

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich: 1 Siegen,
Bereich: Personal und Organisation
Bearbeitet von: Dirk Helmes, Hans Georg Hof, Gabriele Loth, Gerd Krämer, Jörg Hees

Beratungsfolge: ☒ öffentlich ☐ nichtöffentlich

Haupt- und Finanzausschuss	22.05.2024
Rat	29.05.2024
Rat	13.06.2024

Kurzbezeichnung:

Stellenplan 2024 der Stadtverwaltung Siegen

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Universitätsstadt Siegen beschließt den Verwaltungsentwurf mit

- der Stellenübersicht für den Stellenplan 2024 einschließlich Ausbildungsstellenplan und
- den Anlagen I, II und IV (Einsparstellen, Mehrstellen, Stellenumwandlungen)

Sachverhalt / Begründung:

Nachfolgend werden die wichtigsten Änderungen zum Stellenplan 2023 beschrieben und zugleich die Entwicklung der Personalkosten seit 2018 bis 2022, die voraussichtliche Entwicklung für das Haushaltsjahr 2023 sowie die Einschätzung für die Folgejahre aufgezeigt.

1. Stellenplanentwurf 2024

1.1 Stellenplanentwicklung

Entwicklung der Stellen ab 2017:

Haushaltsjahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Veränderung	+ 2,62	+ 14,06	- 0,20	+ 5,29	+ 25,58	+ 30,27	+ 37,78	+ 26,29

Entwicklung der Stellen im Vergleich zum Vorjahr:

Jahr	2023	2024
Stellen Beamte	230,766	234,484
Stellen Beschäftigte	1.039,722	1.062,297
Gesamt	1.270,488	1.296,781

1.2 Anlage I Einsparstellen

Für den Stellenplan 2024 werden aufgrund organisatorischer und personalwirtschaftlicher Maßnahmen 10,209 Stellen zur Einsparung vorgeschlagen. Weiteres Einsparpotential ist ohne Kompensation (Aufgabe, Bearbeitungsdauer etc.) an anderer Stelle nicht mehr möglich.

1.3 Anlage II Mehrstellen

Geschäftsbereich 1

AG 1/1-1: Geschäftsprozessmanagement

2,0 AK

In 2021 wurde mit dem Aufbau einer örtlichen Prozessbibliothek entsprechend der Empfehlungen der KGSt begonnen. Ziel ist es, alle Prozesse der Stadtverwaltung Siegen in der Prozessbibliothek zu erfassen und kontinuierlich zu analysieren und zu optimieren. Sie sind die DNA des Verwaltungshandelns. Auf die Kennzahl Nr. 1 des Haushaltsprodukts 01.12.01 Organisationsberatung und IT-Management wird verwiesen. Die hier vorgesehenen Mehrstellen sind zwingende Grundlage für die Verwaltungsdigitalisierung und sollen die damit zusammenhängenden Prozessoptimierungen forcieren. Sie sind eine Investition in die Zukunft, die kurzfristig dezentrale Organisationseinheiten mittels optimierter Abläufe entlasten, mittelfristig zu Stelleneinsparungen in der gesamten Verwaltung führen und sich somit amortisieren. Weiter sind sie unerlässlich, um die Verwaltungsmodernisierung voranzutreiben. Auch wurde der Nutzen des Instrumentes bei der bisherigen Bewältigung der Cyberkrise bestätigt.

AG 1/1-3: IT-Service**1,0 AK**

Seit der Corona-Pandemie ist die Umsetzung des neuen Standards für IT-Arbeitsplätze zur Unterstützung der mobilen Arbeit und Verwaltungsdigitalisierung deutlich vorangeschritten. In diesem Zuge sind die quantitativen und qualitativen Anforderungen an den stadinternen IT-Support gestiegen mit der Folge eines dauerhaft erhöhten Personalbedarfs. Der temporäre gestiegene Personalbedarf anlässlich der Cyberkrise konnte hingegen durch Überstundenarbeit und Unterstützung IT-affiner Verwaltungskräfte gedeckt werden.

Geschäftsbereich 2

AG 2/2-3: Kfz-Werkstatt**1,0 AK**

Der Fahrzeugbestand in der Kfz-Werkstatt hat sich in den letzten 10 Jahren von ca. 250 zu betreuenden Fahrzeugen auf über 300 erhöht. Aufgrund veränderter Anforderungen an das Berufsbild kommen neue Aufgaben aus dem Bereich der E-Mobilität hinzu. Mit dem aktuellen Personalbestand können die anfallenden Arbeiten nicht mehr vollständig abgearbeitet werden, sodass Fremdvergaben zu jährlichen Kosten von mehr als 100 T€ anfallen. Die Einrichtung einer Mehrstelle wäre für einen besseren Betriebsablauf (ohne Rückgriff auf Dritte) sinnvoll und zudem wirtschaftlicher, denn es würden rund 70 T€ an Kosten für Fremdvergaben entfallen.

AG 2/2-3: Wertstoffdepots**2,0 AK**

Die Stadt Siegen ist für die Reinigung der Wertstoffdepots zuständig. Diese Reinigungen wurden an die Firma Gsodam vergeben. Trotz der internen Zielvorgabe, die Standorte mindestens zu 80 % der Zeit sauber zu halten, und erhöhter Reinigungsintervalle der Firma Gsodam sind sehr viele Standorte ständig verschmutzt, was zahlreiche Beschwerden der Bürgerschaft zur Folge hat und das Stadtbild und das subjektive Sicherheitsgefühl an sich beeinträchtigt. Die zusätzlichen städtischen Reinigungskräfte sollen bei Bedarf zeitnah auch zwischen den Reinigungsintervallen die verunreinigten Depotstandorte anfahren und säubern.

AG 2/3-2: Standesamt**2,0 AK**

Eine durch die KGSt durchgeführte Organisationsuntersuchung der Abteilung 2/3 hat ein um 1,0 AK erhöhten Personalbedarf ergeben. In diesem Bedarf ist noch nicht enthalten der Mehraufwand, der durch die Änderung des 3. Personenstandsänderungsgesetzes verursacht wird. Die analogen Beurkundungen mehrerer Jahrzehnte sind in den nächsten Jahren in den elektronischen Registern zu erfassen. Nach Erledigung dieser Arbeiten kann die zweite Mehrstelle wieder eingespart werden. Dem entsprechend wird ein kw-Vermerk angebracht.

AG 2/3-3: Sachbearbeitung Einbürgerung**1,115 AK**

Durch die Reformierung des Staatsangehörigkeitsrechts wurde die Anspruchsgrundlage für die Beantragung einer deutschen Staatsangehörigkeit von 8 auf 5 Jahre, bei besonders guter Integration sogar auf 3 Jahre gesenkt. Diese Reform bedingt einen Personalmehrbedarf, um entgegenzuwirken, dass die ohnehin langen Terminvorlauf- bzw. Bearbeitungszeiten für die Beantragung der deutschen Staatsangehörigkeit noch länger werden. Neben einer Vollzeit-mehrstelle soll eine vorhandene Teilzeitstelle um 0,115 AK aufgestockt werden.

AG 2/4-2: Museumsaufsicht**1,0 AK**

Nach einer Ausweitung der Ausstellungsfläche (dauerhafte Ausstellungsfläche für Sonderausstellungen und die Stadtgeschichte sowie anteilige Aufsicht für die Fürstengruft) und einer Neustrukturierung der Aufsichtsbereiche wurde die Personalbedarfsberechnung für die Aufsichtskräfte fortgeschrieben.

AG 2/4-2: Digital Managerin/Manager Siegerlandmuseum**1,0 AK**

Nicht enthalten in der Anlage II bzw. in der Gesamtzahl der zu beschließenden Mehrstellen ist diese bereits in 2022 eingerichtete Mehrstelle. Entgegen den ursprünglichen Planungen soll diese unbefristet fortgeführt werden.

Die Stelle ist entscheidend, um das Siegerlandmuseum in die digitale Zukunft zu führen und Voraussetzung für eine innovative digitale Vermittlung der Dauerausstellung und der Wechselausstellungen. Moderne Ausstellungen bestehen mittlerweile - und in Zukunft noch mehr - aus komplexen multimodalen und interaktiven Stationen und virtuellen Erlebnissen. Durch den Digital Manager gibt es die Kompetenz, innovative Ausstellungsstationen und deren Hard- und Software direkt im Haus zu entwickeln. Projekte wie die "Hörwelt" oder der K.I.-gestützte "StadTraum" stellen hierbei bereits überregionale Leuchtturmprojekte dar, die nur mit der Expertise des Digital Managers umgesetzt werden konnten.

AG 2/4-3: Musikschulverwaltung**0,269 AK**

Die Musikschule der Stadt Siegen beteiligt sich bereits seit Jahren an dem kulturellen Bildungsprogramm des Landes Nordrhein-Westfalen „JeKits – Jedem Kind Instrumente, Tanzen, Singen“. Der wiederholt von der Musikschulverwaltung reklamierte Mehraufwand für die Schüleranmeldungen und -abrechnungen, die notwendigen Beratungsgespräche, Instrumentenbestellungen, -wartungen und -verwaltungen, bedingt durch die seit dem Schuljahr 2017/2018 mehr als verdoppelte Schüleranzahl, wurde nun durch eine analytische Personalbedarfsberechnung ermittelt. Hiernach ergibt sich gegenüber den bisher vorhandenen 1,5 Planstellen ein Mehrbedarf von 0,269 AK, der durch die Erhöhung der Arbeitszeit einer Teilzeitkraft gedeckt werden kann.

Abteilung 2/5: Fachangestellte für Bäderbetriebe**2,0 AK**

Aufgrund des Beschlusses des SpBA vom 10.02.2023, die Schließungszeiten der Hallenbäder auf ein Minimum zu reduzieren, sowie weiterer Änderungen von bedarfsrelevanten Faktoren, insbesondere erhöhte Sicherheitsstandards in den Bäderbetrieben, wurde eine aktualisierte Personalbedarfsberechnung für die Fachkräfte (Betriebsleitungen, Schwimmmeisterinnen und -meister, Fachangestellte) erstellt, die zu einem Mehrbedarf führt. Auf die Verwaltungsvorlage VL 1453/2023 wird verwiesen. Im Hinblick auf die vorhersehbaren Einschränkungen der Nutzungszeiten während des Neubaus des Hallenbades Weidenau wird davon ausgegangen, dass die Einrichtung von zwei Mehrstellen ausreichend ist. Auch im Bereich der Reinigungs- und Servicekräfte ist wahrscheinlich ein Mehrbedarf gegeben. Hier steht jedoch noch eine organisatorische Untersuchung aus.

--

Geschäftsbereich 3

AG 3/2-1: Sachbearbeitung Zahlungsabwicklung**1,0 AK**

Finanzielle Abläufe stehen durch den technologischen Einfluss vor einem Strukturwandel. Die damit einhergehende Erwartungshaltung an digitale Abläufe führt zu zeitintensiven E-Government-Projekten, wie E-Payment, Rechnungsworkflow, Webkasse, wodurch sich Prozesse ändern werden und qualitativ begleitet und koordiniert werden müssen.

FSRD: Feuerwehrtechnischer Dienst im Schichtdienst – teilweise refinanziert**4,0 AK**

Eine Erhöhung der Ausrückestärke zur Erreichung der gesetzlichen Hilfsfrist nach Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BHKG) ist unumgänglich. Bereits in der Stellenplanvorlage 2020 wurde auf diesen Mehrbedarf und darauf hingewiesen, dass hierzu zunächst 9,0 AK in den Ausbildungsstellenplan übernommen werden. Durch eine in 2023 erfolgte Neuberechnung der Wach- und Funktionszeiten wird vorläufig ein Bedarf von 2,000 VZÄ festgelegt.

Die Erhöhung um zwei weitere Planstellen folgt konsequent den festzustellenden höheren Ausfallzeiten im feuerwehrtechnischen Schichtdienst, vor allem durch Inanspruchnahme von Elternzeiten. Andere Kompensationsmöglichkeiten sind nicht vorhanden. Die Abstimmung einer detaillierteren Neuberechnung des Personalausfallfaktors und des damit einhergehenden Personalbedarfs in den Wachabteilungen der Berufsfeuerwehr Siegen zwischen FSRD und der AG 1/1-1 steht noch aus.

Hinsichtlich der Abrechnung der Rettungsdienstgebühren sind diese Stellen refinanziert.

FSRD: Kompensation für berufsbegleitende Ausbildung zur/zum Notfallsanitäter/in - refinanziert**3,0 AK**

Gemäß § 4 Abs. 7 des Rettungsgesetzes NRW wird mit Ablauf des 31.12.2026 die Funktion der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten zur Notfallrettung durch die Funktion der Notfallsanitäterin/des Notfallsanitäters ersetzt. Daher muss seitens des FSRD in die Ausbildung zu dieser neuen Funktion investiert werden. Zur Kompensation der durch die berufsbegleitende Ausbildung entstehenden Ausfallzeiten in der Einsatzabdeckung des Rettungsdienstes entsteht ein Personalbedarf von 3,0 VZÄ. Ab August 2024 werden dauerhaft bis zum Dezember 2037 in einem vierjährigen Turnus jeweils drei Rettungssanitäter/innen zur/zum Notfallsanitäter/in ausgebildet. Es besteht mittlerweile auch keine Möglichkeit mehr auf extern ausgebildete Kräfte zurückzugreifen. Die drei Kompensationsstellen, besetzt durch Rettungssanitäter/innen, sind im Rahmen der Rettungsdienstgebühren zu 100 % refinanziert.

FSRD: Gebührenabrechnung Rettungsdienst**1,0 AK**

Es besteht ein Mehrbedarf in der Arbeitsgruppe Verwaltung im Bereich der Sachbearbeitung Gebührenabrechnung aufgrund gestiegener Einsatzzahlen von Rettungsdienstfahrten und höherem Aufwand für die Bearbeitung komplexer werdender Einzelfälle. Dies hängt vor allen Dingen damit zusammen, dass häufiger Nachuntersuchungen von gefahrenen Personen und deren Krankenkassenzugehörigkeit unternommen werden müssen. Über diesen Bedarf hinaus soll die Mehrstelle die notwendige Sicherheit und Kontinuität in der Lagerhaltung sicherstellen.

FSRD: Wachvorsteherin/Wachvorsteher im Tagesdienst**1,0 AK**

Durch die Auslastung des stellv. Leiters der Berufsfeuerwehr Siegen, zugleich AGL Wachvorsteher/Einsatzorganisation können die fachlich anspruchsvolle Sachbearbeitung im Bereich der Koordination der Wachabteilungen und deren Dienstplangestaltung nur teilweise und nicht vollumfänglich ausgeführt werden. Diese Aufgabe soll auf die Mehrstelle verlagert werden, die auch Stellenanteile im Einsatzdienst durch Teilnahme am Führungsdienst Stufe B übernimmt.

FSRD: Befristeter Mehrbedarf Projekt Feuerwehr Siegen 2035**1,0 AK**

Das im Brandschutzbedarfsplan 2022 beschlossene Projekt Feuerwehr Siegen 2035 bedarf einer operativen Begleitung. Unter anderem ist die zukünftige Standortstrategie der Feuerwehrgerätehäuser Inhalt dieses Projektes. Daneben bedarf es einer steuernden Einheit zu allen relevanten Angelegenheiten rund um das Thema Hochwasserschutz, welches von der Berufsfeuerwehr Siegen für die Stadtverwaltung koordinierend eingeführt werden soll. Dieser Bedarf ist auf zwei Jahre befristet.

Siegerlandhalle: Sachbearbeitung Veranstaltungen**0,013 AK**

Dieser geringfügig erhöhte Stellenanteil resultiert aus einer personalwirtschaftliche Notwendigkeit, konkret aus der Nachbesetzung einer bislang teilzeitbesetzten Stelle.

Geschäftsbereich 4

AG 4/1-2: Projekt Modernisierung der Straßenbeleuchtung**1,0 AK**

Aufgrund der Bedeutung des Projektes hat sich die Verwaltung dazu entschlossen, das Projekt "Asset Erneuerung der gesamtstädtischen Straßenbeleuchtung" mit dem Schwerpunkt Strategieplanung und Erneuerungsrealisierung entgegen den ursprünglichen Überlegungen nicht extern zu vergeben, sondern die Projektleitung einem erfahrenen städtischen Beschäftigten zu übertragen.

AG 4/1-3: Sachbearbeitung Verwaltungsangelegenheiten Straßenunterhaltung**1,0 AK**

Das Tätigkeitsspektrum des Bauhofleiters und seines Stellvertreters ist in den vergangenen Jahren durch die Übernahme zusätzlicher verwaltungsmäßiger und administrativer Aufgaben kontinuierlich gewachsen. Durch die Zuweisung der Verwaltungskraft können sich die beiden Führungskräfte verstärkt wieder ihren originären Aufgaben widmen.

AG 4/1-3: Tiefbautechniker/Tiefbautechniker Baustellenkontrolle**1,0 AK**

Der zusätzliche Personalbedarf dient der Überwachung der Straßenaufbrüche durch die Telekommunikationsunternehmen während des Glasfaserausbaus. Hintergrund ist die Tatsache, dass in den vergangenen Jahren die Straßenaufbrüche nur mangelhaft durch die Unternehmen wiederhergestellt wurden. Aufgrund der aktuell anstehenden hohen Anzahl an Straßenaufgrabungen (einschließlich Bürgersteige) im gesamten Stadtgebiet im Zuge der Verlegung des Glasfasernetzes soll zur Baustellenüberwachung eine zusätzliche Kraft befristet eingesetzt werden. Nur so können hohe Folgeschäden an der städtischen Infrastruktur vermieden werden.

AG 4/4-4: Pfortendienst Rathaus Geisweid und Unterhaltsreinigung**0,273 AK**

Es handelt sich um geringfügige Arbeitszeitanpassungen bei drei Teilzeitstellen. Die Arbeitszeit der Servicekraft an der Pforte des Rathauses Geisweid war bei der erstmaligen Einrichtung noch nicht auskömmlich bemessen. Die Anpassungen in der Unterhaltsreinigung sind auf die Erhöhung der Reinigungsfläche zurückzuführen.

AG 4/5-3: Sachbearbeitung Grundsteuerreform**1,0 AK**

Die Stadt Siegen ist wie jede/jeder private Grundstückseigentümerin und -eigentümer zur Abgabe der Grundsteuererklärung für die in ihrem Eigentum stehenden Grundstücke verpflichtet. Aufgrund der Tatsache, dass der Grundsteuerwert künftig fortlaufend im Rahmen der Hauptfeststellung festgesetzt wird und vorab jeweils die Grundstückseigentümer die Abgabe der Grundsteuererklärung vorzunehmen haben, wiederholt sich diese Tätigkeit der Eingabe und der fortlaufenden Datenpflege kontinuierlich.

AG 4/6-3: Zusätzliche Meisterstelle in der Grünflächenunterhaltung**1,0 AK**

Die zusätzliche Meisterstelle dient der Entlastung der in der Abteilung Grünflächen tätigen Ingenieurinnen/Ingenieure, indem kleinere Grünflächenplanungen (bspw. für die zahlreichen, jährlich mehrmals zu bepflanzenden Pflanzbeete im öffentlichen Raum) in den Aufgabenbereich der einzurichtenden Meisterstelle überführt werden. Dadurch können sich die Ingenieurinnen/Ingenieure grundsätzlicheren und umfangreicheren Projekten widmen. Darüber hinaus soll der seit über zwei Jahren überlastete Werkstattmeister insofern entlastet werden, dass die Bereiche der Spielplatzprüfung und der Schreinerei an diese Stelle übergeben werden. Daran hängt u. a. die Instandhaltung, Reparatur und Gewährleistung der Verkehrssicherheit des Stadtmobiliars sowie aller Spiel- und Bolzplätze im Stadtgebiet.

Geschäftsbereich 5

Koordination Kommunales Integrationsmanagement – KIM - refinanziert**1,0 AK**

Das kommunale Integrationsmanagement soll die intra- und interkommunale Zusammenarbeit verbessern und somit zu einer verbesserten Leistungserbringung im Sinne der Bürgerinnen und Bürger beitragen. Es handelt sich um eine Förderung des Landes, die sich aus drei verschiedenen Bausteinen zusammensetzt: Strategischer Overhead (1), Individuelles Case-Management (2), Zusätzliche Personalstellen in den Ausländer- und Einbürgerungsbehörden (3).¹

Die Mehrstellen zum zweiten und dritten Baustein wurden bereits im letzten Jahr eingebracht und beschlossen. Bei der hier vorgeschlagenen Mehrstelle handelt es sich um eine annähernd vollumfänglich refinanzierte Stelle zur Koordination des kommunalen Integrationsmanagements und damit zur Abdeckung des ersten Bausteins, die nun im Stellenplan abgebildet werden soll.

¹ <https://www.bra.nrw.de/integration-migration/kompetenzzentrum-fuer-integration/foerderung-kommunen/kommunales-integrationsmanagement-kim>

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

Der Mehrbedarf resultiert aus kontinuierlich gestiegenen Fallzahlen. Hinzu kommt eine erfolgte Regelsatzerhöhung ab 01.01.2024, die neben dem einmaligen Aufwand auch einen weiteren Anstieg der Fallzahlen nach sich zieht.

AG 5/1-3: Sozialarbeit Fachstelle für Wohnungsnotfälle**0,141 AK**

Gestiegene Fallzahlen, sowohl in Bezug auf die Räumungsklagen als auch bei den wohnungslosen Personen, führen zu einem erhöhten Bedarf im Bereich der Beratung und der präventiven Arbeit.

AG 5/2-1: OGS Friedrich-Flender Schule/KJT Weidenau - refinanziert**0,598 AK**

Die Umwandlung der Friedrich-Flender-Schule in eine OGS mit städtischer Trägerschaft wurde vom Rat beschlossen (VL 655/2021) und im ersten Schuljahr 2022/2023 53 Kinder aufgenommen. Vor dem Hintergrund der bevorstehenden Einführung des Rechtsanspruches auf eine Ganztagesbetreuung und dem vorhandenen Bedarf wurden im Schuljahr 2023/2024 70 Kinder aufgenommen, die einen entsprechenden personellen Mehraufwand nach sich ziehen, der durch das Land refinanziert wird. Hinzu kommt bezogen auf die Leitungsstelle ein gesteigener Anspruch an Koordination und organisatorischer Planung, den die OGS-Leitung erfüllen muss.

AG 5/2-1: Küchenhilfen OGS/KJT**1,650 AK**

Die Stadt Siegen ist als Schulträger zur Ermöglichung der Einnahme eines Mittagessens für die Schülerinnen und Schüler verpflichtet. Auch unabhängig von der gesetzlichen Verpflichtung ist ein Förderangebot für Kinder am Nachmittag ohne Mittagsverpflegung aus pädagogischer Sicht nicht vertretbar. Bisher wurde die Verteilung des Essens durch pädagogisches Personal übernommen.

Sowohl der gestiegene Umfang als auch die Einhaltung hygienischer Standards führen zu einem höheren Personalbedarf. Die Ermittlung des Umfangs ist anhand eines aus dem Bereich der Schulmensen bewährten Personalbedarfsschlüssel erfolgt, der sich an den Essenszahlen orientiert.

AG 5/2-3: Erzieherinnen/Erzieher Brückenprojekt Geisweid - refinanziert**2,512 AK**

Bei dem Brückenprojekt handelt es sich um ein pädagogisches Angebot zur Umsetzung des Rechtsanspruches auf einen Betreuungsplatz für Kinder mit Fluchterfahrung oder vergleichbaren Lebenslagen, die noch keinen Platz in der Kindertagespflege oder einer Kindertageseinrichtung bekommen haben.²

Das Angebot in Geisweid wurde 2021 geschaffen und zieht einen entsprechenden Personalbedarf nach sich. Die durch das Land refinanzierten Stellen sollen nun im Stellenplan abgebildet werden, um die i. S. der KomHVO nicht nur vorübergehend Beschäftigten rechtskonform abzubilden.

² <https://www.kita.nrw.de/kinder-bilden/kinder-mit-fluchterfahrungen/brueckenprojekte>

Abteilung 5/4: Küchenhilfen Schulmensen**0,082 AK**

Die Stadt Siegen ist als Schulträgerin verpflichtet den Schülerinnen und Schülern die Einnahme eines Mittagessens zu ermöglichen. Die Ermittlung des – sehr geringen - Umfangs ist anhand eines bewährten Personalbedarfsschlüssel erfolgt, der sich an den Essenszahlen orientiert.

Abteilung 5/4: Schulsekretariate**0,850 AK**

Bis zum Schuljahr 2023/2024 war am Weiterbildungskolleg der Stadt Siegen eine Landesbedienstete als Sekretärin beschäftigt, die im Rahmen der Zusammenlegung des Siegerlandkollegs und des städtischen Weiterbildungskollegs weiterhin von Seiten des Landes gestellt wurde. Vor dem Hintergrund des Ausscheidens wurde eine Stellenbesetzung durch eine städtische Beschäftigte erforderlich, die zu einem Mehrbedarf führt. Hinzu kommt der Aufbau der vierten Gesamtschule, der einen Mehrbedarf im Bereich der Schulsekretariate nach sich zieht.

Die Ermittlung des Umfangs ist anhand eines Personalbedarfsschlüssels erfolgt, der sich an den Schülerzahlen orientiert.

Stellungnahme zum Auftrag des Integrationsrates zur Einrichtung einer geförderten Personalstelle für Koordination des entwicklungspolitischen Engagements der Stadt Siegen

Der Integrationsrat hat in seiner Sitzung am 01.02.2024 beschlossen, die Verwaltung zu beauftragen, den Antrag auf Förderung einer Personalstelle Koordinator/-in für kommunale Entwicklungspolitik bei Servicestellen der Kommunen in der SKEW des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung zu stellen und im Falle einer positiven Entscheidung über den Antrag, die Stelle einzurichten.

In dem zugrundeliegenden Antrag eines Mitgliedes des Integrationsrates heißt es:

„Der Integrationsrat sieht in der Einrichtung der Stelle eine große Chance für die Stadt Siegen als aktive, umweltbewusste und solidarische Stadt mit zahlreichen Maßnahmen in der Öffentlichkeit auftreten zu können. Die Stadtverwaltung wird mit der Einrichtung der Stelle sowohl ihre Solidarität mit der Ukraine zum Ausdruck bringen und die Friedensgruppe Siegen aktiv unterstützen als auch den Status der Fair-Trade Stadt durch konkrete Aktivitäten verfestigen, die von SKEW gefördert werden. Ebenfalls gehört es zu den Aufgaben der Koordination, eine Entwicklungspartnerschaft mit einer Kommune im Globalen Süden einzurichten und die Klimaziele der Partnerschaft mit Fördermitteln aus Kleinprojektfonds umzusetzen. Eine solche Partnerschaft bestätigt unsere Stadt als klimafreundliche und umweltbewusste Stadt mit einem großen Engagement der Stadtverwaltung gegen den globalen Klimawandel. ... Die Einrichtung der Stelle ist ein großer Zugewinn sowohl für die Stadtgesellschaft mit ihren vielfältigen ehrenamtlichen Akteuren, Migrantenorganisationen und Initiativen als auch eine hervorragende Möglichkeit für die Stadt Siegen in der Öffentlichkeit als engagierte Kommune aufzutreten.“

Die Verwaltung hat sich im November 2023 mit dem Förderprogramm beschäftigt. Nach den aktuell vorliegenden Informationen der SKEW ist bei Erstprojekten von Kommunen im Fördersegment I „Vertiefung des entwicklungspolitischen Engagements“ ist der Antrag bis spätestens 30.06.2024 einzureichen. Gefördert werden bis zu 90 Prozent der

zuwendungsfähigen Gesamtausgaben in den ersten zwei Jahren der Förderung sowie 75 Prozent ab dem dritten Jahr der Förderung.

Die Verwaltung teilt inhaltlich das Anliegen, da damit die Bekämpfung von Fluchtursachen in den Herkunftsländern erreicht werden soll. Allerdings bestehen erhebliche Zweifel, ob es im Blick auf die Haushaltslage der Stadt Siegen und dem aufzubringenden Eigenanteil sowie der personellen Situation (Stellenplan, Fachkräftemangel) derzeit angezeigt ist, eine weitere freiwillige Aufgabe zu übernehmen, die weit entfernt von den kommunalen Pflichtaufgaben der Stadtverwaltung Siegen ist. Hier sollten derzeit alle vorhandenen Ressourcen für die Bearbeitung von z. B. Sozialleistungsanträgen oder dem Erhalt der sozialen Infrastruktur eingesetzt werden. Die Verwaltung empfiehlt daher auf eine Antragstellung und Einrichtung der Stelle zu verzichten.

1.4 Anlage III NN-Stellen

Zum Redaktionsschluss (08.03.2024) waren aus dem Stellenplan 2023 insgesamt 48,10 Stellen (Vollzeitäquivalente) in der personalwirtschaftlichen Bearbeitung. Angefügt ist als Anlage III ein internes Arbeitspapier zum Nachweis des Bearbeitungsstandes im Einzelfall. Hierbei handelt es sich um eine Momentaufnahme, die sich täglich bei Wiederbesetzung der jeweiligen Stelle oder freiwerdenden Stellen ändern kann.

1.5 Anlage IV Stellenumwandlungen

Zahlreiche Stellenumwandlungen sind redaktioneller Art. Zum Beispiel sind Stellen umzuwandeln, wenn als Ergebnis eines Stellenbesetzungsverfahrens tariflich Beschäftigte auf eine Beamtenstelle wechseln bzw. umgekehrt. Auch sind Neubewertungen vielfach Ursache für die Umwandlungen.

2. Personalaufwand

Übersicht der Daten und Eckwerte „Persönlichen Ausgaben“ nach Stellenplan 2018 - 2026

Haushalts-jahr	PA SOLL	Änd. €	Änd. %	PA IST	Änd. €	Änd. %	Diff I-S	Diff I-S %	St-Differenz	Tarifänderungen	Besoldungsanpassungen	Hinweise
HH2018, RB 20.12.2017	67.761.990 €			67.239.994 €			-521.996 €	-0,77%	*+14,060	ab 01.03.2018: +3,19%, zgl. EZ	ab 01.01.2018: +2,35%	
HH2019, RB 30.01.2019	70.813.000 €	+3.051.010 €	+4,50%	69.066.208 €	+1.826.214 €	+2,72%	-1.746.792 €	-2,47%	-0,200	ab 01.04.2019: +3,09%	ab 01.01.2019: +3,20%	
HH2020, RB 26.02.2020	72.293.485 €	+1.480.485 €	+2,09%	72.076.050 €	+3.009.842 €	+4,36%	-217.435 €	-0,30%	+5,290	ab 01.03.2020: +1,06%, zgl. Corona-SZ 300/600€ je n. EG	ab 01.01.2020: +3,20%	Kürzung / 800€
HH2021, RB 14.04.2021	74.043.182 €	+1.749.697 €	+2,42%	72.824.506 €	+748.456 €	+1,04%	-1.218.676 €	-1,65%	+25,580	ab 01.04.2021: +1,40%, mind. 50€	ab 01.01.2021: +1,40%	Kürzung / 658,11€
HH2022, RB 06.04.2022	77.070.360 €	+3.027.178 €	+4,09%	75.654.450 €	+2.829.944 €	+3,89%	-1.415.910 €	-1,84%	+30,270	ab 01.04.2022: +1,80%, zgl. Erhöhung JSZ bis EGB Verbesserungen	ab 01.12.2022: +2,80%, zgl. weiterer finanz.	
HH2023, RB 22.02.2023	81.672.485 €	+4.602.125 €	+5,97%	79.732.502 €	+4.078.052 €	+5,39%	-1.939.983 €	-2,38%	+30,535	ab 01.06.2023: Inflations- ausgleich EZ 1.240€ u 220€/mtl f. 8 Mon	ab 01.12.2023: Inflations- ausgleich EZ 1.800€	
HH2024, RB	88.194.381 €	+6.521.896 €	+7,99%	-					?	ab 01.03.2024: Sockelbetrag +200€ u. +5,50%, mind 340€	ab 01.01.2024: Inflations- ausgleich 120€/mtl f. 10 Mon	Kürzung / 2.000€
HH2025, RB	90.395.866 €	+2.201.485 €	+2,50%	-					-			
HH2026, RB	92.657.013 €	+2.261.147 €	+2,50%	-					-			
SUMMEN 2018-2023	443.654.502 €	+13.910.495 €	+19,07%	436.593.710 €	+12.492.508 €	+17,39%	7.060.792 €	-9,40%	+91,475			
SUMMEN 2024-2026	271.247.260 €	+10.984.528 €	+12,98%	0 €	+0 €	+0,00%	+0 €	+0,00%	+0,000			

Entwicklung des Personalaufwands „Persönliche Ausgaben“ bis 2023

Von 2018 bis 2023 sind die Persönlichen Ausgaben nach Stellenplan in der Ergebnisrechnung nach der Jahresaddition um 17,39 % gestiegen. Dies entspricht einer Summe von 12,4 Mio. €. Eine enorme Steigerung für 5 Haushaltsjahre. 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 7,35 % zu finanzieren war. Dabei wurde neben den prozentualen Entgeltanpassungen für den Bereich Tariflich Beschäftigte zusätzlich eine Corona-Sonderzahlung zwischen 300 € bis 600 € je nach Entgeltgruppe im Dezember 2020 und die Inflationsausgleichszahlung mit insgesamt 2.560 € im Zeitraum Juni 2023 bis Dezember 2023 je Vollzeitbeschäftigtem fällig. Gleichzeitig ist die Zahl der Stellen in diesem Zeitraum um zusätzliche + 91,475 Stellen gestiegen. Der finanzielle Mehraufwand beziffert sich nach dem Berechnungswert der mittleren EG 9b des KGSt-Gutachtens „Kosten eines Arbeitsplatzes 2023/2024“ mit einem durchschnittlichen Personalaufwand von 71,6 T€ p.a. hierfür auf insgesamt 6,5 Mio. € jährlich, mithin 7,37 % bezogen auf das aktuelle HH-Soll 2024.

Das aktuelle Jahresergebnis 2023 auf der Grundlage der bisher noch vorläufigen Ermittlungen weist eine Etatunterschreitung gegenüber dem Haushaltssoll nach Ratsbeschluss vom 22.02.2023 um rund 1.939,9 T€ aus. 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:

2022:	-1.415,9 T€
2021:	- 1.218,6 T€ (bei einer HHS-Kürzung von 658,1 T€)
2020:	- 217,4 T€ (bei einer HHS-Kürzung von 800,0 T€)
2019:	- 1.746,7 T€
2018:	- 521,9 T€

Gegenüber der ursprünglichen Veranschlagung wurde somit in den Jahren 2018 bis 2023 ein Gesamtminderaufwand in Höhe von 7.060,7 T€ erzielt. Dies entspricht 10,50 % bezogen auf das Ergebnis 2018.

Diese Zahlen spiegeln die ständigen Bemühungen der Personalverwaltung wieder, trotz der oben aufgezeigten Steigerungsfaktoren, die Personalkosten nicht ins 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 zwischenzeitlich 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.

Ermittlung des Personalaufwands "Persönliche Ausgaben" 2024

Ausgangspunkt der Kalkulation im August 2023 bildete der am 22.02.2023 beschlossene Stellenplan 2023 mit seinen finanziellen Auswirkungen der beschlossenen Einspar- und Mehrstellen und die seinerzeitigen Erkenntnisse und Planungen zum Stellenplan 2024,

einschließlich des Ausbildungsstellenplans. Die als Anlage zum Stellenplan der Stadtverwaltung Siegen für den Entsorgungsbetrieb der Stadt Siegen nachgewiesenen Stellen, sowie die im Stellenplan geführten fiktiven Stellen aufgrund von Beurlaubungen blieben bei der Kalkulation grundsätzlich unberücksichtigt und wurden insgesamt nicht kalkuliert.

Die eingerechneten Kostensteigerungen beinhalteten die zwischen den Abteilungen 1/1 und 3/1 abgestimmte Besoldungsanpassung 2024 i. H. v. +7,00 % (fiktiv für eine zu diesem Zeitpunkt zu erwartende Besoldungsanpassung ab Oktober 2023) linear ab 01.01.2024 und die tarifliche Anpassung 2024 i. H. v. +9,53 % bezogen auf das Haushaltsjahr. Nach Berechnungen des KAV NW beziffern sich die tatsächlichen Belastungen auf Grundlage der Tarifeinigung vom 22.04.2023 für das Jahr 2024 auf +0,78 % für die monatlichen Sonderzahlungen Inflationsausgleich im Januar/Februar 2024 und +9,76 % linear gewichtet für 10 Monate ab 01.03.2024. Auch hier erfolgte bereits eine Konsolidierung, da die vom KAV NW berechnete Haushaltsbelastung 2024 um 1 Prozentpunkt vermindert wurde. Zusätzlich berücksichtigt mussten jedoch die bisher noch nicht eingerechneten Personalkosten durch den Stellenplanbeschluss vom 22.02.2023. Der daraus entstehende Mehraufwand wurde nunmehr erstmalig im Etatansatz eingepreist.

Die Personalkostenkalkulation erfolgte nach den Grundsätzen zur Ermittlung und Verteilung der Personalkosten in Verbindung mit der Dienstanweisung über das Budgetierungsverfahren der Stadt Siegen, Stand 01.01.2002. Dabei wurde die mit der Abteilung 3/1 vereinbarte Synchronisierung der Kostenträger- und Kostenstellenzuordnungen und deren prozentuale Aufteilung zwischen Stellenplan und Personalabrechnungsdaten insgesamt umgesetzt.

Die Gesamtsumme PA "Stadt Siegen" 2024 bezifferte sich nach der stellenbezogenen Kalkulation auf 90.192.745 €. In diesem Ergebnis konnten für das Haushaltsjahr 2024 Reduzierungen durch die beschlossenen Einsparstellen 2023 i. H. v. -207,1 T€ bzw. prognostizierte Einsparstellen 2024 i. H. v. -204,4 T€ vorgenommen werden. Für die Mehrstellen 2023 erfolgte demgegenüber jedoch eine Steigerung i. H. v. +3.007,1 T€. Weitere Einspar- oder Mehrstellen zum Stellenplan 2024 sind jedoch nicht eingerechnet. Die beschriebenen Tarifanpassungen rechnen sich auf weitere +7.405,7 T€, incl. der Arbeitgeberanteile. Diese deutliche Steigerung der Personalaufwendungen für das Jahr 2024 ist auf Grundlage der aktuellen Tarifiergebnisse und der konkreten Beschlüsse zum Stellenplan 2023 unvermeidbar.

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

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

Besoldungsanpassung 2024 - linear FIKTIV +7,00% z. 01.01.2024:	+860,1 T€
TVÖD Tarifierhöhung 2024 – linear gewichtet FIKTIV +9,53% z. 01.01.2024:	+6.545,6 T€
SV Anpassung mit prognostizierten Steigerungen für KV-Zusatz-Beitrag ab 01.01.2024, geschätzt +0,10%-Punkte:	+53,3 T€
Voraussichtlicher Mehrbedarf der Beihilfen- und Unterstützungsleistungen 2024:	+50,0 T€
SUMME des nach externen Faktoren kalkulierten Mehraufwandes 2024:	+7.509,0 T€

Dies entspricht in Relation zum Gesamtergebnis 2023 einer Ausgabensteigerung um rd. **+9,19 %**.

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

Einsparstellen STP 2023 - bisher nicht umgesetzt – UMF -3,552:	-207,1 T€
Einsparstellen STP 2024 - geplant – UMF -3,106:	-204,4 T€
Mehrstellen STP 2023 - bisher nicht umgesetzt – UMF +39,617:	+3.007,1 T€
Änderung Ausbildungs-STP 2024: 6 BM-Anwärter ab 01.07.2023 – im HHJ 2024 nunmehr ganzjährig zu finanzieren	+81,1 T€
SUMME des nach internen Faktoren kalkulierten Mehraufwandes 2024:	+2.676,7 T€

Dies entspricht in Relation zum Gesamtergebnis 2023 einer Ausgabensteigerung um rd. **+3,28 %**.

In Summe rechnet sich aus diesen Faktoren eine Gesamtsteigerung i. H. v. +10.185,7 T€ (+12,47 %).

Der tatsächlich berechnete Mehraufwand i. H. v. +8.520,4 T€ (+10,43 %) liegt dabei im Ergebnis niedriger. 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. Zusätzlich hat sich die Anzahl der ATZ-Beschäftigungsverhältnisse weiter erhöht. Dies führt, abgesehen von den Aufstockungsleistungen, grundsätzlich zu einer hälftigen Reduzierung der Dienstbezüge und damit einer entsprechenden Verringerung des Personalaufwandes.

Ausblick

Der Personalaufwand wurde für die Jahre 2025 und 2026 nach den Haushaltsvorgaben mit angepassten Steigerungsraten von jeweils 2,50 % fortgeschrieben. Dies verlangt jedoch eine Personalkostenkonsolidierung und Aufgabenkritik.

Ob die Personalkosten ab 2025 auch danach in dieser Höhe realistisch sind und eingehalten werden können, ist unter anderem von dem Ergebnis der tatsächlich erforderlichen Tarifanpassungen abhängig. Hier steht nach Ablauf der aktuellen Tarifeinigung am 31.12.2024 zum Jahresbeginn 2025 die nächste Tarifrunde an.

Neben den aktuellen Abschlagszahlungen in der Besoldung für den Inflationsausgleich in Gesamthöhe von 3.000 € pro Vollzeitbeamten, würde auf Basis entsprechender Absichtserklärungen die inhaltsgleiche Übertragung des TV-L Tarifabschlusses vom Dezember 2023 einen Sockelbetrag von 200 € ab 01.11.2024, sowie darauf aufsetzend zum 01.02.2025 eine Linearanpassung aller Tabellenentgelte um +5,50 %, mindestens 340 € vorsehen.

Daher ist aktuell davon auszugehen, dass die bisher in die mittelfristige Finanzplanung eingepreiste Tarifsteigerung bei weitem nicht ausreichend sein wird. Die konkrete Entwicklung und deren tarif- und besoldungsrechtlichen Umsetzungen bleiben abzuwarten.

3. Ausbildungsstellenplan 2024

Der Ausbildungsstellenplan 2024 basiert auf Grundlage des Mittelfristigen Ausbildungsstellenplanes 2021 bis 2026.

Aufgrund verstärkt auftretender Fluktuation in der allgemeinen Verwaltung sollen gegenüber dem mittelfristigen Ausbildungsstellenplan für 2024 jeweils drei zusätzliche Stellen für die Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten und Inspektoranwärtern/innen besetzt werden. Wenn auch die Personalgewinnung sich zunehmend als sehr schwierig entwickelt, besteht somit die Möglichkeit, deutlich über dem bisher kalkulierten Personalbedarf auszubilden.

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 auch hier eine über dem Bedarf liegende Ausbildung im Ausnahmefall ermöglicht werden.

Gegenüber dem Mittelfristigen Ausbildungsstellenplan haben sich folgende Abweichungen ergeben:

Eine für das Jahr 2023 ausgeschriebene Ausbildungsstelle „Fachangestellte Bäderbetriebe“ konnte in Ermangelung geeigneter Bewerber/innen nicht besetzt werden. Die Stelle wurde für das Jahr 2024 erneut ausgeschrieben.

Zwei Stellen für Stadtbauoberinspektoranwärter/innen, Fachrichtung Hochbau, wurden 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, wurde eingerichtet, um einen pensionsbedingten Abgang eines verbeamteten Ingenieurs zu kompensieren.

Eine Stelle für ein/e Vermessungsoberinspektoranwärter/in wurde unter Berücksichtigung der Dauer des dualen Studiums und eines prognostizierten pensionsbedingten Abgangs einer Vermessungsingenieurin besetzt. Aufgrund der sich sehr schnell verändernden organisatorischen und personellen Anforderungen im Bereich der Informationstechnologie, soll mit dem Stellenplan 2024 eine zweite Ausbildungsstelle „Fachinformatiker/in Systemintegration“ eingerichtet und kurzfristig ausgeschrieben werden.

Der Ausbildungsstellenplan 2024 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 zur Beratung im Haupt- und Finanzausschuss 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

Klimarelevanz <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, positiv <input type="checkbox"/> Ja, negativ <input type="checkbox"/> Prüfbedarf	Veränderungen CO₂-Emissionen <input type="checkbox"/> erhebliche Reduktion <input type="checkbox"/> geringe Reduktion <input type="checkbox"/> geringe Erhöhung <input type="checkbox"/> erhebliche Erhöhung	Übereinstimmung mit dem Zielen bzw. dem Zielkonzept der Stadt Siegen <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Unbekannt	Bestehen alternative Handlungsoptionen? <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja
Erläuterung Klimarelevanz			
Begründung (Veränderung / Übereinstimmung / Handlungsoptionen)			

gez.

Steffen Mues
Bürgermeister

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

Anlage(n):

- [Anlagen zur Stellenplanvorlage 2024](#)