

## **VERWALTUNGSVORLAGE**

Geschäftsbereich 1  
Fachbereich 2 / Personal und Organisation  
Bearbeitet von: Ulrich Bernshausen, Gustav Claudi

Datum  
03.12.2002

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

<b>Rat</b>	<b>18.12.2002</b>
<b>Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung</b>	<b>14.02.2003</b>
<b>Haupt- und Finanzausschuss</b>	<b>19.02.2003</b>
<b>Rat</b>	<b>26.02.2003</b>

Betreff:

### **Einbringung des Stellenplanes 2003 der Stadtverwaltung Siegen**

#### **Beschlussvorschlag:**

Der Rat der Stadt Siegen nimmt den Verwaltungsentwurf mit

- der Stellenübersicht für den Stellenplan 2003 einschl. der Stellenübersicht zum mittelfristigen Ausbildungsstellenplan 2001 - 2006 sowie
- den Anlagen I - V (Einsparstellen, Mehrstellen, NN-Stellen, Stellenumwandlungen, refinanzierte Stellen)

zur Kenntnis.

Die Verwaltungsvorlage mit Anlagen wird zur Beratung an den Fachausschuss überwiesen.

#### **Sachverhalt / Begründung:**

Der Stellenplan 2003 wird wie im vergangenen Jahr zeitgleich mit der Einbringung des Haushaltes 2003 in die politischen Gremien eingebracht. Der Namentliche Stellenplan wird dem Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung - als Fachausschuss - rechtzeitig zur Sitzung am 17.02.2003 vorgelegt. Mit dieser Einbringung werden aber bereits jetzt die wichtigsten Änderungen im Hinblick auf den Stellenplan beschrieben sowie die Entwicklung der Personalkosten für 2003 und für die Folgejahre aufgezeigt.

# 1. Stellenplanentwurf 2003

## Stellenplanentwicklung seit 1994

Haushaltsjahr	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Beamte/-innen	231	236	237	232	227	225,2	222,72	217,56	216,19	220,19
Angestellte	658	657	624	604	580	603,4	603,85	615,63	609,72	607,43
Arbeiter/-innen	641	620	569	524	404	407,9	403,85	395,52	387,55	380,38
Summe	1.530	1.513	1.430	1.360	1.211	1.236,5	1.230,42	1.228,71	1.213,46	1.208,00
Veränderung	+ 4	- 17	- 83	- 70	-149	+ 25,5	- 6,08	- 1,71	- 15,25	- 5,46

Zusammenfassend ergibt der Stellenplanentwurf 2003 gegenüber dem Stellenplan 2002 folgende Bilanz:

	Zählwert
Einsparstellen	13,67
Stellenabweichung 2002/2003 (Einsparung)	1,09
Mehrstellen	9,30

**Stelleneinsparung 5,46**

Die Abweichung von 1,09 Stellen resultiert aus dem Wegfall der Stelle für die Ausbildung eines Aufstiegsbeamten nach bestandener Laufbahnprüfung (ehemals Stelle Nr. 01020007025 im Stellenplan 2002) und dem nachfolgenden Einsatz auf der vorhandenen Stelle Nr. 01010001075 im Fachbereich 1. Weitere Abweichungen ergeben sich durch Auf- und Abrundungen bei Arbeitszeitveränderungen.

Die einzelnen Begründungen der Stellenveränderungen ergeben sich aus den dieser Vorlage beigefügten **Anlagen I und II**.

Zu den Anlagen I bis V werden folgende Erläuterungen gegeben:

### Einsparstellen (Anlage I)

Im Reinigungsbereich werden entsprechend der Beschlussfassung des Rates immer dann, wenn dies sozialverträglich möglich ist, Privatisierungen vorgenommen. Deshalb können für 2003 insgesamt 7 Stellen zur Einsparung vorgeschlagen werden. Unabhängig von der Problematik, dass durch die Privatisierung im Reinigungsbereich Frauenarbeitsplätze verloren gehen, ist es in einigen Fällen im laufenden Jahr entsprechend der Zielsetzung im Frauenförderplan gelungen, Frauen aus dem Reinigungsbereich teils nach vorheriger Qualifizierung in den Verwaltungsbereich umzusetzen. Konkretere Aussagen werden hierzu im Frühjahr 2003 mit dem Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes aus dem Jahre 2001 erfolgen.

Im Vorgriff auf die beabsichtigte Einrichtung eines „Kommunalen Gebäudemanagements“ wird bereits jetzt bei Ausscheiden oder Umsetzung von Schulhausmeisterinnen und -hausmeistern jeweils geprüft, ob die Einsparung von Hausmeisterstellen

bei der Zusammenfassung der Betreuung von Schulgebäuden möglich ist. Dies ist im Laufe des Jahres 2002 bei jeweils zwei Gebäuden gelungen.

Die weitgehende Einführung von TUIV führt immer wieder zur Reduzierung von Arbeitszeiten bis hin zur Einsparung von Halbtags- oder Vollzeitstellen.

### **Mehrstellen (Anlage II)**

Bereits für den Stellenplan 2002 wurde dem Rat eine Mehrstelle im Hinblick auf die Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements vorgeschlagen. Diese Stelle wurde allerdings nicht zur Verfügung gestellt. Die Notwendigkeit, eine solche Stelle einzurichten, ist jedoch notwendiger denn je. Die Planungen zur Einbringung eines Gesetzes, welches verpflichtend für alle Kommunen die Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements vorsieht, laufen auf Hochtouren. Bereits ab 2006 soll das Neue Kommunale Finanzmanagement eingeführt werden. Neben dem Mehraufwand, der für viele städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsteht, ist in der Kämmerei federführend und koordinierend mindestens eine Kraft des gehobenen Dienstes erforderlich. In der Kämmerei kann diese Tätigkeit nicht zusätzlich geleistet werden, weil die Ausführung des Haushaltes bis zur Umstellung in der bisherigen Weise vorgenommen werden muss.

Der Personalausfallfaktor in der Hauptamtlichen Wache der Feuerwehr ist fortgeschrieben worden und hat sich von bisher 4,17 auf 4,29 erhöht. Zur Sicherstellung des Feuerschutzes und Rettungsdienstes sind in der Konsequenz zwei Mehrstellen einzurichten.

Das Land Nordrhein-Westfalen hat bereits vor einigen Jahren den Kommunen die sogenannte Schnellinventarisierung zur Auflage gemacht. Nachdem dies das Westfälische Amt für Denkmalpflege der städtischen Kulturabteilung nachdrücklich in Erinnerung gerufen hat, soll befristet für zwei Jahre eine Stelle zur Ausführung dieser Tätigkeit eingerichtet werden.

Im Sozialamt ist aufgrund der Fallzahlensteigerung die Einrichtung einer Mehrstelle in der Allgemeinen Sozialhilfe erforderlich. Ferner sind durch die Verabschiedung des Grundsicherungsgesetzes vorerst zwei Mehrstellen notwendig. Im Laufe des Jahres 2003 wird organisatorisch überprüft, ob diese Mehrstellen dauerhaft erforderlich sind.

Mit Beschluss des Rates vom 30.10.2002 sind zwei Mehrstellen für die Stadtteilbüros Fischbacherberg und Heidenberg im Stellenplan 2003 einzurichten. Der gleichzeitig erfolgte Beschluss des Rates zur Kompensation dieser Stellen aus dem gleichen Fachbereich kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht umgesetzt werden. Dies wird im Jahr 2003 angestrebt und soll im Stellenplan 2004 mit Einsparstellen nachgewiesen werden.

### **Unbesetzte Stellen (Anlage III)**

Zum Redaktionsschluss waren aus dem Stellenplan insgesamt 39 Stellen unbesetzt. Hiervon sind 3 Stellen nach Inanspruchnahme von Elternzeit ganz oder teilweise (noch) nicht wiederbesetzt worden. Für einige der unbesetzten Stellen wird zurzeit das Besetzungsverfahren unter Einbindung von Personalrat gemäß Landespersonalvertretungsgesetz bzw. Gleichstellungsstelle gemäß Landesgleichstellungsgesetz

durchgeführt. Einige Stellen konnten nach Redaktionsschluss nachbesetzt werden, andere wurden zwischenzeitlich frei. Bei der Nachbesetzung von Stellen wird besonders auf die Übernahme von Nachwuchskräften geachtet. Vor jeder Wiederbesetzung einer NN-Stelle wird vorab geprüft, ob eine Wiederbesetzung erforderlich ist.

Der Leiter der VHS hat Altersteilzeit in Anspruch genommen. Die Freizeitphase hat am 01.06.2002 begonnen. Eine interne Wiederbesetzung ist beabsichtigt. Nach Abschluss des Besetzungsverfahrens wird eine Reduzierung des Personals angestrebt.

### **Stellenumwandlungen (Anlage IV)**

Zahlreiche Stellenumwandlungen sind redaktioneller Art. Zum Beispiel sind Stellen umzuwandeln, wenn nach einer Umsetzung Angestellte auf eine Beamtenstelle wechseln, was natürlich auch umgekehrt gilt. Ebenso sind bei Beamtinnen und Beamten mit höherwertigen Tätigkeiten so lange niedrigere Besoldungsgruppen auszuweisen, bis eine Beförderung tatsächlich möglich und beabsichtigt ist.

Der Stellenplan 2003 sieht insgesamt die Beförderung von 8 Beamtinnen und Beamten vor. Die Beförderung von 2 Beamtinnen (eine Beamtin des nichttechnischen und eine Beamtin des technischen Dienstes) nach Besoldungsgruppe A 11 bewirkt eine Erhöhung der Frauenquoten in der Besoldungsgruppe der jeweiligen Berufsgruppen. Im allgemeinen Verwaltungsdienst steigt die Frauenquote von ca. 25 % auf etwa 30 %, im technischen Dienst von ca. 50 % auf etwa 62 %. Dies entspricht den Zielen des Frauenförderplanes.

Im Angestelltenbereich sind 44 Stellen mit einer höheren Stellenwertigkeit ausgewiesen worden, davon betreffen 31 Stellen Angestellte in Schulsekretariaten. Aufgrund der sich im Laufe der Jahre vollzogenen Aufgabenänderungen und der daraus resultierenden veränderten Stellenbewertung wird vorgeschlagen, die Stellen in den Schulsekretariaten nach Vergütungsgruppe VI b BAT auszuweisen. Dies wird im Fachausschuss mit einer gesonderten Vorlage thematisiert.

### **Refinanzierte Stellen (Anlage V)**

Im Rahmen der Diskussion zum Stellenplan 2002 wurde der Wunsch geäußert, über refinanzierte Stellen informiert zu werden. In der Anlage V sind die ganz oder teilweise refinanzierten Stellen dargestellt.

## **2. Entwicklung der Personalkosten**

Die Erhöhung der Personalkosten konnte in den Jahren 2000 auf 1,07 % und 2001 auf 1,44 % begrenzt werden. Dies ist deshalb positiv hervorzuheben, weil die Tarifierhöhungen im Jahre 1999 mit 3,1 % und im Jahre 2000 in Höhe von 2,0 % deutlich höher ausgefallen sind und in den beiden Folgejahren in voller Höhe wirksam wurden. Die Begrenzung der Personalkostensteigerung wurde durch Stelleneinsparungen und eine restriktive Handhabung von Wiederbesetzungen einschließlich Reduzierung des Ausbildungsstellenplanes erreicht. Der Tarifabschluss im Jahre 2001 mit Wirkung zum 01.09.2001 war mit einer linearen Tarifierhöhung von 2,4 % verbunden. Deshalb wurde für 2002 eine Personalkostensteigerung von 1,55 % ermittelt, die mit Ratsbeschluss vom 27.03.2002 auf 1,00 % gedeckelt wurde. Nachdem sich mit der ersten Personalkostenhochrechnung eine deutliche Überschreitung der gedeckelten

Personalkosten abzeichnete, wurde eine halbjährige Wiederbesetzungssperre durch den Bürgermeister verfügt. Nach der dritten Personalkostenhochrechnung ist mit einer wesentlich niedrigeren Überschreitung zu rechnen. Eine Einhaltung des Personalkostenetats wird weiterhin angestrebt, ist allerdings voraussichtlich trotzdem nicht erreichbar.

### ***Ermittlung der Personalkosten 2003***

Die Orientierungsdaten des Innenministers sehen für das Jahr 2003 und die Folgejahre erneut Personalkostensteigerungen von maximal 1 % pro Jahr vor. Diese Begrenzung kann voraussichtlich im Jahre 2003 ebenfalls nicht eingehalten werden. Unter Berücksichtigung der zu erwartenden Tarifierhöhungen wäre eine solche Begrenzung nur einzuhalten, wenn Personal in größerem Umfang eingespart würde. Die Reduzierung von Personal ist aber, wie der vorgelegte Stellenplan - aber auch die Stellenpläne der Vorjahre - zeigen, nur punktuell möglich. Ganz im Gegenteil: Neben einzelnen Einsparstellen müssen, teils aufgrund der Übertragung neuer gesetzlicher Aufgaben (Grundsicherungsgesetz), erneut einige Mehrstellen ausgewiesen werden. Auch die Altersstruktur lässt kaum Personalabgänge erkennen.

Die im August 2002 für das kommende Jahr 2003 errechneten Personalkosten berücksichtigen eine Besoldungs- bzw. Tarifierhöhung von 1,5 % bei unveränderten Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung. Diese Vorgabe ist bereits jetzt überholt, denn zum 01.01.2003 wird der Rentenversicherungsbeitrag von 19,1 % auf 19,5 % erhöht. Die Begrenzung der Besoldungs- und Tarifierhöhung auf 1,5 % ist im Übrigen äußerst risikobehaftet. Obwohl die öffentlichen Arbeitgeber in der kürzlich begonnenen Tarifrunde betont haben, dass aufgrund der katastrophalen Lage aller öffentlichen Haushalte keine Erhöhungen angeboten werden können, fordert die Arbeitnehmerseite eine Besoldungs- und Tarifierhöhung mindestens in dem Umfang, wie sie im laufenden Jahr in anderen Branchen abgeschlossen wurde. In anderen Branchen wurden Tarifierhöhungen im Umfang von ca. 3 bis 4 % erzielt. Jede Besoldungs- und Tarifierhöhung, die über 1,5 % hinausgeht, führt damit automatisch zu einer Erhöhung der Personalkosten. Dies wiederum hat notwendigerweise zur Folge - und hierauf haben Kommunalen Arbeitgeberverband und Städtetag bereits hingewiesen -, dass die Kommunen zu einem weiteren Stellenabbau gezwungen werden. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang auch, dass die ausgewiesenen Mehrstellen nicht kalkuliert sind. Mögliche weitere Erhöhungen von Sozialversicherungsbeiträgen, z.B. von Krankenversicherungsbeiträgen wie derzeit diskutiert, wirken sich selbstverständlich ebenso negativ auf den Personalkostenetat aus. Anzumerken ist noch, dass im Gegensatz zu den vergangenen Jahren keine pauschalen Erhöhungen zur Finanzierung von Höhergruppierungen, Beförderungen, Dienstaltersstufensteigerungen etc. berücksichtigt wurden.

### ***Ausblick***

Eine Begrenzung des Personalkostenetats für die nächsten Jahre ist in starkem Maße abhängig von der Besoldungs- und Tarifierwicklung. Die Einsparung von Stellen wird zwar ständig überprüft, aber weiterhin nur punktuell umgesetzt werden können. Stelleneinsparungen in größerem Umfang werden erst dann möglich, wenn Einrichtungen geschlossen, freiwillige Aufgaben aufgegeben oder Aufgaben einer anderen Trägerschaft zugeführt werden. Instrumente wie die Wiederbesetzungssperre führen kurzfristig zu einer Kostenentlastung, sind aber personalwirtschaftlich gesehen lang-

fristig mit nachteiligen Auswirkungen verbunden. Andere Erkenntnisse hat auch die Projektgruppe Aufgabenkritik nicht gewonnen.

### Personalkostenentwicklung von 1997 bis 2002

	1997	1998	1999	2000	2001 (IST)	2002 (SOLL)
TDM	99.497	101.660	104.935	106.059	107.590	108.668 55.561.060 €
Steigerung in Prozent zum Vorjahr	- 2,35 %	+ 2,17 %	+ 3,22 %	+ 1,07 %	+ 1,44 %	+ 1,00 %
Tarif- Steigerung	+ 1,30 % ab 1.1.1997	+ 1,50 % ab 1.1.1998	+ 3,10 % ab 1.4.1999 + Einmalzahlung	+ 2,00 % ab 1.8.2000 + Einmalzahlung	+ 2,40 % ab 1.9.2001	Tarifverhand- lungen wurden kürzlich aufge- nommen.

### Prognose der Personalkostenentwicklung von 2002 bis 2006

	2002	2003	2004	2005	2006
EURO	55.561.060	56.293.100	56.856.031	57.424.591	57.998.836
Steigerung in Prozent zum Vorjahr	1,00 %	1,32 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %

## 3. Mittelfristiger Ausbildungsstellenplan 2001 - 2006

Der Rat hat am 27.06.2001 den mittelfristigen Ausbildungsstellenplan 2001 - 2006 beschlossen. Kernstück dieses mittelfristigen Ausbildungsstellenplanes ist die Umstellung von einer Ausbildung über Bedarf hin zu einer bedarfsorientierten Ausbildung im Verwaltungsbereich sowie einer Ausbildung moderat über Bedarf im gewerblichen Bereich. Die Zahl der Ausbildungsstellen wird dementsprechend bis zum Jahr 2005 von 95 auf 66 reduziert, was zugleich mit einer Reduzierung der Personalkosten verbunden ist. Die für das Jahr 2003 gefertigte Stellenübersicht zeigt, dass im Jahr 2003 insgesamt 73 Auszubildende beschäftigt werden sollen, was gegenüber 2001 einer Reduzierung um 22 Ausbildungsstellen entspricht. Entsprechend der Anregung in den politischen Gremien im vergangenen Jahr wurde erstmals eine Ausbildungsstelle für den Beruf der Veranstaltungskauffrau / des Veranstaltungskaufmanns eingerichtet.

## 4. Personalkostenkonsolidierungskonzept

Auf die Erarbeitung eines Personalkostenkonsolidierungskonzeptes für das Jahr 2003 wird verzichtet. Das vom Rat am 28.02.2001 beschlossene Personalkostenkonsolidierungskonzept wird in den Grundzügen fortgeführt und ist Grundlage für das Handeln der Verwaltung. Mit der Umsetzung dieses Konzeptes ist die Projektgruppe Aufgabenkritik betraut. Die Projektgruppe Aufgabenkritik untersucht kontinuierlich ob und wie

- Überstunden und Bereitschaftsdienste reduziert,
- die städtische Verwaltungsorganisation optimiert und
- nicht konkurrenzfähige Betriebe und Einrichtungen aufgegeben bzw. privatisiert werden können.

Entsprechend dem Ratsbeschluss vom 27.02.2002 wird die Beförderung in den Besoldungsgruppen A 10 bis A 16 BBesG für ein Jahr ausgesetzt. Für das Haushaltsjahr 2003 wird (erneut) eine nach Besoldungsgruppen abgestufte Beförderungssperre für die Beamtinnen und Beamten vorgeschlagen, deren Stellen im Stellenplan 2003 mit einer höheren Dotierung ausgewiesen sind. Folgende Abstufung wird von mir vorgeschlagen:

Besoldungsgruppe bis A 9	Keine Beförderungssperre;
Besoldungsgruppe A 10 + A 11	Beförderungssperre von 3 Monaten;
Besoldungsgruppe A 12 + A 13	Beförderungssperre von 6 Monaten;
Besoldungsgruppe A 13 h.D. + A 14	Beförderungssperre von 9 Monaten;
Besoldungsgruppe A 15 + A 16	Beförderungssperre von 12 Monaten.

## 5. Einleitung der Beteiligungsverfahren

Mit Einbringung des Stellenplanes werden die Mitwirkungsverfahren mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle eingeleitet. Zur Beratung im Fachausschuss werde ich eine Nachtragsvorlage einbringen, der ich die Stellungnahmen von Personalrat und Gleichstellungsstelle beifügen werde.

### Anlagen:

- Einsparstellen
- Mehrstellen
- NN-Stellen
- Stellenumwandlungen
- Refinanzierte Stellen
- Stellenübersicht

## Finanzielle Auswirkungen

☒ ja☐ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objekt bezogene Einnahmen	Abstimmung mit dem Kämmerer
				<input checked="" type="checkbox"/> ist erfolgt  <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmit- tel im Haus- haltsjahr zur Verfügung stehen

## Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im VermH	<input checked="" type="checkbox"/> im VerwH	<input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Ja, mit 56.293.100 €	Haushaltsstelle SN A Persönli- che Ausgaben
-----------------------------------	--	-------------------------------	---	---

Ulf Stötzel

Anlagen: