dieser Einbringung werden die wichtigsten Änderungen im Hinblick auf den Stellenplan 2021 beschrieben und zugleich die Entwicklung der Personalkosten seit 2016 bis 2020, die voraussichtliche Entwicklung für das Haushaltsjahr 2022 sowie die Einschätzung für die Folgejahre aufgezeigt.

1. Stellenplanentwurf 2022

1.1 Stellenplanentwicklung

Entwicklung Stellen ab 2015:

Haushaltsjahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Veränderung	- 10,884	+ 22,65	+ 2,62	+ 14,06	- 0,20	+ 5,29	+ 25,58	+ 30,27

Detaillierte Entwicklung Stellen im Vergleich zum Vorjahr:

Jahr	2021	2022
Stellen Beamte	224,19	229,28
Stellen Beschäftigte	974,98	1.000,16
zusammen	* 1.199,17	1.229,44
Differenz		30,27

* einschl. 1 Stelle Radverkehrsplanung laut Ratsbeschluss 14.04.2021 zum Stellenplan 2021

Hinweise und Besonderheiten:

In den detailliert für 2022 aufgeführten Stellen sind

- 3 Beamtenstellen für den ESi enthalten. Diese sind nachrichtlich aufgeführt und werden von ESi finanziert.
- 4 Stellen nach § 16 SGB II enthalten. Diese dienen zur Eingliederung in Arbeit und werden durch die Agentur für Arbeit finanziert.
- 3 befristete Stellen in der Abteilung 4/3 Bauaufsicht enthalten.
- 3,5 Verfügerstellen enthalten, die der Flexibilisierung des Personaleinsatzes dienen und sporadisch und kurzfristig für diese Zwecke besetzt oder unbesetzt geführt werden.

1.2 Vorbemerkung

"Die Kommune macht's!", so könnte das Motto für 2021 lauten. Fast "nebenbei" zum Alltagsgeschäft wird noch die ein oder andere Krise (Pandemie, Finanzkrise), Herausforderung (Digital bis 2022 und das bitte auf Amazon-Niveau, Flüchtlingsaufnahme) und Bedrohung (Cyber-Kriminalität) gemeistert. Muss ja. Dass die Vorgaben von Land und Bund bürgernah umzusetzen sind, - geschenkt! Läuft ja bei den Städten und Gemeinden.

Ja, das tut es wirklich! Weil die Kommunen vor Ort sehr gut aufgestellt sind und anpacken. Und sich nicht wegducken wie so mancher in der Pandemie auf übergeordneter Ebene.

In Siegen hat dies nun sogar einen Slogan:

"Kompetent - Miteinander - Nah dran", das sind die drei Kernkompetenzen der Stadtverwaltung Siegen - und zwar aus Sicht der Beschäftigten!

In vielen Interviews und Gesprächen wurde dies herausgearbeitet und ist nun fester Bestandteil der Arbeitgebermarke „Stadtverwaltung Siegen“. Ein Ergebnis, das nicht überrascht, wenn man sich intensiv mit den Ergebnissen der alltäglichen Arbeit in fünf Geschäftsbereichen beschäftigt, anstatt fragwürdige Umfragen zu einer generellen Aufforderung des Eingestehens des Versagens heranzuziehen. Dies sorgt nach den letzten 21 Monaten Pandemie-Alltag-Lockdown-Terminvereinbarungs-Masken-Betrieb beim Team der Stadtverwaltung nur noch für Kopfschütteln. Applaus? Bitte nicht. Aber benennen, was geleistet wurde unter welchen Umständen? Gerne!

Kompetent wird den Menschen in Siegen geholfen. Menschen finden hier Arbeit, Unternehmen können sich entwickeln, es gibt ein reichhaltiges Kultur- und Sportangebot, Mülleimer werden geleert und Blätter gefegt, der Verkehr überwacht und Veranstaltungen ermöglicht, namhafte Bands treten auf, Feuer werden gelöscht und Leben gerettet, Straßen werden instand gehalten, das alles mit Sicherheit beim Bau, mit attraktiven Gebäuden und solchen, die es bald werden, eine Stadt, die sich entwickelt und die immer grüner wird, wo ich Hilfe und Rat bekomme, wenn ich genau das brauche, weil es hier nicht sozial kalt ist, wo die Kinder sehr gute Kindergärten und Schulen vorfinden; das alles unterstützt von wichtigen Querschnittsabteilungen. „Wir können das, was wir tun“, so unsere feste Überzeugung.

Miteinander passiert dies alles. Der Team-Gedanke in der Verwaltung ist hoch, vor allem der eigene Bereich wird durchgängig positiv wahrgenommen. Sich aufeinander verlassen können ist ein hoher Wert, der immer wieder genannt wird.

Nah dran an den Menschen, das macht die Arbeit der Verwaltung aus. Dies ist die Messlatte, die sich das Team der Verwaltung selbst aufgelegt hat. Dass dies gelingt, bestätigen auch Rückmeldungen aus der Bürgerschaft. Wer in der Verwaltung in Siegen arbeitet, tut dies für die Menschen, an die sich seine Arbeit richtet, sei es die Bürger- oder die eigene Kollegenschaft.

Mit der Stellenplanvorlage 2022 soll dieser Weg fortgeschrieben werden. Die Verwaltung hat dabei erhebliche Zugeständnisse an die Haushaltslage gemacht. Die Steuerschätzungen können noch so positiv sein, in den Kommunen wird es nur selten ankommen. Neue Aufgaben kommen hingegen immer an, nicht selten mit harscher Kritik an der angeblichen Behändigkeit der Verwaltung. Wer so denkt und nur dieser Wahrnehmung hat, weil das eigene Partikularinteresse gerade nicht erfüllt wird, der erkennt vollkommen, wer seit Jahren und umso mehr seit März 2020 Deutschland kompetent, miteinander und nah dran am Laufen hält: "Die Kommune macht's!"

1.3 Anlage I - Einsparstellen

Für den Stellenplan 2022 können aufgrund organisatorischer und personalwirtschaftlicher Maßnahmen 2,72 Stellen vorgeschlagen werden. Weiteres Einsparpotential ist ohne Kompensation (Aufgabe, Bearbeitungsdauer etc.) an anderer Stelle nicht mehr möglich.

1.4 Anlage II - Mehrstellen

Den Einsparstellen stehen 28,916 unbefristete Mehrstellen gegenüber. In diesem Jahr überwiegt die Zahl der Mehrstellen die der Einsparstellen. Die Begründung für jede einzelne Stelle kann der nachfolgenden Beschreibung entnommen werden.

Folgende Mehrstellen werden zur Beschlussfassung vorgeschlagen:

M+Ö: SB M+Ö

1,0 AK

Es handelt sich um erhöhten Personalbedarf für die Entwicklung und Redaktion von Internet und Intranet. Dies wird bislang auf einer bestehenden Stelle anteilig betreut. Mit dem Relaunch, den Plänen der Verwaltung zu einer modernen Homepage und Internetredaktion insgesamt sowie den Zielen der Politik zu dem Thema ist dies nicht länger leistbar.

Gleichstellungsstelle: Stellv. Leiterin

0,085 AK

Die geringe Stundenanpassung ist aufgrund der gestiegenen Verfahren sehr gut nachvollziehbar.

Geschäftsbereich 1

AG 1/1-2: SB Personalsachbearbeitung

1,0 AK

In 2020 und 2021 ist es wiederum zu einer erheblichen und so nicht erwarteten Steigerung der Fallzahlen der verwaltungsinternen Beteiligungsverfahren, insbesondere Personalauswahlverfahren, gekommen. So werden beispielsweise 2021 mit weit über 50 externen Besetzungsverfahren neue „Rekorde“ aufgestellt. Eine zeitnahe Besetzung der Stellen (wie auch von der Politik gefordert) ist nur zu leisten, in dem andere, wichtige Aufgaben, leiden.

Geschäftsbereich 2

Zentrale Vergabestelle: SB Vergaben

0,5 AK

Personalmehrbedarf aufgrund stetig steigender Anzahl von Vergaben sowie deren Betreuungsumfang wird voll anerkannt.

AG 2/2-2: SB Überwachung ruhender Verkehr

8,0 AK

Auf die politische Diskussion wird verwiesen.

AG 2/2-2: SB Überwachung ruhender Verkehr - Innendienst

2,0 AK

Auf die politische Diskussion wird verwiesen.

AG 2/3-1: SB Bürgerbüro

1,0 AK

Personalmehrbedarf in der einfachen Sachbearbeitung, um Vorlaufzeiten für Vorsprachen zu reduzieren

AG 2/3-3: SB Ausländerbehörde**3,378 AK**

Zuarbeiterstelle sowie Registerpflege/(einfache) Sachbearbeitung aufgrund Aufgabenverlagerungen vom Land NRW auf kommunale Ebene.

Abt. 2/5: SB Bäderverwaltung**1,0 AK**

Die Mehrstelle ist notwendig, da aufgrund der Vielzahl im Bereich Bäderverwaltung wahrzunehmenden Aufgaben eine Verwaltungsstelle nicht mehr zeitgemäß ist. Die Mehrstelle soll sich fortan größtenteils um das Tagesgeschäft (Bearbeitung von Belegungsanfragen unterschiedlicher Nutzungsgruppen, Erarbeiten von Nutzungsverträgen, Organisation und Teilnahme an Sicherheitsüberprüfungen und Sicherheitsbegehungen) kümmern, so dass auf der bereits vorhandenen Stelle fortan eher konzeptionell gearbeitet werden kann, vor allem im Hinblick auf den Umbau des Hallenbad Weidenaus und die damit anfallenden Aufgaben.

Geschäftsbereich 3

Feuerschutz und Rettungsdienst: SB Ausbildung Feuerwehr**1,0 AK**

Notwendige Mehrstelle für die Ausbildung.

AG 3/2-1: SB Zahlungsverkehr**0,487 AK**

Mehrstellenanteile SB Zahlungsverkehr (Elternbeiträge) aufgrund gestiegenem Buchungsaufwand.

AG 3/2-2: SB Vollstreckung**1,0 AK**

Die Mehrstelle in der herausgehobenen/Hauptsachbearbeitung der Vollstreckung trägt sich von selbst, da bislang ausgelagerte Aufgaben künftig selbst erledigt werden und die damit verbundenen Gebühren im Haushalt verbleiben.

Statistik und empirische Forschung: SB Sefo**0,077 AK**

Stundenanpassung aufgrund Stellenbesetzung.

Siegerlandhalle: SB Veranstaltungstechnik**1,0 AK**

Diese Mehrstelle im Bereich Veranstaltungstechnik wurde bereits für den Stellenplan 2021 beantragt, allerdings aufgrund Corona-Pandemie und der ausbleibenden Veranstaltungen ausgesetzt. Nunmehr ist diese zu schaffen. Die dient als Kompensation für die nicht zu leistenden Spät- und Wochenenddienste, die bislang teilweise von Aushilfen übernommen wurden, die nun nicht mehr zur Verfügung stehen.

Geschäftsbereich 4

Stabsstelle Klimaschutz: SB Mobilitätsmanagement**1,0 AK**

In der Sitzung des Rates der Universitätsstadt Siegen am 23.06.2021 wurde das Klimaschutzteilkonzept Mobilität (Vorlage Nr. 356/2021) beschlossen. Eine der darin beschriebenen

Handlungsempfehlungen ist die Schaffung einer Personalstelle "Mobilitätsmanagement". Am 22.09.2021 hat der Rat eine entsprechende Mehrstelle für 2022 beschlossen.

Abt. 4/4: SB Hochbau **3,0 AK**

Mehrbedarf zur Erreichung der Klimaziele im Hochbau im Wege der energetischen Sanierung

AG 4/4-3: SB Energieberatung **0,199 AK**

Mehrstellenanteil aufgrund gestiegener Fallzahlen

Abt. 4/5: SB Zuschusswesen **1,0 AK**

Die Sachbearbeitung übernimmt im Wesentlichen die verwaltungsfachlichen und verwaltungsrechtlichen Aufgabenstellungen aus den jeweiligen Arbeitsgruppen der Abteilung 4/5. In den Arbeitsgruppen Stadtentwicklung und Stadtplanung ist überwiegend technisches Personal tätig, so dass eine Übernahme der Verwaltungsverfahren und die rechtliche Würdigung unterschiedlichster Fragestellungen sowie die haushaltsrechtliche Unterstützung (Controlling) an die Stelle geknüpft sind.

AG 4/5-2: SB Stadtplanung **0,147 AK**

Geringe Kompensation aufgrund von Stellenverlagerungen und Mehrarbeit.

Geschäftsbereich 5

AG 5/1-3: SB Wohngeldbewilligung **1,0 AK**

Nach einer internen Organisationsbetrachtung wird die Mehrstelle anerkannt. Die Bearbeitungsdauer der Wohngeldanträge sowie die Belastung des Teams soll so gesenkt werden.

AG 5/3-2: SB Unterhaltsvorschuss **1,0 AK**

Stellenmehrbedarf aufgrund eines nicht erwarteten Anstiegs der Fallzahlen im Sachgebiet Unterhaltsvorschuss.

AG 5/3-4: SB ASD **0,043 AK**

Minimale Stundenanpassung auf einer bestehenden Stelle.

Mehrstellen insgesamt: **28,916 AK**

Dem gegenüber stehen in diesem Jahr 2,720 AK Einsparstellen. Das Potential an Einsparstellen ist erschöpft!

Nachrichtlich sind folgende befristete Mehrstellen aufzunehmen:

GB 4: Abt. 4/3 SB Bauaufsicht

3,0 AK

Ausweisung von 2 befristeten Mehrstellen bis 2025 für die Übernahme der in 2022 fertig werdenden Stadtbauoberinspektoranwärter. Diese können 2025 im Zuge von Verrentungen wieder aufgelöst werden. Hinzu kommt eine befristete Mehrstelle für das Projekt „Uni in die Stadt“, die sich über die Baugenehmigungsgebühren refinanziert.

Fazit:

In Summe ergeben sich so 28,916 unbefristete und 3 befristete Mehrstellen.
Von den unbefristeten Mehrstellen sind 12 refinanziert.

1.5 Anlage III - NN-Stellen

Zum Redaktionsschluss (01.12.2021) waren aus dem Stellenplan 2022 insgesamt 31,53 Stellen bzw. Stellenanteile in der personalwirtschaftlichen Bearbeitung.

In der Anlage III, die ein internes Arbeitspapier zum Nachweis des Bearbeitungssachstandes personalwirtschaftlicher Maßnahmen im Rahmen des geltenden Stellenplanes ist, sind die laufenden personalwirtschaftlichen Maßnahmen aufgelistet.

Hierbei handelt es sich um eine Momentaufnahme, die sich täglich bei Wiederbesetzung der jeweiligen Stelle oder frei werdenden Stellen ändern kann.

1.6 Anlage IV - Stellenumwandlungen

Zahlreiche Stellenumwandlungen sind redaktioneller Art. Zum Beispiel sind Stellen umzuwandeln, wenn nach einer Umsetzung tariflich Beschäftigte auf eine Beamtenstelle wechseln bzw. umgekehrt. Auch sind Neubewertungen vielfach Ursache für die Umwandlungen. Diese Stellenumwandlungen können der Anlage IV entnommen werden.

2. Personalaufwand

2.1 Entwicklung des Personalaufwands "Persönliche Ausgaben" bis 2021

Von 2016 bis 2020 sind die Persönlichen Ausgaben - ohne JobCenter - nach Stellenplan in der Ergebnisrechnung um 13,56 % gestiegen. Dies entspricht einer Summe von 8,9 Millionen Euro. Eine enorme Steigerung. Näher betrachtet ist dabei festzustellen, dass in diesem Zeitraum alleine für die linearen Entgelterhöhungen der Tarifbeschäftigten in der Summe eine prozentuale Entgeltsteigerung in Höhe von 9,69 % zu verzeichnen ist. Gleichzeitig ist die Zahl der Stellen in diesem Zeitraum um zusätzliche + 21,77 Stellen gestiegen (siehe die Stellenplanentwicklung auf Seite 2).

Die aktuelle jährliche Personalkostenanalyse für 2021 auf der Grundlage der Monatsabrechnungen Ultimo Oktober 2021 kommt zu dem Ergebnis, dass im laufenden

Haushaltsjahr der beschlossene Haushaltsansatz voraussichtlich um rund eine dreiviertel Millionen unterschritten wird.

Bereits in den Vorjahren war in der Ergebnisrechnung jeweils eine deutliche Unterschreitung im Soll-Ist Vergleich festzustellen. Die Haushaltsollunterschreitungen bezifferten sich dabei im Einzelnen auf:

- 2020: - 217,40 T€ (bei einer HHS-Kürzung von 800,00 T€)
- 2019: - 1.746,70 T€
- 2018: - 521,90 T€
- 2017: - 989,30 T€
- 2016: - 327,40 T€

Gegenüber der ursprünglichen Veranschlagung wurde somit in den Jahren 2016 bis 2020 ein Gesamtminderaufwand in Höhe von 3.802,70 T€ erzielt. Dies entspricht 6,05 % bezogen auf das Ergebnis 2016.

Diese Zahlen spiegeln die Bemühungen der Personalverwaltung wieder, die Personalkosten nicht in Uferlose steigen zu lassen. Allerdings ist dies nur in Teilen ein Verdienst der Personalwirtschaft. Hauptsächlich ist dies das Ergebnis der immer schwieriger werdenden Personalfindung, die mittlerweile fast alle Berufe betrifft. Deshalb sind in der Folge manche Stellen über einen längeren Zeitraum nicht besetzt. Sichtbar wird dies auch in der zunehmenden Zahl der Stellenbesetzungsverfahren, nicht selten müssen interne wie externe Stellenbesetzungsverfahren mehrfach wiederholt werden. Für den städtischen Haushalt ist die Personalkostenentwicklung deshalb eher günstig.

Die Belastung vieler Mitarbeitenden in der Verwaltung steigt jedoch durch diese Entwicklung immer mehr an. Fachkräftemangel und demografische Entwicklung gehen dabei Hand in Hand und sind sicher mittelfristig nicht umzukehren. Trends wie diese bedürfen besonderer Maßnahmen und verlangen ideenreiches Gegensteuern des Personalmanagements und der Personalentwicklung der Stadt.

Personalaufwandsentwicklung von 2016 bis 2020 (IST) - Persönliche Ausgaben, ohne JobCenter					
Jahr	2016	2017	2018	2019	2020
Persönliche Ausgaben	62.902.698 Euro	64.726.772 Euro	66.989.713 Euro	68.816.883 Euro	71.868.689 Euro
Steigerung in Prozent zum Vorjahr	+ 1,47 %	+ 2,90 %	+ 3,50 %	+ 2,73 %	+ 4,43 %
Tarifsteigerung	ab 01.03.2016 um 2,40 %; Besoldungserhöhung ab 01.08.2016 um 2,10 % mind. 75 €	ab 01.02.2017 um 2,35 %; Besoldungserhöhung ab 01.04.2017 um 2,0 %	ab 01.03.2018 um 3,19 % - plus EZ; Besoldungserhöhung ab 01.01.2018 um 2,35 %	ab 01.04.2019 um 3,09 %; Besoldungserhöhung ab 01.01.2019 um 3,20 %	ab 01.03.2020 um 1,06 %; Besoldungserhöhung ab 01.01.2020 um 3,20 %

Der Personalaufwand für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des JobCenters wird nicht ausgewiesen, weil dieser entsprechend dem öffentlich-rechtlichen Vertrag zwischen der Agentur für Arbeit und dem Kreis Siegen-Wittgenstein den Kommunen in vollem Umfang erstattet werden.

2.2 Ermittlung des Personalaufwands "Persönliche Ausgaben" 2022

Grundlage der Kalkulation im Juli 2021 bildete der Stellenplan 2021 auf der Grundlage der seinerzeitigen Erkenntnisse und Planungen. Nicht kalkuliert wurden die im Stellenplan geführten fiktiven Stellen aufgrund von Beurlaubungen. Die Personalkostenkalkulation erfolgte nach den Grundsätzen zur Ermittlung und Verteilung der Personalkosten in Verbindung mit der Dienstanweisung über das Budgetierungsverfahren der Stadt Siegen.

Die eingerechneten Kostensteigerungen beinhalten, neben der hier prognostizierten Besoldungsanpassung 2022 i.H.v. + 1,50 % (fiktiv nach abgestimmter Eckwerteeinschätzung) linear zum 01.01.2022 bzw. der im Rahmen der Tarifeinigung vom 25.10.2020 vereinbarten tariflichen Anpassung im Jahre 2022 i.H.v. + 1,80 % linear zum 01.04.2022, insbesondere die bisher nicht berücksichtigten Kostensteigerungen durch den Stellenplanbeschluss 2021 vom 14.04.2021. Mit einem positiven Saldo stieg das Stellenvolumen um 25,58 zuzüglich einer Stelle Radverkehrsplanung nach der Beschlussfassung vom 14.04.2021. Der daraus entstehende Mehraufwand beziffert sich für das Jahr 2022 auf + 1.601,1 T€, der nunmehr im Etatansatz eingepreist ist.

Aufgrund konkreter Vorgaben lassen sich die nachfolgend extern und intern festgelegten Kostenfaktoren hinsichtlich der prognostizierten Kostensteigerungen bezogen auf die persönlichen Ausgaben detailliert beziffern.

Die **externen** Eckwerte beinhalten dabei im Einzelnen:

Besoldungsanpassung 2022 - FIKTIV linear +1,50% z. 01.01.2022	+ 177,2 T€
TVÖD Tarifanpassung 2022 - linear + 1,80 % zum 01.04.2022	+ 832,3 T€
TVÖD Tarifanpassung 2021 - Nachfinanzierung der unterjährigen Anpassung 01.04.2021 mit Anteil 2022 + 0,35 % p.a.	+ 215,7 T€
SV Beitragsanpassung durch angekündigte Steigerung des KV-Zusatzbetrages ab 01.01.2022, geschätzt + 0,20 %-Punkte	+ 96,4 T€
Voraussichtlicher Mehrbedarf der Beihilfen- und Unterstützungsleistungen 2022	+ 75,0 T€
SUMME des nach externen Faktoren kalkulierten Mehraufwandes 2022	+ 1.396,6 T€

Dies entspricht in Relation zum Gesamtergebnis 2021 einer Ausgabensteigerung um rund **+ 1,89 %**.

Die **internen** Eckwerte beinhalten dabei im Einzelnen:

Einsparstellen STP 2021 - bisher nicht umgesetzt - UMF - 7,481	- 327,7 T€
Mehrstellen STP 2021 - bisher nicht umgesetzt - UMF + 32,553	+ 1.928,8 T€
Mehrstelle STP 2022 - wie abgestimmt Projekt „REALIS“ - UMF + 1,000	+ 69,1 T€
Änderung Ausbildungs-STP 2022: 10 BM-Anw./1 BM-IO-Anw.-ganzjährige Kalkulation, 2021 ant. Berechnung ab 01.05.2021	+ 222,0 T€
SUMME des nach internen Faktoren kalkulierten Mehraufwandes 2022:	+ 1.892,2 T€

Dies entspricht in Relation zum Gesamtergebnis 2021 einer Ausgabensteigerung um rund **+ 2,56 %**.

In Summe rechnet sich aus diesen Faktoren eine Gesamtsteigerung i.H.v. + 3.288,8 T€ (+ 4,45 %). Der tatsächlich berechnete Mehraufwand i.H.v. + 3.685,2 T€ (+ 4,98 %) liegt dabei im Ergebnis noch geringfügig höher. Dies ist auf unterschiedliche individuelle Kostenveränderungen - wie personelle Besetzungsveränderungen, geänderte Eingruppierungen, abweichende Dienstaltersstufen, variable Entgeltbestandteile etc. - zurückzuführen. Gleichzeitig ergeben sich Kostenveränderungen im Volumen des Ausbildungsetats bedingt durch abweichende Ausbildungszeiträume und aktualisierte Ausbildungsjahrgänge in den einzelnen Ausbildungsberufen mit individuell veränderten Entgeltansprüchen.

Eine Unterschreitung dieses Volumens ist unter Berücksichtigung der erforderlichen Mehrstellen 2022, die insgesamt - mit Ausnahme des Projektbeschlusses „REALIS“ mit einer Mehrstelle - nicht kalkuliert wurden, perspektivisch sehr schwierig. Die finanziellen Belastungen für die insgesamt 32,553 Mehrstellen wurden zwischenzeitlich mit einem Volumen von rund 1.768,1 T€ p.a. beziffert. Im Hinblick auf die immer schwieriger werdende Haushaltssituation wurde dennoch angestrebt diese Steigerung deutlich zu unterschreiten. Obwohl in 2022 die Mehrstellen gegenüber den Einsparstellen mit einem Saldo von + 30,27 Stellen weiterhin sehr deutlich zunehmen und damit hieraus eine Personalkostensteigerung erwächst, soll aufgrund der Erfahrungen des laufenden Jahres der oben ermittelte Mehraufwand pauschal reduziert werden. Insgesamt wird eine Reduzierung des Personalkostenetats in Höhe von 800 T€ für realisierbar gehalten. Diese Reduzierung gegenüber der ursprünglichen Kalkulation um 1,08 % wird gleichbleibend auf allen Aufwandskonten aller Produkte verteilt und ist nachfolgend bereits berücksichtigt.

Personalaufwandsentwicklung von 2021 bis 2024 (SOLL) - Persönliche Ausgaben, ohne Job-Center				
Jahr	2021	2022	2023	2024
Persönliche Ausgaben, ohne JobCenter	73.769.245 Euro	76.608.717 Euro	77.375.374 Euro	78.149.062 Euro
Steigerung in Prozent zum Vorjahr	+ 2,43 %	+ 3,85 %	+ 1,00 %	+ 1,00 %
Tarifsteigerung	1,40 % ab 01.04.2021 mind. 50 €; Besoldungserhöhung ab 01.01.2021 um 1,40 % berücksichtigt	1,80 % ab 01.04.2022; Besoldungserhöhung fiktiv ab 01.01.2022 mit 1,50 % berücksichtigt	./.	./.

2.3 Ausblick

Der Personalaufwand wurde für die Jahre 2023 bis 2025 mit einer Steigerung von lediglich 1 % fortgeschrieben. Dies entspricht den Vorgaben der ehemaligen Orientierungsdaten, verlangt jedoch eine Personalkostenkonsolidierung und Aufgabenkritik. Ob die kalkulierten Personalkosten 2022 eingehalten werden können, ist unter anderem von dem Ergebnis der tatsächlichen Besoldungsanpassung abhängig. Diese erfolgte in der Vergangenheit regelmäßig auf Basis der Tarifvereinbarungen der Tarifgemeinschaft der Länder. Die aktuellen Tarifverhandlungen wurden am 29.11.2021 mit einer vorläufigen Tarifeinigung abgeschlossen. Diese steht aufgrund der Forderung der Gewerkschaften jedoch unter einem

Erklärungsvorbehalt bis zum 22.12.2021. Die Tarifeinigung beinhaltet zunächst 14 Leermomente und danach eine lineare Anpassung der Tarifentgelte um + 2,80 % ab 01.12.2022. Daneben wurde eine Corona-Sonderzahlung für die Beschäftigten im Geltungsbereich des TV-L in Höhe von 1.300 € vereinbart. Die inhaltliche Übernahme auf die Beamten wird seitens der Gewerkschaften gefordert. Die Besoldungserhöhung ist bei einer angenommenen Übernahme mit +0,23% p. a. zu bewerten. Die adäquate Zahlbarmachung der Corona-Sonderzahlung für den Beamtenbereich der Stadt Siegen würde zusätzlich mit +2,52 % p.a., mithin eine Gesamtsteigerung von + 2,75 % p.a. bedeuten. Bei der einkalkulierten Besoldungserhöhung von + 1,50 % ganzjährig wären damit bereits die Annahmen überschritten. Im Ergebnis würde sich daraus ein weiterer Konsolidierungsbetrag von rund 148 T€ errechnen. Die konkrete Entwicklung bzw. gesetzgeberische Umsetzung bleibt abzuwarten.

Die tariflichen Anpassungen auf Grundlage der Tarifeinigung vom 25.10.2020 bei einer Laufzeit bis zum 31.12.2022 mit einer linearen Entgelterhöhung von 1,80% ab 01.04.2022 sind insgesamt berücksichtigt.

Die weitere Entwicklung hinsichtlich der Übertragung neuer Aufgaben, aber auch die finanzielle Unterstützung durch Bund und Land, wird die Höhe der Personalkosten in den nächsten Jahren wesentlich beeinflussen. Eine Prognose für die kommenden Jahre über die Einrichtung von Mehrstellen oder der Ausweisung von Einsparstellen ist zum jetzigen Zeitpunkt deshalb kaum möglich.

3. Ausbildungsstellenplan 2022

Der Ausbildungsstellenplan 2022 basiert auf Grundlage des Mittelfristigen Ausbildungsstellenplanes 2021 bis 2026. Für das Einstellungsjahr 2022 wurde festgelegt, dass im Verwaltungsbereich eine grundsätzlich bedarfsorientierte Ausbildung erfolgt.

Aufgrund tendenziell verstärkt auftretender Fluktuation in der allgemeinen Verwaltung soll gegenüber dem mittelfristigen Ausbildungsstellenplan für 2022 eine zusätzliche Stelle für die Ausbildung von Inspektoranwärter/innen eingerichtet werden.

Im manuellen, gewerblichen sowie kaufmännischen Bereich orientiert sich die Ausbildungsquote weitestgehend ebenfalls an den tatsächlichen Bedarfen. Unter Abwägung finanzpolitischer Zwänge sowie dem sozial- und gesellschaftspolitischen Auftrag einer Kommunalverwaltung zur Schaffung von Perspektiven für Ausbildungsplatz suchende junge Menschen, soll eine geringfügig über dem Bedarf liegende Ausbildung im Ausnahmefall ermöglicht werden.

Gegenüber dem mittelfristigen Ausbildungsstellenplan haben sich folgende Abweichungen ergeben:

Die zur Besetzung in 2022 vorgesehenen Ausbildungsstelle "Informatikkauffrau/-mann" wurde in eine Stelle "Fachinformatiker/in für Systemintegration" umgewandelt, da sich dieser Ausbildungsgang stärker an den tatsächlichen Ausbildungsinhalten und Aufgaben der städtischen IT-Abteilung orientiert.

Eine für das Jahr 2021 ausgeschriebene Ausbildungsstelle "Fachangestellte Bäderbetriebe" konnte in Ermangelung geeigneter Bewerber/innen nicht besetzt werden. Die Stelle wird für das Jahr 2022 erneut ausgeschrieben.

Die für 2022 vorgesehene Besetzung von zwei Ausbildungsstellen für "Fachkräfte Veranstaltungstechnik" wird in das Jahr 2023 geschoben. Dies vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen anhaltenden negativen Auswirkungen auf die Veranstaltungsbranche.

Weiter ist die Einrichtung eines wissenschaftlichen Volontariats im Siegerlandmuseum vorgesehen.

Der Ausbildungsstellenplan 2022 ist Bestandteil der Stellenübersicht.

4. Einleitung von Beteiligungsverfahren

Mit der Einbringung des Stellenplanes werden die Beteiligungsverfahren mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle eingeleitet. Eventuell abgegebene Stellungnahmen werde ich zur Beratung im Haupt- und Finanzausschuss oder im Rat (je nach pandemischer Lage) vorlegen.

Finanzielle Auswirkungen ja nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objektbezogene Einzahlungen	Abstimmung mit dem Kämmerer ist erfolgt. ist nicht erforderlich, da Haushaltsmittel im Haushaltsjahr zur Verfügung stehen.
---------------------------	-----------------------	--------------------------	--	---

Veranschlagung

im Finanzplan	im Ergebnisplan	Nein	Ja, mit	Kostenträger/ Investitionscode Sachkonto
---------------	-----------------	------	---------	--

Klimaschutz

Klimarelevanz	Veränderungen CO₂-Emissionen	Übereinstimmung mit dem Zielen bzw. dem Zielkonzept der Stadt Siegen	Bestehen alternative Handlungsoptionen?
Nein Ja, positiv Ja, negativ Prüfbedarf	erhebliche Reduktion geringe Reduktion geringe Erhöhung erhebliche Erhöhung	Ja Nein Unbekannt	Nein Ja

Erläuterung Klimarelevanz
Begründung (Veränderung / Übereinstimmung / Handlungsoptionen)

gez.

Steffen Mues

Die Verwaltungsvorlage wurde im Rahmen eines Workflows durch die beteiligten Adressaten digital verifiziert und weitergegeben und ist ohne Unterschrift gültig.

Anlage(n):

1. [Stellenplan 2022: Stellenübersichten](#)
2. [Stellenplan 2022: Anlage I Einsparstellen](#)
3. [Stellenplan 2022: Anlage II Mehrstellen](#)
4. [Stellenplan 2022: Anlage III NN-Stellen](#)
5. [Stellenplan 2022: Anlage IV Stellenumwandlungen](#)