

## VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich: 1

Siegen, 06.12.2022

Bereich: Personal und Organisation

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

Beratungsfolge:

☒ öffentlich

☐ nichtöffentlich

**Rat** **21.12.2022**

**Rat** **22.02.2023**

Kurzbezeichnung:

### Einbringung des Stellenplanes 2023 der Stadtverwaltung Siegen

#### Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Siegen nimmt den Verwaltungsentwurf mit

- der Stellenübersicht für den Stellenplan 2023 einschließlich Ausbildungsstellenplan und
- den Anlagen I, II und IV (Einsparstellen, Mehrstellen, Stellenumwandlungen)

zur Kenntnis und verweist ihn zur Beratung in die Fachausschüsse.

#### Sachverhalt / Begründung:

Der Stellenplan 2023 wird gemeinsam mit dem Haushaltsplan 2023 in die politischen Gremien eingebracht. Mit dieser Einbringung werden die wichtigsten Änderungen im Hinblick auf den Stellenplan 2022 beschrieben und zugleich die Entwicklung der Personalkosten seit 2017 bis 2021, die voraussichtliche Entwicklung für das Haushaltsjahr 2022 sowie die Einschätzung für die Folgejahre aufgezeigt.

### 1. Stellenplanentwurf 2023

#### 1.1 Stellenplanentwicklung

##### Entwicklung Stellen ab 2016:

Haushaltsjahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Veränderung	+ 22,65	+ 2,62	+ 14,06	- 0,20	+ 5,29	+ 25,58	+ 30,27	+ 27,537



**Detaillierte Entwicklung Stellen im Vergleich zum Vorjahr:**

<b>Jahr</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Stellen Beamte	227,77	230,26
Stellen Beschäftigte	1.004,933	1.029,98
Zusammen	1.232,703	1.260,24
<b>Differenz</b>	<b>34,478<sup>1</sup></b>	<b>27,537</b>

**Hinweise und Besonderheiten:**

In den detailliert für 2023 aufgeführten Stellen sind

- 3 Beamtenstellen für den ESi enthalten. Diese sind nachrichtlich aufgeführt und werden von ESi finanziert.
- 7 Stellen nach § 16 SGB II enthalten. Diese dienen zur Eingliederung in Arbeit und werden durch die Agentur für Arbeit finanziert.
- 4 Verfügerstellen (2 Beamte, 2 Beschäftigte) enthalten, die der Flexibilisierung des Personaleinsatzes dienen und sporadisch und kurzfristig für diese Zwecke besetzt oder unbesetzt geführt werden.

**1.2 Vorbemerkung**

Auch dieses Jahr spiegelt der Stellenplan wider, was die Kommunen in NRW (und darüber hinaus) bewegt, nämlich die Übernahme immer neuer Aufgaben durch Land und Bund und die konkrete Ausgestaltung gesetzlicher Änderungen, die dort beschlossen werden, aber leider nicht immer die kommunale Realität in den Blick nehmen. Die Folge sind immer neue (Mehr-)Stellen. Um dies so gut es geht abzufedern, setzt die Stadt auch 2023, aber stärker als zuvor, auf geförderte Stellen. So muss die Zahl der Mehrstellen für 2023 unter diesem Gesichtspunkt betrachtet werden. Und so wird schnell klar: längst nicht alle gemeldeten Mehrstellen haben es in den Stellenplanentwurf geschafft. Der Haushaltsausgleich soll und muss erreicht werden. Optimierung und Standardsenkung sind die Schlagwörter, mit denen Führungskräfte im öffentlichen Dienst jonglieren müssen und wo sich Verwaltung und Rat die Bälle zuspielen müssen. Denn hinzu kommt, dass die Gleichung "Stelle = Personal" längst nicht mehr aufgeht. Der Fachkräftemangel kommt nicht mehr, er ist da. Das Gegenmittel der überplanmäßigen Ausbildung wirkt nicht mehr. Mittlerweile bleiben selbst Ausbildungsstellen offen.

Die Stadt Siegen reagiert mit einer Vielzahl an Maßnahmen darauf, es sei u.a. auf das Arbeitgebermarketing und die Personalbedarfsplanung mit jährlichem Bericht im Haupt- und Finanzausschuss verwiesen.

Hinzu kommt, dass die Kommunen die Krisenbewältiger Deutschlands geworden sind. In Siegen sind - neben dem SAE - derzeit drei weitere Krisenstäbe eingerichtet. Das hemmt die alltägliche Arbeit und nimmt neuen Konzepten die Luft zur Umsetzung. Und bei den Krisenstabsmitgliedern wächst das Gefühl von übergeordneten Stellen alleine gelassen und nicht gehört zu werden.

Bemerkenswert ist dann zu sehen, mit welchem Teamgeist die Stadtverwaltung an die Lösung der Aufgaben geht und nicht Frust Raum gibt, sondern die hohe Kompetenz der Organisationseinheiten bündelt und für die Menschen in Siegen und ihre Anliegen da ist.

---

<sup>1</sup> Rundungsdifferenzen führen zu geringfügiger Abweichung in der Summierung; genannt ist hier der Wert aus der abschließenden Beschlussfassung des Rates

### 1.3 Anlage I Einsparstellen

Für den Stellenplan 2023 werden aufgrund organisatorischer und personalwirtschaftlicher Maßnahmen 4,552 Stellen zur Einsparung vorgeschlagen. Weiteres Einsparpotential ist ohne Kompensation (Aufgabe, Bearbeitungsdauer etc.) an anderer Stelle nicht mehr möglich.

### 1.4 Anlage II Mehrstellen

Den Einsparstellen stehen 33,091 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:**

#### *Mehrstellen ohne Refinanzierung*

##### Geschäftsbereich 1

#### **Büro BM: SB Krisenmanagement**

**1,0 AK**

Mehrere Krisenstäbe sind zu koordinieren, Führungskräfte müssen für krisenhafte Situationen sensibilisiert werden und ein Business-Continuity-Managementsystem (BCM) muss eingeführt werden. Dies ist insbesondere bei der Flutkatastrophe im Ahrtal wieder deutlich geworden. Die Zuordnung zum Büro BM ist nicht festgelegt, Alternativen werden derzeit geprüft.

#### **AG 1/1-2: SB Unterstützung Ausbildungsleitung**

**1,0 AK**

Mittlerweile können selbst Ausbildungsstellen nicht mehr besetzt werden (s.o.). Doch Zeit für Gegenmaßnahmen ist nicht mehr da. Erhöhter administrativer Aufwand in Stellenbesetzungsverfahren sowie bei der laufenden Ausbildungsbetreuung aufgrund der Steigerung der Ausbildungsplätze (32 Plätze in 2018 und 53 Plätze in 2021) und zusätzlicher Berufsbilder (17 + 7) nehmen diese weg. Hinzu kommen gestiegene Anforderungen an die Planung, Gestaltung und Durchführung der Auswahlverfahren. Es bedarf einer Intensivierung des Ausbildungsmarketings angesichts des zunehmenden Wettbewerbs um Nachwuchskräfte. Auch folgt durch die Veränderungen in den Erwartungshaltungen und der Ausbildungsreife der Nachwuchskräfte ein deutlich höherer Betreuungsaufwand. Insbesondere an den Schulen (Konzept Ausbildungsbotschafter/innen) und bei Berufsfelderkundungstagen der Schulen soll verstärkter geworben werden. Die Schulen sollen als Kooperationspartner gewonnen und "gepflegt" werden u.v.m.

##### Geschäftsbereich 2

#### **AG 2/3-1: SB Bürgerbüro -Anwohnerparkausweise**

**0,5 AK**

Hier handelt es sich um die Aufstockung eines Stellen-Solls auf Vollzeit aufgrund der Verlagerung der Aufgabe "Anwohnerparkausweise" und Besetzung des Informationsschalters. Das Ergebnis der Stellenbemessung weist diesen Mehrbedarf aus.

#### **AG 2/3-2: SB Geburtenregister, Eheregister**

**0,5 AK**

Hier ergibt die Stellenbemessung ebenfalls eine Aufstockung des Stellen-Solls auf Vollzeit aufgrund weiter steigender Fallzahlen und Ist-Besetzung in Vollzeit.

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

Einrichtung einer Mehrstelle im Bereich Urkundenstelle aufgrund weiter steigender Fallzahlen - bisher aufgrund von OU 2/3 im Personalüberhang. Ansonsten wie vor.

**AG 2/4-4: Historiker/in****0,5 AK**

Die archivfachlichen Aufgaben erfordern durch die intensivere Auseinandersetzung mit der digitalen Langzeitarchivierung, den weiterhin erforderlichen Abbau von Erschließungsrückständen sowie gestiegenen Anforderungen im Archivmanagement gerade im Hinblick auf Vergabeverfahren und Drittmittelförderung zukünftig mehr Zeit und Arbeitseinsatz der archivischen Fachkräfte, wodurch Unterstützung im Bereich der historischen Dienstleistungen mit Archivpädagogik, historischer Bildungsarbeit, Veranstaltungsmanagement und Auskunftstätigkeit dringend vonnöten ist.

**AG 2/5: SB Bäderverwaltung****1,0 AK**

Nach wie vor besteht der Mehraufwand im Bereich Bäderverwaltung aufgrund umfangreicherer und komplexerer Aufgabenwahrnehmung, wie bspw. die Prüfung der Bäder als Betriebe gewerblicher Art, Unterstützung der Betriebsleitungen in Personal- und Organisationsangelegenheiten und die Mitarbeit bei sicherheitsrelevanten Themen.

Selbst bei zukünftiger Schließung des Hallenbades Löhrtor müssen die dann weniger zur Verfügung stehenden Ressourcen bei zu erwartendem gleichbleibenden Bedarf sinnvoll verplant werden, was einen Mehrbedarf bedingen wird.

## Geschäftsbereich 3

**Feuerschutz und Rettungsdienst:****Führungsassistent Einsatzleitwagen Einsatzführungsdienst****2,0 AK**

Gemäß FW-Dienstvorschrift 100 müssen im Vorfeld des Tätigwerdens der Feuerwehr umfassende Erkundungen während der Einsatzfahrt eingeholt werden, damit bei Eintreffen eine angemessene Einsatzführung gewährleistet ist.

**Feuerschutz und Rettungsdienst: SB Brandschutzerziehung****1,0 AK**

Gemäß der 2. Fortschreibung des Rettungsdienstbedarfsplanes ist für die Rekrutierung von freiwilligen Feuerwehrkräften in Kindergärten und Schulen eine Stelle im Bereich Brandschutzerziehung einzurichten. Diese Aufgabe wurde bislang durch ehrenamtliche Kräfte wahrgenommen.

## Geschäftsbereich 4

**AG 4/1-3: SB Projektbetreuung Straßenunterhaltung/KOST****1,5 AK**

In diesem Bereich hat eine Fortschreibung des Personalbedarfes durch die Arbeitsgruppe stattgefunden. Die hier gemeldeten Mehrstellen wurden durch die AG 1/1-1 Organisation einvernehmlich mit der AG 4/1-3 Straßenunterhaltung anerkannt.

**AG 4/4-4: Reinigung Fürstengruft Unteres Schloss****0,02 AK**

Mehrbedarf für zusätzlichen Reinigungsaufwand

**AG 4/4-4: Pforten-/Empfangsdienst****2,0 AK**

Einrichtung eines Pforten-/Empfangsdienstes im RH Weidenau

## Geschäftsbereich 5

**AG 5/1-1: SB Leistungen nach dem SGB XII****0,097 AK**

Mehrbedarf aufgrund Rechtsanpassungen und Erweiterung des Personenkreises der Leistungsberechtigten.

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

Die bevorstehende Wohngeldreform anlässlich der steigenden Energiekosten und Inflation soll den Kreis der anspruchsberechtigten Haushalte in etwa verdreifachen. Der Personalbedarf wird sich deutlich erhöhen. Es wird auf die Anfrage der Ratssitzung vom 09.11.2022 und dem Sozialausschuss vom 16.11.2022 verwiesen.

**AG 5/3-3: Inklusive Jugendhilfe****1,0 AK**

Mehrstelle zur Implementierung eines Verfahrenslotsen im Zuge der Umsetzung der inklusiven Jugendhilfe für alle behinderten Kinder und Jugendlichen. Gleichzeitig soll die dringend notwendige Funktionsbestellung zur Leitung einer neuen AG Eingliederungshilfe dienen. Die Stelle muss zum 01.01.2024 besetzt sein.

***Mehrstellen mit Refinanzierung***

## Geschäftsbereich 2

**AG 2/3-3: SB Projektstellen Kommunales Integrationsmanagement (KIM)  
Einbürgerungsbehörde****1,0 AK**

Die seit dem Jahr 2020 vom Land NRW annähernd vollumfänglich gegenfinanzierten Projektstellen soll nun im Stellenplan abgebildet werden.

**AG 2/3-3: SB Projektstellen Kommunales Integrationsmanagement (KIM)  
Ausländerbehörde****1,0 AK**

Die seit dem Jahr 2020 vom Land NRW annähernd vollumfänglich gegenfinanzierten Projektstellen soll nun im Stellenplan abgebildet werden.

## Geschäftsbereich 5

**AG 5/1-2: SB Projektstelle Kommunales Integrationsmanagement (KIM)  
Rückkehrberatung****1,0 AK**

Annähernd vollumfänglich gegenfinanzierte Projektstelle  
Gesamtkomplex kreisweites Projekt KIM - Casemanagement. 3 von 5 Stellen sollen besetzt werden. 2 Stellen werden vergeben.

**AG 5/1-3: SB Projektstelle Kommunales Integrationsmanagement (KIM)  
Wohnungsnotfälle****0,4 AK**

Annähernd vollumfänglich gegenfinanzierte Projektstelle wie vor, eine vorhandene Planstelle von 0,6 VZÄ wird für das Casemanagement genutzt.

**AG 5/2-1: Sozialarbeiter/in****0,59 AK**

Einrichtung/Umwandlung anstelle einer Praktikantenstelle (Berufseinstiegsjahr) im Ausbildungsstellenplan  
Einrichtung steht einer Einsparung im Ausbildungsstellenplan gegenüber

**AG 5/2-1: Leitung OGS Friedrich-Flender-Schule****0,5 AK**

Umwandlung Friedrich-Flender-Schule in eine OGS, Umsetzung Ratsbeschluss vom 06.04.2022, vollständige Refinanzierung

**AG 5/2-1: Sozialpädagogische Betreuung OGS Friedrich-Flender-Schule****0,884 AK**

Umwandlung Friedrich-Flender-Schule in eine OGS, Umsetzung Ratsbeschluss vom 06.04.2022, vollständige Refinanzierung

**AG 5/2-3: Projektstelle Kommunales Integrationsmanagement****2 x 0,5 AK**

Annähernd vollumfänglich gegenfinanzierte Projektstelle  
Gesamtkomplex kreisweites Projekt KIM - Casemanagement. 3 von 5 Stellen sollen besetzt werden. 2 Stellen werden vergeben.

**AG 5/2-3: SB Projekt "kinderstark"****0,5 AK**

Annähernd vollumfänglich gegenfinanzierte Projektstelle, korrekte Abbildung von Förderprojektstellen

**AG 5/2-3: SB Koordinationsprojekt Netzwerk Kinderschutz****0,5 AK**

Annähernd vollumfänglich gegenfinanzierte Projektstelle, korrekte Abbildung von Förderprojektstellen

**AG 5/2-3: SB Familienzentrum Lindenberg, Frühe Hilfen****0,5 AK**

Förderprojektstelle, Umsetzung Ratsbeschluss vom 27.10.2021, korrekte Abbildung von Förderprojektstellen

**AG 5/3-2: SB Betreuungsbehörde****1,8 AK**

Mehrbedarf aufgrund Inkrafttretens des neuen Betreuungsordnungsgesetzes zum 01.01.2023 entsprechend der Berechnung des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge; (Teil-) Refinanzierung durch Land wegen Anerkennung der Konnexität.

**AG 5/3-3: SB ASD - Wahrnehmung Aufgabe Kinderschutz****3,3 AK**

Mehrbedarf aufgrund Einführung neues Landeskinderschutzgesetz NRW, Landesförderung vollumfänglich

**Abt 5/4: SB IT-Administration der mobilen Endgeräte in den Schulen****2,0 AK**

In 2022 wurden zwei IT-Fachkräfte für die Administration der während der Corona-Pandemie an die Schülerinnen, Schüler und Lehrkräfte ausgegebenen mobilen Endgeräte eingestellt. Diese Stellen werden bis 2024 durch das Land NRW mit einem Monatshöchstsatz von 3.863 Euro gefördert (DigitalPakt Schule; Richtlinie) zumindest bis 2024 mit nahezu vollumfänglicher Förderung, danach werden die Aufgaben evtl. auch ohne bzw. mit reduzierter Förderung fortgeführt werden müssen.

<b>Mehrstellen ohne direkte Refinanzierung:</b>	<b>18,117 AK</b>
<b>Mehrstellen ganz oder überwiegend refinanziert:</b>	<b>14,974 AK</b>
<b>Mehrstellen insgesamt:</b>	<b>33,091 AK</b>

Dem gegenüber stehen in diesem Jahr 4,552 AK Einsparstellen.

Im Stellenplan 2023 wurden somit wie eingangs erwähnt verstärkt (Projekt-)Stellen mit Refinanzierung aufgenommen, um diese i.S. der KomHVO nicht nur vorübergehend Beschäftigten rechtskonform abzubilden. Dies wird in Folgejahren fortgeführt. **Nach Ablauf der Finanzierung sind diese Stellen zu hinterfragen.**

### 1.5 Anlage III NN-Stellen

Bislang wurde der Stellenplanvorlage eine Übersicht der Stellen bzw. Stellenanteile beigelegt, die sich zum jeweiligen Redaktionsschluss in der personalwirtschaftlichen Bearbeitung befanden. Dies stellt eine Momentaufnahme dar, die sich täglich bei Wiederbesetzung der jeweiligen Stelle oder freiwerdenden Stellen ändern kann.

Aufgrund fortgesetzter technischer Schwierigkeiten des Stellenplanverfahrens, die bereits die Stellenplanerstellung 2022 beeinträchtigt hatten, lässt sich diese Übersicht derzeit nicht fehlerfrei erstellen. Kontakte mit dem zuständigen Rechenzentrum bestehen bereits seit mehreren Monaten, um eine Lösung zu schaffen. Die Bereitstellung der Liste der NN-Stellen ist geplant, sobald diese Fehler in der Software bereinigt sind.

### 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 2022

Von 2017 bis 2021 sind die Persönlichen Ausgaben - ohne JobCenter - nach Stellenplan in der Ergebnisrechnung um 11,70 % gestiegen. Dies entspricht einer Summe von 7,8 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 8,74 % zu verzeichnen ist. Dabei wurde neben den prozentualen Entgeltanpassungen zusätzlich eine Corona-Sonderzahlung für Tariflich Beschäftigte i.H.v. 300 Euro bis 600 Euro je nach Entgeltgruppe im Dezember 2020 fällig. Gleichzeitig ist die Zahl der Stellen in diesem Zeitraum um zusätzliche + 44,730 Stellen gestiegen (siehe die Stellenplanentwicklung auf Seite 2).

Die aktuelle jährliche Personalkostenanalyse für 2022 auf der Grundlage der Monats-abrechnungen Ultimo August 2022 kommt zu dem Ergebnis, dass im laufenden Haushaltsjahr eine Etatunterschreitung gegenüber dem Ratsbeschlusses vom 06.04.2022 um rund 300 T€ möglich sein könnte. Aktuelle Datenzusammenstellung Ultimo 11/2022 prognostiziert inzwischen eine Unterschreitung von möglichen 600 T€. Maßgeblicher Grund ist die Verschiebung der Anpassungen im Familienzuschlag für Beamte auf Abrechnung 01/2023, für die bisher 185 T€ eingeplant waren.



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:

- 2021: - 1.218,6 T€
- 2020: - 217,4 T€ (bei einer HHS-Kürzung von 800,0 T€)
- 2019: - 1.746,7 T€
- 2018: - 521,9 T€
- 2017: - 989,3 T€

Gegenüber der ursprünglichen Veranschlagung wurde somit in den Jahren 2017 bis 2021 ein Gesamtminderaufwand in Höhe von 4.693,9 T€ erzielt. Dies entspricht 7,23 % bezogen auf das Ergebnis 2017.

Diese Zahlen spiegeln die Bemühungen der Personalverwaltung wieder, trotz der Eingangs genannten Steigerungsfakten, die Personalkosten nicht in Uferlose ansteigen 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 die Personalkostenentwicklung im städtischen Haushalt sind diese Sachzwänge, so ehrlich muss man sein, aber 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. Doch auch hier muss eingestanden werden, dass kreative Ideen endlich sind, wenn die Verfügbarkeit geeigneten Personals stetig abnimmt.

Personalaufwandsentwicklung von 2017 - 2021 (IST) - Persönliche Ausgaben, ohne JobCenter					
Jahr	2017	2018	2019	2020	2021
Persönliche Ausgaben	64.726.772 Euro	66.989.713 Euro	68.816.883 Euro	71.868.689 Euro	72.616.029 Euro
Steigerung in % zum Vorjahr	+ 2,90 %	+ 3,50 %	+ 2,73 %	+ 4,43 %	+ 1,04 %
Tarifsteigerung	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 % (plus Corona-SZ 300-600 € je nach EG); Besoldungserhöhung ab 01.01.2020 um 3,20 %	ab 01.04.2021 um 1,40 % (mind. 50 €); Besoldungserhöhung ab 01.01.2021 um 1,40 %

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" 2023

Grundlage der Kalkulation im August 2022 bildete der Stellenplan 2022 auf der Grundlage der seinerzeitigen Erkenntnisse und Planungen. Nicht kalkuliert wurden die im Stellenplan geführten fiktiven Stellen aufgrund von Beurlaubungen. Die Kalkulation 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 dabei, neben der hier berücksichtigten **Besoldungsanpassungen 2022/2023** entsprechend dem vorliegenden Gesetzentwurf (+ 2,80 % linear ab 01.12.2022, plus finanzielle Verbesserungen durch Erhöhung der Strukturzulage bis Besoldungsgruppe A8, sowie einer Neustrukturierung des Familienzuschlags für die Stufen 2 und 3 und durch den Wegfall der Erfahrungsstufen 1 und 2 in den Besoldungsgruppen A5 bis A10) bzw. der abgestimmten Tarifierfassung im Hinblick auf die anstehende Tarifrunde ab Januar 2023 mit einer Anpassung **für Tariflich Beschäftigte 2023** (+ 3,00 % ab 01.01.2023), insbesondere die bisher nicht berücksichtigten Kostensteigerungen durch den Stellenplanbeschluss 2022 vom 06.04.2022.

Mit einem positiven Saldo steigt das **Stellenvolumen um + 34,478** nach der Beschlussfassung mit **- 2,720 Einsparstellen und + 37,198 Mehrstellen**.

Der daraus entstehende Mehraufwand beziffert sich für das Jahr 2023 auf + 1.888,3 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 2023 - linear + 2,80 % zum 01.01.2023, plus Pauschalbetrag (70,0 T€), insbesondere für die neu strukturierten Familienzuschläge der Stufen 2 und 3 nach individuellen Mietstufen:	+ 416,7 T€
TVÖD Tarifierfassung 2023 – linear FIKTIV +3,00% zum 01.01.2023:	+ 1.921,2 T€
TVÖD Tarifierfassung 2022 – Nachfinanzierung 2023 unterjährige Anpassung 01.04.2022 mit + 1,80 %, zusätzlicher Anteil 2023 + 0,45 % p.a.:	+ 288,1 T€
SV Beitragsanpassungen mit prognostizierten Steigerungen, KV-Zusatzbeitrag, PV, AV ab 01.01.2023 mit geschätzt + 0,6 % / + 0,3 %-Punkte AGA:	+ 149,7 T€
Voraussichtlicher Mehrbedarf der Beihilfen- und Unterstützungsleistungen 2023:	+ 56,8 T€
<b>SUMME des nach externen Faktoren kalkulierten Mehraufwand 2023:</b>	<b>+ 2.832,5 T€</b>

Dies entspricht in Relation zum Gesamtergebnis 2023 einer Ausgabensteigerung um rund **+ 3,68 %**.

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

Einsparstellen STP 2022 - bisher nicht umgesetzt - UMF - 2,720:	- 134,3 T€
Mehrstellen STP 2022 - bisher nicht umgesetzt - UMF + 37,198:	+ 2.022,6 T€
Änderung Ausbildungs-STP 2023: - 4 BM-Anw. ganzjährig und 6 BM-Anw. halbjährige Kalkulation gegenüber ganzjähriger Berechnung 2022:	- 220,0 T€
Regelfinanzierung 2023 des Konsolidierungsbetrages 2022, da keine Stellenplananpassung erfolgte:	+ 613,3 T€
<b>SUMME des nach internen Faktoren kalkulierten Mehraufwand 2023:</b>	<b>+ 2.281,6 T€</b>

Dies entspricht in Relation zum Gesamtergebnis 2023 einer Ausgabensteigerung um rund **+ 2,96 %**.

In Summe rechnet sich aus diesen Faktoren eine Gesamtsteigerung i.H.v. **+ 5,114,1 T€ (+ 6,64 %)**. Der tatsächlich berechnete Mehraufwand i.H.v. **+ 4.557,7 T€ (+ 5,98 %)** liegt dabei im Ergebnis niedriger.

Dies ist auf unterschiedliche individuelle Kostenveränderungen - wie personelle Besetzungsveränderungen, geänderte Eingruppierungen und Dienstaltersstufen, variable Entgeltbestandteile etc. - zurückzuführen. Gleichzeitig hat sich die Anzahl der ATZ-Beschäftigungsverhältnisse weiter erhöht. Dies führt, abgesehen von den Aufstockungsleistungen, grundsätzlich zu einer hälftigen Reduzierung der Dienstbezüge und damit entsprechenden Einsparungen. Daneben wurden die auf diesen Planstellen geführten freien Stellenanteile in diesem Jahr nicht gerechnet, um hier zusätzlich zur Konsolidierung der Personalaufwendungen beizutragen. Gleichzeitig ergeben sich Kostenveränderungen im Volumen des Ausbildungsetats bedingt durch abweichende Ausbildungszeiträume und aktualisierte Ausbildungsjahrgänge in den einzelnen Ausbildungsberufen mit individuell veränderten Entgeltansprüchen.

Trotz der bereits eingerechneten Tarifierpassungen für die Besoldung mit + 2,80 % ab 01.12.2022 nach Entwurf des Besoldungsanpassungsgesetzes, einschl. einer pauschalen Erhöhung, insbesondere für die zukünftigen neu strukturierten Familienzuschläge der Stufen 2 und 3 und für den Tarifbereich durch eine lineare Anpassung mit + 3,00 % zum 01.01.2023 auf Grundlage der mit der Kämmerei abgestimmten Anpassung im Hinblick auf die bevorstehenden Tarifverhandlungen für die Tarife ab 01.01.2023, steht der diesjährige Personaletat insgesamt noch weiteren Risiken gegenüber.

Erwähnt werden soll die im Oktober als Vorbereitung auf die Tarifverhandlungen ab Januar 2023 veröffentlichte Forderung der Arbeitnehmervertreter nach einer Entgelterhöhung um 10,5 %, die die Tarifsteigerungen der letzten Jahre erheblich übersteigt (siehe dazu Ziffer 2.3 Ausblick).

Die deutliche Steigerung der Personalaufwendungen für das Jahr 2023 ist auf Grundlage der aktuellen Tarifiergebnisse und der konkreten Beschlüsse zum Stellenplan 2022 unvermeidbar.

Eine Unterschreitung dieses Volumens wird unter Berücksichtigung der erforderlichen Mehrstellen 2023, die insgesamt nicht kalkuliert wurden, perspektivisch sehr schwierig. Die finanziellen Belastungen für die insgesamt 33,091 Mehrstellen wurden zwischenzeitlich mit einem Volumen von rund 2.148 T€ p.a. beziffert. Im Hinblick auf die immer schwieriger werdende Haushaltssituation wird dennoch angestrebt diese Steigerung im Jahr 2023 zu kompensieren. Obwohl in 2023 die Mehrstellen gegenüber den Einsparstellen mit einem Saldo von 28,539 Stellen weiterhin überdeutlich zunehmen und hieraus eine Personalkostensteigerung erwächst, soll aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre, der anteilige Mehraufwand 2023 zunächst ohne Anpassung des Finanzbedarfs gestemmt werden.

Personalaufwandsentwicklung von 2022 bis 2025 (SOLL) - Persönliche Ausgaben, ohne JobCenter				
Jahr	2022	2023	2024	2025
<b>Persönliche Ausgaben, ohne JobCenter</b>	<b>76.794.419 Euro</b>	<b>81.387.508 Euro</b>	<b>83.783.447 Euro</b>	<b>85.459.113 Euro</b>
<b>Steigerung in % zum Vorjahr</b>	+ 4,10 %	+ 5,91 %	+ 2,94 %	+ 2,00 %
<b>Tarifsteigerung</b>	1,80 % ab 01.04.2022 plus Erhöhung JSZ bis EG8; Besoldungserhöhung fiktiv ab 01.01.2022 um 1,50 %	fiktiv ab 01.01.2023 mit 3,00 % berücksichtigt; Besoldungserhöhung ab 01.12.2022 um 2,80 % (plus weitere finanzielle Verbesserungen pauschal ca. 0,57 %)	./.	./.

## 2.3 Ausblick

Der Personalaufwand wurde für die Jahre 2024 und 2025 nach den Haushaltsvorgaben mit angepassten Steigerungsraten von rund 3 % für 2024 und 2 % für 2025 fortgeschrieben. Dies verlangt jedoch eine Personalkostenkonsolidierung und Aufgabenkritik.

Ob die kalkulierten Personalkosten 2023 und damit auch die Vorgaben der Folgejahre eingehalten werden können, ist unter anderem von dem Ergebnis der tatsächlich erforderlichen Tarifierhöhungen abhängig. Hier steht zunächst die im Oktober als Vorbereitung auf die Tarifverhandlungen ab Januar 2023 veröffentlichte Forderung der Arbeitnehmerverbände nach einer Entgelterhöhung um 10,5 %, mindestens 500 Euro (was faktisch eine Linearsteigerung von fast 15 % im Durchschnitt und 25 % in der Spitze bedeuten würde) im Raum, die die Tarifforderungen der letzten Jahre massiv übersteigt. Auch wenn eine Kompromisslösung zu erwarten ist, die diese erste Forderung deutlich unterschreiten wird, ist insgesamt davon auszugehen, dass die bisher in die Kalkulation eingepreiste Tarifsteigerung bei weitem nicht ausreichend sein wird.

Die konkrete Entwicklung bzw. die konkrete tarifrechtliche Umsetzung bleibt abzuwarten.

Die besoldungsrechtlichen Anpassungen neben der linearen Bezügeerhöhung von 2,80 % wurden bisher lediglich mit einem geringen Pauschalbetrag eingerechnet. Da insbesondere die Neustrukturierung der Familienzuschläge der Stufen 2 und 3 auf Basis von 7 unterschiedlichen Mietstufen jeweils individuell erfolgen muss, war eine exakte Berechnung wegen bisher fehlender Daten und noch erforderlichen Programmierungen seitens des Rechenzentrums kurzfristig nicht möglich. Die Höhe des Familienzuschlages der Stufen 2 und 3 bemisst sich künftig nach der wohngeldrechtlichen Mietstufe der Gemeinde, in der die oder der Anspruchsberechtigte mit Hauptwohnsitz gemeldet ist. Welcher Mietstufe die Gemeinde zugeordnet ist, ist der Anlage der Wohngeldverordnung in der jeweils geltenden Fassung entnehmen. Hier sind nach der konkreten Mietstufenfestsetzung im Einzelfall insgesamt höhere Ansprüche und damit weitere Personalaufwandssteigerungen sehr wahrscheinlich. Die aktuellen beamtenrechtlichen Regelungen gelten dabei mindestens bis 31.12.2023.

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 weiteren Mehrstellen oder der Ausweisung von Einsparstellen ist zum jetzigen Zeitpunkt deshalb nicht realistisch darstellbar.

## 3. Ausbildungsstellenplan 2023

Der Ausbildungsstellenplan 2023 basiert auf Grundlage des Mittelfristigen Ausbildungsstellenplanes 2021 bis 2026. Für das Einstellungsjahr 2023 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 2023 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:**

- Für das Referat Medien- und Öffentlichkeitsarbeit wird in 2023 eine zweite Volontariatsstelle eingerichtet.
- Für das Siegerlandmuseum wird in 2023 eine Volontariatsstelle eingerichtet. Zusätzlich werden "einmalig" zwei Stellen für Forschungsvolontariate im Siegerlandmuseum eingerichtet. Beide Stellen sind Projektstellen und werden nach bereits erfolgter Bewilligung durch die Bezirksregierung Köln mit ca. 90 % der Personalkosten gefördert.
- Eine für das Jahr 2022 ausgeschriebene Ausbildungsstelle "Fachangestellte Bäderbetriebe" konnte in Ermangelung geeigneter Bewerber/innen nicht besetzt werden. Die Stelle wird für das Jahr 2023 erneut ausgeschrieben.
- Zwei Stellen für Stadtbauoberinspektoranwärter/innen, Fachrichtung Hochbau, werden eingerichtet, um der ausgesprochen schwierigen Personalgewinnung im Bereich von Architekten/innen für die Bauaufsicht frühzeitig entgegen zu wirken und somit pensionsbedingte Abgänge in den Folgejahren kompensieren zu können.
- Eine Stelle für ein/e Stadtbauoberinspektor/in, Fachrichtung Tiefbau, wird eingerichtet, um einen pensionsbedingten Abgang eines verbeamteten Ingenieurs zu kompensieren.
- Eine Stelle für ein/e Vermessungsoberinspektoranwärter/in wird unter Berücksichtigung der Dauer des dualen Studiums und eines prognostizierten pensionsbedingten Abgangs einer Vermessungsingenieurin eingerichtet.
- Die für 2022 vorgesehene Besetzung von zwei Ausbildungsstellen für "Fachkräfte Veranstaltungstechnik" wurde in das Jahr 2023 geschoben. Dies vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie und der damit im Jahr 2022 verbundenen negativen Auswirkungen auf die Veranstaltungsbranche.

Der Ausbildungsstellenplan 2023 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 werden 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 <input type="checkbox"/> ist erfolgt. <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmittel im Haushaltsjahr zur Verfügung stehen.

## Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im Finanzplan	<input type="checkbox"/> im Ergebnisplan	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit	Kostenträger/ Investitionscode
				Sachkonto

## Klimaschutz

<b>Klimarelevanz</b>  <input checked="" type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, positiv <input type="checkbox"/> Ja, negativ <input type="checkbox"/> Prüfbedarf	<b>Veränderungen CO<sub>2</sub>-Emissionen</b>  <input type="checkbox"/> erhebliche Reduktion <input type="checkbox"/> geringe Reduktion <input type="checkbox"/> geringe Erhöhung <input type="checkbox"/> erhebliche Erhöhung	<b>Übereinstimmung mit dem Zielen bzw. dem Zielkonzept der Stadt Siegen</b>  <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Unbekannt	<b>Bestehen alternative Handlungsoptionen?</b>  <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja
<b>Erläuterung Klimarelevanz</b>			
<b>Begründung (Veränderung / Übereinstimmung / Handlungsoptionen)</b>			

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. [Stellenübersicht 2023](#)
2. [Anlage I Einsparstellen 2023](#)
3. [Anlage II Mehrstellen 2023](#)
4. [Anlage IV Stellenumwandlungen 2023](#)